

COMBINACIÓN DE TÉCNICAS DIDÁCTICAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA DE DERECHO DEL TRABAJO

Juan Bautista Vivero Serrano
Universidad de La Laguna
jvivero@ull.es

Resumen

La comunicación sintetiza mi propuesta metodológica para la enseñanza y el aprendizaje del Derecho del trabajo en el ámbito universitario. Se trata de una propuesta adaptada en parte a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, así como a las recomendaciones ministeriales para la renovación de las técnicas didácticas. Se presta especial atención, en primer lugar, al contexto de la propuesta y a la exteriorización formal de la misma a través de la guía docente. En segundo lugar, a los objetivos del aprendizaje, a saber, conocimientos jurídico-laborales abstractos y esenciales, destrezas o habilidades genéricas y específicas y, por último, determinados valores especialmente conectados con el Derecho del trabajo. En tercer lugar, al núcleo central de la comunicación, esto es, a las distintas técnicas didácticas empleadas para la consecución de los objetivos citados: clases magistrales introductorias o de presentación de conceptos, clases prácticas de diversa tipología, clases magistrales de fijación de los conceptos abordados en sede práctica, tutorías colectivas, talleres de búsqueda de información jurídico-laboral, seminarios monográficos, dirección de pequeños trabajos de investigación, etc. En cuarto y último lugar, a la evaluación del aprendizaje a través de distintas técnicas, complementarias, suficientemente conocidas y aplicadas de modo transparente.

El contexto de la propuesta metodológica de enseñanza de derecho del trabajo y la importancia de la guía docente como vehículo de transmisión de la propuesta

La propuesta metodológica que formulo a continuación está basada en mi experiencia como docente en las Universidades de Salamanca y La Laguna desde hace 12 años, y muy especialmente en las innovaciones que desde hace cuatro o cinco años vengo introduciendo en mi docencia lagunera como tránsito al nuevo escenario ligado al Espacio Europeo de Educación Superior.

Se trata de una propuesta que no pretende ser universal, es decir, que no sirve por igual para todas las asignaturas de una misma titulación y mucho menos para las distintas titulaciones en las que el Área de Derecho del trabajo y de la seguridad social imparte docencia. En efecto, no es ni mucho menos lo mismo impartir docencia en la titulación de Derecho que en la de Relaciones Laborales. Todavía menos lo es hacerlo en dichas titulaciones que en otras no jurídicas, como Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Trabajo Social, Turismo, Ciencias Políticas, Ingeniería Técnica Industrial, etc. La metodología docente y por supuesto los propios contenidos de la asignatura dependen en mi opinión de la titulación donde se vaya a impartir docencia.

La propuesta está pensada especialmente para dos asignaturas anuales y troncales de la Diplomatura en Relaciones Laborales, a saber, Derecho del trabajo, que se imparte en primero en la Universidad de La Laguna, y Derecho sindical, que se imparte en segundo. Con algunos retoques serviría también para otras asignaturas de

Relaciones Laborales como Derecho de la seguridad social, que se imparte en tercero. Igualmente serviría, con mayores retoques eso sí, para la asignatura Derecho del trabajo y de la seguridad social de la licenciatura en Derecho —cuarto curso en el plan antiguo de 1953, que sigue vigente en la Universidad de La Laguna—.

Ni que decir tiene que la efectividad de la propuesta requiere, además de tener una sola asignatura anual durante el curso académico, y quizá alguna optativa cuatrimestral, que el grupo de alumnos asignado no sea demasiado numeroso, pues buena parte de las actividades a realizar son impracticables en grupos amplios.

Antes de entrar en el contenido concreto de la propuesta metodológica y después de haberla situado en el contexto adecuado conviene llamar la atención sobre la importancia que tiene transmitir bien a los alumnos los métodos didácticos que se van a emplear. Hay que explicar con detalle a los alumnos los métodos que se van a utilizar y por qué se van a utilizar. Como hay que explicar con claridad cómo se va a llevar a cabo la evaluación. Para cumplir satisfactoriamente con lo anterior hay dos instrumentos indispensables. Por un lado, la guía docente de la asignatura. Por otro, las explicaciones introductorias del profesor los primeros días de clase.

La guía docente de la asignatura, disponible tanto en versión papel como en versión digital —“colgada” en la página web de la Facultad de Derecho y en mi página web personal—, puede ser consultada por los alumnos mucho antes de empezar el curso académico, nada más realizarse la planificación docente del área de conocimiento, más o menos a finales de mayo, principios de junio del curso académico anterior. La guía docente se acomoda a las recomendaciones más habituales de los expertos y, en consecuencia, va mucho más allá del tradicional programa basado en el temario y en la bibliografía. Se presta especial atención a los objetivos, la metodología, la evaluación y otras informaciones de interés como por ejemplo los diversos medios de comunicación (tradicionales y novedosos) entre el alumnado y el profesor.

Además de la guía docente, que no es un mero trámite burocrático sino un documento que compromete al profesor frente a los alumnos, a modo de “contrato”, presto especial atención a la explicación oral de la metodología docente a utilizar, pero no el primer día oficial de clases, habitualmente yermo de alumnos, sino el primer día que efectivamente acude al aula el grueso de los alumnos de la asignatura. Ese día insisto sobremano en los distintos tipos de actividades didácticas a realizar durante el curso, la combinación cronológica de las mismas, el porqué de cada actividad en relación con los objetivos fundamentales de la asignatura, los criterios de evaluación y otras cuestiones logísticas más.

Pretendo especialmente que en la clase introductoria, de 2 horas de duración, los alumnos comiencen a plantear dudas, a debatir entre sí y, sobre todo, a darse cuenta de que la asignatura —Derecho del trabajo o Derecho sindical— se va a enfocar desde una perspectiva nada especulativa; al contrario, una perspectiva en la que siempre prime la realización del Derecho, la aplicación e interpretación del mismo como instrumento para la solución de los múltiples problemas que la vida en sociedad plantea a las personas, en este caso a los trabajadores asalariados y a los empresarios.

A lo largo del curso académico, además, dedico de vez en cuando algunos minutos al recordatorio de las principales cuestiones metodológicas expuestas al inicio del curso, con el doble objetivo de que los alumnos las comprendan mejor, una vez

que ya tienen cierto rodaje, y de que puedan saber hasta qué punto se están siguiendo o no.

