

CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO

**LA EXCLUSIÓN
ESTRUCTURAL DE LOS
INMIGRANTES POR LA
CONDICIONALIDAD
JURÍDICA DE LAS PENSIONES
NO CONTRIBUTIVAS**

“PLANTEAMIENTO DE PROYECTO
INVESTIGADOR, DOCENTE Y TEMA ELEGIDO
CONFORME AL MANDATO DE EXCELENCIA
IGUALDAD E INCLUSIÓN UNIVERSITARIA
ESTABLECIDO EN LA LOSU”:
LA EXCLUSIÓN ESTRUCTURAL DE LOS
INMIGRANTES POR LA CONDICIONALIDAD
JURÍDICA DE LAS PENSIONES NO
CONTRIBUTIVAS.

Editorial

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO

DIRECTOR EDITORIAL

Consejo Editorial

GUILLERMO RODRÍGUEZ INIESTA

DIRECTOR GENERAL DE PUBLICACIONES

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. Magistrado (Supl.) del Tribunal Superior de Justicia de Murcia

JOSÉ LUJÁN ALCARAZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

MARÍA NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Consejo Científico

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valladolid

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de A Coruña

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Oviedo

JESÚS MERCADER UGUINA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III

ANTONIO OJEDA AVILÉS

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

MARGARITA RAMOS QUINTANA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

PILAR RIVAS VALLEJO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Barcelona

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

CARMEN SÁEZ LARA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO


Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I

CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO

Profesor Titular de Universidad

 0000-0002-0263-650X

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

LA EXCLUSIÓN ESTRUCTURAL DE LOS INMIGRANTES POR LA CONDICIONALIDAD JURÍDICA DE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

“PLANTEAMIENTO DE PROYECTO
INVESTIGADOR, DOCENTE Y TEMA ELEGIDO
CONFORME AL MANDATO DE EXCELENCIA
IGUALDAD E INCLUSIÓN UNIVERSITARIA
ESTABLECIDO EN LA LOSU”:
LA EXCLUSIÓN ESTRUCTURAL DE LOS
INMIGRANTES POR LA CONDICIONALIDAD
JURÍDICA DE LAS PENSIONES NO
CONTRIBUTIVAS.

Edita:

Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 24 10 97
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

ISBN Digital: 979-13-88025-23-5

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025
© Copyright del texto, Carlos José Martínez Mateo, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

*A mis padres Miguel e Isabel,
mi hermano Miguel, su esposa Amalia
y a mi tío Juan Mateo
ejemplo de superación y de generosidad.*

*A mis colegas del área de conocimiento de la UMA y la UGR,
por su constante disposición a compartir, con ejemplar
generosidad, proyectos, iniciativas y esfuerzo.*

ÍNDICE

PRÓLOGO.....	11
---------------------	-----------

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (I): EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .17

1. Introducción: el Derecho del Trabajo y la investigación académica ante los nuevos retos.....	17
2. La especificidad de la investigación jurídica y su función transformadora.....	19
2.1. Fundamentos metodológicos de la investigación jurídica.....	19
2.2. El razonamiento jurídico como fundamento de la investigación en Derecho.20	
3. Metodología jurídica crítica y función social del derecho del trabajo	21
4. El oficio del jurista investigador: entre rigor y compromiso	32
5. Bibliografía comentada.....	34
B.1. Perspectiva clásica.....	35
B.2. Perspectiva crítica y garantista.....	36

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (II): EXCLUSIÓN ESTRUCTURAL DE LOS INMIGRANTES POR LA CONDICIONALIDAD JURÍDICA DE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS43

1. Consideraciones introductorias	43
1.1. Introducción	43
1.2. Justificación del proyecto y adecuación a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología e Innovación 2021-2027	46

1.3. Metodología a emplear	50
2. Hipótesis y objetivos	52
2.1. Objetivo general	53
2.2. Objetivos específicos.....	53
3. Planteamiento problemático de la cuestión: la deficiente protección social de los mayores extranjeros	54
3.1. Las finalidades originales de la pensión no contributiva y su posible desajuste con respecto a la realidad social contemporánea	54
3.2. La deficiente protección social de los mayores extranjeros: análisis crítico del modelo pensionable español no contributivo	57
3.3. Tensiones que se producen como consecuencia de ese modelo el pensionable español no contributivo.....	59
4. La exclusión de las personas inmigrantes del sistema de pensiones no contributivas.....	61
4.1. Análisis crítico a la luz de los estándares internacionales de derechos humanos	62
4.2. La exclusión de personas migrantes del sistema de pensiones no contributivas: Límites constitucionales y tensiones normativas	69
5. Líneas proyectadas de continuación de la investigación.....	74
5.1. Analizar el grado de razonabilidad de la protección en base a la residencia considerando la situación de necesidad.....	74
5.2. Universalidad protectora en otras formas de protección.....	78
5.3. Criterios o propuestas alternativas que se pueden aventurar orientadas a superar las restricciones impuestas por la condicionalidad jurídica	81
6. Previsión de resultados de la investigación.....	83
7. Bibliografía comentada.....	86
II. PROYECTO DOCENTE	95
1. Introducción	95
1.1. Justificación del Proyecto Docente	97
1.2. Finalidad del proyecto y planteamiento general	98
1.3. Estructura del proyecto	100
1.4. Bibliografía.....	101
2. Marco institucional y académico	102
2.1. La Universidad en la sociedad del conocimiento	102
2.2. La Universidad de Málaga: Contexto institucional.....	106
La Facultad de Marketing y Gestión.	108
2.3. Contexto curricular: El plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.....	111

C1. Aulas presenciales.....	115
C2. Aulas TIC y entornos virtuales (Moodle, campus virtual)	115
C3. Otros recursos didácticos complementarios.....	116
2.4. Perfil del alumnado y demanda formativa.....	116
1º. Estudiantes a tiempo completo	117
2º. Estudiantes a tiempo parcial o con necesidades específicas.....	117
3º. Estudiantes de movilidad nacional/internacional	117
a) Programa SICUE (Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles).....	117
b) Programa ERASMUS+.....	118
c) Programa KA107 y otros programas internacionales	118
4º. Estudiantes con discapacidad o NEAE	118
2.5. Contexto profesional y demanda social	121
2.6. Bibliografía citada	123
3. Fundamentación disciplinar y metodológica	126
3.1. La ciencia jurídica como conocimiento normativo y social.....	126
3.2. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como ciencia jurídica con vocación social	129
3.3. Función social del conocimiento jurídico en esta área	132
3.4. Controversias sobre la dogmática jurídica aplicada al derecho del trabajo....	133
3.5. Pluralismo metodológico y proyección crítica del Derecho del Trabajo.....	141
3.6. Bibliografía especializada	145
4. Diseño curricular y planificación docente.....	150
4.1. El Espacio Europeo de Educación Superior	150
4.2. La asignatura en el contexto del título de grado	157
4.3. Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo I.....	159
4.4. Metodología docente	161
4.5. Técnicas docentes para la docencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	167
1. Simulación de juicios (moot court).	185
2. Simulación de procesos de negociación colectiva y resolución de conflictos.....	187
5. Sistema de seguimiento y evaluación del alumnado	193
5.1. Las tutorías académicas	193
5.2. Evaluación del aprendizaje en el marco de la Universidad de Málaga.....	194
6. Bibliografía citada	196
7. Propuesta de programa temático de contenidos.....	200

8. Sistemas de evaluación del aprendizaje	208
8.1. Evaluación continua (primera convocatoria ordinaria).....	208
8.2. Evaluación final alternativa (para quienes no puedan seguir la evaluación continua).....	209
8.3. Evaluación en convocatorias extraordinarias	210
8.4. Bibliografía y otros recursos	210
III. TEMA DE LIBRE ELECCIÓN	215
TEMA 8. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL	215
1. Introducción	215
2. Antecedentes.....	216
3. Una descripción inicial.....	216
4. Marco Político Económico y Político Social.....	217
5. Los Derechos de los trabajadores.....	219
6. Intervención estatal y autorregulación sindical: ejes constitucionales del derecho del trabajo.....	221
6.1. La heteronomía.....	221
6.2. La autonomía colectiva.....	222
6.3. El carácter institucional básico de los sindicatos y de las asociaciones empresariales.....	224
7. El desarrollo de los derechos laborales constitucionales.....	226
8. La protección constitucional de los Derechos Laborales	228
9. La suspensión de los Derechos Constitucionales.....	230
10. Conclusiones finales de la obra	231

PRÓLOGO

El presente trabajo, titulado Proyecto docente e investigador conforme al mandato de excelencia, igualdad e inclusión universitaria establecido en la LOSU: La exclusión estructural de los inmigrantes por la condicionalidad jurídica de las pensiones no contributivas: bases normativas, tensiones constitucionales y perspectivas de reforma, se enmarca en el contexto normativo y académico definido por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que redefine la misión de la universidad pública española en torno a tres pilares fundamentales: la excelencia científica, la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

Esta ley refuerza la concepción de la universidad como institución al servicio de la sociedad, destinada no solo a la transmisión de conocimiento, sino también a su creación, crítica y transferencia. En consonancia con ello, el artículo 2 de la LOSU dispone que la docencia y la investigación constituyen funciones esenciales e interdependientes del profesorado universitario, orientadas a la promoción de los valores democráticos, la justicia social y el progreso colectivo. En el mismo sentido, el artículo 79 reconoce la investigación como un derecho y un deber del profesorado, vinculándola directamente con la mejora de la calidad docente, la formación avanzada del estudiantado y la innovación científica.

Desde esta perspectiva, la presente propuesta académica integra de manera coherente la investigación jurídica, la práctica docente y el compromiso institucional, en una línea de continuidad entre la reflexión científica y la acción educativa. No se trata, por tanto, de un mero cumplimiento formal de los requisitos del concurso de acceso al cuerpo de Profesor Titular de Universidad, sino de una muestra de madurez académica y de una concepción integral de la función universitaria.

El trabajo se estructura en tres grandes secciones interrelacionadas. En primer lugar, el proyecto de investigación metodológico aborda los fundamentos epistemológicos y técnicos del método jurídico aplicado al campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, subrayando la necesidad de una investigación que, sin abandonar el rigor dogmático, incorpore una perspectiva crítica, interdisciplinaria y socialmente comprometida. En segundo término, el proyecto de investigación sustantivo examina de forma monográfica la exclusión estructural de las personas inmigrantes derivada de la condicionalidad jurídica de las pensiones no contributivas (PNC), situando el debate en el cruce entre Derecho constitucional, Seguridad Social y derechos humanos. Finalmente, el proyecto docente desarrolla una propuesta pedagógica integral para la enseñanza del Derecho del Trabajo en la Universidad de Málaga, en coherencia con los principios del Espacio Europeo de Educación Superior y con las exigencias de la formación universitaria basada en competencias.

El hilo conductor de este conjunto es la convicción de que la docencia y la investigación en el ámbito del Derecho del Trabajo no pueden dissociarse de su dimensión social y transformadora. En efecto, el Derecho del Trabajo constituye un instrumento normativo destinado a equilibrar las relaciones sociales en contextos de desigualdad estructural, y su análisis requiere integrar las dimensiones jurídica, económica, histórica y política del fenómeno laboral. Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo ha tenido por misión corregir los desequilibrios derivados del mercado y garantizar condiciones de vida dignas, en cumplimiento del mandato de justicia social que la Constitución Española consagra en sus artículos 1.1 y 9.2.

La investigación sustantiva que da título al presente trabajo se centra en uno de los problemas más acuciantes del Estado social contemporáneo: la exclusión de las personas inmigrantes del acceso a las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social. Este fenómeno, derivado de la exigencia de requisitos de nacionalidad o residencia legal, plantea serias tensiones con los principios de universalidad, igualdad y ciudadanía social que informan el sistema constitucional español y los tratados internacionales ratificados por España, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o la Carta Social Europea Revisada.

El estudio propuesto se inscribe, además, en el marco de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027, que identifica entre sus prioridades la investigación orientada a la inclusión, la igualdad y la sostenibilidad social. En este sentido, la exclusión estructural de los inmigrantes por la condicionalidad jurídica en las pensiones no contributivas constituye un ámbito de análisis idóneo para articular una investigación aplicada con impacto social real, que contribuya a mejorar las políticas públicas de protección social y a fortalecer la cohesión social en el Estado del bienestar.

Asimismo, la investigación incorpora una metodología jurídico-crítica, entendida no solo como un análisis sistemático del Derecho positivo, sino también como una reflexión sobre los valores, principios y finalidades que deben orientar la producción y aplicación del Derecho. La perspectiva dogmática se complementa aquí con una aproximación interdisciplinar, en diálogo con la sociología jurídica, la teoría de los derechos humanos y la economía del bienestar, a fin de construir un conocimiento jurídico situado, contextual y comprometido con la realidad social que pretende transformar.

El proyecto docente, por su parte, parte de la premisa de que la formación universitaria en Derecho debe ir más allá de la mera transmisión de normas, promoviendo una cultura jurídica crítica, participativa y ética. En coherencia con la LOSU y con el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se concibe la docencia como un proceso activo de aprendizaje, centrado en el estudiante, en el que la metodología participativa, el uso de entornos digitales y la vinculación entre teoría y práctica resultan esenciales. La enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se presenta, así, como una herramienta formativa orientada a la comprensión de los procesos sociales y a la construcción de un pensamiento jurídico autónomo, reflexivo y comprometido con la realidad del trabajo en el siglo XXI.

En conjunto, esta propuesta académica aspira a materializar la idea de unidad entre docencia, investigación y transferencia social del conocimiento, que constituye uno de los ejes vertebradores de la LOSU. La investigación jurídica no puede desvincularse de la docencia universitaria, del mismo modo que la enseñanza del Derecho no puede limitarse a la repetición del saber establecido. La universidad, en su función constitucional, es el espacio donde el pensamiento crítico, la producción científica y la responsabilidad social se encuentran para generar conocimiento al servicio del bien común.

Es por ello por lo que, este proyecto docente e investigador se propone contribuir a una comprensión renovada del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que el estudio de la condicionalidad jurídica de las pensiones no contributivas se convierte en una vía privilegiada para reflexionar sobre los desafíos contemporáneos de la protección social, la igualdad y la justicia en el Estado social de Derecho. El análisis de la exclusión de las personas inmigrantes no se plantea solo como un problema técnico de acceso a prestaciones, sino como un síntoma estructural de las tensiones entre ciudadanía, legalidad y derechos sociales. Afrontarlas desde la universidad, con rigor científico y compromiso ético, constituye un imperativo académico y moral conforme al espíritu de la LOSU.

PROF. DR. CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO

Profesor TU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Málaga

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El derecho es una idea práctica, es decir, indica un fin, y como toda idea de tendencia, es esencialmente doble porque encierra en sí una antítesis, el fin y el medio {...} Más que el medio, por muy variado que sea, se reduce siempre a la lucha contra la injusticia.”

R. V. IHERING

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (I): EL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1. Introducción: el Derecho del Trabajo y la investigación académica ante los nuevos retos

La normativa reguladora de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios exige a los candidatos la presentación de un proyecto de investigación. Mientras que el Historial Académico, Docente e Investigador del aspirante refleja su trayectoria pasada, el Proyecto Investigador constituye una manifestación de compromiso prospectivo con la disciplina, un ejercicio de reflexión sobre los problemas científicos relevantes y sobre las posibles líneas de avance en el ámbito de estudio. En definitiva, el Proyecto evidencia una voluntad de contribuir activamente a la construcción del conocimiento desde la Universidad.

