

EL APRENDIZAJE DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL
CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA JURISPRUDENCIA

LEARNING OF ESSENTIAL ELEMENTS OF LABOR CONTRACT
THROUGH THE JURISPRUDENCE

Actualidad Jurídica Iberoamericana, núm. 4.bis (extraordinario), abril 2016, pp. 262 - 279.

Fecha entrega: 27/01/2016
Fecha aceptación: 12/03/2016

DRA. MERCEDES LÓPEZ BALAGUER
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y SS
Universidad de Valencia
Mercedes.Lopez@uv.es

RESUMEN: En el artículo se describe el método de aprendizaje utilizado con los alumnos del primer curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos consistente en el estudio del tema de los elementos esenciales del contrato de trabajo a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

PALABRAS CLAVE: Aprendizaje; Jurisprudencia; Elementos del contrato de trabajo.

ABSTRACT: The article describes the learning method used with students in the first year of the Degree of Labor Relations and Human Resources based in the study of the essential elements of the labor contract through the jurisprudence of the Supreme Court.

KEY WORDS: Learning; Jurisprudence; Elements of the labor contract.

SUMARIO: I. PRELIMINAR.- II. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN: LA DOBLE FUNCIÓN DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD.- III. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- IV. EL APRENDIZAJE DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA.- 1. La asignatura de Derecho del Trabajo I en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.- 2. Competencias y habilidades que los alumnos deben adquirir en el curso.- 3. El aprendizaje de los elementos esenciales del contrato de trabajo a través de la jurisprudencia – mi experiencia práctica-.

I. PRELIMINAR.

En las páginas que siguen quiero exponer un método de enseñanza que aplico desde hace unos años y me está dando muy buenos resultados. Lo utilizo para explicar a los alumnos de primer curso del Grado de RRLLL y RRHH de la Universidad de Valencia uno de los temas fundamentales del programa de Derecho del Trabajo I, como es el relativo a la identificación de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Para mí es absolutamente necesario que este primer tema del programa se entienda e interiorice, puesto que sienta las bases para determinar el ámbito de aplicación de la normativa jurídico-laboral. Y, por lo tanto, en sentido contrario, para determinar qué relaciones de trabajo no van a interesar al Derecho del Trabajo por carecer de alguno de los elementos esenciales para entender configurado jurídicamente el contrato laboral.

Es importante para comprender el sentido del método de trabajo en el aula a que se hará referencia seguidamente que se tengan en cuenta dos condicionantes: primero, se trata de alumnos que no tienen todavía conocimientos jurídico-laborales y, por lo tanto, probablemente no hayan leído una sentencia jamás; segundo, se trata de un tema en el que la jurisprudencia es fundamental, dado que la concurrencia en una relación de trabajo de los elementos esenciales del contrato laboral se delimita a partir de la comprobación de ciertos indicios que se han de acreditar analizando las condiciones de prestación del servicio.

Así pues, la técnica didáctica que utilizo es sencilla pero muy efectiva. Consiste en que los alumnos deben estudiar una sentencia del Tribunal Supremo dictada en unificación de doctrina sobre la concurrencia de los elementos esenciales del contrato en una relación de trabajo y exponerla en clase para el resto de sus compañeros, que lógicamente pueden hacer

preguntas o pedir ampliación de las cuestiones que no les hayan quedado del todo claras.

En todo caso antes de entrar a relatar mi experiencia como docente en el uso de la jurisprudencia para la explicación del tema reseñado –lo cierto es que este método también lo utilizo en otras asignaturas para el estudio y comprensión de otras cuestiones-, me gustaría dejar clara, por un lado, una cuestión más general -pero absolutamente fundamental-, cual es la de la función del profesor universitario como docente e investigador y reflexionar brevemente sobre nuestro papel en el aula y en la sociedad. Por otro lado, también quiero plantear los retos a los que nos enfrentamos como docentes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, puesto que no cabe duda de que la vorágine reformista que resulta connatural a nuestra disciplina condiciona totalmente nuestro papel como investigadores pero desde luego también como docentes.

II. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN: LA DOBLE FUNCIÓN DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD.

Una de las cuestiones que más me ha inquietado desde mi incorporación al Departamento hace ya algunos años ha sido la de determinar el sentido de mi trabajo en la Universidad¹. La vocación docente ha sido para mí un verdadero descubrimiento porque mentiría si dijese que desde siempre me lo había propuesto como destino profesional. Lo cierto es que mi interés por profundizar en el Derecho del Trabajo y transmitir el conocimiento de la disciplina nace durante el periodo de estudiante de Derecho y nace de manera totalmente condicionada por la labor de los docentes que impartieron las asignaturas del área. A partir de la profundización tanto en el derecho individual como en el colectivo o la Seguridad Social empiezo a plantearme la posibilidad de dirigir mi carrera hacia la docencia desconociendo entonces la faceta investigadora connatural a la de docente. De ese modo, es en ese momento cuando me cuestiono qué hace un profesor universitario.