¿Qué enseñar y qué aprender? Conocimientos, habilidades y valores

Mi propuesta metodológica se inserta en el nuevo horizonte pedagógico, especialmente alimentado por las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, que plantea una enseñanza universitaria cuyo centro de gravedad sea el aprendizaje del alumno más que la enseñanza autista del profesor. Lo que algunos con expresión que ha hecho fortuna llaman aprendizaje significativo. Entre la enseñanza impartida por el profesor y el aprendizaje del alumno suele haber en la práctica una distancia que el profesor tiene a toda costa que intentar acortar, de manera que en la medida de lo posible lo que el profesor enseñe y lo que aprenda el alumno —intermedio y esforzado— más o menos coincidan.

Aprender de manera significativa es por encima de todo cambiar, modificar un estado mental y además hacerlo de manera duradera y pragmática. En el caso del Derecho del trabajo y del Derecho sindical de la Diplomatura de Relaciones Laborales, y habida cuenta la inexistencia de contenidos jurídicos en los estudios de enseñanza secundaria, más que cambiar un estado mental se trata de crearlo, de aprehender una nueva realidad intelectual y de utilizarla correctamente para resolver problemas.

Aprendizaje significativo de qué sería la siguiente cuestión. Siguiendo también el horizonte pedagógico de moda, el de los planes de estudio adaptados a los créditos ECTS y al Espacio Europeo de Educación Superior, se trata de que el alumno aprenda de manera significativa conocimientos jurídicos, habilidades o destrezas tanto genéricas como específicas e, incluso, determinados valores.

Los conocimientos jurídico-laborales abstractos, es decir, los conceptos, categorías y técnicas a través de los cuales se exterioriza el Derecho del trabajo, constituyen en mi propuesta el eje central, que no único, del aprendizaje del alumno. Sobre los mismos quiero centrar la atención en tres cuestiones que me parecen capitales. Primera, debe primar la comprensión efectiva del alumno, el llamado aprendizaje significativo, sobre el agotamiento a la fuerza de todos los contenidos de la guía docente. O dicho en otros términos, interesa más seleccionar aquellos contenidos que se consideran imprescindibles y dedicarles todo el tiempo que sea necesario para su aprendizaje significativo, que introducir constantemente nuevos contenidos hasta completar el temario. Calidad sobre cantidad en definitiva. Además, la selección cuidada de los contenidos jurídicos a explicar y a aprender por el alumnado es una exigencia del crecimiento exponencial del Derecho en general y del Derecho del trabajo en particular.

La segunda cuestión relativa a los conocimientos jurídicos objeto de aprendizaje es la distinción, en la medida de lo posible, entre lo que en cada institución o categoría a tratar es más o menos contingente, para prestar especial atención a lo que de estructural hay en las instituciones, pues eso es lo que tiene sentido aprender de manera significativa. Lo contingente basta con aprenderlo de manera superficial, pues tendrá que ser actualizado permanentemente. Por poner un ejemplo de esta cuestión: en los despidos por causas económicas *lato sensu*, sean colectivos u objetivos plurales, lo esencial es la causalidad de los despidos, las consecuencias de los mismos, la técnica utilizada por el Derecho vigente para distinguir los despidos colectivos de los objetivos plurales y el procedimiento a seguir en cada caso. Ahora

bien, los detalles numéricos para distinguir unos despidos de otros y los detalles sobre el procedimiento administrativo de regulación de empleo son cuestiones menores, a explicar y aprender de manera superficial, dedicando los mayores esfuerzos a las cuestiones de mayor enjundia.

La tercera cuestión sobre el aprendizaje de los conocimientos jurídicos es que debe primar siempre la explicación pragmática y crítica sobre la puramente teórica o especulativa. Debe inculcarse al alumnado desde el principio que el Derecho no es más que un producto creado por los hombres para solucionar los problemas que la vida en sociedad plantea a los propios hombres. El Derecho nace para realizarse, para ser aplicado e interpretado, de manera pacífica o litigiosa, y el estudio —enseñanza/aprendizaje— del Derecho tiene que tener siempre una perspectiva eminentemente práctica, además de crítica. Esa perspectiva práctica del Derecho no debe limitarse ni mucho menos a las llamadas clases prácticas. Tiene que presidir cualesquiera actividades docentes, clases magistrales incluidas.

Si lo anterior es acertado en general todavía lo es más en relación con el Derecho del trabajo en particular, que es una disciplina especialmente apegada a la realidad social y económica. Los conocimientos jurídico-laborales a enseñar y a aprender tienen que servir para solucionar los múltiples problemas que cotidianamente plantea el mundo del trabajo asalariado, mundo conflictivo donde los haya y en el que el Derecho es especialmente necesario para proteger a los trabajadores y para asegurar la viabilidad económica de las empresas.

Junto a los conocimientos jurídicos seleccionados de manera restrictiva y tratados de modo pragmático y crítico, el aprendizaje debe abarcar también lo que los pedagogos llaman habilidades o destrezas, genéricas y específicas. Ni que decir tiene que el Derecho del trabajo es una asignatura que permite el aprendizaje de habilidades genéricas como el trabajo en equipo, la mejora de la expresión escrita y oral, etc.

Más interés tienen las habilidades específicas que como mínimo deben aprender los alumnos de asignaturas como Derecho del trabajo o Derecho sindical. La primera habilidad específica es la búsqueda de información normativa, jurisprudencial y doctrinal a través de muy diferentes medios. Información normativa porque el Derecho en principio es un conjunto de normas que pueden buscarse en los repertorios normativos al uso —Civitas, Tecnos, Aranzadi, etc.—, y en las bases de datos de legislación y convenios colectivos, muchas de ellas on line.

Información jurisprudencial a través de las modernas bases de datos de jurisprudencia —*westlaw*, especialmente—. E información doctrinal mediante el manejo de manuales, monografías y artículos en revistas especializadas, así como bases bibliográficas. Para el aprendizaje de esta habilidad el método didáctico más adecuado es el taller en grupos reducidos, aunque también las clases prácticas, las tutorías e incluso las clases magistrales pueden ayudar.

Asimismo, es bueno que los alumnos aprendan a buscar, a través de internet sobre todo, otro tipo de información interesante en materia laboral, para lo cual nada mejor que las páginas web del Ministerio de Trabajo, el CES, los sindicatos, la patronal y un largísimo etcétera. Talleres y clases prácticas de nuevo son los métodos didácticos más adecuados.