La Universidad de Málaga, como institución pública de educación superior, asume entre sus fines esenciales no solo la docencia, sino también la investigación científica, técnica y humanística, así como la transferencia de conocimiento a la sociedad. Esta dimensión investigadora no es un complemento, sino un componente estructural de la actividad universitaria, tal como lo reconocen tanto su Estatuto (Decreto 464/2019, de 14 de mayo) como la legislación estatal vigente. El artículo 5 de los Estatutos de la Universidad de Málaga señala que la Universidad orientará su actividad “a la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura”, promoviendo una investigación de excelencia al servicio del desarrollo humano, social y económico.

Esta concepción se ve plenamente reflejada en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que reafirma el papel de la universidad como actor clave en la generación de conocimiento. En particular, su artículo

2 identifica la investigación y la transferencia como funciones inherentes a las universidades, y el artículo 79 reconoce la investigación como un derecho y deber del profesorado universitario, vinculado al fortalecimiento de la calidad académica, la formación avanzada del estudiantado y la innovación científica. Asimismo, la ley encomienda a las administraciones públicas el fomento de la investigación científica y técnica, articulando políticas que garanticen la competitividad internacional del sistema universitario español (art. 41).

La integración entre docencia e investigación es, por tanto, una característica definitoria de la universidad pública contemporánea, y cobra especial relevancia en ámbitos como el Derecho del Trabajo, cuya evolución permanente exige no solo actualización, sino una revisión crítica continua del sistema normativo. En efecto, la docencia universitaria en ciencias jurídicas no puede limitarse a la exposición de normas vigentes, sino que debe acompañarse de un esfuerzo constante de reelaboración conceptual, análisis jurisprudencial y reflexión normativa. Enseñar Derecho implica, participar activamente en su interpretación, evolución y construcción.

Esta idea se refuerza en el marco establecido por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que en su artículo 13 define la investigación como “el trabajo creativo llevado a cabo de forma sistemática con el propósito de aumentar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, así como el uso de dichos conocimientos para concebir nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación”. Este planteamiento subraya que el conocimiento científico no es un fin en sí mismo, sino una herramienta de progreso, de transformación social y de mejora de la vida colectiva.

En este contexto normativo e institucional, la investigación universitaria se configura como una actividad indeclinable del profesorado universitario, tanto por su valor intrínseco como por su capacidad para nutrir y enriquecer la docencia. En el caso particular del Derecho del Trabajo, esta necesidad de investigación se agudiza ante fenómenos emergentes como la digitalización del empleo, la inteligencia artificial o la automatización de tareas, que plantean desafíos inéditos para la regulación jurídica del trabajo y para la protección efectiva de los derechos laborales. Afrontar estos retos exige no solo actualización doctrinal, sino una mirada crítica, comprometida y propositiva desde la academia.

Por todo ello, el presente proyecto de investigación se concibe como una aportación al desarrollo de una ciencia jurídica laboral plenamente conectada con la transformación digital del trabajo y con la defensa de los derechos fundamentales, desde una perspectiva académica rigurosa y socialmente comprometida

2. La especificidad de la investigación jurídica y su función transformadora

La metodología de investigación jurídica se distingue por la especificidad de su objeto (el conocido Derecho positivo) y por la naturaleza propia de los fines que persigue. A diferencia de las ciencias empíricas, que buscan describir y explicar fenómenos naturales o sociales mediante métodos inductivos o experimentales, la investigación jurídica tiene como finalidad interpretar, sistematizar, evaluar y, en su caso, proponer transformaciones normativas, partiendo de un ordenamiento vigente y de principios jurídico-positivos en constante evolución.

A tenor de lo expresado, la metodología jurídica se sitúa a caballo entre la dogmática jurídica, la teoría general del Derecho y el análisis crítico del Derecho como fenómeno normativo, institucional e ideológico. Esta pluralidad metodológica no es un obstáculo, sino una riqueza, ya que permite afrontar los problemas jurídicos desde una perspectiva multidimensional, integrando herramientas conceptuales, técnicas interpretativas, análisis argumentativo y reflexión teórico-normativa.

La investigación jurídica, por tanto, no puede concebirse como una mera exégesis de normas, sino como una actividad científica orientada a construir conocimiento riguroso, sistemático y propositivo sobre el Derecho vigente y sobre sus posibles transformaciones, particularmente en contextos de cambio acelerado como el que caracteriza a la transformación digital del trabajo.

2.1. Fundamentos metodológicos de la investigación jurídica

Desde una perspectiva epistemológica, la investigación jurídica se enmarca dentro de las ciencias sociales, pero posee un estatuto metodológico propio. La ciencia del Derecho no se limita a describir normas, sino que tiene por objeto comprender el ordenamiento jurídico, extraer principios, identificar tensiones internas y formular soluciones interpretativas o propositivas con base en criterios de coherencia, justicia y funcionalidad normativa.

El método científico en el ámbito jurídico se estructura en torno a una secuencia racional y sistemática a través de los siguientes procederes:

- 1º. Se realiza una delimitación del objeto de estudio, que puede ser un problema normativo, una laguna jurídica, una antinomia, laguna legislativa, un uso discutido de una norma o la necesidad de una reforma.
- 2º. Una vez delimitado lo anterior se realiza la denominada “revisión del estado del arte”, incluyendo la legislación aplicable, la jurisprudencia relevante, la doctrina científica y, en su caso, el derecho comparado.
- 3º. Una vez conocida la regulación en derecho positivo sobre el aspecto a tratar, se realiza una formulación de hipótesis jurídicas, es decir

se proponen interpretaciones posibles, valorar su fundamento y consecuencias, y justificar, desde la teoría y la práctica, la interpretación más adecuada a los fines del Derecho y a los principios constitucionales.

- 4º. Se realiza un análisis dogmático e interpretación sistemática de normas, con especial atención al contexto constitucional, a los valores jurídicos protegidos y a la evolución jurisprudencial.
- 5º. Se procede a la verificación argumentativa: no se trata de confirmar una hipótesis empírica, sino de someterla al juicio crítico de la lógica jurídica, de la coherencia sistemática, de la justicia material y de la legitimidad democrática del Derecho.

En este marco, el investigador jurídico no actúa como mero espectador de la norma, sino como intérprete, analista y, en muchas ocasiones, reformulador de su sentido y alcance, con la responsabilidad de contribuir al desarrollo de un Derecho más justo, eficaz y coherente.

2.2. El razonamiento jurídico como fundamento de la investigación en Derecho

El razonamiento jurídico constituye uno de los ejes metodológicos fundamentales de toda investigación en el ámbito del Derecho. A diferencia de la lógica formal clásica, fundada en la deducción de conclusiones a partir de premisas incuestionables, el razonamiento jurídico se basa en una lógica práctica y argumentativa, que reconoce la pluralidad de interpretaciones posibles y busca justificar racionalmente la opción más adecuada entre varias alternativas interpretativas.

La lógica jurídica, por tanto, es una lógica de la justificación, y su herramienta principal es la argumentación jurídica. Esta como tal ha sido desarrollada partiendo de una concepción tópico-pragmática de la argumentación, en la que no solo se aplican reglas formales de deducción, sino también “lugares comunes” o criterios prudenciales compartidos por la comunidad jurídica. La argumentación jurídica no debe ser simplemente lógica, sino también retórica, dialógica e institucional, y por ello poseen importancia los tipos de argumentos empleados (interpretativos, de principios, de consecuencias, etc.) para justificar decisiones razonables.

A tenor de lo señalado, el razonamiento jurídico no es arbitrario ni subjetivo, sino que se articula conforme a principios racionales de interpretación y justificación normativa que garantizan su legitimidad dentro del ordenamiento jurídico. Entre ellos, destacan la:

- COHERENCIA SISTEMÁTICA donde la interpretación debe integrarse armónicamente en el ordenamiento, evitando contradicciones y disfunciones
- JERARQUÍA NORMATIVA uno de los principios fundamentales y básicos de aplicación de fuentes del derecho basado en el orden de prelación de fuentes dentro del marco constitucional y los principios generales del Derecho.
- ADECUACIÓN TELEOLÓGICA: la norma debe interpretarse de forma que realice sus fines sociales y jurídicos, especialmente en materia de derechos fundamentales.
- RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD: cualquier restricción de derechos o asignación de deberes debe superar un juicio racional, equilibrado y ponderado.

Principios todos ellos que orientan tanto la labor judicial como la elaboración doctrinal, y son esenciales en la interpretación de los derechos fundamentales y el control de legalidad en contextos de transformación normativa o tecnológica.

En definitiva, el razonamiento jurídico en la investigación no se limita a exponer normas, sino que se articula como una actividad crítica, dialógica y valorativa, que incorpora elementos hermenéuticos, constitucionales y éticos. La defensa de una tesis jurídica debe ir acompañada de una estructura argumentativa sólida, que justifique su validez desde la perspectiva del Derecho vigente, pero también desde los principios constitucionales y los valores democráticos que lo sustentan.

Esta dimensión argumentativa adquiere especial relevancia en áreas como el Derecho del Trabajo, donde las normas deben interpretarse conforme a su función tuitiva, al principio pro-operario, al respeto de la dignidad del trabajador y a la evolución tecnológica de las condiciones de empleo. El estudio de la inteligencia artificial y su impacto en los derechos laborales exige, por tanto, un uso intensivo del razonamiento jurídico, que permita integrar las nuevas realidades tecnológicas en el marco de garantías constitucionales.

3. Metodología jurídica crítica y función social del derecho del trabajo

Es importante señalar como premisa que con respecto a su método la ciencia del Derecho no es distinguible de una ciencia empírica pues su labor es la interpretación normativa del Derecho vigente. Esta idea sostenida por RADBRUCH marca la diferencia de la ciencia del derecho de las ciencias empíricas (es decir aquellas regidas por fórmulas como las matemáticas, la física) o sociales (como la economía, sociología, o la ciencia política), y es que el método de la ciencia del

derecho no posee una vocación descriptiva de los hechos, sino la de reconstruir sistemáticamente el sentido normativo de las normas jurídicas, a partir de los criterios de validez, coherencia y jerarquía, y es que, a pesar de no regirse por los criterios matemáticos, funciona en sentido figurado valiéndose de otras fórmulas.

También es un hecho constatable que el objeto de la ciencia jurídica aparezca restringido o limitarse al Derecho positivo y desatendiendo su dimensión funcional o transformadora, es decir, su papel como instrumento de organización social y emancipación humana. Esta limitación ha sido objeto de crítica desde la teoría crítica del Derecho, que, como señala MONEREO PÉREZ, exige superar el formalismo normativista para asumir una concepción del Derecho como realidad institucional e histórica, orientada a la justicia material y a la garantía efectiva de los derechos fundamentales. A tenor de lo expresado y llevando estas ideas al ámbito Derecho del Trabajo como parte del ordenamiento jurídico general, como tal, no puede ser conocido científicamente, comprendido y explicado, a través de métodos sustancialmente distintos de los empleados para el resto de las ramas jurídicas que integran el Derecho. Todo lo más son pensables las modalizaciones de los métodos generales y quizás una mayor insistencia en el tratamiento científico de su faceta social por su objeto de tratamiento: la composición del conflicto entre trabajo asalariado y capital.

La investigación en el Derecho del Trabajo necesariamente debe venir condicionada por su funcionalidad esencialmente económico-política: de respuesta política del capitalismo al conflicto social entre el capital y el trabajo como rasgo caracterizador de las relaciones de producción hegemónicas. Se realza así, desde esta perspectiva, la función de integración e institucionalización que acomete el ordenamiento laboral del conflicto social dentro del sistema económico de producción, y también la virtualidad del Derecho como instrumento de composición de conflictos sociales. Desde un punto de vista funcional, el Derecho del Trabajo se aborda en vista de las consecuencias sociales que conllevan ciertas instituciones jurídicas convertidas en modelos de acción. El Derecho queda englobado en una teoría de la acción y el Derecho del Trabajo se entiende ante todo como regulador de conflictos.

Desde esta perspectiva, la teoría analítica es bastante explicativa de nuestro objeto de estudio, pues concibe el Derecho del Trabajo como un subsistema dentro de la estructura social, como instrumento regulador de conflictos sociales e instrumento de poder, ya que su función estabilizadora e integradora de los conflictos sociales se realiza para asegurar el poder establecido y el sistema económico.

De esta forma la disciplina del derecho del trabajo se orienta a asegurar el sistema de poder y el reparto de bienes subyacente: es un instrumento de dominio.

No obstante, llegados a este punto debe entenderse que el mismo ordenamiento jurídico laboral se vertebra en una exigencia doble de racionalización jurídica en la regulación de las relaciones sociales, pues por una parte su objetivo es facilitar el funcionamiento de la economía (del intercambio económico) y por otro asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Esto hace que el intercambio laboral se encuentre mediado políticamente a través del sistema de negociación colectiva y la intervención del poder público.

Así pues, la identidad de las condiciones de intercambio estriba funcionalmente en factores base del poder social: poder entre el factor de producción capital y el de trabajo, poder en el ámbito del espacio político entre los antagonistas sociales. Ahora bien, en cuanto medio de decisión vinculante sancionado por el estado, otorga al sistema económico, cómo señala Baylos Grau, la seguridad para su funcionamiento con una dosis óptima de racionalidad, previsibilidad y, especialmente desde las últimas décadas, de flexibilidad (adaptabilidad). De ello se desprende que ineludiblemente la perspectiva funcional y de político-jurídica tiene especial relieve en nuestra disciplina.

Otro aporte de relevante importancia viene dado por Monereo Pérez “y es que el ordenamiento laboral realiza una disección del ordenamiento jurídico como rama horizontal del Derecho”. Los denominados ordenamientos horizontales emergen, precisamente, como reacción frente a la insuficiencia de las estructuras verticales tradicionales del ordenamiento jurídico para abordar de forma eficaz las situaciones jurídicas de determinados colectivos o para resolver conflictos de intereses mediante técnicas normativas que trascienden las categorías dogmáticas sectoriales.

Esta evolución no ha supuesto la formulación de nuevos métodos específicos en el ámbito del Derecho del Trabajo, pero sí ha contribuido a otorgar un mayor protagonismo a los enfoques científicos orientados al estudio de la realidad social del Derecho, integrando tanto sus dimensiones estrictamente jurídicas como sus componentes socioeconómicos y políticos. De este modo, se pretende avanzar hacia un juicio más profunda del contenido del Derecho del Trabajo en su contexto estructural, evitando una aproximación meramente formal o superficial.

Al mismo tiempo, esta perspectiva refuerza el carácter interdisciplinar del estudio del Derecho del Trabajo, que se ve constantemente interpelado por las transformaciones operadas en otras ramas del ordenamiento de las que se nutre -en términos dogmáticos y técnicos- para articular sus propias categorías normativas. Esta apertura científica resulta, por tanto, imprescindible para mantener una visión actualizada y coherente del fenómeno laboral en su globalidad.