Lo cierto es que desde el punto de vista legal queda muy claro que la función de la Universidad es la centrada en la realización del servicio público de la educación superior mediante “la investigación, la docencia y el estudio”. Así, señala el art. 1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de

¹ Como señalaba hace ya algunos años SALA FRANCO, T.: “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *Filosofía y Derecho. Estudios en honor del profesor José Cortés Grau*. Valencia (1977): Universidad de Valencia, p. 446.

Universidades (LOU), norma que ha derogado la LRU, que: “Son funciones de la Universidad al servicio de la sociedad:

- a) La creación, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.
- b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística.
- c) La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico.
- d) La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida”.

De este modo, investigación, docencia, extensión de la cultura, preparación profesional y formación son los principales objetivos que definen la finalidad de la Universidad en la sociedad.

Pues bien, me gustaría destacar de entre todos ellos los referidos a la docencia e investigación, como objetivos fundamentales que describen por sí solos la función fundamental del profesor en el ámbito universitario. Función de cuyo cumplimiento, de alguna manera, derivará la posibilidad de alcanzar el resto de objetivos propuestos.

En relación con la docencia, el art. 33 LOU señala en su apartado segundo que “la docencia es un derecho y un deber de los profesores de las Universidades que ejercerán con libertad de cátedra, sin más límites que los establecidos en la Constitución y en las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas en sus Universidades”. Aunque entraré después más en detalle en este tema, lo cierto es que creo que debe destacarse que la docencia es un deber de los profesores. Y ello porque aunque parezca de una evidencia aplastante, no es menos cierto que muchas veces es una faceta de la función del profesor que no se valora ni se potencia debidamente.

Por lo que a la investigación se refiere, el art. 39.1 LOU reseña que “La investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico” [Apartado treinta y seis del artículo único de la L.O. 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la L.O. 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades]. Quisiera destacar en este punto que la norma integra la faceta investigadora en esa función esencial que es la docencia, en el entendido de que es la mejora y calidad de la docencia la finalidad última

de la función de investigación que se encomienda también al profesor de universidad.

El art. 40.1 LOU por otra parte establece que “La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico”, añadiendo el apartado uno bis que “La universidad apoyará y promoverá la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente” [Apartado treinta y ocho del artículo único de la L.O. 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la L.O. 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades]. Y, finalmente culmina el precepto señalando que “La actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del personal docente e investigador de las universidades será criterio relevante, atendiendo su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional. La universidad facilitará la compatibilidad en el ejercicio de la docencia y la investigación e incentivará el desarrollo de una trayectoria profesional que permita una dedicación más intensa a la actividad docente o a la investigadora” [Apartado treinta y ocho de la L.O. 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la L.O. 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades].

De acuerdo con estas referencias normativas, podríamos concluir que no cabe concebir una Universidad sin investigación creadora, ya que ello implicaría la conversión de la institución en un foro estático situado al margen de la sociedad y su desarrollo. Y tampoco cabe pensar en una Universidad despreocupada por la docencia sin que se vea afectado su objetivo de transmisión del conocimiento y extensión de la cultura.

De este modo, en el seno de la institución universitaria la investigación (adquisición de saberes) y la docencia (comunicación de saberes) están íntimamente relacionadas y sometidas a un mismo criterio regulador, cual es el de la *formación*².

En efecto, docencia e investigación son dos facetas de la función final del profesor en el ámbito universitario, esto es, dos facetas de la propia formación del alumno, protagonista último de nuestro trabajo. Y en este sentido lo que me ha preocupado desde siempre ha sido la combinación entre ambas, dado el, al menos aparente, posicionamiento de la segunda sobre la primera, derivado entre otras razones de la “extraña carrera por la

² CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): MTSS, p. 385.

cantidad en la investigación” en que nos vemos inmersos cuando accedemos a la Universidad en la inicial fase formativa.

Desde luego, no cabe duda de que esa posición secundaria que parece darse a la docencia es de todo punto insostenible. El profesor universitario debe dedicar su esfuerzo a la combinación de ambas dado que una y otra se complementan necesariamente. No puede pues sino considerarse que la docencia está totalmente ligada al papel renovador y de actualización constante que aporta la investigación.