La segunda habilidad específica es la argumentación jurídica necesaria para la adecuada resolución de los litigios. Se trata de que aprendan, aunque sea de manera inicial, a argumentar en términos jurídicos. A dar solución a los múltiples problemas que plantea el mundo del trabajo asalariado utilizando para ello la argumentación jurídica. Evidentemente, esta habilidad está estrechamente relacionada con la anterior. Para solucionar un caso primero hay que hacer un buen diagnóstico del mismo y luego darle una solución conforme a Derecho. Derecho que habrá tenido que ser previamente buscado y encontrado. El estudio crítico de la jurisprudencia, de los hechos, de los fundamentos de derecho y del fallo, es una de las herramientas fundamentales para que el alumnado se familiarice con la argumentación jurídica, que tiene mucho de lenguaje común, pero también de lenguaje especializado, y que al fin y al cabo no es más que una técnica basada en el “poder” del lenguaje y de la lógica — premisas, conclusiones y relación entre ambas—.

La tercera habilidad es el aprendizaje autónomo. Los alumnos tienen que aprender a estudiar por su cuenta, a asimilar contenidos no explicados en modo alguno ni en las clases magistrales, ni en las prácticas, ni en los talleres, etc. Y para ello nada mejor que aprovechar los contenidos que se explican para familiarizarse con un método de estudio que luego puedan utilizar cuando sea conveniente y a propósito del tema que sea. Fundamental resulta a este respecto sensibilizar a los alumnos sobre la importancia del uso de los manuales, tratados prácticos, repertorios de legislación, bases de datos, páginas web, monografías, artículos en revistas científicas, etc. Estudiar y aprender no es más que una cuestión de método y aprendido éste profundizar en nuevos contenidos es sólo cuestión de tiempo, y ganas claro está.

Por último, aprendizaje no sólo de conocimientos y habilidades, sino también de valores. Este tipo de aprendizaje —y de enseñanza— es especialmente complicado por lo inusual del mismo y por la propia abstracción, subjetivismo y relativismo que rodea siempre a los valores. Con todo, el profesor universitario no debe renunciar a inculcar en los alumnos ciertos valores imprescindibles como el esfuerzo, la responsabilidad, la honestidad intelectual y de otra naturaleza, la satisfacción por el trabajo bien hecho, la educación en el más amplio sentido de la palabra y un larguísimo etcétera.

Además, el Derecho del trabajo se presta especialmente al aprendizaje de determinados valores con los que guarda estrecha conexión como la igualdad material y la solidaridad. En efecto, el Derecho del Trabajo es un instrumento al servicio de la igualdad material. Está pensado no para tratar por igual a trabajadores y empresarios, sino para proteger especialmente a los trabajadores en tanto que contratantes débiles y en tanto que sujetos que se comprometen personalmente a prestar trabajo en régimen de subordinación jurídica. La desigualdad socioeconómica de los trabajadores se intenta compensar jurídicamente a través del Derecho del trabajo de signo claramente protector. Una realidad como la descrita permite al profesor inculcar en los alumnos la importancia de la protección de los más necesitados, de la igualdad material como pilar fundamental del Estado social de Derecho.

En relación con la solidaridad, el Derecho del trabajo es una magnífica oportunidad para ensalzar la importancia de lo colectivo en general y del asociacionismo en particular. En una sociedad como la actual donde lo individual prima sobre lo colectivo el Derecho del trabajo permite dar a lo colectivo la relevancia que merece. No es casual que las sociedades más avanzadas sean aquellas donde la

sociedad civil está fuertemente organizada, donde entre el Estado y los ciudadanos hay cuerpos intermedios de gran relevancia.

Y, por supuesto, el Derecho del trabajo como cualquier otra rama del Derecho permite insistir en uno de los valores más importantes de toda sociedad bien organizada, el cumplimiento efectivo y pacífico del Derecho. El cumplimiento del Derecho es una de las manifestaciones más importantes del civismo y premisa ineludible para el buen funcionamiento de cualquier sociedad. Es importante que los alumnos sepan desde el principio lo importante que es el cumplimiento del Derecho, sin perjuicio de que aprendan también a moverse con habilidad en el tenebroso borde del Derecho, en el nebuloso límite entre lo lícito y lo ilícito. Y si eso es así en general todavía lo es más en un Derecho como el del trabajo que está específicamente pensado para proteger a los trabajadores y que evidentemente sólo podrá cumplir esa trascendental función social en la medida que se cumpla más pacífica y extrajudicialmente que litigiosa y judicialmente.

El aprendizaje a través de la combinación de distintas técnicas didácticas: clases magistrales, clases prácticas, tutorías, talleres, seminarios y otros recursos

El aprendizaje de conocimientos jurídicos, habilidades —específicas, sobre todo— y valores en mi propuesta metodológica descansa en dos técnicas didácticas principales y algunas más secundarias. Técnicas principales son las clases magistrales y las clases prácticas. Técnicas secundarias, que no nimias, las tutorías individuales y colectivas, los talleres formativos para grupos reducidos, los seminarios monográficos y la realización de pequeños trabajos de investigación.

Las llamadas **clases magistrales** juegan en mi propuesta un papel central. Las clases están planificadas de tal modo que los alumnos sepan con una antelación mínima de una semana que concretos argumentos se van a tratar en cada clase. El motivo de esta planificación tan aparentemente rígida es que los alumnos estudien previamente por cualquiera de los manuales recomendados los argumentos que se van a tratar en cada clase, de manera que las explicaciones no sean la primera aproximación efectuada por el alumno. Se trata de clases que cumplen una función más complementaria que sustitutiva de las explicaciones de cualquier manual. En la medida de lo posible, procuro hacer algo cualitativamente distinto de lo que hacen los manuales, que al estar basados en la expresión escrita a la fuerza son más rígidos y lineales. En lugar de reproducir los contenidos del manual, más o menos sintetizados o simplificados, lo que hago en clase es explicar jugando mucho con los ejemplos, con la relación que guardan las cuestiones que esté explicando con otras explicadas con anterioridad. Y, por encima de todo, procuro siempre situar cualquier tema en el contexto del Derecho del trabajo como Derecho orientado a la protección de los trabajadores, sin descuidar la salvaguarda económica de las empresas.

Las clases magistrales, concebidas como se acaba de mencionar, sirven para cumplir dos grandes objetivos, que condicionan la propia naturaleza las mismas. Primero, introducir los distintos temas, como se decía antes de un modo cualitativamente distinto a como lo hacen los manuales, de una manera más dinámica, más contextualizada. El segundo objetivo es fijar conceptos, contribuir al llamado aprendizaje significativo, luego de haber efectuado las correspondientes clases prácticas sobre las materias previamente tratadas en las clases magistrales introductorias.