Una nota característica que posee esta disciplina desde su nacimiento proveniente del derecho civil y que le sirve como su carta de identidad en cuanto a su objeto es su insuficiencia a nivel normativo, y es en esta circunstancia donde necesita recurrir de manera suplementaria bien a la jurisprudencia o en el más común de los casos a otras normas provenientes de otras ramas conectadas del ordenamiento jurídico como son el derecho civil que en parte cubre las enormes lagunas normativas que posee nuestra disciplina, el Derecho Mercantil, el Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Internacional público y privado, Derecho de la Unión Europea, Derecho Procesal, Derecho sancionador privado y público, etc.).

Lo que aporta una especial riqueza, pero también una singular complejidad a la metodología de la investigación jurídica en el campo del Derecho del Trabajo, en tanto que comporta para el investigador la necesidad de asumir todas esas perspectivas metodológicas de investigación para lograr un resultado coherente, comprensible y acertado de su método investigador.

“Debe transformarse en un investigador general de las ciencias sociales, acudiendo a los métodos de investigación propios de otras especialidades próximas a lo estrictamente jurídico. El investigador del Derecho debe acometer una tarea de investigación multidisciplinar, donde necesariamente ha de acudir a referentes metodológicos propios de la sociología del Derecho, de la economía del trabajo, de la estadística y contabilidad, de la psicología social, de la política del Derecho, de la antropología social, incluso a la teoría de juegos para lograr un conocimiento acabado del contexto general en el que se sitúa la norma objeto de análisis”.

Como señala muy acertadamente GIL CREMADES, “aunque el Derecho del Trabajo sigue su curso por los railes del formalismo, sin embargo, el mismo ha puesto de relieve más que ningún otro sector del ordenamiento jurídico la insuficiencia de la metodología dominante (la dogmática jurídica o técnica constructiva derivada de grandes sistematizaciones conceptuales) y, por lo tanto, se ha manifestado como un campo de fértil renovación de la cultura jurídica. Precisamente, como señala Giugni, ha favorecido la superación del tradicional método dogmático aislacionista, conjuntamente con el empleo de la crítica y la sociología, la apertura interdisciplinaria y la comparación internacional. En cualquier caso, conviene precisar que la interdisciplinarietà no significa que el jurista deba convertirse en historiador, economista o sociólogo, sino que sea críticamente consciente de las implicaciones históricas, económicas o sociológicas derivadas de una realidad jurídica compleja y contextual.

En el estudio del Derecho del Trabajo no se puede adoptar una metodología exclusivamente dogmática, sin analizar asimismo las vertientes organizativo-económicas de sus instituciones, asignando en ocasiones al razonamiento jurídico

una valencia propositivo-conformadora frente a una mera racionalización de los equilibrios que se determinan en la más completa indiferencia por los vínculos normativos existentes. Lo contraproducente sería una *reductio ad unum* de las perspectivas de investigación científica posibles.

Desde una ficción de neutralidad de la dogmática jurídica, en realidad lo que se obvia es el conflicto social subyacente y el papel que puede desempeñar el Derecho para canalizarlo y buscar soluciones. Ello sería perfectamente funcional a la perpetuación del orden establecido, pero poco ayudaría a la idea de justicia social. No se puede separar la aplicación del Derecho y la política jurídica. En tal contexto, el Derecho del Trabajo se manifiesta, más que como una normatividad sobre bases dogmáticas, como una técnica para la solución de los conflictos sociales.

Por la misma materia social a la que se dirige su actividad normativa, en el Derecho del Trabajo no cabe pensar en una cristalización inamovible del esquema de valores fundamentales que lo informan como orden dado (derecho legislado). La dinamicidad del ordenamiento laboral y su misma naturaleza contradictoria ponen de manifiesto la tensión entre las fuerzas de desorden (el conflicto subyacente “asistémico”) y la función pacificadora del sistema establecido que le es asignada (la conservación y consolidación del *status quo* o fuerza “sistémica”).

La historicidad del ordenamiento jurídico laboral explica que uno de los métodos auxiliares del iuslaboralista sea precisamente el método histórico. En efecto, entre los medios o técnicas de interpretación del Derecho destaca la investigación histórica. Dicha investigación histórica persigue el conocimiento del conjunto de circunstancias dentro de las cuales nació una ley o el matiz político o social que tuvo en su origen. Como fuentes de conocimiento de dicha investigación tenemos los documentos y los trabajos de preparación, los antecedentes legislativos anteriores a la ley que se creó, etc. Desde una perspectiva subjetivista pura se preconizará este método sobre los demás, para descubrir así con mayor certidumbre la voluntad del legislador histórico. Para una postura objetiva también es útil. Tanto los textos como las instituciones no son otra cosa que respuestas que en un momento histórico determinado se han dado a problemas o a grupos de problemas sociales típicos. En esta función de respuesta están condicionados por la situación social ante la cual la respuesta se dio. La captación del sentido originario y el rastreo de un hilo evolutivo son indispensables para comprender el mensaje inscrito en ellos y para decidir el sentido que actualmente se les debe atribuir.

En el estudio del Derecho del Trabajo, resulta evidente que una concepción puramente formalista o normativista del Derecho se muestra insuficiente para captar la complejidad del objeto que le es propio. Esta insuficiencia ha dado lugar a un pluralismo metodológico que exige integrar el análisis jurídico con otras orientaciones provenientes de otras ciencias sociales, como la sociología,

la economía, la historia y la ciencia política. Así lo han reconocido autores como Alonso Olea, Casas Baamonde, Gino Giugni, Alain Supiot y Manuel Alonso García, entre otros.

La comprensión del fenómeno laboral no puede limitarse al plano estrictamente normativo, sino que requiere considerar los procesos históricos, las transformaciones socioculturales, las relaciones sociales y sus contradicciones estructurales, elementos esenciales para explicar el surgimiento y evolución del Derecho del Trabajo como manifestación del conflicto inherente a las sociedades industriales. Tal perspectiva es defendida por la doctrina internacional entre ellos Franco Carinci, Jean-Jacques Dupeyroux, Hugo Sinzheimer, y Paul Durand, quienes subrayan al igual que los autores españoles (Baylos Grau) que el Derecho del Trabajo no es producto de una lógica axiomática, sino de una racionalidad histórico-política orientada a la resolución de conflictos sociales concretos. Es por esta causa que se evidencie la superación del aislamiento metodológico del saber jurídico tradicional, demandando un modelo de análisis que articule la dimensión normativa de las normas laborales (estudiada mediante el método jurídico-dogmático) con su función social y su sentido histórico, lo que exige el auxilio de métodos empíricos y hermenéuticos propios de otras disciplinas. La ciencia jurídica siguiendo a Mengoni, es un saber problemático o aporético, y no debe ser tratado como un sistema cerrado de deducciones lógicas.

En la ciencia jurídica no se sigue una lógica axiomática), y por tanto el jurista como técnica de pensamiento orientada al problema requerirá del conocimiento dogmático de la norma, así como del sociológico-político, sin que ello conduzca a una confusión o una suerte de eclecticismo metodológico.

La propia configuración del Derecho del Trabajo y sus contenidos depende en gran medida de la variable histórica y el mismo se conforma como resultado de una forma de organización social específica. Resaltar la dimensión esencialmente histórica de esta rama del ordenamiento es evidenciar su conexión con el conflicto permanente entre las clases de la sociedad industrial y su dimensión política. El Derecho del Trabajo ha presentado diversas fisonomías en función de la política-jurídica dominante sobre la que se ha construido en cada etapa histórica, y sus principios constitutivos también se muestran en un equilibrio inestable, pero siempre contribuyendo en última instancia a la defensa de la seguridad y la estabilidad del régimen social en cada momento histórico y la posibilidad de su pacífica evolución. Se trata así de analizar la norma jurídica a través de sus conexiones históricas, sociales, económicas y políticas.

Precisamente, esta característica y los fenómenos de terciarización productiva, des estandarización del sistema productivo y la nueva estratificación social que conlleva han llevado al Derecho del Trabajo a un proceso continuo de

reformas estructurales con las que se produce un plegamiento funcional del mismo a las nuevas situaciones aún a costa del sacrificio de ciertas características a las que tendencialmente se venía encaminando en su desarrollo histórico (estabilidad en el empleo, potenciación de la autotutela y la autonomía colectiva, etc.).

Los binomios más clásicos en los planteamientos metodológicos (y también filosóficos) del Derecho vienen representados por iusnaturalismo frente a positivismo y formalismo frente a realismo o antiformalismo. Tales planteamientos confrontados en el método científico-jurídico han ido apareciendo históricamente en consonancia con los procesos evolutivos generales del pensamiento.

Las grandes corrientes de la ciencia jurídica contemporánea se pueden reconducir, aunque con cierto exceso simplificador, a las corrientes formalistas frente al realismo jurídico como dirección prevalentemente sociológica en el pensar jurídico.

La corriente positivista, al centrarse exclusivamente en una concepción lógico-formal del Derecho, adopta una metodología estrictamente normativista y dogmática que prescinde de los elementos axiológicos, históricos y sociales implicados en la génesis, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Esta visión tiende a ignorar la historicidad del sistema jurídico, así como los factores extrajurídicos que condicionan su funcionamiento, negando así la dimensión valorativa y contingente del Derecho. En consecuencia, parte de una supuesta neutralidad de la dogmática jurídica que resulta metodológicamente insostenible.

Esta línea reduccionista obstaculiza toda perspectiva *de lege ferenda* con vocación transformadora y limita el potencial crítico del pensamiento jurídico respecto de la teleología del ordenamiento, lo cual convierte a esta vertiente en instrumento de conservación y reproducción del *status quo*. Al eludir la reflexión sobre lo que el Derecho debería ser (esto es, sobre los intereses sociales a proteger o los valores que deberían informar la norma), se restringe la posibilidad de un análisis normativo orientado al cambio social o al avance de los derechos. Es importante señalar que, desde esta perspectiva metodológica, la labor del jurista se identifica siempre como una actividad mecánica, de una acentuada neutralidad técnica y despojada del pensamiento político o ideológico, que reproduce el contenido normativo sin interrogar su sentido ni su legitimidad. Se anula, así, toda función creativa o crítica del jurista, reduciendo su papel a la mera aplicación técnica de reglas preestablecidas, ajenas a las dinámicas sociales y a los conflictos que en ellas se inscriben.

Desde este limitado punto de vista, el método jurídico exclusivamente opera sobre el Derecho vigente. Por ello, aunque el método jurídico es más adecuado para la dimensión técnica y dogmática del Derecho (el estudio de las reglas jurídicas de

comportamiento en cuanto tales), no presenta los mismos resultados respecto al conocimiento de su dimensión material o de contenido, es decir, sobre lo regulado por las mismas.

Para la aproximación formalista al Derecho, el método a utilizar es el método jurídico *stricto sensu* (método dogmático). La jurisprudencia formal de conceptos (Puchta) sería un ejemplo paradigmático de esta forma de operar, reemplazando el procedimiento lógico deductivo frente a los otros métodos, preparando el terreno al formalismo jurídico y alejando a la ciencia del Derecho de la realidad social, política y moral del Derecho. A pesar de las críticas vertidas sobre este método, no puede dejar de advertirse “que el prescindir de estos métodos jurídico-conceptuales y construccionistas no equivale a una valoración peyorativa de los conceptos en sí; la jurisprudencia, lo mismo que cualquier otra ciencia, no puede prescindir de los conceptos”.

Precisamente, la reacción antiformalista llevada a cabo por la jurisprudencia de intereses y luego por la jurisprudencia teleológica, (identificando esta como una corriente hermenéutica que pone el foco en la finalidad o propósito de la norma jurídica de ahí del griego *telos*, “fin”).

En lugar de limitarse a una lectura literal o sistemática, este enfoque es finalista pues lo que busca es descifrar el sentido más puro de las normas atendiendo a los fines que persiguen, ya sean explícitos en su formulación o implícitos en su función dentro del ordenamiento jurídico, en definitiva, la jurisprudencia es la que realiza esta tarea sobre y ello implicará para el juez o magistrado la utilización de métodos sociológicos en la construcción, interpretación y aplicación del Derecho vigente. Se trata de dar respuesta explicativa al Derecho, pero también comprensiva del mismo (comprender la norma jurídica exige además descubrir la valoración en ella inserta y su alcance). Esta idea es central en la filosofía jurídica de José Luis Serrano, quien sostuvo que la interpretación del Derecho no puede agotarse en una lectura literal o formal de la norma, sino que exige descubrir la valoración que en ella se contiene, así como el alcance normativo y práctico de dicha valoración. En sus palabras “la comprensión plena de la norma jurídica exige no solo captar su literalidad o estructura formal, sino también descubrir la valoración que en ella se encuentra inserta, así como determinar su alcance efectivo en el marco del ordenamiento jurídico y del contexto social en que ha de aplicarse. Ello implica asumir que la interpretación jurídica es una actividad valorativa e integradora, que requiere atender tanto a la dimensión normativa como a la finalidad de justicia que debe orientar al Derecho”.

La visión funcional del Derecho que ofrece Ihering en consonancia con esta línea partió de la concepción de que el Derecho es un medio del que el legislador se sirve para alcanzar unos fines y para promover unos determinados valores.

Frente a la jurisprudencia conceptual (de razonamiento logicista) o dogmática surge el movimiento intelectual conocido como jurisprudencia de intereses cuyos precursores más sobresalientes fueron IHERING Y HECK. Para el primero, las reglas de Derecho tratan ante todo de actuar intereses y permitir la composición y solución de conflictos de intereses. Según Heck son los intereses sociales de todo tipo los que determinan las normas y el pensamiento jurídicos. Para la jurisprudencia de intereses, el intérprete no debe tratar de establecer deducciones lógicas partiendo de unos dogmas jurídicos abstractos, sino decidir el conflicto de acuerdo con aquellos intereses que han sido tenidos en cuenta o contemplados por la norma jurídica, de modo que se preferirá aquel interés al que el legislador conceda preferencia. La jurisprudencia de intereses tiene la virtud de conducirnos a unos resultados más realistas. A través de ella podemos profundizar, no sólo en el establecimiento de los posibles intereses existentes en la situación que se encuentra contemplada, sino también en el sentido que pueden poseer las estructuras socioeconómicas o socioculturales que son puestas en aplicación.

El desarrollo del capitalismo intervenido, la revisión crítica de los esquemas liberales clásicos y el progresivo tránsito hacia el Estado social y democrático de Derecho son factores determinantes que impulsan una reconsideración profunda de los postulados tradicionales del formalismo jurídico. Este contexto da lugar al surgimiento y consolidación de corrientes sociológicas y realistas del pensamiento jurídico, que buscan superar la rigidez del positivismo normativista.

De forma general, puede afirmarse que el punto de inflexión cualitativo se produce en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando se evidencian con mayor claridad las consecuencias sociales, jurídicas y políticas de los excesos del positivismo legalista y del formalismo lógico.