En este sentido, no cabe ninguna duda de que los métodos de enseñanza universitaria, los métodos de enseñanza concretamente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, han de ser el resultado de la investigación desarrollada por el profesor que transmite al alumno el conocimiento de la materia de acuerdo con su propio proceso de profundización en la misma. De acuerdo así con su propio proceso de formación³.

De este modo, la preparación científica es absolutamente necesaria para el ejercicio de la actividad docente. Pero, a mi modo de ver, no es suficiente. Además de aquélla, el adecuado cumplimiento de la función docente requiere también de la formación pedagógica del profesor. Y es ésta una cuestión sobre la que no se ha prestado excesiva atención.

El sistema universitario parece haber partido de la idea de que un buen investigador constituye necesariamente un buen docente. Y esto no es cierto. Como se ha señalado⁴, la docencia en nuestras universidades, día a día, se va resolviendo desde el voluntarismo, la intuición y las capacidades comunicativas de los sujetos singulares que somos los profesores.

Comparto plenamente esta opinión, aunque lo cierto es que últimamente y en el caso concreto de la Universidad de Valencia parece que la preocupación por nuestra formación pedagógica se ha visto acrecentada. Ello ha dado lugar a que se nos ofrezcan cursos en materia de aprendizaje docente que, desde mi punto de vista, han de valorarse muy positivamente, puesto que nos ayudan a aprender a enseñar de modo adecuado y de forma eficiente, teniendo en cuenta el perfil del alumno al que nos dirigimos y las posibilidades de presentación de la materia que se imparte.

³ CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, cit., p. 385.

⁴ HUERTAS BARTOLOMÉ, T.: “La enseñanza de Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas”, RTSS (1991), julio-septiembre, p. 164.

III. LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es, no descubro nada con ello, una disciplina unida a la realidad social del mundo del trabajo y de la economía y por lo tanto es una materia en constante evolución.

Por ello, cuando el docente se plantea el modo en que debe dar a conocer la disciplina al alumno, no puede sino considerar que ese ejercicio de transmisión del conocimiento ha de ser realizado desde un método cercano a la realidad, desde “una visión realista, enraizada en el medio y desmitificadora del dogma a través de la crítica normativa auxiliada por el análisis sociológico, pretendiendo un conocimiento integral del Derecho, y postulando para ello conexiones con la realidad social y el mundo de los valores” (realismo jurídico antiformalista) frente a “la visión mitificadora del Derecho que considera a éste como un sistema normativo con vida propia desconectada de la sociedad en que vive y se aplica, y del mundo de valores que lo sustenta, identificable a través de un método normativista y dogmático” (positivismo jurídico formalista)⁵.

El profesor universitario por lo tanto “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”⁶.

En este sentido parece que, obviamente, debe ofrecerse al alumno un conocimiento de las normas jurídicas, pero en una materia como la que nos interesa es imprescindible que el profesor no se limite a exponer únicamente esta parte de la misma, sino que resulta absolutamente necesario que se ponga en conocimiento de los alumnos la discusión doctrinal sobre los diferentes temas, el análisis real de los mismos a través del estudio de la jurisprudencia, el tratamiento de la negociación colectiva y la práctica sindical⁷. El profesor debe llamar la atención sobre los continuos cambios a

⁵ Siguiendo el estudio de SALA FRANCO, T.: “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, cit., p. 43.

⁶ SEMPERE NAVARRO, A.: “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*. Huelva (1998): Ed. Galán García, Universidad de Huelva.

⁷ En este sentido, como ha puesto de manifiesto HERNÁNDEZ SAINZ, E.: “Experiencias de aprendizaje del derecho mercantil a través de la jurisprudencia”, *Docencia y Derecho: Revista para la*

los que queda sometida la realidad regulada por el Derecho del Trabajo, y además, debe mostrar también las conexiones y vinculaciones que en cada momento mantiene esa normativa con las circunstancias sociales, económicas, políticas e ideológicas en que se desenvuelve la sociedad de esa época. En este sentido, como se ha señalado, para conseguir una comprensión profunda e integrada, es decir, una comprensión real y funcional de la disciplina jurídico-laboral, habrán de relacionarse todos los factores que han permitido su existencia, modifican ésta, y determinarán su evolución futura⁸.

Así pues, el docente se encuentra con que su principal objetivo frente a los alumnos consiste en “enseñarles a aprender”⁹, teniendo en cuenta que para ello debe asumir:

- La necesidad de adaptar la transmisión del conocimiento al nivel del aula. Para ello, por ejemplo, el manejo del lenguaje jurídico deberá utilizarse de forma paulatina, introduciendo al alumno poco a poco en él con el fin de que se familiarice con su uso y se acostumbre en su utilización hasta que le resulte habitual¹⁰, pero, en ningún caso, podrá pensarse que la solución pasa por su supresión puesto que se ha de “mostrar el Derecho tal cual es” y su lenguaje se caracteriza por ser técnico y preciso¹¹.