Por último, las clases magistrales, tanto las introductorias, previas a las clases prácticas, como las de fijación de conceptos, posteriores a las clases prácticas, están especialmente pensadas para el aprendizaje de conocimientos jurídicos y también de valores. Menos idóneas son, en cambio, para el aprendizaje de habilidades, aunque también puedan ser aprovechadas en alguna medida a este respecto. Por ejemplo, pueden servir para inculcar en los alumnos un buen método de estudio que les permita en el futuro afrontar de manera autónoma el aprendizaje de cualquier nuevo contenido jurídico.

Las **clases prácticas** constituyen junto a las magistrales la columna vertebral del proceso educativo en mi propuesta metodológica. No se comprenden las unas sin las otras y viceversa. El aprendizaje basado en problemas —sistema ABP— tiene en mi propuesta metodológica una acogida sólo parcial. En algún curso académico experimenté un sistema casi puro de aprendizaje basado en problemas y los resultados no fueron los esperados. Los propios alumnos mostraron una resistencia al novedoso sistema mayor de la esperada, y es que en la práctica las innovaciones pedagógicas muchas veces son más contestadas por los alumnos que por los profesores. De ahí que en la actualidad combine las clases magistrales y las prácticas y las primeras sean anteriores y posteriores a las segundas: clases magistrales introductorias, clases prácticas y clases magistrales de fijación de conceptos.

Las clases prácticas están basadas en supuestos de diferente naturaleza, sobre los que inmediatamente se volverá, que se entregan a los alumnos por distintas vías —formato papel y formato electrónico— con una semana de antelación. Durante la semana que transcurre entre la entrega y la discusión de la práctica en el aula los alumnos por grupos de 3 o 4 personas —aunque no se excluyen del todo otras fórmulas— deben resolverlas y entregarlas el mismo día de la discusión en el aula. En la discusión el protagonismo corresponde a los alumnos —cada grupo elige a un portavoz rotatorio—, siendo mi intervención sobre todo de guía y de animador de la controversia. Los alumnos de la asignatura que sea a efectos de las clases prácticas se dividen a su vez en dos grupos y con cada uno de ellos se trabaja en el aula durante una hora semanal. El desdoblamiento de grupos permite que no asistan más de 20 o 30 personas por grupo. Además, al estar organizados los alumnos por grupos de 3 o 4 personas y tener cada uno ellos un portavoz rotatorio la discusión en el aula es mucho más fluida y ordenada.

Utilizo fundamentalmente tres tipos de supuestos prácticos. El primer tipo es el de los casos prácticos extraídos de la realidad, generalmente de carácter litigioso, esto es, resueltos por los tribunales. Las ventajas relacionadas con su carácter real y con la existencia de pronunciamientos judiciales que analizar —de manera crítica o no— tienen como contrapartida el inconveniente de su excesiva complejidad. Complejidad derivada del hecho de afrontar varias cuestiones a la vez, y es que la realidad del trabajo asalariado suele ser muy poliédrica. Por poner sólo un ejemplo, raramente se discute ante los tribunales exclusivamente la existencia de relación laboral o de otra naturaleza —civil, mercantil, administrativa—. Es más frecuente que esa discusión surja a propósito de un supuesto de posible despido improcedente que precise de la previa declaración de laboralidad de la relación jurídica. La complejidad de los supuestos prácticos extraídos de la realidad aconseja que los mismos se concentren sobre todo en las últimas semanas del periodo lectivo, cuando los alumnos prácticamente han visto ya toda la materia tanto en las clases magistrales como en las clases prácticas menos complejas. Un magnífico supuesto práctico extraído de la realidad, por poner sólo un ejemplo, es el resuelto por la STS, 4ª, 10-3-1999, Ar. 2124,

en el que se manejan diversas categorías jurídicas: acceso al empleo público de manera irregular, nulidad de la contratación, despido por circunstancias objetivas o por acto de autoridad, etc.

El segundo tipo de supuestos prácticos, el que utilizo más frecuentemente, es el de los elaborados por mí, no necesariamente relacionados con casos reales, aunque muchas veces inspirados en acontecimientos reales. La ventaja de estos casos prácticos de laboratorio es que permiten concentrar la atención de los alumnos en determinados temas, justamente aquellos ya explicados en las clases magistrales introductorias y ya estudiados por ellos en los manuales. No obstante, conforme avanza el curso en los casos de laboratorio se pueden introducir diferentes temas ya vistos en las clases magistrales, de modo que los alumnos se acostumbren a relacionarlos. Estos casos prácticos de laboratorio de mayor complejidad actuarían como entrenamiento para la posterior resolución de verdaderos asuntos extraídos de la realidad y resueltos por los tribunales.

Un ejemplo de caso práctico de laboratorio exclusivamente centrado en un solo asunto, concretamente en la contratación laboral en prácticas, es el siguiente:

**CASOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO (RR. LL.) (Grupo de tarde.
Subgrupo 1) (Sesión del miércoles, 2 de marzo de 2005)**

La Maga, de 35 años y nacionalidad francesa, es contratada por la empresa societaria "Rayuela, S. A.", dedicada a la consultoría de recursos humanos, mediante contrato de trabajo en prácticas. El contrato tiene duración anual (1-1-2005 a 31-12-2005). La categoría profesional que consta en el contrato es "auxiliar administrativo" y las tareas que viene realizando son las propias de dicha categoría (fundamentalmente tareas administrativas rutinarias, de papeleo). La Maga se licenció en Derecho en la Universidad parisina de La Sorbona, en junio de 2000 y obtuvo la convalidación oficial de sus estudios en España en junio de 2001. El contrato establece un salario equivalente al 55% del salario correspondiente a un trabajador de su misma categoría, de acuerdo con el convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa. Asimismo, y conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, se fija un periodo de prueba de 6 meses de duración. Con anterioridad había trabajado para la misma empresa todo el año 2004 con un contrato laboral por obra o servicio determinados y con la categoría de "auxiliar administrativo".

Durante el año 2003 había sido contratada por la empresa "Julio Cortazar, S. L." mediante contrato de trabajo en prácticas de un año de duración y categoría profesional de técnico jurídico. En esa misma empresa, durante el año 2002, había realizado 6 meses de prácticas profesionales no remuneradas al amparo del proyecto europeo "Leonardo da Vinci".

Conteste a las siguientes preguntas y motive las respuestas:

1. ¿Podría firmar La Maga un contrato en prácticas teniendo en cuenta la fecha de su titulación académica? ¿Y teniendo en cuenta que ya había trabajado para la misma empresa?
2. ¿Es correcta la duración del contrato en prácticas? ¿Podría prorrogarse?
3. ¿Son correctas las cláusulas del contrato relativas al salario y al periodo de prueba?