A partir de entonces, se pone de manifiesto la inevitable dimensión política del Derecho, así como el papel activo que desempeñan tanto los jueces como la doctrina jurídica en la configuración del orden normativo y en la realización de la justicia material. Además, a tenor de lo expresado, debe tenerse en cuenta que al igual que no existen sustancias químicas puras en la naturaleza, ningún concepto jurídico es puramente formal, pues todos corresponden a elementos específicos o sustantivos, incluso aquellos que formalmente solo contribuyen al mantenimiento y consolidación del orden establecido no son evidentemente neutrales, pues se pliegan al mantenimiento del *status quo* de los grupos e intereses sociales hegemónicos. El Derecho “es vida y reducido a simple técnica, por querer amparar una objetividad falsa, se incurre inevitablemente en una apreciación desnaturalizada de lo jurídico”. En tal sentido, la tradicional dogmática tampoco puede equipararse al formalismo jurídico estricto o, más concretamente, a un trabajo conceptual neutro a la valoración, pues hay que ser conscientes del carácter dialéctico del Derecho y

tomar posición en relación con determinados intereses. Esta visión nos permite una valoración crítica de la naturaleza jurídica de las instituciones que con tanta frecuencia aplicamos y aceptamos de forma mecánica, sin indagar las finalidades político-jurídicas de la dogmática de la que emanan.

La constitución jurídico-social del trabajo en el contexto del Estado constitucional democrático ocupa una posición central en la teoría jurídico-política contemporánea, en tanto articula un modelo de ciudadanía social sustantiva basado en los principios de igualdad material y justicia social. Este modelo, que se configura sobre el bloque de constitucionalidad -integrado por los derechos fundamentales, los principios rectores del artículo 9.2 de la Constitución Española, la legislación social y el Derecho convencional- rompe con la concepción puramente formalista del Derecho y sitúa el Derecho del Trabajo como instrumento normativo de transformación social.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 CE, el Estado asume un mandato de promoción activa de la igualdad y de eliminación de los obstáculos que impiden su efectividad, lo que implica una función estructuradora del Derecho social orientada a la corrección de las desigualdades materiales derivadas de la estratificación social. Lejos de tratarse de un mero ideal programático, esta cláusula constitucional se configura como un criterio normativo operativo, que impone obligaciones jurídicas concretas a todos los poderes públicos.

En este marco, el Derecho del Trabajo se inscribe dentro de una racionalidad jurídica finalista, que supera el formalismo neutral del positivismo jurídico para orientarse hacia la protección efectiva de los derechos sociales, especialmente en un contexto de relaciones de poder estructuralmente desiguales. Así lo han defendido sectores doctrinales que subrayan la necesidad de una teoría crítica del Derecho fundada en la reconstrucción constitucional de sus fines: garantizar la dignidad humana, la inclusión social y la cohesión colectiva. En cuanto a este aspecto, Jara Andreu señala que el Derecho del Trabajo no puede entenderse sin su función política y constitucional, vinculada a la garantía de la libertad en sentido material y no meramente formal.

En la misma línea, Porras Ramírez subraya la dimensión histórica y estructural del Derecho del Trabajo como expresión normativa del conflicto social, y como parte esencial del modelo de Estado social de Derecho. Otros sectores doctrinales de la filosofía del derecho encabezados por López Calera insisten en que la dogmática jurídica no puede mantenerse ajena a la realidad social y que el Derecho debe ser concebido como un instrumento de transformación moral y política del orden social injusto. Ello implica que el Derecho de obligaciones, por ejemplo, debe hacerse cargo no solo del interés de cambio en ella directamente representado sino también de intereses diferentes (como la protección de las personas) que deben entenderse

a ella subyacentes. El punto de mayor fricción podría estar representado por una interpretación de las normas sobre las obligaciones que implique la superación de la tradicional indiferencia de las obligaciones respecto a las condiciones sociales y económicas de los sujetos.

El contenido axiológico (de justicia) es lo que diferencia la lógica de los derechos sociales de la ciudadanía frente al mero carácter instrumental de unificación social formal de los derechos civiles y políticos propio de una teoría kelseniana. En la lógica de los derechos sociales (sobre los que en gran medida se construye el Derecho del Trabajo) no se produce una indiferencia hacia los fines de justicia y los valores, perdiendo lo privado y lo público la nitidez de los confines tradicionales, ello dentro de la unidad del Derecho pertrechada en el sistema constitucional. El Estado constitucional de Derecho no programa solamente los modos de producción jurídicos, sino que tal producción se vincula a determinados valores y principios, “mediante técnicas de garantía cuya elaboración es competencia y responsabilidad de la cultura jurídica y política”. El fin de la justicia sustancial deviene decisivo para la definición del instrumento y del procedimiento, tendiendo a instituir formas organizativas a través de las cuales sea posible garantizar a todos los ciudadanos un equilibrado acceso a los recursos mismos. Desde esta perspectiva, la respuesta del orden político-jurídico imponiendo ciertas restricciones a la “mercantilización” del trabajo (e implícitamente de los valores implicados en el mismo) parece plenamente justificado, aun a riesgo de deformar reglas formales en el trazado de igualdad sustancial e integración real que inspira el texto constitucional como nuevo eje del propio Derecho privado.

El Derecho del Trabajo tiene una vocación de remover los obstáculos de naturaleza económica y social para la construcción de una sociedad menos imperfecta, menos desequilibrada, menos injusta que la existente. Pero, en este intento, también se pone de manifiesto que a la racionalidad del Derecho del Trabajo subyace el carácter político de la mediación jurídica y que también cuenta con los límites objetivos de la misma, especialmente en relación con la economía. Jurídicamente, el Derecho del Trabajo es tanto un Derecho de tráfico (intercambio entre dinero y trabajo) como un Derecho social (fijación de las condiciones de vida de una clase social), fruto de su propio criterio valorativo sobre la justicia en las relaciones de trabajo como elemento ordenador de estas. Puede compartirse plenamente la idea de que el Derecho del Trabajo ha sido desde sus comienzos un Derecho esencialmente anti positivo, “un Derecho forjado en la lucha diaria de la clase trabajadora, de reivindicaciones frente a una realidad positiva injusta e inadecuada”. Así, cuando se habla de la “socialidad del Derecho del Trabajo”, se alude a una conformación ética de la disciplina, frente al formalismo contractual del Derecho civil fundado sobre la igualdad formal de las partes. Esos fundamentos

éticos del Derecho del Trabajo postulan de por sí una superación de los estrechos límites del positivismo.

4. El oficio del jurista investigador: entre rigor y compromiso

La esencia de la investigación radica en ser una actividad intelectual que tiene por objeto un avance del conocimiento humano. El investigador utiliza sus cualidades intelectuales para explotar nuevas facetas del conocimiento o para profundizar en él. Por eso cabe afirmar que la investigación va unida de forma indefectible al saber, en concreto, a aspirar a saber más. Toda investigación jurídica gira alrededor de unas coordenadas ineludibles en el campo del Derecho, concretadas en la tan conocida función social, que debe ser o debería ser proyectada a largo plazo, esto es, meditando, conociendo y reflexionando con el fin de ofrecer soluciones, propuestas críticas que tengan virtualidad y realidad práctica, bajo el manto siempre del respeto a la legalidad vigente.

La investigación jurídica también se caracteriza por su carácter mediato. De hecho, en este extremo encontramos una importante diferencia entre el investigador y el práctico del Derecho. Este, aun enfrentándose a problemas jurídicos, lo hace a través del filtro del asunto o el caso concreto. El investigador, en cambio, se abstrae de esa singularidad y trata de llegar a soluciones generales.

La investigación científica constituye una labor primordial del profesor universitario y, en consecuencia, un botón de muestra básico para el desarrollo socioeconómico de un país. Toda investigación tiene que estar o situarse dentro y fuera, es decir, llevar a cabo una serie de operaciones mentales, de actitudes personales, de contactos con el experto, con el práctico del derecho, sobre la base de la curiosidad, del propósito de saber más, del juicio crítico, intentando siempre ser lo más objetivo posible con la utilización de un método ordenado. Ciertamente, el orden es una exigencia metodológica ineludible; sin él puede no llegarse a los resultados perseguidos o, lo que es más grave, caer en la divagación que termina por no aportar nada al lector, al interlocutor o destinatario final del trabajo científico.

Llegados a este punto, cabría plantearse los siguientes interrogantes: ¿se forma al investigador universitario? ¿Es solo la producción jurídica la que se busca, la que se ambiciona? Formarse es un ejercicio personal y de escuela científica, que debe ser plural. Hasta la fecha, he tenido ocasión de acometer tareas de investigación en solitario y en equipo. Ambas son recomendables. Aunque el trabajo en grupo siempre ha estado más ligado a las ciencias experimentales, lo cierto es que la idea de hacer investigación en equipo conforme a la cobertura que ofrecen los proyectos de investigación a nivel nacional y autonómico se ha incorporado en gran medida a la investigación jurídica. En este sentido, la conveniencia de abrir líneas de investigación en equipo, amplias, diversas y también convergentes, requiere la

estrecha colaboración de un conjunto de investigadores, pertenecientes incluso a distintas ramas de la disciplina jurídica, con el objetivo de compartir resultados, reflexiones, dudas, planteamientos, nuevos esquemas o métodos de trabajo.

Si bien la investigación debe ser libre (la libertad conlleva a su vez responsabilidad en la actividad investigadora y en los resultados), conviene apuntar que las especiales exigencias a las que se somete la concesión de proyectos de investigación pueden poner en riesgo ese atributo. Tales exigencias orientan la investigación en muchas ocasiones a ciertas materias que atraigan el interés de alguna de las fuentes de financiación, y no tanto el interés meramente jurídico o incluso el propio interés del que quiere abordar una determinada investigación. Quien solicita, y también en cierta medida quienes componen el proyecto (hoy casi obligatorio para investigar e intentar posicionarse en los *rankings* investigadores), se encuentran condicionados por lo que se espera será considerado de interés por los comités evaluadores y posibles patrocinadores, con la desaparición en buena parte de la libertad en la elección de la materia de estudio.

La labor investigadora tiene múltiples destinatarios, pues de poco o nada serviría una investigación que no rebasara los ámbitos puramente personales y académicos, dada la necesaria proyección social que ha de tener cualquier trabajo intelectual relacionado con el mundo del Derecho. Por ello, cuando se emprende una investigación, debe pensarse en los operadores jurídicos, en todos los profesionales del Derecho que trabajan en el sector del ordenamiento sobre el que recae la misma y que son los que, en definitiva, se enfrentan con los problemas que esta afronta. Y, por qué no, también el legislador es destinatario de la investigación, sobre todo desde el momento que los resultados suponen una propuesta de modificación de la ley existente o de elaboración de una nueva.

La búsqueda, recopilación o análisis jurisprudencial constituye otro elemento insalvable de la metodología jurídica. Como se ha señalado, se requiere una seria labor de estudio, anotación y comentario de jurisprudencia, pues solo conociéndola se puede llegar a saber verdaderamente cuál es el Derecho vivo de un sistema jurídico en un momento dado de su historia, sin que esta labor deba entenderse culminada en el examen aislado de una sentencia. Es preciso, pues, buscar las líneas maestras de la evolución, sociológica y técnica, acotando para ello periodos de tiempo muy cualificados y, monográficamente, instituciones o temas bien determinados.

Por último, el método iuscomparatista, o la búsqueda de otra óptica distinta a la nacional, que no puede sino enriquecer la labor del investigador porque, aunque los ordenamientos sean diversos, y eso siempre ha de tenerse muy presente para no efectuar trasplantes impracticables, existen problemas que ineludiblemente son comunes a distintos sistemas jurídicos. Contar con la visión que al respecto ofrecen

autores y los preceptos normativos diferentes a los nuestros amplía la perspectiva de cualquier investigación y enriquece los resultados alcanzados con el estudio, más limitado, del Derecho nacional.

5. Bibliografía comentada

A. Método jurídico y teoría del Derecho

Este bloque recoge trabajos dedicados al análisis del método jurídico desde perspectivas generales y críticas, fundamentales para comprender cómo se construye, interpreta y aplica el Derecho. Incluye tanto visiones clásicas como aportes contemporáneos desde el realismo, el garantismo o la teoría crítica del Derecho.

- ALONSO GARCÍA, M.: El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, 1991.

Estudio clásico sobre la función del método jurídico en el campo laboral, destacando su aplicabilidad práctica y los límites de la dogmática tradicional.

- CALVO GARCÍA, M.: Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica, Tecnos, Madrid, 1994.

Revisión crítica del formalismo metodológico, con aportes desde el pensamiento crítico y el análisis funcional del Derecho.

- CABRERA BAZÁN, J.: “Método jurídico y función del jurista”, en VV.AA.: Ideologías Jurídicas y Relaciones de Trabajo, Universidad de Sevilla, 1977.

Reflexión sobre el papel ideológico del jurista en el sistema jurídico, enmarcada en los debates metodológicos de la época.

- GIL CREMADES, J. J.: “La metodología del Derecho entre racionalidad formal y teoría crítica”, en Anales de la Cátedra Francisco Suárez, nº 35, Granada, 2001.

Explora la tensión entre el racionalismo jurídico y la crítica postpositivista, apostando por una renovación epistemológica del Derecho.

- SALA FRANCO, T.: “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, en AA.VV. El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político, Universidad de Zaragoza, 1977.

Analiza la aportación del realismo jurídico a la investigación laboral, enfatizando la necesidad de una aproximación empírica.

- RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, M.: “Algunas reflexiones sobre metodología en Derecho del Trabajo”, Temas laborales, núm. 31, 1994.

Consideraciones sobre el papel de la metodología jurídica en la enseñanza e investigación del Derecho del Trabajo.

- CRUZ VILLALÓN, J.: “La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo”, Temas laborales, núm. 132, 2016.

Revisión actualizada de los métodos de investigación jurídica laboral, con especial atención a su dimensión crítica y constitucional.

- BAYLOS GRAU, A.: “Anotaciones sobre los problemas del método de investigación en el Derecho del Trabajo...”, Revista Jurídica de Castilla-La Mancha, núm. 13, 1991.

Reflexión crítica sobre las limitaciones del método dogmático y necesidad de enfoques interdisciplinarios en el estudio del Derecho del Trabajo.

B. Teoría general del Derecho y filosofía jurídica

Estas obras se centran en los fundamentos filosóficos del Derecho, abordando cuestiones como la justicia, la función del Derecho, su evolución histórica o su relación con los valores. Autores como Ihering, Larenz o Radbruch ofrecen enfoques clásicos, mientras que Ferrajoli y Carbonell profundizan en claves contemporáneas.

B.1. Perspectiva clásica

- LARENZ, K.: Metodología de la Ciencia del Derecho, Ariel, Barcelona, 1994.

Obra fundamental del pensamiento jurídico alemán, establece los principios metodológicos del Derecho como ciencia interpretativa y práctica.

- ENGISCH, K.: Introducción al pensamiento jurídico, Comares, Granada, 2001.

Presenta de forma clara los elementos lógicos y valorativos del razonamiento jurídico, con enfoque sistemático.

- RADBRUCH, G.: Filosofía del Derecho, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1939.

Texto clave para entender la tensión entre legalidad y justicia, formulando la conocida “fórmula de Radbruch”.

- ROSS, A.: Sobre el Derecho y la justicia, Eudeba, Buenos Aires, 1961.

Introduce una visión escandinava realista del Derecho, centrada en el análisis empírico y conductual de las normas jurídicas.

- HECK, P.: El problema de la creación del derecho, Comares, Granada, 1999.