- La necesidad de fomentar la actitud crítica del estudiante frente a los problemas y controversias doctrinales y jurisprudenciales que se pueden plantear, generando un especial interés por el Derecho y su realidad, teniendo

docencia jurídica universitaria (2011), núm. 3, pp. 2 y 3, “el contenido de la actividad docente debe ir dirigido en gran medida a dotar al estudiante de la actitud, el hábito, la confianza, las técnicas y los instrumentos precisos para formarse mediante su propia experiencia en los contenidos básicos de la disciplina, de forma que sea su propia iniciativa, su propia experiencia, su propio esfuerzo formativo lo que sustituya a lo que en el modelo de enseñanza tradicional recibe pasivamente. Sólo de esta forma podrá producirse esa capacitación personal que le permitirá en el futuro acomodarse a los inevitables y muy profundos cambios que en su vida laboral y profesional va a experimentar a lo largo de los años”.

⁸ CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, cit., pp. 386 y ss. En el mismo sentido, tal y como ha señalado GOERLICH PESET, J. M^a.: “Consideraciones sobre el método en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria* (1997), núm. 2, p. 141, “la limitación de la metodología del Derecho a las operaciones de tipo lógico relacionadas con la sistematización y la construcción supone el distanciamiento entre las operaciones de tipo científico y la realidad social”, de manera que si no se presta atención a ésta, “la aproximación lógico-dogmática es inútil, infructuosa o disfuncional”.

⁹ CASAS BAAMONDE, M^a. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica de la enseñanza del Derecho del Trabajo”, cit., p. 390.

¹⁰ AGÍS DASILVA, M. Y FITA ORTEGA, F.: “Algunas reflexiones acerca de la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en las Escuelas de Relaciones Laborales”, Comunicación presentada a las *I Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales*, Ejemplar multicopiado, p. 9.

¹¹ La expresión es de MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre el Derecho del Trabajo y su ciencia”, *REDT* (1993), núm. 58, p. 177.

en cuenta, por un lado, que existen aspectos sobre los que no caben ideas alternativas¹²; y, por otro, que no se trata de una materia deductiva o exacta en la que quepa fijar encadenamientos puros y lógicos.

- Y la necesidad de motivar al alumno en el interés por la materia. No cabe duda de que uno de los principales problemas con los que se encuentra el profesor universitario se centra en la dificultad para conseguir esa motivación por parte de algunos alumnos. En este sentido, el profesor puede y debe realizar una importante función llevando a cabo una continuada labor de motivación, encaminada a evitar actitudes pasivas. Labor que puede consistir entre otras cosas en procurar una consideración individualizada y personalizada del alumno; estimular la participación activa del alumno en el desarrollo de la clase, potenciación la comunicación y solicitando la opinión del mismo; estructurar adecuadamente la materia, diseñando el curso de forma que las distintas partes presenten una coherencia que permita analizar la disciplina desde una perspectiva global e integradora.

IV. EL APRENDIZAJE DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA.

Precisamente con la finalidad de que los alumnos se motiven y sean los protagonistas de la experiencia tanto investigadora como docente, en el primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos utilizo como técnica didáctica la que voy a exponer en las páginas que siguen. Como decía al principio es una forma de aprendizaje que da muy buenos resultados y vistos éstos tras la primera experiencia he seguido aplicándola curso tras curso.

Es importante señalar que se trata de alumnos a los que no se les ha impartido todavía ninguna de las asignaturas de la disciplina, excepción hecha de la asignatura “Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales”, en la que se abordan, entre otras cuestiones, las fuentes del Derecho y, en particular, las fuentes del Derecho del Trabajo y sus peculiaridades. Por otra parte, se trata del primer tema de la asignatura “Derecho del Trabajo I” y por lo tanto es el tema con el que se inicia el estudio de toda la asignatura. A fin de situar el contexto y la situación del alumnado cuando se aplica este método de aprendizaje, se dará cuenta seguidamente, en primer lugar, del contenido de la asignatura; en segundo lugar, de las competencias que según la guía docente de la misma debe adquirir el alumno en el curso; y, finalmente, se explicará cómo se pone en práctica en el aula el aprendizaje del

¹² DE ÁNGEL YAGÜEZ, R. y ZORRILLA RUIZ, M.: “Enseñanza y estudio del Derecho”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): MTSS.

tema de los elementos del contrato del trabajo mediante el manejo de la jurisprudencia.