4. Teniendo en cuenta la categoría profesional objeto del contrato y la titulación de La Maga, ¿el contrato en prácticas sería lícito o fraudulento? Si fuera fraudulento, ¿qué consecuencia jurídica correspondería?
5. ¿Las prácticas profesionales de 6 meses al amparo del proyecto “Leonardo” deben considerarse también como contrato de trabajo en prácticas?

Aunque el caso práctico está pensado para que los alumnos repasen todo el régimen jurídico del contrato de trabajo en prácticas, las preguntas están diseñadas para poder plantear también otras cuestiones más generales, que en la guía docente de la asignatura Derecho del trabajo son previas al contrato de trabajo en prácticas. Así, la primera parte de la primera pregunta permite explicar el juego complementario de la ley y el reglamento, pues es el RD 488/1998 —art. 1.2—, en lugar del Estatuto de los Trabajadores —art. 11.1 ET—, el que se ocupa del específico supuesto de la convalidación en España de estudios realizados en el extranjero. La primera parte de la pregunta tercera permite poner un ejemplo de norma legal de carácter dispositivo —art. 11.1.e) ET—, que cede en caso de regulación convencional, cosa que sucede en el supuesto práctico. Y la segunda parte de esa misma pregunta tercera es idónea para explicar el principio aplicativo según el cual la norma especial —art. 11.1.d) ET— prevalece sobre la general —art. 14 ET—. La pregunta cuarta está pensada para repasar todo lo relativo al fraude de ley en general y en particular en materia de contratación laboral temporal, así como el artículo 15.3 ET, que establece la conversión en indefinidos de los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Por último, la quinta pregunta permite traer a colación uno de los ejemplos de exclusión del ámbito laboral no expresamente previstos en el artículo 1.3 ET.

Un ejemplo práctico de caso de laboratorio de mayor complejidad, en el que se incluyen problemas varios y pertenecientes a distintos temas del programa de la asignatura Derecho del trabajo es el siguiente:

CASOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO (RR.LL.) (Grupo de tarde. Subgrupo 2), (Sesión del miércoles, día 11 de mayo de 2005)

Los hermanos Joel y Ethan Coen, socios, junto a otras personas, de la sociedad funeraria “Muerte entre las flores, S. L.”, y responsables de la gestión de recursos humanos, se plantean contratar laboralmente a un trabajador para sustituir durante el periodo estival (julio a septiembre) a los trabajadores del tanatorio de la ciudad de “Fargo”, que habitualmente disfrutan la mayor parte de las vacaciones anuales en dicho periodo.

La persona a quien se pretende contratar, John Turturro, es hijo adoptivo de Joel Coen, en cuyo domicilio vive y de quien depende económicamente, a pesar de tener más de 45 años y trabajar a tiempo parcial (3 horas diarias con contrato laboral indefinido) en la guardería “Arizona Baby”.

Los hermanos Coen ante las posibles dificultades de la contratación laboral plantean las siguientes preguntas al abogado de la empresa, conocido como “el Gran Lebowski”:

1. ¿Podrían contratar laboralmente a John Turturro teniendo en cuenta que es hijo adoptivo de Joel Coen?

2. ¿Podrían contratarlo conforme al contrato indefinido para el fomento del empleo?
3. ¿Podrían contratarlo temporalmente conforme al contrato de interinidad? ¿Y conforme al contrato eventual o por circunstancias de la producción?
4. ¿Podrían pedirle a la empresa “Arizona Baby” que les cediera a Jonh Turturro durante el verano a cambio de una compensación económica?
5. ¿Podrían sin más recurrir a los servicios de una empresa de trabajo temporal para que les suministrara un trabajador cualquiera?
6. En caso de contratar temporalmente a John Turturro, ¿tendría derecho a indemnización en el momento de la extinción por el cumplimiento del término previa denuncia? En caso afirmativo, ¿cuál?
7. Si se contratara temporalmente a John Turturro y durante el verano la empresa funeraria “Muerte entre las flores, S. L.” fuera adquirida por otra sociedad, ¿qué sucedería con el contrato laboral de John Turturro?

Se trata de un supuesto práctico que permite tratar múltiples cuestiones: relación laboral entre familiares; contratación indefinida en general y para el fomento del empleo en particular; contratación temporal causal; cesión ilegal de trabajadores; empresas de trabajo temporal; sucesión de empresas; e indemnización por extinción de contratos temporales.

Otro ejemplo más de supuesto práctico de laboratorio con diferentes cuestiones, estrechamente relacionadas entre sí, es el siguiente:

**CASOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO (RR. LL.) (Grupo de tarde.
Subgrupo 1) (Sesión del miércoles, día 18 de mayo de 2005)**

Leonardo da Vinci, pintor de profesión, viene prestando sus servicios desde hace años en el estudio dirigido por *Verrocchio* y en el que trabajan otros afamados pintores, como *Botticelli* o *Perugino*. En su día *Leonardo* y *Verrocchio* firmaron un contrato de arrendamiento de servicios, estableciéndose que el trabajo se desempeñaría en el estudio de *Verrocchio*, quien también aportaría los lienzos, haciéndose cargo *Leonardo* del resto del material. La retribución se efectuaría por trabajo culminado a partir de una asignación económica mínima establecida por unidad de tiempo (30 horas a la semana). *Leonardo* se encuentra inscrito en el Colegio Oficial de Pintores patrocinado por *Lorenzo de Medici*. Acude al estudio casi todos los días y cumple la jornada semanal mínima, aunque sin horario fijo. En todo caso, es *Verrocchio* quien gestiona los encargos de los clientes, distribuyéndolos entre los distintos pintores que se afanan en su estudio.

Inesperadamente *Leonardo* recibe un escrito firmado por *Verrocchio* comunicándole que prescinde de sus servicios apenas acabe su último encargo (15 días), acogándose a la cláusula del contrato en su día pactada que permite la extinción unilateral sin causa. *Verrocchio* añade, a mayor abundamiento, que la relación jurídica no puede continuar porque desde hace 3 meses *Leonardo* viene apartándose de las instrucciones técnicas impartidas por él; que pese a haberle repetido en muchas ocasiones que se dejara de innovar y de utilizar la técnica llamada *sfumato* no le ha hecho caso. Finalmente, y por si lo anterior no bastara, le recuerda que aunque quisiera no podría continuar contando con sus servicios debido a que desde que el fraile *Savonarola* se propuso luchar contra el lujo y la corrupción el negocio del estudio ha disminuido considerablemente, especialmente los retratos, especialidad de *Leonardo*.