Aborda el papel del jurista en la construcción del Derecho, subrayando la importancia de la interpretación como fuente normativa.

- DÍEZ-PICAZO, L.: Experiencias jurídicas y teoría del Derecho, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1999.

Recopilación de ensayos sobre experiencia jurídica, interpretación y función del Derecho desde una perspectiva reflexiva.

B.2. Perspectiva crítica y garantista

- FERRAJOLI, L.: Derecho y razón. Teoría del garantismo penal, Trotta, Madrid, 1995.
Fundamento teórico del garantismo jurídico, que concibe el Derecho como sistema de límites al poder mediante garantías normativas.
- FERRAJOLI, L.: “El Derecho como sistema de garantías”, en AA.VV.: La crisis del Derecho y sus alternativas, CGPJ, Madrid, 1995.
Desarrollo sintético del modelo garantista, con énfasis en el Derecho como técnica de contención del poder punitivo.
- CARBONELL, M.: Neoconstitucionalismo(s), Trotta, Madrid, 2009.
Exposición crítica de las corrientes neoconstitucionales, sus implicaciones normativas y sus vínculos con la teoría de los derechos fundamentales.
- ZAGREBELSKY, G.: El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia, Trotta, Madrid, 1999.
Plantea una visión flexible del Derecho, donde la justicia se concibe como horizonte orientador en contextos pluralistas.
- DWORKIN, R.: Los derechos en serio, Ariel, Barcelona, 1984.
Defensa del papel central de los derechos en el razonamiento jurídico y crítica al positivismo legalista.
- DÍAZ, E.: Sociología y Filosofía del Derecho, Taurus, Madrid, 1992.
Reúne análisis sociológicos y filosóficos sobre el Derecho, con perspectiva crítica sobre sus condicionamientos históricos.
- SERRANO, J. L.: Derecho y poder. Ensayo sobre la constitución interna del derecho, Trotta, Madrid, 2004.
Propone una lectura crítica de la estructura interna del Derecho como fenómeno de poder institucionalizado.
- LÓPEZ CALERA, J.: Filosofía del Derecho y transformación social, Comares, Granada, 1993.
Reflexiona sobre el papel del Derecho en los procesos sociales de cambio, desde una posición crítica marxista.
- FOUCAULT, M.: La verdad y las formas jurídicas, Gedisa, Barcelona, 1998.
Análisis genealógico del Derecho como saber-poder, en diálogo con la historia de las instituciones jurídicas.

C. Derecho del Trabajo: manuales y sistematizaciones

Este bloque contiene manuales clásicos y contemporáneos del Derecho del Trabajo, útiles para el estudio estructurado de la disciplina desde su dogmática básica hasta visiones críticas o renovadoras. La obra de Alonso Olea, Palomeque o Baylos marcan distintas etapas en esta evolución.

- ALONSO OLEA, M. / CASAS BAAMONDE, M. E.: Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, 1994.

Manual canónico del Derecho del Trabajo español, con estructura dogmática y análisis exhaustivo de las instituciones laborales.

- BAYLOS GRAU, A.: Derecho del trabajo. Una introducción crítica, Madrid, 2010.

Apuesta por una lectura crítica e ideológica del Derecho del Trabajo, integrando elementos constitucionales y sociales.

- PALOMEQUE LÓPEZ, M.^a C.: Lecciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca, 2002.

Presentación sistemática y didáctica del Derecho del Trabajo, con atención a los fundamentos constitucionales.

- BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: Manual de Derecho del Trabajo, vol. I, Marcial Pons, Madrid, 1977-1978.

Exposición dogmática clásica con amplio desarrollo doctrinal, característico de la tradición laboralista española.

- DUPEYROUX, J.-J.: Droit du travail, Dalloz, París, 1996.

Manual francés que refleja la evolución del Derecho laboral en clave europea, con enfoque doctrinal y jurisprudencial.

- DURAND, P.: Précis de droit du travail, Dalloz, París, 1981.

Síntesis clara del Derecho del Trabajo francés, centrada en el contrato de trabajo y las relaciones colectivas.

- CARINCI, E.: Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato, Cedam, Padova, 2007.

Obra italiana fundamental sobre la relación individual de trabajo, con enfoque técnico y sistemático.

D. Derecho del Trabajo y Constitución

Estas obras abordan la intersección entre el Derecho del Trabajo y los valores, principios y derechos reconocidos por el Derecho Constitucional. Analizan cómo se proyectan los valores superiores del orden constitucional en el ámbito de las relaciones laborales.

- DEL REY GUANTER, S.: “La aplicación de los valores superiores de la Constitución...”, Relaciones Laborales, núm. 6, 1988.
Examen de la influencia de los valores constitucionales en la interpretación y evolución del Derecho del Trabajo.
- MONTOYA MELGAR, A.: “Valores, principios y derechos sociales en la Constitución Española de 1978”, en Homenaje al Profesor Juan Roca Juan, Universidad de Murcia, 1989.
Estudio de los fundamentos normativos del Estado social desde la Constitución y su proyección en los derechos sociales.
- DE OTTO, I.: Derecho Constitucional. Sistema de fuentes, Civitas, Madrid, 1991.
Análisis clásico sobre el sistema de fuentes del Derecho en clave constitucional, con incidencia en el Derecho del Trabajo.
- PECES-BARBA, G.: Curso de Derechos Fundamentales, Universidad Carlos III - BOE, Madrid, 2003.
Tratado sistemático sobre los derechos fundamentales, su contenido y garantías, con influencia decisiva en el ámbito laboral.
- PORRAS RAMÍREZ, J. M.: La garantía constitucional del trabajo, Dykinson, Madrid, 2004.
Revisión crítica de las garantías constitucionales del derecho al trabajo, con implicaciones normativas y jurisprudenciales.

E. Tradición jurídica y pensamiento clásico europeo

Este bloque reúne obras fundamentales de la historia del pensamiento jurídico, especialmente del ámbito alemán y romanista. Se incluyen textos que han configurado la cultura jurídica europea y que siguen siendo referencia para el análisis metodológico y conceptual del Derecho.

- IHERING, R.: El fin en el Derecho, Comares, Granada, 2000.
Defiende una concepción finalista del Derecho, orientada a su función social, frente al formalismo normativo.
- IHERING, R.: El espíritu del Derecho Romano..., Comares, Granada, 1998.
Investigación sobre la evolución histórica del Derecho romano y su espíritu práctico.
- IHERING, G.: Bromas y veras de la ciencia jurídica, Civitas, Madrid, 1987.
Crítica irónica al academicismo jurídico, reivindicando una ciencia del Derecho más conectada con la vida social.

- GIERKE, O. V.: La función social del Derecho privado y otros estudios, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1943.
Propuesta de superación del individualismo jurídico mediante la función social del Derecho privado.
- HOLMES, O. W.: The Common Law, Little, Brown and Company, Boston, 1881.
Obra fundacional del realismo jurídico norteamericano, destacando la evolución judicial del Derecho.
- LLEWELLYN, K. N.: The Bramble Bush, Oceana Publications, New York, 1951.
Introducción a la enseñanza del Derecho en EE. UU., con visión crítica sobre el formalismo doctrinal.
- SINZHEIMER, H.: Gesammelte Schriften, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main, 1976.
Reúne textos del fundador del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma, con enfoque sociológico.
- WIEACKER, F.: Historia del Derecho Privado de la Edad Moderna, Comares, Granada, 2000.
Estudio profundo de las raíces histórico-sistemáticas del Derecho moderno desde la tradición romanista.
- DUGUIT, L.: Las transformaciones del Derecho público y privado, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1947.
Crítica al subjetivismo jurídico, proponiendo una visión funcional del Derecho desde el solidarismo social.
- MENGONI, L.: Teoria generale del diritto, Il Mulino, Bologna, 1994.
Exposición rigurosa de los fundamentos lógicos y axiológicos del Derecho como sistema normativo.
- MENGONI, L.: La funzione del concetto nella scienza giuridica, Giuffrè, Milano, 1967.
Estudio sobre el papel de los conceptos jurídicos en la elaboración científica del Derecho.

F. Enfoques interdisciplinarios y crítica social del Derecho del Trabajo

Este grupo destaca textos que abordan el Derecho del Trabajo desde una perspectiva interdisciplinaria o sociológica, con fuerte componente crítico. Autores como Giugni, Supiot o Monereo cuestionan los marcos tradicionales y proponen una visión transformadora del orden jurídico laboral.

- GIUGNI, G.: *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

Obra seminal sobre la autonomía colectiva, subrayando su dimensión política y su función constituyente.
- GIUGNI, G.: “El desafío de la innovación en el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1994.

Reflexión sobre las transformaciones del trabajo y sus efectos en la estructura jurídica laboral.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derecho del Trabajo y crisis del Estado social*, Bomarzo, Madrid, 2012.

Crítica a la desregulación neoliberal y defensa del Derecho del Trabajo como garantía del Estado social.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

Presenta los retos y desafíos del Derecho del Trabajo ante la globalización y la transformación del empleo.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Democracia pluralista y derecho social. La teoría crítica de Georges Gurvitch*, El Viejo Topo, Barcelona, 2021.

Recuperación del pensamiento de Gurvitch para una teoría crítica del Derecho del Trabajo con base pluralista.
- SUPIOT, A.: *Critique du droit du travail*, PUF, París, 1994.

Análisis crítico de la evolución del Derecho del Trabajo en la era postindustrial, proponiendo nuevos paradigmas normativos.
- ZOLI, C.: “Metodo interdisciplinare e attività del giuslavorista”, *L&D*, 1990.

Reflexiona sobre la necesidad de una metodología interdisciplinar en el estudio del Derecho del Trabajo.
- BARCELLONA, P.: “A proposito della cittadinanza sociale”, *Democrazia e Diritto*, núm. 2-3, 1988.

Explora el concepto de ciudadanía social como base para una nueva legitimidad del orden jurídico.
- BALDASSARE, A.: “Costituzione e teoria dei valore”, *PD*, núm. 4, 1991.

Análisis de los valores constitucionales en la configuración del sistema jurídico del trabajo.
- CERRONI, U.: “Per una critica sistematica della categoria giuridica”, *Democrazia e Diritto*, núm. 3, 1974.

Crítica marxista al formalismo jurídico, centrada en el papel ideológico de las categorías jurídicas.

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (II): EXCLUSIÓN ESTRUCTURAL DE LOS INMIGRANTES POR LA CONDICIONALIDAD JURÍDICA DE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

1. Consideraciones introductorias

1.1. Introducción

El nivel no contributivo es considerado en España como un nivel suplementario a la Seguridad Social profesional, que trata de reforzar la cobertura y cubrir las necesidades que el nivel contributivo no atiende. Esta red de seguridad facilita nuevas reformas del sistema ante avances de carácter regresivo, pues ambos niveles (contributivo y no contributivo) vienen a funcionar como vasos comunicantes, de forma que la expansión de uno se acompaña del retroceso del otro, y viceversa. Y es por ello este nivel de cobertura no contributiva, es a fin de cuentas quien evita que las medidas regresivas tengan un carácter excluyente hacia ciertos segmentos de la sociedad, y todo ello con la finalidad de obtener el bienestar económico y social de la ciudadanía.

El régimen jurídico de las prestaciones no contributivas (o PNC), se encuentra en el Título VI de la LGSS, y su regulación reglamentaria se recoge en el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de Diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social (BOE de 21 de marzo). Actualmente existen dos clases reconocidas: la tradicionalmente denominada “pensión de invalidez” y la pensión de jubilación. En 2017 como ponía de manifiesto MALDONADO MOLINA, la denominación no era la más adecuada,

el término invalidez, no sólo era anacrónico, sino que hubiera sido más adecuado hablar de “discapacidad” atendiendo al estado de necesidad que viene a cubrir, sino que en este caso la pensión no guarda ninguna similitud con la prestación de invalidez permanente contributiva (hoy de incapacidad con la Ley 2/2025, de 29 de abril), que viene a cubrir el estado de necesidad generado por la pérdida de la capacidad laboral.

En este contexto pensionable y a la vista del bienestar que origina nuestro Sistema de Seguridad Social, signo de la prosperidad socioeconómica española de las últimas décadas no es aventurado señalar que España, también por su situación geográfica se haya convertido en un lugar preferente de inmigración. Este hecho, junto con el consecuente aumento demográfico, ha dotado a nuestro país de ciertos retos de carácter multidimensional que forman parte de una realidad social estructural, trayendo como consecuencias un incremento de los consecuentes costes en servicios públicos para el Estado, manifestándose una serie de repercusiones inmediatas en la estructura social de nuestro país. Este fenómeno, ha llevado a que los Poderes públicos con mayor o menor acierto tomen medidas encaminadas al recorte de determinados derechos para los extranjeros en el plano legal y jurisprudencial.

Como dato y desde un principio, la ya derogada Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre Derechos y Deberes de los Extranjeros en España (de manera poco acertada) supuso una primera respuesta a la entrada de inmigrantes en nuestro país, inspirando acciones que llevaban a un control casi policial y a una lógica de policía administrativa, con un elenco de derechos muy reducidos en virtud de esta situación. Con las posteriores LO 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, y su temprana reforma, la LO 8/2000, se apostó por (como señala su propio título), una perspectiva que incidía en dos planos:

1º La protección del ciudadano extranjero:

En este sentido a través de la regulación de los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros que fueron introducidos por la Disposición Final Segunda de esta Ley en el Código Penal español. Esta norma, por su singular redacción es la protección más eficaz que dispone el ciudadano de sus derechos y libertades en el contexto de la migración clandestina o irregular en el marco europeo en general pero singularmente a nuestro país por su situación geográfica ante los flujos migratorios.

2º La integración social (como del mismo título se desprende), al equiparar a los nacionales con los extranjeros y a estos entre sí independientemente a su condición administrativa de regularidad o irregularidad. Así, es una Ley muy

abierta y social que reconocía derechos para todos los extranjeros. Esta oportunidad, supuso para muchos inmigrantes una puerta para acceder a sanidad, educación y a ayudas sociales tales como las pensiones no contributivas, (en adelante PNC), suponiendo un gasto extra para las arcas del Estado, y es en este aspecto que, para obtenerla (a excepción de los ciudadanos del reino de España), los nacionales de otros países que residan legalmente en el estado España precisen, además, de una expresa habilitación normativa.

El Tribunal Supremo tras un cambio de criterios, se muestra no sólo partidario de esta condición sino además de un endurecimiento de los requisitos de residencia basado en el rechazo a que los extranjeros puedan solicitar dicha prestación con la simple inscripción en el padrón municipal partiendo de un fallo motivado basado en los fundamentos jurídicos del presente recurso de casación para la unificación de doctrina, lo que se hace conveniente discernir los puntos más relevantes de este supuesto.

Como paradigma, sentencias como la del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 276/2019 de 3 abril. 2019, REC. 1299/2017, contribuyeron a dificultar (junto con la actual regulación en nuestro ordenamiento) la reagrupación de los familiares del trabajador inmigrante. Ésta, consiste en una autorización también, pero en este caso de residencia para aquellos familiares de extranjeros residentes en España, un elemento que se dificulta, (por no decir se imposibilita de obtener), si el trabajador migrante carece de la acreditación de la residencia en España.