1. La asignatura de Derecho del Trabajo I en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

La asignatura “Derecho del Trabajo I”, de carácter obligatorio se cursa en el segundo semestre del primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De este modo, el estudiante emprende el estudio de esta asignatura tras haber obtenido, con la asignatura de primer semestre “Instrumentos y técnicas de información, estudio y documentación”, los conocimientos metodológicos indispensables para asimilar y desarrollar las enseñanzas teórico-prácticas propias del Grado; y con la asignatura “Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales”, los conocimientos indispensables para el aprendizaje de las asignaturas del área de conocimiento “Derecho del Trabajo y Seguridad Social”.

Esta asignatura se encuentra integrada en el bloque de materias que pretenden hacer conocer al estudiante la regulación básica de las relaciones (individuales, colectivas, de protección social o procesales) que surgen en torno al trabajo dependiente y por cuenta ajena, cursándose simultáneamente con la asignatura “Derecho Sindical”, mediante la que el estudiante se introduce en el estudio de la relación colectiva del trabajo¹³.

Por otra parte, la materia de “Derecho del Trabajo I” constituye un pilar más sobre el que asentar los conocimientos que se van a tratar en otras asignaturas, tales como “Derecho del Trabajo II”, “Legislación sobre Seguridad en el Trabajo”, “Derecho de la Seguridad Social I y II” y “Derecho Procesal Laboral”. El alumno, según señala la Guía Docente de la asignatura, debe tener presente que las disciplinas jurídicas no constituyen compartimentos estancos, independientes y completamente autónomos los unos de los otros. Además de que todo conocimiento previo sirve para la comprensión de los conceptos novedosos que se vayan introduciendo, los conocimientos adquiridos en las asignaturas de corte jurídico del primer curso de la Titulación van a resultar de especial utilidad en la introducción de los nuevos conceptos inherentes a la disciplina del Derecho del Trabajo y de

¹³ En relación con la asignatura de “Derecho Sindical” (que también imparto desde hace años) me gustaría brevemente comentar que también utilizo como técnica didáctica que el análisis de jurisprudencia tanto del TS como del TC-en el tema de *Libertad Sindical*-, pero además incorporo el análisis de negociación colectiva para explicar tanto el tema de *Representación de los Trabajadores en la empresa* como el de *Negociación Colectiva*. Los resultados del análisis de convenios son muy positivos porque los alumnos entienden mucho mejor el tema de la legitimación para negociar y también de el de la naturaleza jurídica de la negociación colectiva estatutaria.

la Seguridad Social. En concreto, con “Derecho del Trabajo I” se inicia al alumno en el estudio de las instituciones jurídicas de las relaciones laborales desde su vertiente individual (relación trabajador-empresario) teniendo una clara continuidad en la asignatura “Derecho del Trabajo II”, que es completamente deudora de los conocimientos adquiridos en “Derecho del Trabajo I”.

Respecto de los contenidos concretos de esta materia, cabe destacar que éstos se refieren, en primer lugar, a la identificación de la existencia de una relación laboral, delimitando el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia y analizando situaciones “intermedias”, tales como las relaciones laborales especiales y el trabajo autónomo económicamente dependiente. En segundo término, la asignatura aborda la figura del empresario, recogiendo toda la problemática derivada de las nuevas formas de organización empresarial (grupos de empresas, contratas, cesión de trabajadores,...) y de la extensión de responsabilidades derivadas del contrato de trabajo más allá de los sujetos firmantes del mismo. En tercer lugar, la asignatura se centra en los requisitos esenciales y formales de la contratación y en las diferentes modalidades contractuales existentes en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Finalmente, en esta materia se estudian las peculiaridades que reviste la contratación de algunos colectivos específicos – v. gr. extranjeros, mujeres, discapacitados, menores-.

Pues bien, el tema en el que aplico la técnica didáctica consistente en el estudio a través de la jurisprudencia es, como se decía al principio del artículo, en el de la identificación de la existencia de una relación laboral. Y ello porque precisamente en esta materia la jurisprudencia es fundamental, dado que la tarea de calificar la relación de trabajo como laboral queda en manos de los Tribunales que, mediante el examen de las circunstancias en las que se desarrolle la prestación del servicio, concluirán en su carácter laboral o no laboral.