Misiva en mano *Leonardo* acude al bufete del famoso abogado *Macchiavelli* para que elabore un informe jurídico. Dejen a éste último trabajar en cosas más importantes y elaboren Vds. el citado informe, teniendo en cuenta la totalidad de circunstancias que el supuesto plantea. Especialmente contesten a las siguientes preguntas:

1. ¿La relación jurídica entre *Verrocchio* y *Leonardo* es o no laboral?
2. ¿Qué tipo de retribución y de horario pactaron *Leonardo* y *Verrocchio*?
3. ¿La cláusula del contrato que permite la extinción unilateral sin causa es lícita? Si fuera lícita, ¿tendría que indemnizar *Verrocchio* a *Leonardo*?
4. En cuanto al hipotético despido disciplinario: ¿sería formal y materialmente lícito? ¿Qué pasos podría dar *Leonardo* para defenderse? ¿Tendría derecho a indemnización?
5. ¿Qué opinión le merece la última causa alegada por *Verrocchio* para prescindir de los servicios de *Leonardo*?

Permite este caso práctico tratar una de las cuestiones capitales del Derecho del trabajo, la existencia o no de relación laboral a partir de los presupuestos fácticos del contrato de trabajo. Y a partir de ahí otras muchas cuestiones como las consecuencias jurídicas de la simulación negocial relativa y el régimen jurídico de algunas causas de extinción de la relación individual de trabajo.

El tercer tipo de casos prácticos que suelo utilizar es más heterogéneo. Así, en ocasiones se trata de comentar alguna sentencia del Tribunal Supremo o del Tribunal Constitucional especialmente importante. Otras veces la práctica consiste en el comentario de algún convenio colectivo, generalmente de cuestiones concretas —régimen salarial, tiempo de trabajo, clasificación profesional, régimen disciplinario— y de su relación con la correspondiente regulación legal y reglamentaria. También hay prácticas de búsqueda de información jurídico-laboral en internet y prácticas basadas en el comentario de alguna importante noticia jurídico-laboral aparecida en la prensa; etc.

Por último, las clases prácticas, independientemente del tipo de caso de que se trate, bien combinadas con las clases magistrales —introdutorias y de fijación de conceptos— permiten el aprendizaje tanto de conocimientos jurídicos como, sobre todo, de habilidades generales y específicas; incluso de valores.

Las **tutorías** de asignatura —que no deben confundirse con las ahora tan de moda en algunas universidades tutorías de carrera, de seguimiento académico, profesional y personal del alumno durante la totalidad de sus estudios universitarios— están llamadas a desempeñar un papel mucho más relevante del que actualmente tienen en el escenario de los nuevos planes de estudio adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior. En mi propuesta metodológica las tutorías juegan un papel considerable en el proceso de aprendizaje de conocimientos jurídicos, habilidades y valores. Además de las clásicas tutorías individuales, obligatorias para el profesor y completamente voluntarias para los alumnos, pocas veces utilizadas por el grueso de los mismos y además casi siempre mal, para cuestiones puramente logísticas, desde hace tiempo vengo desarrollando tutorías colectivas, ligadas a los pequeños grupos de 3 o 4 alumnos formados para la resolución de los supuestos prácticos.

A lo largo del curso académico, y aprovechando el horario asignado a las tutorías individuales —6 horas a la semana—, concierto con dichos grupos de alumnos

tutorías colectivas “obligatorias”. El objeto central de las mismas es analizar con cada grupo de alumnos la resolución de varios casos prácticos —4 o 5 como mínimo—. De esta manera, los alumnos saben que además de intervenir en las correspondientes clases prácticas en el aula posteriormente analizarán conmigo la evolución experimentada a lo largo de dichas clases. Es una magnífica oportunidad para dialogar con los alumnos a propósito de los problemas de aprendizaje que puedan tener y de otras muchas cuestiones interesantes. Supone también para los alumnos, y para el profesor desde luego, una oportunidad para tener un trato mucho más cercano y personalizado.

Los **talleres** para grupos reducidos, de 8 o 10 personas como máximo y de entre 30 y 60 minutos de duración, se realizan en la medida de lo posible dentro de las horas asignadas a las tutorías individuales. Procuero hacer varios talleres a lo largo del curso académico, casi siempre centrados en la búsqueda de información jurídico-laboral, normativa, jurisprudencial y doctrinal. Se desarrollan, por tanto, en el aula informática cuando se trata de utilizar nuevas tecnologías —internet y bases de datos— y en la biblioteca o en el propio seminario cuando se trata de enseñar a buscar y manejar manuales, tratados prácticos, repertorios normativos, monografías, artículos en revistas científicas, etc.

Los **seminarios monográficos**, también para grupos reducidos de 10 o 15 alumnos y con carácter voluntario, sirven para profundizar en el estudio de alguna cuestión que no se haya explicado suficientemente ni en las clases magistrales, ni en las prácticas: por ejemplo, las relaciones laborales de carácter especial. En dichos seminarios el protagonismo lo asumen los alumnos, quienes bajo mi supervisión preparan y exponen ante sus compañeros los temas que sean.

Por último, los pequeños **trabajos de investigación**, individuales o colectivos, son también voluntarios y una vez elegido el tema mi labor se limita a guiar al alumno en la búsqueda del material necesario, en su estudio y en la propia elaboración del trabajo. El protagonismo corresponde aquí más que en ninguna otra actividad al alumno. Procuero que los temas de investigación sean asequibles y, en la medida de lo posible, sobre cuestiones no tratadas ni en las clases magistrales, ni en las prácticas, ni en los seminarios monográficos.

La evaluación del aprendizaje: de nuevo la combinación de herramientas como estrategia

La evaluación del aprendizaje y la calificación administrativa son actividades que debieran coincidir, aunque no siempre lo hacen. De ahí la clásica afirmación según la cual no es lo mismo aprobar que aprender; que los alumnos lo que buscan por encima de todo es aprobar. En mi propuesta metodológica este tema está muy presente y procuero en la medida de lo posible que aprueben quienes aprendan, esto es, que evaluación del aprendizaje y calificación administrativa sean realidades coincidentes.

Vaya por delante que en mi propuesta metodológica la evaluación se centra en los conocimientos jurídicos y en las habilidades o destrezas. No así en los valores, cuya evaluación requeriría grupos mucho más reducidos, que permitiesen un continuo trato personalizado, cosa que todavía no garantiza el sistema universitario español.

La evaluación del aprendizaje exige en mi opinión utilizar distintos instrumentos, darles la mayor publicidad, desde el principio del curso académico además —guía docente—, y aplicarlos con plena transparencia —revisión con público, en su caso—. En cuanto a los instrumentos de evaluación, en mi propuesta se utilizan dos con carácter principal y uno con carácter secundario.