Para solicitar la Pensión no contributiva por jubilación, se requieren necesariamente la residencia legal en España, exigiendo el artículo 369 LGSS un periodo de diez años.

Para obtener dicho reconocimiento (a los efectos del citado artículo), la inscripción en el padrón municipal constituye un criterio necesario, pero no suficiente para acreditar la residencia legal en España para personas extranjeras. Esto se debe a que, a diferencia de los nacionales, a los extranjeros se les aplica una norma especial de extranjería, concretamente el artículo 31.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Esta disposición exige estar en posesión de una autorización de residencia válida y en vigor, lo que implica un control administrativo adicional respecto al simple empadronamiento.

En cambio, en el caso de los ciudadanos españoles, la residencia administrativa a efectos del acceso a prestaciones, servicios públicos o derechos administrativos se presume válidamente mediante la inscripción en el padrón municipal. Esta presunción se fundamenta en el artículo 16.1 del texto refundido

de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, que establece la obligación de toda persona de inscribirse en el padrón del municipio donde reside habitualmente. Esta previsión se desarrolla en el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, cuyo artículo 54 regula expresamente el empadronamiento como instrumento de constancia de la residencia efectiva en un término municipal.

Esta diferencia de trato encuentra su fundamento jurídico en la distinta posición constitucional y normativa de nacionales y extranjeros, y se justifica por la aplicación del principio de legalidad y jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la Constitución Española.

1.2. Justificación del proyecto y adecuación a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología e Innovación 2021-2027

1.2.1. Justificación del proyecto

El presente proyecto de investigación responde a la necesidad urgente de analizar, desde una perspectiva jurídico-crítica, las consecuencias estructurales que tiene la configuración legal del acceso a las pensiones no contributivas sobre las personas migrantes en España. El marco normativo vigente (basado en la exigencia de residencia legal prolongada y, en ciertos casos, en la nacionalidad o en la existencia de convenios bilaterales) ha dado lugar a un sistema asistencial que reproduce lógicas de exclusión estructural y que no garantiza de forma efectiva la protección de las personas en situación de necesidad, especialmente aquellas pertenecientes a colectivos vulnerables como los inmigrantes no comunitarios, los reagrupados mayores, los apátridas o los solicitantes de asilo.

La decisión de centrar el objeto de estudio en la condicionalidad jurídica asociada a la residencia y nacionalidad no surge de una preocupación meramente teórica, sino de la constatación empírica de que una parte significativa de la población residente en España, aunque arraigada y necesitada, queda excluida de derechos asistenciales básicos por razones formales o administrativas. Esta situación, ampliamente documentada por estudios del IMSERSO, informes del Defensor del Pueblo y pronunciamientos doctrinales recientes, pone en cuestión la coherencia del ordenamiento jurídico con los valores constitucionales de igualdad, dignidad y ciudadanía social efectiva (arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14 y 41 CE).

El proyecto parte, por tanto, de una inquietud jurídica legítima: si las pensiones no contributivas, concebidas como instrumentos de garantía de mínimos vitales desvinculados del historial laboral, están siendo condicionadas de hecho por requisitos que obstaculizan su acceso a quienes más lo necesitan, cabe preguntarse

si estamos ante una vulneración del principio de universalidad de la protección social y una desviación de la finalidad redistributiva del sistema.

Además, desde el punto de vista técnico-jurídico, resulta evidente que la residencia legal como categoría normativa no goza de un significado uniforme, y que su aplicación práctica genera diferencias de trato que, aunque formales en apariencia, se traducen en discriminaciones materiales injustificadas, especialmente en relación con la población migrante, y es que esta distinción entre sujetos con y sin derecho en función del estatus personal remite a una concepción excluyente de la ciudadanía social, incompatible con el artículo 41 de la Constitución Española que trataremos más adelante y que no limita la cobertura asistencial a la ciudadanía formal, sino que la extiende (como ha reconocido la misma jurisprudencia constitucional) a toda persona que se encuentre en situación de “necesidad objetiva”, algo que ya fue tenido en cuenta desde la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, cuyo preámbulo ya preveía que, el siguiente paso, habría de ser “una regulación unitaria de las distintas acciones de los poderes públicos para integrarlas en un nivel no contributivo de pensiones en favor de aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecieran de recursos económicos propios suficientes para su subsistencia”

En efecto, el principio de universalidad de la protección social, que forma parte del núcleo del Estado social, exige como señala MONEREO PÉREZ que las prestaciones asistenciales básicas (en este caso hoy las pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad) se distribuyan según criterios de necesidad y no de nacionalidad o regularidad administrativa estricta, salvo justificación especialmente intensa y razonada.

Desde el punto de vista jurídico-normativo, los requisitos cuestionados están contenidos en el Real Decreto Legislativo 8/2015, que incorpora el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 369 el cual establece como requisito para acceder a una pensión no contributiva de jubilación o invalidez la residencia legal y efectiva en España durante al menos diez años, de los cuales dos deben ser inmediatamente anteriores a la solicitud.

Esta configuración legal no contempla mecanismos de excepción ni sistemas de valoración individualizada, lo que se traduce en la exclusión de personas que, aun cumpliendo todos los elementos materiales (arraigo, carencia de recursos, edad, discapacidad), no pueden acceder a la prestación por carecer de documentación o por haber perdido la residencia legal en algún momento de su vida, una situación fruto de una realidad social donde en nuestro país la escasa eficacia e impericia normativa posibilita que no todos los trabajadores pueden llegar a obtener el derecho a la obtención del derecho a una pensión del sistema de seguridad social.

La lógica normativa del acceso a la pensión no contributiva se ha convertido en una forma de exclusión jurídica estructural basada en la interacción entre el régimen de extranjería y el diseño restrictivo del acceso a la asistencia pública básica.

En contraste a este tratamiento, a nivel europeo, tanto el TEDH como el TJUE han subrayado reiteradamente que la exclusión de prestaciones sociales básicas debe estar justificada por motivos legítimos, objetivos y proporcionados, y que las diferencias de trato basadas en la nacionalidad o en la situación administrativa pueden constituir discriminación contraria al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos o al artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, salvo que respondan a una necesidad social imperiosa.

Es por ello por lo que se exige una revisión interpretativa y normativa que armonice la legislación española con los estándares internacionales de derechos humanos (PIDESC, Carta Social Europea, Directiva 2004/38/CE) y con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Desde una perspectiva académico-investigadora, este proyecto responde a la necesidad de repensar el Derecho de la Seguridad Social como instrumento de inclusión sustantiva, y no como mera técnica de distribución administrativa de prestaciones.

Por ello, se propone un estudio que no se va a limitar simple y llanamente a describir las normas vigentes, sino que se focalizará además en analizar sus efectos sociales reales, evaluar su compatibilidad constitucional para finalmente plantear alternativas jurídicas viables, con fundamento en el principio de proporcionalidad y siempre desde la óptica del garantismo social.

Por todo lo anterior, este proyecto se justifica no solo por su pertinencia jurídica, sino también por su relevancia social, constitucional y científica, al abordar una laguna normativa que afecta directamente a los derechos fundamentales de miles de personas residentes en España, y que interpela el modelo de ciudadanía sobre el que se construye el Estado social y democrático de Derecho.

1.2.2. Adecuación a la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología e Innovación 2021-2027

La Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 (EECTI), aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de marzo de 2021, no hace una mención expresa a las pensiones no contributivas (PNC), aunque sí incorpora marcos de acción que permiten integrar el estudio de estas prestaciones dentro de sus prioridades estratégicas.

En particular, la Estrategia identifica el reto del envejecimiento poblacional, la sostenibilidad del Estado del bienestar, la salud y el bienestar social, así como

la reducción de desigualdades como ámbitos prioritarios de investigación e innovación. Estos vectores se hallan estrechamente vinculados con las pensiones no contributivas, dado que tales prestaciones -tanto en su modalidad de jubilación como de incapacidad- constituyen un instrumento esencial de inclusión social, garantizando ingresos mínimos a colectivos que, por razones de edad, discapacidad o exclusión laboral, carecen de recursos suficientes para su subsistencia.

La conexión entre la EECTI y las pensiones no contributivas se proyecta en varias direcciones:

En primer lugar, desde la perspectiva de la investigación socioeconómica y jurídica, la Estrategia impulsa la evaluación de políticas públicas para la reducción de la pobreza y la desigualdad, lo que abre un espacio para analizar críticamente los requisitos de acceso a las PNC, en especial los de nacionalidad y residencia legal, que pueden generar exclusión estructural de determinados colectivos, como las personas migrantes en situación administrativa irregular.

En segundo lugar, desde la óptica de la digitalización y la modernización administrativa, la EECTI promueve el uso de tecnologías en la gobernanza pública, lo que incide directamente en los procesos de solicitud, tramitación y reconocimiento de las PNC, con el riesgo de exclusión digital para los beneficiarios potenciales más vulnerables.

Finalmente, desde un plano más amplio, la Estrategia subraya la importancia de la investigación con impacto en el bienestar y cohesión social, lo cual legitima líneas de estudio orientadas a la compatibilidad de las pensiones no contributivas con los estándares europeos de derechos humanos y con el principio de ciudadanía social. La EECTI subraya la relevancia de la ciencia orientada a la solución de los grandes retos sociales y defiende una visión integradora del conocimiento, entendiendo que la investigación debe traducirse en reformas, innovación institucional y justicia social efectiva. Desde esta perspectiva, el análisis que se propone sobre los requisitos de nacionalidad y residencia en el acceso a la pensión no contributiva constituye una aportación estratégica para mejorar el diseño y aplicación del sistema de protección social. Estos requisitos, tal y como han sido regulados, generan exclusión sistemática de personas en situación de necesidad, especialmente extranjeras, y contradicen los valores constitucionales de igualdad, dignidad y universalidad. El proyecto se propone diagnosticar esta exclusión desde un punto de vista jurídico-normativo y proponer mecanismos de reforma que permitan armonizar el marco legal con los compromisos internacionales de España en materia de derechos humanos.

Finalmente, el enfoque metodológico adoptado en este proyecto que combina el análisis dogmático del ordenamiento jurídico (a través de la identificación de las

diversas finalidades que determinan las normas jurídicas, y sus posibles conflictos entre propósitos diversos) con una dimensión aplicada y comparada se adecúa al modelo de ciencia transformadora que impulsa la EECTI. La transferencia del conocimiento jurídico generado se articula a través de propuestas legislativas, dictámenes, formación a operadores jurídicos y difusión institucional, con el fin de impactar directamente en la práctica normativa. Esta transferencia de conocimiento al servicio del cambio estructural constituye un objetivo transversal de la Estrategia, que reconoce el valor del Derecho como instrumento de innovación social.

1.3. Metodología a emplear

El presente proyecto de investigación se enmarca en el campo de la ciencia jurídica, y más concretamente dentro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, empleando una metodología característicamente jurídico-dogmática, aunque ampliada por una orientación crítica, constitucional y multidisciplinar que permita abordar la complejidad del objeto de estudio: el impacto de los requisitos de nacionalidad y residencia como categorías normativas excluyentes en el acceso a las pensiones no contributivas.

Como punto de partida, se sigue un enfoque metodológico que parte del análisis sistemático del Derecho positivo, conforme a las reglas tradicionales de la dogmática jurídica, a partir de los principios de legalidad, coherencia, jerarquía normativa y sistematicidad. Se presta atención específica a los textos legales aplicables -en particular, el ya citado anteriormente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de Diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, que constituyen la base del régimen legal de las pensiones no contributivas, así como a las disposiciones relevantes de la normativa de extranjería. Este análisis es completado con el estudio pormenorizado de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia, así como del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyas decisiones constituyen una fuente esencial para comprender la evolución hermenéutica del acceso a los derechos sociales en contextos de exclusión.

Este tratamiento jurídico positivo es enriquecido mediante una revisión crítica de la doctrina científica especializada quien subraya la necesidad de reconstruir la metodología jurídica del trabajo desde parámetros no formalistas, incorporando los condicionantes históricos, sociales y políticos que configuran el fenómeno normativo. Así, se considera que la metodología jurídica no puede limitarse a la exégesis normativa ni a la mera lógica formal, sino que ha de incorporar la lógica argumentativa práctica y el análisis valorativo, especialmente cuando se trata de

interpretar normas relacionadas con los derechos sociales fundamentales, como la asistencia social mínima o la ciudadanía social sustantiva.

Desde este enfoque, se adopta un modelo de análisis que combina la hermenéutica jurídica con una lectura constitucional finalista del ordenamiento, en virtud del cual las normas deben ser interpretadas conforme al principio de efectividad de los derechos fundamentales, en especial los artículos 1.1, 9.2, 14 y 41 de la Constitución Española. Este enfoque hermenéutico toma como base la jurisprudencia del Tribunal Constitucional quien reconoce la dimensión prestacional del Estado social como una exigencia derivada de la dignidad humana y la igualdad material, así como en las doctrinas del constitucionalismo garantista, en particular las elaboradas por Luigi Ferrajoli, que conciben el Derecho como sistema de garantías orientado a hacer efectivos los derechos fundamentales.

Paralelamente, el proyecto incorpora técnicas propias del análisis jurisprudencial, tanto desde el punto de vista sistemático como histórico. No se ha tratado de una simple recopilación de sentencias, sino de un estudio argumentativo de los fundamentos jurídicos de las decisiones, sus líneas de evolución y sus contradicciones internas. En especial, se presta atención a las interpretaciones divergentes sobre el concepto de residencia legal y sus efectos en el acceso a la pensión no contributiva, y al modo en que los tribunales nacionales y europeos abordan las tensiones entre el principio de igualdad y las exigencias administrativas o migratorias.

La metodología de carácter interdisciplinar, integradora y sistemática, abarca tanto la vertiente técnico-jurídica del derecho vigente, como también una perspectiva funcional o de político-jurídica, que permite identificar las disfunciones y carencias del modelo regulador vigente. Se estructura, así, el objeto de estudio en objetivos y aspectos precisos, para luego reconstruir las opciones de política jurídica a una unidad lo más coherente posible. También se nutre de conexiones, cuales aportes provenientes de la sociología jurídica y del pensamiento crítico. A partir de la idea de “estatus personal” como categoría jurídica funcional, se interroga sobre el papel de las normas en la reproducción de desigualdades sociales, siguiendo líneas de pensamiento jurídico como las de ALAIN SUPLOT o GINO GIUGNI, que abogan por un Derecho del Trabajo concebido como instrumento de inclusión y de transformación social.

Por lo que respecta a la noción de condicionalidad jurídica, no se trata como una simple categoría neutral, sino como un dispositivo de exclusión estructural que afecta a la distribución real de los derechos en el marco del Estado social. La perspectiva metodológica, por tanto, ha sido también crítica, en el sentido defendido por la teoría jurídica contemporánea que rechaza una visión del Derecho como sistema cerrado, y lo concibe más bien como resultado de relaciones sociales

conflictivas, institucionalizadas en normas cuya función debe ser valorada a la luz de los fines del constitucionalismo democrático.

Se integra, asimismo, un enfoque de derecho comparado que parte a través del estudio de legislaciones y resoluciones judiciales de otros ordenamientos europeos y del ámbito internacional, contrastando la regulación española en materia de acceso a prestaciones asistenciales con los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación. Este análisis permite identificar mejores prácticas y fundamentos interpretativos que podrían contribuir a una evolución jurisprudencial más acorde con los principios del Derecho internacional de los derechos humanos y de la Unión Europea.