Desde mi punto de vista, el manejo de la jurisprudencia y el estudio de algunas cuestiones a través de la misma es fundamental en el área de Derecho del Trabajo porque sirve para que el alumno identifique las cuestiones teóricas y las relacione con la realidad. En modo alguno esto implica que quepa prescindir del estudio de la teoría. Al revés, éste es absolutamente necesario, pero el complemento imprescindible de la misma creo que es siempre el análisis de la jurisprudencia, que sirve para entender la interpretación y aplicación práctica de la norma. Así, como se verá seguidamente, el método que utilizo de estudio a través de la jurisprudencia pasa primero por la explicación teórica de algunas cuestiones que necesariamente deben conocer para que el análisis de las sentencias pueda desarrollarse adecuadamente.

2. Competencias y habilidades que los alumnos deben adquirir en el curso.

El primer curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe servir para, en primer lugar, situar al alumno en el ámbito universitario desde diferentes perspectivas. Y las asignaturas que cursan durante primer cuatrimestre del curso así lo hacen. Por poner un ejemplo que enlaza con el método de aprendizaje que nos ocupa, una de las asignaturas a mi juicio más adecuadas en esta primera fase temporal es “Instrumentos y Técnicas de información, organización del estudio y documentación”. En la misma se explica a los alumnos, entre otras cosas obviamente, cómo manejar las bases de datos de jurisprudencia y ello resulta fundamental para poder implementar más tarde técnicas didácticas basadas en el manejo de sentencias, puesto que ya conocen cómo acceder y trabajar con las bases de datos de jurisprudencia, lo que supone un avance importante y evita que en una materia jurídica se tenga que invertir tiempo en explicar cuestiones como estas.

Dicho esto creo que la técnica de aprendizaje basada en el manejo de la jurisprudencia sirve además para cumplir con los objetivos que se plantean en la guía docente de la asignatura. Según lo reseñado en la misma, entre otras competencias y habilidades, los alumnos deberán, por un lado, adquirir la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética; por otro, transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado; y, finalmente, desarrollar aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Pues bien, sin duda con el análisis de jurisprudencia como método de estudio de los elementos esenciales del contrato y la posterior exposición oral al resto de los compañeros del trabajo realizado se alcanzan estos objetivos competenciales porque, además de permitir al alumno realizar un trabajo de manera autónoma que implica la lectura y comprensión de sentencias en el primer año de sus estudios, se enfrenta con el miedo a hablar en público y de responder a preguntas del mismo, que es algo que necesariamente tiene que aprender. La experiencia es muy positiva para los alumnos –y así lo suelen manifestar tras las exposiciones- fundamentalmente porque descubren, en primer lugar, que pueden entender y explicar un tema analizando la jurisprudencia y por tanto acercándose a la realidad del derecho y a su aplicación. Y, en segundo lugar, que pueden exponer oralmente esos conocimientos con cierta seguridad superando ese temor inicial que todos tienen a esta faceta que obviamente va a ser fundamental en su futuro profesional.

En este sentido, como se ha dicho en reflexión que comparto plenamente, “con el estudio de sentencias se acorta la distancia entre la teoría y la práctica, pues el alumno puede conocer la problemática real en torno a una materia concreta y los aspectos más controvertidos y litigiosos. Se enfocan así de manera preeminente las cuestiones más relevantes desde la perspectiva práctica, otorgando a cada aspecto la dimensión real que tiene. Esta metodología también permite al alumno comprender cómo el Derecho en la práctica es interdisciplinar y cómo en la resolución de un caso son necesarios conocimientos de distintas ramas del ordenamiento jurídico. Se le facilita así la adquisición de una visión global o sistémica del Derecho y la comprensión de la diversidad de aproximaciones, métodos y soluciones que permite un mismo problema”¹⁴.

3. El aprendizaje de los elementos esenciales del contrato de trabajo a través de la jurisprudencia –mi experiencia práctica-.

El método de aprendizaje que quiero exponer consiste básicamente en el encargo del estudio de una sentencia del TS en unificación de doctrina a cada uno de los grupos formados por los alumnos –el número mínimo de participantes es de tres y el máximo de cuatro-¹⁵. El tiempo para la preparación y entrega del trabajo escrito es de una semana debiendo cada grupo exponer oralmente en el aula en un tiempo de quince minutos el contenido de la sentencia analizada así como las conclusiones alcanzadas.

Antes de asignar las sentencias a cada uno de los grupos, expongo en la clase de teoría el tema de la calificación del contrato del trabajo y sus dificultades. De este modo, cuando abordan la tarea de lectura y análisis de la sentencia adjudicada tienen ya una base teórica de la que partir y han entendido fundamentalmente dos cosas: primero, que la calificación del contrato es una tarea muy compleja porque cada caso es diferente, lo que hace que sea necesario estudiar las circunstancias de desarrollo de la relación de trabajo; y, segundo, que en la práctica muchas veces son las partes de la relación de

¹⁴ HERNÁNDEZ SAINZ, E.: “Experiencias de aprendizaje del derecho mercantil a través de la jurisprudencia”, cit., p. 13.