El primer instrumento es el examen de carácter práctico. Se trata de resolver por escrito en un tiempo aproximado de una hora y media un supuesto práctico que puede ser real o de laboratorio. En todo caso, se tratará siempre de un caso que plantee diferentes cuestiones y en el que sea necesario relacionarlas. Un supuesto más o menos del estilo de los dos últimos transcritos en el epígrafe anterior. Para la resolución del caso práctico se permite la utilización de cualesquiera materiales normativos, jurisprudenciales o doctrinales. Se aconseja especialmente la utilización de algún repertorio normativo. A través del examen práctico se evalúan conocimientos jurídicos y habilidades específicas como la búsqueda de información relevante y la argumentación jurídica.

El segundo instrumento principal, del mismo peso en la calificación final que el anterior, es el examen por llamarlo de algún modo teórico, pensado sobre todo para la valoración del aprendizaje significativo de conocimientos jurídicos. El examen teórico tiene tres modalidades y los alumnos deben elegir una. La primera modalidad, la que más recomiendo a lo largo del curso y obligatoria para los aspirantes a Matrícula de honor, es el examen oral, de unos 20 o 25 minutos de duración. Se trata de un examen que lejos de reproducir la lógica de los exámenes escritos de desarrollo, como si de una clásica oposición se tratara, pretende entablar un diálogo entre profesor y alumno a propósito de distintas cuestiones jurídico-laborales. No hay preguntas de desarrollo oral, sino cuestiones muy concretas y generalmente de relación de conceptos. Permite este examen conocer a la perfección hasta qué punto el alumno ha aprendido de manera significativa los conocimientos jurídicos imprescindibles. La práctica demuestra que muy pocos alumnos acuden a esta modalidad de examen teórico y los que lo hacen generalmente se desenvuelven con notable brillantez.

La segunda modalidad de examen teórico es la más clásica de todas, el escrito de desarrollo. Generalmente consiste en 4 o 5 preguntas para las que disponen de dos horas y media más o menos. De esas preguntas algunas son de desarrollo lineal de algún epígrafe o apartado del programa y otras de respuesta más corta, de relación de varios conceptos. La práctica demuestra que este examen suele ser aprobado por un alto porcentaje del alumnado presentado, pero con calificaciones bajas —predominio abrumador de aprobados—. Un defecto bastante generalizado en este tipo de exámenes es la respuesta de carácter esquemático, en la que el alumno se limita a reproducir el esquema previamente estudiado, sin desarrollarlo como sería necesario. De alguna manera el esquema, que no es más que un recurso que facilita el aprendizaje, está sustituyendo a los conocimientos jurídicos objeto del esquema.

La tercera modalidad, la más demandada por el alumnado, es el examen tipo test. Generalmente el test consta de 30 o 40 preguntas con 3 respuestas cada pregunta. Las preguntas mal contestadas restan a razón de 3 mal contestadas 1 menos bien. Lógicamente las no contestadas no computan, aunque disminuyen las posibilidades de obtener una buena calificación. Las preguntas y las respuestas están diseñadas de tal manera que sólo pueden ser bien contestadas por quienes han logrado aprender de manera significativa. En efecto, en lugar de respuestas que contengan simples datos, fáciles de memorizar con algunas lecturas superficiales,

utilizo mayoritariamente respuestas que obligan a relacionar conceptos y, por tanto, sólo pueden ser comprendidas por quienes tienen un buen dominio de la materia, consecuencia de un aprendizaje significativo adquirido a través de las lecturas de los manuales y los repertorios normativos, la asistencia a las clases magistrales, la resolución de los supuestos prácticos, etc.

A continuación se incluyen un par de ejemplos de preguntas y respuestas tipo test en las que la relación de conceptos es indispensable para acertar. Igualmente se incluyen un ejemplo de pregunta más sencilla, pero que exige tener las ideas muy claras, y otro que simula un pequeño caso práctico.

1. El pacto de dedicación exclusiva:
 - a) Requiere, al igual que el de permanencia en la empresa, compensación económica.
 - b) Puede ser denunciado por el trabajador y no en cambio por el empresario, salvo pacto en contrario por lo que al empresario se refiere.
 - c) Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción puede ser unilateralmente impuesto por el empresario.

2. Los contratos fijos discontinuos:
 - a) Se utilizan para los trabajos de campaña o temporada y puede ser sustituidos por contratos temporales eventuales.
 - b) Se equiparan siempre a un contrato a tiempo parcial.
 - c) Durante el periodo de inactividad podría solicitarse la prestación por desempleo, siempre que se cumplieran los correspondientes requisitos.

3. En el despido disciplinario declarado nulo:
 - a) El trabajador en lugar del empresario elige si ser readmitido o indemnizado.
 - b) La indemnización es de 45 días de salario por año de trabajo con el límite de 42 mensualidades.
 - c) El empresario tiene que readmitir al trabajador.

4. El Derecho nacional aplicable a un contrato laboral firmado en España por un trabajador español y un empresario español para prestar servicios en Bolivia es:
 - a) El Derecho boliviano, porque así lo dispone la Constitución de ese país.
 - b) El Derecho español, porque así lo establece el Estatuto de los trabajadores.
 - c) El Derecho nacional del lugar de la prestación del servicio —Bolivia—, conforme al Código Civil español.

Hay también un tercer instrumento de evaluación, aunque de carácter secundario, a saber, el conjunto de actividades realizadas por el alumnado a lo largo del curso académico, especialmente la asistencia regular y activa a las clases magistrales; la realización de casos prácticos y la defensa de los mismos en el aula; la asistencia a tutorías, sobre todo a las colectivas; la participación en los talleres para grupos reducidos; la participación activa en los seminarios monográficos; la realización de algún pequeño trabajo de investigación; etc. Se trata de un instrumento de carácter secundario en el sentido de que no da lugar a una calificación que haga media con las obtenidas en los exámenes práctico y teórico. Más bien actúa como factor positivo de corrección, que permite aprobar a quienes estuvieran suspensos, pero cerca del aprobado —a partir de 4.0—; pasar del aprobado al notable, del notable al sobresaliente y de éste a la matrícula de honor. La correcta utilización de este

parámetro de evaluación requiere llevar a cabo un seguimiento continuo del alumnado a lo largo del curso académico; es los que algunos denominan el portafolio.