Es el objeto a conocer lo que determina el método más adecuado para su comprensión o conocimiento y es por ello por lo que la línea metodológica del presente proyecto no se agota en la dogmática jurídica, sino que aspira a una reconstrucción crítica, integral y propositiva del problema objeto de estudio, al servicio de una ciencia jurídica comprometida con la realización efectiva de los derechos sociales. Se trata de asumir que la función del jurista no es únicamente describir o sistematizar el Derecho vigente, sino también contribuir, mediante la argumentación racional, al progreso del orden jurídico en clave de justicia para los extranjeros.

2. Hipótesis y objetivos

La hipótesis de partida que guía el presente proyecto de investigación es que la configuración normativa vigente de los requisitos de nacionalidad y residencia legal prolongada en el acceso a las pensiones no contributivas en España constituye una forma de condicionalidad jurídica que vulnera los principios fundamentales del Estado social y democrático de Derecho, en tanto que impone barreras normativas de carácter estructural que limitan el acceso efectivo a derechos sociales básicos a una parte significativa de la población residente en situación de necesidad. Dicha hipótesis se basa en la constatación de que la lógica restrictiva que informa la normativa sobre extranjería y su proyección en el sistema asistencial español produce una discriminación indirecta que afecta especialmente a colectivos vulnerables, como las personas migrantes, mayores sin recursos, mujeres extranjeras cuidadoras de larga duración, solicitantes de asilo, personas apátridas o con situaciones de residencia precaria, a quienes se niega de facto la cobertura básica del sistema de Seguridad Social, a pesar de cumplir con las condiciones materiales de necesidad y arraigo.

Desde un punto de vista constitucional, se sostiene que esta exclusión normativa contradice el principio de igualdad sustancial reconocido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, así como la obligación positiva del Estado de

garantizar la suficiencia económica de las personas mayores o con discapacidad, de acuerdo con el artículo 41 CE. Igualmente, entra en tensión con los compromisos internacionales suscritos por España, como el citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ya en adelante PIDESC), la Carta Social Europea y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, los cuales reconocen el derecho a la asistencia social sin discriminaciones basadas en el origen nacional o el estatus administrativo de la persona.

Asimismo, esta hipótesis se enmarca en una perspectiva crítica del Derecho, que pone de relieve el papel activo del ordenamiento jurídico en la producción y reproducción de desigualdades estructurales. Y es que la legislación de extranjería ha extendido su influencia sobre el sistema de protección social, imponiendo requisitos formales que no guardan relación directa con la finalidad material de la norma, esto es, la garantía de una existencia digna para quienes carecen de recursos suficientes. Desde esta óptica, la pensión no contributiva deja de funcionar como instrumento de justicia redistributiva para convertirse en un privilegio condicionado al cumplimiento de criterios excluyentes, generando una fractura entre ciudadanía formal y ciudadanía social².

2.1. Objetivo general

1-Analizar críticamente el impacto de los requisitos de nacionalidad y residencia en el acceso a las pensiones no contributivas en España, evaluando su justificación jurídica, su compatibilidad con los principios constitucionales y supranacionales, y su incidencia en los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, especialmente migrantes.

2.2. Objetivos específicos

- 1º. Analizar las finalidades originales de la pensión no contributiva y su posible desajuste con respecto a la realidad social contemporánea.
- 2º. Estudiar la deficiente protección social de los mayores extranjeros: análisis crítico del modelo pensionable español no contributivo
- 3º. Localizar las tensiones que se producen como consecuencia del modelo pensionable español no contributivo
- 4º. Identificar los elementos que conllevan a la exclusión de las personas inmigrantes del sistema de pensiones no contributivas
- 5º. Analizar desde un punto de vista crítico de la PNC y búsqueda de propuestas normativas a la luz de los estándares internacionales de derechos humanos y de las soluciones ofrecidas en otros ordenamientos jurídicos.

- 6º. Estudiar de los límites constitucionales y tensiones normativas de la exclusión de personas migrantes del sistema de pensiones no contributivas
- 7º. Valorar la condicionalidad jurídica establecida para las PNC a la luz de los criterios legales adoptados para otras vías de protección de los mismos colectivos (ingreso mínimo vital y prestación sanitaria).

3. Planteamiento problemático de la cuestión: la deficiente protección social de los mayores extranjeros

3.1. Las finalidades originales de la pensión no contributiva y su posible desajuste con respecto a la realidad social contemporánea

Las pensiones no contributivas fueron concebidas, en el marco del sistema español de Seguridad Social, como una manifestación concreta de los principios del Estado social y democrático de Derecho. Las no contributivas se caracterizarían por financiarse mediante recursos procedentes de los presupuestos públicos y su obtención no se condiciona a exigencias previas de afiliación y cotización”.

Su finalidad originaria consistía en garantizar un nivel mínimo de protección económica a todas aquellas personas que, por ausencia de historial contributivo suficiente o por encontrarse fuera del mercado laboral formal, careciesen de recursos suficientes para cubrir sus necesidades básicas. En efecto, el reconocimiento normativo de estas prestaciones en la Ley General de la Seguridad Social y su configuración como parte del nivel asistencial del sistema respondían a una lógica de justicia redistributiva, articulada en torno a los valores de igualdad material, dignidad humana y solidaridad intergeneracional.

Históricamente, la institucionalización de las pensiones no contributivas se vincula a los procesos de expansión del Estado del bienestar y a la necesidad de completar las lagunas de cobertura propias del modelo contributivo, que tiende a dejar fuera a amplios sectores de la población no incorporados plenamente al empleo formal. Esta finalidad adquiere pleno sentido si se pone en relación con el mandato contenido en el artículo 41 de la Constitución Española, que establece el derecho de todos a la protección social en situaciones de necesidad, sin exigir como presupuesto la previa inserción en el sistema productivo. El fundamento constitucional de la pensión no contributiva es, por tanto, sustancialmente distinto del de las prestaciones contributivas: mientras estas descansan sobre la lógica del mérito laboral y la cotización, aquellas se apoyan en el reconocimiento de un derecho universal a la asistencia mínima, con independencia del historial laboral del beneficiario.

Sin embargo, la evolución normativa y práctica de estas prestaciones ha mostrado una progresiva desconexión respecto a sus fines originales, dando lugar

a un modelo restrictivo, formalista y, en ciertos aspectos, excluyente. Este desajuste se manifiesta, de forma especialmente elocuente, en la exigencia de requisitos como la residencia legal continuada o la nacionalidad, que no encuentran respaldo directo ni en el texto constitucional ni en la finalidad redistributiva de estas prestaciones. En lugar de operar como un instrumento de inclusión, la pensión no contributiva tiende, en su configuración actual, a reproducir lógicas selectivas que restringen el acceso efectivo de las personas más vulnerables, especialmente aquellas pertenecientes a colectivos migrantes, solicitantes de asilo o en situación administrativa irregular.

El requisito de residencia legal prolongada, es decir, “la exigencia de diez años de residencia legal en España”, de los cuales “dos” deben ser inmediatos a la solicitud) es la relevancia más clásica de filtro estructural, un contratiempo que impide el reconocimiento del derecho a personas que, pese a estar empadronadas, contar con vínculos familiares consolidados y encontrarse en situación de necesidad objetiva, no pueden acreditar documentalmente la continuidad legal exigida. “Además del requisito de que los extranjeros residan legalmente en España en el momento de solicitar la prestación no contributiva, en algunos casos se exigen requisitos adicionales vinculados a esta condición de residencia: así, puede requerirse que esta residencia se haya prolongado previamente durante un determinado lapso de tiempo, o bien que se mantenga una vez concedida la prestación para seguir percibiendo sucesivas mensualidades. Evidentemente, estos requisitos producen un impacto desfavorable sobre las personas de origen extranjero”.

Del mismo modo, el requisito de nacionalidad o de pertenencia a países con convenio bilateral aplicable excluye de facto a ciudadanos extranjeros sin convenio, aunque hayan residido en España durante años y cumplan con todos los requisitos materiales del derecho. Estas barreras no solo carecen de justificación funcional desde la lógica de la asistencia, sino que contravienen el principio de igualdad material y los compromisos internacionales asumidos por España en materia de derechos sociales y no discriminación.

En este contexto, la pensión no contributiva parece haber derivado hacia un sistema de protección selectivo y condicionado, donde el acceso no se rige tanto por el principio de necesidad como por el cumplimiento estricto de determinadas condiciones jurídico-administrativas. Esta mutación del modelo evidencia una profunda tensión entre los fines originarios de la prestación (garantizar un mínimo vital a todas las personas en situación de necesidad) y su aplicación práctica, caracterizada por criterios de exclusión que afectan a colectivos estructuralmente desaventajados. Se asiste, por tanto, a una suerte de contradicción performativa del Derecho, en la que una norma que nace para ampliar la cobertura termina consolidando mecanismos de exclusión institucionalizada.

Este desajuste reclama una revisión crítica del marco normativo vigente, orientada a reconfigurar la pensión no contributiva como un verdadero derecho subjetivo prestacional, dotado de efectividad material y conforme a los principios constitucionales. Ello implica, en primer lugar, abandonar el modelo de condicionalidad rígida basado en el estatus jurídico del beneficiario, y sustituirlo por un sistema centrado en la valoración individualizada de las circunstancias personales, económicas y sociales. En lugar de exigir un determinado tipo de residencia o una nacionalidad específica, el sistema debería evaluar la situación de necesidad objetiva del solicitante, su arraigo en el país, su vinculación con redes comunitarias o familiares, y su participación en la vida social. La residencia, en este sentido, no debería concebirse como un estatus jurídico-administrativo, sino como un hecho social y humano, acreditable por múltiples vías.

Asimismo, resulta necesario reforzar el papel de los servicios sociales en el proceso de reconocimiento de la prestación, permitiendo que puedan emitir informes vinculantes sobre la situación de vulnerabilidad del solicitante, al margen de los criterios estrictamente formales. Estos informes deberían operar como prueba suficiente de arraigo y necesidad, evitando denegaciones automáticas basadas únicamente en la ausencia de documentos legales de residencia.

Desde el punto de vista legislativo, sería conveniente introducir en la Ley General de la Seguridad Social una cláusula de flexibilidad o de excepción social, que permita conceder la pensión no contributiva en supuestos en los que, aunque no se cumplan todos los requisitos formales, concurren circunstancias de especial gravedad social o humanitaria. Esta cláusula debería estar guiada por el principio de proporcionalidad y por el respeto a la dignidad humana, actuando como contrapeso al formalismo excesivo que caracteriza actualmente al sistema.

Por otro lado, la doctrina constitucional debería avanzar hacia una interpretación más expansiva del artículo 41 CE, en la línea de considerar que el derecho a la asistencia social no puede estar subordinado a requisitos que excluyen precisamente a quienes se encuentran en mayor situación de desprotección. Una concepción garantista del Estado social exige que las barreras de acceso sean razonables, necesarias y proporcionadas, y que cualquier restricción al ejercicio efectivo del derecho esté debidamente justificada. En este sentido, los principios de igualdad, no discriminación y universalidad deben actuar como límites materiales al legislador y como guía para la actuación administrativa y judicial.

A tenor de lo expresado se hace necesario integrar esta revisión normativa en una reflexión más amplia sobre el modelo de ciudadanía que subyace al sistema de protección social. Si la ciudadanía se reduce a un estatus formal asociado a la nacionalidad o a la regularidad administrativa, los derechos sociales se convierten en privilegios condicionados, y no en garantías universales. Por el contrario, si se

asume una concepción sustantiva de la ciudadanía, fundada en la dignidad de la persona y en la pertenencia social efectiva, el derecho a la asistencia, incluida la pensión no contributiva debe estar vinculado a la necesidad y no al estatus. La transformación del modelo actual exige, por tanto, no solo cambios normativos puntuales, sino una relectura estructural del papel de los derechos sociales en el sistema constitucional y en la arquitectura democrática del Estado.

3.2. La deficiente protección social de los mayores extranjeros: análisis crítico del modelo pensionable español no contributivo

Como premisa, la pensión no contributiva (o PNC), tanto en su modalidad de jubilación como de incapacidad, cumple una función clave en el sistema de Seguridad Social como último umbral de garantía de ingresos mínimos para quienes no han cotizado lo suficiente para generar derecho a prestaciones contributivas.

Sin embargo, los requisitos normativos vigentes, en particular la residencia legal prolongada y la nacionalidad española o la regularidad administrativa, excluyen a una parte significativa de la población mayor extranjera, especialmente a los ascendientes reagrupados y a migrantes con trayectorias de precariedad documental.

Los estados de bienestar con vocación universal aplican también al ámbito de la protección social la “homogeneidad” en lo que refiere al disfrute de los derechos básicos de la ciudadanía, como la seguridad social.

En cuanto a la exclusión de personas mayores extranjeras, este perfil invisibilizado ha comenzado a ser evidenciado en numerosos estudios y pronunciamientos institucionales han advertido del aumento de situaciones de extrema vulnerabilidad entre personas extranjeras mayores de 65 años que no han generado pensión contributiva y que no acceden tampoco a la pensión no contributiva por no cumplir el requisito de residencia legal continuada de diez años, con al menos dos inmediatamente anteriores a la solicitud. El grupo más afectado está constituido por personas mayores reagrupadas a través del procedimiento de reagrupación familiar en régimen general, que acceden a España en edad avanzada y, por tanto, no pueden generar derechos en el sistema contributivo ni acreditar la antigüedad de residencia necesaria para acceder a la PNC.

En estos casos, la dependencia económica de los familiares reagrupantes es la única vía de subsistencia, lo que genera una situación estructural de exclusión y una carga invisible para los hogares migrantes. Es decir, esta exclusión ya no solo afecta a los derechos individuales de las personas extranjeras mayores, sino que proyecta una externalización de la protección social hacia las redes familiares, rompiendo con la lógica universalista del Estado del bienestar.

La falta de acceso a ingresos mínimos regulares tiene como consecuencia inmediata la desprotección material de estas personas, que se traduce en Inseguridad alimentaria, ausencia de recursos para cubrir gastos básicos y dependencia total de hijos/as o familiares, una falta de autonomía vital y sanitaria, al quedar fuera del acceso prioritario a servicios complementarios como la teleasistencia o la atención domiciliaria y el desincentivo al empadronamiento, pues algunas familias optan por ocultar la residencia del familiar mayor extranjero para evitar perder prestaciones o verse sometidos a fiscalización por parte de los servicios sociales. Estas situaciones alimentan una dinámica de invisibilización administrativa que impide incluso cuantificar con precisión el alcance del problema.

Como dato, España enfrenta un proceso creciente de envejecimiento de su población migrante, especialmente entre las personas extranjeras extracomunitarias llegadas en las décadas de 1990 y 2000. Según los datos del informe Perfil del pensionista de PNC y del beneficiario de Prestaciones Sociales y Económicas para personas con discapacidad (o PSPD) 2024 del IMSERSO (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030), en el año 2024 se estimaron 234.756 perceptores de pensiones no contributivas de jubilación, de las que 19.536, el 8,32%, correspondían a personas nacionales de terceros países.