¹⁵ Las sentencias que comentan, entre otras, son las siguientes: SSTTS 26 febrero 1986 y 19 diciembre 2005, Rec. 5381/2004 –mensajeros-; 22 abril 1996, Rec. 2613/1995 -informador comercial-; 19 julio 2002, Rec. 2869/2001 -fotógrafo de prensa-; 8 octubre 1992, Rec. 2754/1991 -perito tasador de compañía de seguros subordinado-; 3 mayo 2005, Rec. 2606/2004 -abogado-; 19 noviembre 1992, Rec. 709/1992 –repartidores-; 10 abril 1995, Rec. 2060/1994 -guías turísticos-; 15 junio 1998, Rec. 2220/1997-(vendedor en quiosco-; 23 noviembre 2009, Rec. 170/2009 -arquitecto-; 4 abril 2006, Rec. 856/2005 –beca-; 19 diciembre 2005, Rec. 5049/2004 -veterinario-; 12 junio 2006, Rec. 1173/2005 -subagente de seguros-; 20 noviembre 2007, Rec. 3572/2006 -inspector y organizador comercial de seguros-; STS 23 marzo 1995, Rec. 2120/1994 -agente de seguros-; 16 de noviembre de 2012, Rec. 536/2012 -perito tasador de compañía de seguros-; 19 de febrero de 2014, Rec. 3205/2014 –periodista-tertuliano-.

trabajo –en la mayor parte de las ocasiones el empresario- las que pretenden huir de la calificación del carácter laboral de la relación y así de las obligaciones y responsabilidades que comporta.

Por lo que se refiere a la primera consideración, les explico en clase el principio de la irrelevancia del *nomen iuris*. De esta manera ya parten de que la denominación que las partes dan al contrato no importa al juzgador, que solo va a entrar a valorar las circunstancias precisas en las que se desarrolla el trabajo. Así pues, la delimitación del carácter laboral de la relación dependerá de la concurrencia de los indicios de laboralidad –fundamentalmente dependencia y ajenidad- que se concretan en la forma de prestación del servicio por parte del sujeto que trabaja frente al que lo emplea. En este punto se ponen ejemplos prácticos en clase de esos indicios, a fin de que cuando lean el supuesto de hecho de la sentencia puedan ir identificándolos.

En relación con la segunda puntualización, se explica que, además de la irrelevancia del *nomen iuris*, también será irrelevante para la calificación jurídica del contrato el cumplimiento de ciertos requisitos exigibles en las relaciones no laborales –alta en el RETA, facturación con IVA...-, puesto que si lo que se pretende es “simular” una relación no laboral, parece lógico que quiera darse cierta cobertura formal a fin de intentar justificar la inaplicación de la normativa jurídico-laboral. De este modo, también pueden descartar en la sentencia la concurrencia de los datos formales, que normalmente se presentarán como prueba de la inexistencia de la relación laboral.

Finalmente, aunque han visto el recurso de casación para la unificación de doctrina en la asignatura de “Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales” a la que me refería anteriormente, les hago una breve referencia al mismo para que recuerden su finalidad y puedan analizar adecuadamente la resolución asignada.

En el plazo señalado de una semana los diferentes grupos tienen que entregar el trabajo y la semana siguiente comienzan las exposiciones en clase. El trabajo debe contener tres partes –que yo les indico al tratarse de la primera vez que se enfrentan a un trabajo de estas características, aunque en cursos posteriores (en los que también utilizo este método de aprendizaje) ya no necesitan cumplir tantos requisitos formales-: primero, deben identificar las características de la prestación del servicio en la sentencia recurrida –que obviamente también deben buscar y analizar- y resumir la conclusión del Tribunal de acuerdo con su argumentación jurídica. En segundo lugar, deben analizar la sentencia de contraste y su contenido. Y, finalmente, entrar en el análisis de la fundamentación jurídica de la sentencia del TS para comprobar cuál ha sido la argumentación que lleva al fallo.

En esta tarea de estudio y análisis en grupo he comprobado a lo largo de los años que les llama siempre la atención que en circunstancias idénticas dos tribunales acaben llegando a conclusiones distintas. Aunque saben en teoría lo que es el recurso de casación para la unificación de doctrina, lo cierto es que cuando pasan a la lectura de una sentencia que lo resuelve parecen entender su significado verdaderamente. A mí me parece muy importante que lo descubran por sí mismos. Es decir, que, más allá de estudiar qué es el recurso para la unificación de doctrina, acaben comprendiendo cuál es su utilidad, al tiempo que comprueban que las soluciones jurídicas a los problemas no son unívocas en ningún caso. Creo que este es uno de los aspectos del aprendizaje que merecen una especial valoración porque será fundamental en su formación en nuestra disciplina.