Conclusiones

- La renovación de las metodologías docentes en la Universidad requiere para ser tal, y no un mero sucedáneo, unas determinadas condiciones, no siempre garantizadas por la Universidad, en especial en los estudios jurídicos. Condiciones como la existencia de grupos de alumnos reducidos, la no sobrecarga de la actividad docente en detrimento de la investigadora, y el apoyo en todos los sentidos por parte de la Universidad.
- La enseñanza del Derecho del trabajo, centrada preferentemente en los conocimientos jurídicos más abstractos —conceptos, categorías, instituciones— y además con ánimo de exhaustividad, de agotamiento del temario, debe abrirse a otros objetivos como las habilidades o destrezas, sobre todo las específicas, las más importantes para un jurista del trabajo —búsqueda de información normativa, jurisprudencial y doctrinal, argumentación jurídica, buena expresión oral y escrita, etc.—, e, incluso, determinados valores con los que el Derecho del trabajo guarda especial conexión —igualdad material y solidaridad, sobre todo—. El aprendizaje de conocimientos jurídicos abstractos, bien seleccionados, sin ánimo de exhaustividad, más destrezas o habilidades y valores pasa ineludiblemente por la combinación de diferentes técnicas didácticas: clases magistrales introductorias o de presentación de conceptos, clases prácticas de diversa tipología, clases magistrales de fijación de los conceptos abordados en sede práctica, tutorías colectivas, talleres de búsqueda de información jurídico-laboral, seminarios monográficos, realización de pequeños trabajos de investigación, etc.
- La evaluación del aprendizaje tanto de los conocimientos como de las habilidades —no tanto de los valores— requiere para ser coherente con la pluralidad de técnicas didácticas de la utilización de diversas herramientas de evaluación, complementarias, suficientemente conocidas y aplicadas de modo transparente.

Bibliografía

AA. VV.: *Docencia Universitaria. Orientaciones para la formación del profesorado*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, Oviedo, 2004.

ALARCÓN CARACUEL, M. R.: «La enseñanza práctica del Derecho del Trabajo», en AA. VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1985.

BAIN, K.: *Lo que hacen los mejores profesores de Universidad*, Publicaciones de la Universidad de Valencia, Valencia, 2006.

CALVO GALLEGO, F. J. y otros: «La contribución del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al desarrollo de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo», en *RL*, 2000, núm. 5.

CAPELLA, J. R.: *El aprendizaje del aprendizaje, fruta prohibida. Una introducción al estudio del Derecho*, Trotta, Madrid, 1995.

CASAS BAAMONDE, M^a. E.: «Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica en la enseñanza del Derecho del Trabajo», en AA. VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, IELSS, Madrid, 1985.

DE MIGUEL DÍAZ, M. (coord.): *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*, Alianza, Madrid, 2006.

GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (coords.): *La licenciatura en ciencias del trabajo: contenidos y perfiles formativos*, Publicaciones de la Univ. de Huelva, Huelva, 2002.

GARCÍA-VALCARCEL, A. (coord.): *Motivación y aprendizaje en el aula. Cómo enseñar a pensar*, Santillana, Madrid, 1991.

GIL CREMADES, J. J. (dir.): *La enseñanza del Derecho. Seminario de Profesores de la Facultad de Derecho*, Institución Fernando el Católico, Zaragoza, 1985.

GINER DE LOS RÍOS, F.: *Escritos sobre la Universidad española*, Espasa Calpe, Madrid, 1990.

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, P.: *Diseñar y enseñar. Teoría y técnicas de la programación y del Proyecto Docente*, Narcea, Madrid, 1989.

LAPORTA, F. (edit.): *La enseñanza del Derecho*, BOE, Madrid, 2003.

LÓPEZ ARANGUREN, J. L.: *El futuro de la Universidad*, Taurus, Madrid, 1962.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L.: *A vueltas con la Universidad*, Civitas, Madrid, 1990.

MEC: *La organización de las enseñanzas universitarias en España (propuesta)*, página web del MEC, 2006.

MEC: *Propuestas para la renovación de las metodologías educativas en la Universidad*, página web del MEC, 2006.

MIQUEL, J. y otros: *La enseñanza del Derecho en España*, Tecnos, Madrid, 1987.

MORALES VALLEJO, P.: *Los objetivos didácticos*, Cuaderno del ICE-Universidad de Deusto, Bilbao, 1995.

NIETO GARGÍA, A.: *La tribu universitaria (Fenomenología de los catedráticos de la Universidad Española)*, Tecnos, Madrid, 1984.

ORTEGA Y GASSET, J.: *Misión de la Universidad*, Alianza, Madrid, 1982.

PEÑUELAS Y REIXAC, L.: *La docencia y el aprendizaje del Derecho en España. Una perspectiva de Derecho comparado*, Marcial Pons, Madrid, 1997.

PUJOLS BALCELLS, J. y FONS MARTÍN, J. L.: *Los métodos en la enseñanza universitaria*, Eunsa, Pamplona, 1981.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y otros: «La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura de Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación», en *RL*, 1995, núms. 15-16.

SANGUINETI RAYMOND, W.: «La enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de Relaciones Laborales», en *RL*, 1998 I.

SASTRE IBARRECHE, R.: «La enseñanza del Derecho de la Seguridad Social en el marco de las Escuelas Universitarias de Graduados Sociales», en *Revista Técnico Laboral*, 1989, núm. 42.

SAVATER, F.: *El valor de educar*, Ariel, Barcelona, 1997.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: «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*, Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, 1998.

VILLAR ANGULO, L. M. y ALEGRE DE LA ROSA, O. M^a.: *Manual para la excelencia en la enseñanza superior*, Mc-Graw Hill, Madrid, 2004.

ZABALZA BAREZA, M. A.: *Competencias docentes del profesorado universitario*, Narcea, Madrid, 2003.

Cuestiones para el debate

- Condiciones necesarias para la diversificación didáctica como estrategia generalizada del profesorado universitario: grupos de alumnos reducidos y contención de la dedicación a actividades docentes *stricto sensu*.

- La creciente burocratización de la actividad docente y consiguiente reducción del tiempo dedicado a la actividad investigadora: el riesgo de convertir al profesorado universitario en profesorado de bachillerato, centrado preferentemente en la actividad docente.

- La necesidad de que la formación pedagógica del profesorado universitario recaiga no tanto en los pedagogos, en general demasiado abstractos y legos en las demás disciplinas científicas o técnicas —el Derecho, singularmente—, como en los propios docentes del área de conocimiento o de la rama de conocimiento que sea —Derecho, por ejemplo— y que tengan una mayor experiencia pedagógica.

- La resistencia del alumnado intermedio a los cambios pedagógicos que aunque diversifican la enseñanza e incrementan la motivación exigen una mayor dedicación o esfuerzo, además de compromiso.