Sí me parece importante añadir que en la semana de preparación de los trabajos suelo ampliar el horario de tutorías para atender a las numerosas dudas que les plantea la lectura de las sentencias. Éstas van desde el directo “no entendemos nada” –suelen tener los lógicos problemas de vocabulario, derivados falta de lectura de sentencias- hasta el planteamiento de cuestiones más concretas relacionadas con el contenido de las resoluciones, con su estructura, etc.. No obstante, es gratificante ver cómo durante el transcurso de la semana de trabajo cada vez van haciendo progresos, entrando incluso en valoraciones jurídicas y cuestionando a veces el criterio del Supremo, planteando que debió pronunciarse de otro modo porque los indicios en el supuesto concreto eran claros en uno u otro sentido.

Una vez concluidos los trabajos comienza la semana de las exposiciones orales. Me parece muy importante destacar que la aplicación de este método didáctico incluya la exposición oral. Creo que una carencia muy importante de la Universidad en España es precisamente la de la falta de exposiciones orales, debates jurídicos, etc. A mi entender, debería ser obligatorio que en clase se defendiesen temas por parte de los alumnos o se fomentase la actividad de debate sobre cuestiones jurídicas de actualidad porque, sin duda, es una asignatura pendiente y sin embargo resulta fundamental para completar una preparación adecuada en las disciplinas jurídicas.

La exposiciones se desarrollan por grupos en un tiempo de quince minutos – como los grupos están en torno a los sesenta alumnos pueden presentar sus trabajos entre siete y ocho grupos en cada una de las clases-. En la exposición oral deben participar todos los integrantes del grupo –es importante obligarles porque si no siempre acabarían eligiendo al que menos temor a hablar en público tuviera para librarse los demás-. El orden de la exposición es idéntico al del trabajo, ya que han de exponer primero las características de la relación de trabajo; en segundo lugar, la conclusión de la resolución recurrida sobre el carácter laboral o no de la relación; en tercer lugar, la

conclusión de la sentencia de contraste en un caso idéntico; y, finalmente, la solución del Tribunal Supremo y su propia opinión sobre la misma.

Tras la exposición, los compañeros pueden preguntar o comentar opiniones diferentes sobre la relación de trabajo puesta en cuestión. Y, realmente, en esta fase es donde me doy cuenta de que la mayor parte de los alumnos realmente han comprendido tanto el tema de los elementos esenciales del contrato de trabajo como el valor de la jurisprudencia en el estudio del Derecho del Trabajo. Creo que con este método asumen que el estudio del Derecho no implica solo el conocimiento de un conjunto de normas jurídicas –aunque desde luego esto resulta fundamental– sino que también requiere del análisis de su interpretación y aplicación práctica. Y es que sinceramente creo que no debemos olvidar que nuestra responsabilidad es la formación de juristas que deben conocer tanto el contenido de la norma como la problemática que suele conllevar su aplicación práctica, sobre todo cuando en la realidad muchas veces ésta se intenta eludir para evitar la asunción de las obligaciones y responsabilidades que conlleva.

BIBLIOGRAFÍA

AGÍS DASILVA, M. Y FITA ORTEGA, F.: “Algunas reflexiones acerca de la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en las Escuelas de Relaciones Laborales”, Comunicación presentada a las *I Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales*, Ejemplar multicopiado.

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

DE ÁNGEL YAGÜEZ, R. y ZORRILLA RUIZ, M.: “Enseñanza y estudio del Derecho”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): MTSS.

GOERLICH PESET, J. M^a.: “Consideraciones sobre el método en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria* (1997), núm. 2.

HERNÁNDEZ SAINZ, E.: “Experiencias de aprendizaje del derecho mercantil a través de la jurisprudencia”, *Docencia y Derecho: Revista para la docencia jurídica universitaria* (2011), núm. 3.

HUERTAS BARTOLOMÉ, T.: “La enseñanza de Derecho del Trabajo en facultades no jurídicas”, *RTSS* (1991), julio-septiembre.

MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre el Derecho del Trabajo y su ciencia”, *REDT* (1993), núm. 58.

SALA FRANCO, T.: “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *Filosofía y Derecho. Estudios en honor del profesor José Corts Grau*. Valencia (1977): Universidad de Valencia.

SEMPERE NAVARRO, A.: “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*. Huelva (1998): Ed. Galán García, Universidad de Huelva.

ÍNDICE