La consecuencia es un fenómeno creciente de pobreza en la vejez entre personas migrantes, cuya magnitud apenas empieza a visibilizarse. Es por ello por lo que esta exclusión de las personas mayores migrantes del sistema público de pensiones no es un fallo accidental, sino un resultado esperable del diseño normativo actual, que ignora trayectorias laborales invisibles e impone requisitos de imposible cumplimiento a quienes han contribuido social y económicamente al país.

Además, esta exclusión puede tener efectos intergeneracionales negativos al sobrecargar a los descendientes que sostienen económicamente a sus mayores, debilitando la cohesión familiar y perpetuando ciclos de pobreza.

Desde el punto de vista jurídico-constitucional, esta situación plantea dudas sobre la compatibilidad del régimen vigente con los principios del Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE), la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y el derecho a la igualdad (art. 14 CE). Si bien el Tribunal Constitucional ha considerado legítimo el uso de la residencia legal como criterio de acceso a las prestaciones sociales, lo cierto es que la aplicación estricta del requisito produce efectos desproporcionados y discriminatorios sobre colectivos estructuralmente desfavorecidos.

3.3. Tensiones que se producen como consecuencia de ese modelo el pensionable español no contributivo

El sistema de pensiones no contributivas (PNC), creado para garantizar un ingreso mínimo a las personas en situación de vulnerabilidad social, plantea en su configuración jurídica un efecto generado de tensiones de fuerzas contrapuestas entre los fines del Estado social y las barreras normativas que impone a ciertos colectivos. El origen de esta surge de la colisión entre los requisitos de residencia legal prolongada y/o los necesarios para la obtención de la nacionalidad española, con el principio de ciudadanía social, entendida como el derecho universal de todo individuo, que, por el mero hecho de residir en una comunidad política, debe tener acceso a un mínimo vital digno. El origen político económico de esta tensión fue identificado por Marshall al determinar las fuerzas contrapuestas que ejercían por un lado la ciudadanía social integradora e igualitaria y el capitalismo, quien fomenta la desigualdad, y la aparición de consumidores sin derechos lo que conlleva a la estratificación social.

La línea de MARSHALL venia definida en la premisa que describe que la ciudadanía social es quien debilita al capitalismo, a pesar de no poder cambiar la estructura de la distribución de la riqueza que dicho sistema económico impone. Por ello y desde esta perspectiva, los derechos sociales son los que no pueden quedar condicionados exclusivamente a la ciudadanía formal o a la regularidad administrativa, sino que deben articularse con criterios de inclusión sustancial, siendo la experiencia práctica la que demuestra que, una ciudadanía social genuina no puede descansar únicamente en la nacionalidad o en el estatus legal del individuo, sino que debe hacerlo en su pertenencia efectiva a la comunidad política y en su necesidad acreditada de protección.

Este propósito contrasta con las exigencias de la condicionalidad jurídica de la residencia y la nacionalidad que la legislación española impone al establecer que para acceder a una pensión no contributiva de jubilación o incapacidad es necesario cumplir de facto con los requisitos de residencia legal y continuada. Aunque no se exige nacionalidad española en todos los casos, sí se requiere estar en situación de residencia legal, lo que excluye automáticamente a las personas extranjeras en situación administrativa irregular, incluso cuando han vivido en España durante décadas.

Actualmente la problemática sigue sin resolverse pues la obtención de la residencia y la nacionalidad por cumplimiento de requisitos se fundamenta, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema y la conexión del beneficiario con la comunidad nacional. En sentencias como la STC 236/2007 de 7 de noviembre, el Tribunal ha afirmado que la residencia legal puede ser un criterio legítimo para limitar el

acceso a las prestaciones, siempre que no sea arbitrario ni desproporcionado. No obstante, y como era predecible, esta línea razonamiento ha sido criticada por parte de la doctrina, que advierte que dicha condicionalidad genera efectos regresivos y profundiza las desigualdades estructurales ya existentes. La imposibilidad de cumplir con estos requisitos afecta particularmente a personas migrantes, solicitantes de asilo o apátridas, que son precisamente quienes se encuentran en mayor necesidad de protección social.

Junto a estas dos de importancia se une el rechazo sistemático de solicitudes por motivos formales, sin atender a la situación material del solicitante, contraviene el principio de dignidad de la persona, que debería ser el eje central del diseño de las políticas sociales, ahora bien, no solo los ciudadanos españoles pueden ser beneficiarios de prestaciones no contributivas, y es que, desde hace casi 30 años el ámbito de aplicación personal del nivel no contributivo de Seguridad Social fue extendido (aunque de forma limitada) a otros extranjeros residentes en España en virtud de la Ley 13/1996 que dio nueva redacción al artículo 7.5 del TRLGSS aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994. Y acabó por ampliarse a todos los extranjeros residentes legales en España en virtud de la Ley Orgánica 4/2000 (tal y como actualmente refleja el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015).

Por tanto, los derechos reconocidos en España a las personas extranjeras en el ámbito del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social viene condicionada por su nacionalidad, en primer lugar, y dependiendo de este dato, por su situación administrativa en España, en segundo lugar.

Por aplicación del artículo 14.1 de la Ley Orgánica 4/2000, los nacionales de Terceros Estados que residan legalmente en España podrán acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles. Consecuentemente es evidente que también lucrar pensiones no contributivas de Seguridad Social. *A sensu contrario*, no pueden acceder a las PNC los inmigrantes irregulares, entendiéndose por tales a los nacionales de un tercer país presente en el territorio de un Estado miembro que no cumpla o haya dejado de cumplir las condiciones necesarias para poder permanecer o residir en dicho Estado miembro (artículo 2.b) de la Directiva 2009/52). En todo caso, este artículo 14 no es tan novedoso como parece pues ya el artículo 7 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 30/1996 dio cumplimiento a lo establecido en el Convenio nº 97 OIT sobre trabajadores migrantes y equiparó a los extranjeros residentes con los españoles en relación con las prestaciones contributivas.

Respecto a los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o en los que se aplique el Derecho de la Unión (Espacio Económico Europeo y Suiza) hay que tener en cuenta las previsiones contenidas en el Reglamento 883/2004 sobre

la coordinación de los sistemas de Seguridad Social que se aplica a prestaciones contributivas y no contributivas de Seguridad Social, así como a las prestaciones especiales en metálico no contributivas, cuyo artículo 4 consagra el principio de igualdad de trato quedando vedada, por tanto, cualquier discriminación basada en la nacionalidad del solicitante.

Los sujetos protegidos por las normas de coordinación de sistemas de Seguridad Social podrán, además, totalizar los períodos de residencia acreditados en otros Estados en los que se aplique el Derecho de la Unión como si de períodos de residencia en España se tratase (artículo 6 del Reglamento 883/2004).

En materia de reconocimiento de prestaciones no contributivas de Seguridad Social españolas a extranjeros en igual de condiciones que los españoles no solo el Reglamento 883/2004 resulta de aplicación sino también el Reglamento 1231/2010, los Acuerdos Euro mediterráneos entre la UE y los países del Magreb. Sin olvidar que, de los 24 Tratados bilaterales de ratificados por España y en vigor actualmente, tres de ellos (Australia, Chile y República Dominicana) incluyen dentro de su ámbito de aplicación material a las prestaciones no contributivas. Como indica FERRADANS CARAMÉS, respecto a los tres convenios citados “para la concesión de las prestaciones no contributivas cada parte tendrá en cuenta sólo los períodos de residencia acreditados en dicha parte”. Es decir, no se aplica el principio de totalización de períodos acreditados en otros territorios.

4. La exclusión de las personas inmigrantes del sistema de pensiones no contributivas

En línea con el objetivo específico nº 4 se procede a identificar los elementos que conllevan a la exclusión de las personas inmigrantes del sistema de pensiones no contributivas.

Como es sabido, el Ordenamiento jurídico español responde a una serie de factores normativos, administrativos y estructurales que, en conjunto, operan como barreras de acceso a esta modalidad de protección social. Uno de los elementos más determinantes es el requisito legal de residencia, que exige haber residido legalmente en España durante al menos diez años, dos de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud. Esta exigencia deja fuera a numerosos inmigrantes en situación administrativa irregular, así como a quienes han tenido trayectorias migratorias discontinuas o no pueden acreditar su residencia de forma documental, a pesar de haber vivido en el país de forma estable.

A ello se suma la exigencia de nacionalidad o de vínculos específicos que, aunque no es un requisito general para acceder a estas pensiones, en la práctica se traduce en un trato desigual. Las personas procedentes de países con convenios bilaterales pueden ver reconocidos ciertos derechos, mientras que quienes proceden

de países sin dichos acuerdos, o cuyas cláusulas no contemplan la igualdad de trato en prestaciones no contributivas, quedan al margen del sistema.

Otro factor que agrava la exclusión es la dificultad probatoria. Acreditar empadronamiento continuado, residencia legal o medios económicos resulta más complejo para las personas migrantes, especialmente si no dominan el idioma, desconocen los procedimientos o carecen de apoyo técnico. Este desconocimiento, sumado a la falta de campañas informativas accesibles y culturalmente adecuadas, genera un escenario en el que muchas personas no ejercen derechos que les corresponden legalmente.

Además, la administración suele aplicar los requisitos de forma restrictiva, con prácticas que tienden a valorar de forma limitada el arraigo o la residencia efectiva, incluso cuando existe prueba suficiente. Esta actitud restrictiva se ve reforzada por una cierta estigmatización institucional hacia las personas extranjeras en situación de necesidad, lo que contribuye a una exclusión estructural más allá de lo estrictamente normativo.

Por otro lado, a diferencia de las pensiones contributivas, no existen mecanismos internacionales de totalización de periodos de residencia que permitan computar los años vividos en distintos países a efectos del cumplimiento de los requisitos. Esta ausencia de coordinación internacional deja sin protección a personas que han desarrollado trayectorias vitales transnacionales, muy frecuentes en el fenómeno migratorio actual.

No es aventurado afirmar, por tanto, que el diseño del sistema carece como veremos en el siguiente epígrafe, de una perspectiva intercultural o de adaptación a realidades diversas, lo que impide responder a las necesidades específicas de los colectivos migrantes. No existen protocolos diferenciados ni criterios de flexibilidad que reconozcan la vulnerabilidad añadida derivada del estatus migratorio, lo cual refuerza una lógica de exclusión social basada en la condición jurídica de la persona.

4.1. Análisis crítico a la luz de los estándares internacionales de derechos humanos

En nuestro país, la citada Ley 26/1990 que regula las pensiones no contributivas de Seguridad Social, en su Exposición de Motivos, viene a señalar que los únicos requisitos exigidos para tener derecho a las mismas son, con carácter general, la residencia en territorio nacional y la insuficiencia de recursos, y además ya con carácter específico, la edad de sesenta y cinco años, para la pensión de jubilación, y la edad de dieciocho años y el grado de minusvalía establecido, para la de incapacidad. La cuantía de ambas pensiones es uniforme y se fijará en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Ambas pensiones no contributivas legalmente se configuran como un derecho subjetivo personal, y se financian a través de impuestos no exigiéndose a los beneficiarios período alguno de cotización además que, por su naturaleza, tienen carácter vitalicio. Puede afirmarse con certeza que las pensiones no contributivas son una manifestación de la solidaridad nacional por lo que se reservan sólo para sus ciudadanos o a quienes acreditan fuertes vínculos con el país que las financia. Es decir, la exigencia de la residencia es consustancial a la vía de financiación de las PNC puesto que “están previstas para quienes demuestren tener un cierto arraigo en España, una vinculación que sea la contrapartida al hecho de sufragarse, vía presupuestos generales del Estado, con cargo a los impuestos que se satisfacen por quienes en ella viven y tienen sus actividades”

Mientras que en relación con los elementos personales cada prestación/pensión tiene sus especificidades, hay un elemento transversal y común en el nivel no contributivo de Seguridad Social: la exigencia de residencia en España (lo que no excluye que existan contadas excepciones).

Sin embargo, el concepto de residencia es un concepto polisémico como ha reconocido el propio Tribunal Supremo: “el concepto jurídico de “residencia” pertenece a una familia en la que se encuentra emparentado con los conceptos de “domicilio” y de “estancia”. Por otra parte, el sustantivo “residencia” viene acompañado a menudo en las distintas ramas legislativas que lo utilizan de diversos adjetivos: “residencia habitual”, “residencia temporal”, “residencia permanente” o “residencia de larga duración”. Es de notar, además, que la determinación de la residencia en sus diferentes modalidades se puede graduar con cierta elasticidad mediante la aplicación de umbrales o criterios, que no son exactamente los mismos en las distintas ramas o sectores del ordenamiento donde tenga efectividad ; no es exactamente igual la residencia a efectos del impuesto de la renta que la residencia a efectos del derecho-deber de empadronamiento en un municipio, o que la residencia a efectos de la legislación de extranjería, o que la residencia a efectos de movilidad geográfica de los trabajadores, o que la residencia a efectos de los derechos de sufragio activo y pasivo” (STS 806/2018DE 25 DE JULIO DE 2018. RC num. 3335/2016). En todo caso, cuando el nacimiento y conservación del derecho a una prestación no contributiva de Seguridad Social está subordinado al requisito de la residencia, la terminología tradicionalmente utilizada hasta la fecha por el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social no es “residencia habitual” sino “residencia legal” o “residencia” a secas. La exigencia de residencia legal excluye, obviamente, como posibles beneficiarios de estas pensiones y prestaciones no contributivas a los inmigrantes en situación administrativa irregular. Según dispone el artículo 51.1 TRLGSS los beneficiarios de prestaciones económicas condicionadas al requisito de la residencia efectiva en España podrán ser citados a

comparecencia en las oficinas de la entidad gestora competente con la periodicidad que esta determine (art. 51.1 TRLGSS).

No existe, sin embargo, por lo que respecta a la esfera de las pensiones y prestaciones no contributivas de Seguridad Social uniformidad en cuanto al período temporal de residencia exigido para causar derecho a cada una de ellas.

4.1.1. Pensión no contributiva de jubilación: residencia legal, exclusión y reforma necesaria

La pensión no contributiva de jubilación (PNC-J) es una prestación asistencial dirigida a garantizar un mínimo de subsistencia a personas de 65 o más años que carecen de recursos y no han generado derecho a pensión contributiva. Su fundamento material se vincula al artículo 41 CE y a los instrumentos internacionales que reconocen el derecho a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado en la vejez (art. 25 DUDH y art. 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también de Naciones Unidas, de 16 de diciembre de 1966 (en adelante, “PIDESC”).

El acceso, tal como hemos señalado anteriormente, está condicionado por una exigencia de “residencia legal” prolongada: el Art. 29 LOEX (Ley Orgánica 4/2000) establece que “los extranjeros podrán encontrarse en España en las situaciones de estancia o residencia. Las diferentes situaciones de los extranjeros en España podrán acreditarse mediante pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero, según corresponda”.

A tenor del artículo 30 de la citada Ley Orgánica 4/2000, residentes extranjeros son los que se encuentren en España y tienen una autorización para residir (temporal o de larga duración). De ahí que el término “residente” sea unánimemente interpretado como sinónimo de residencia legal. Conforme al artículo 37 del Real Decreto 557/2011, la autorización de estancia habilita a los extranjeros a permanecer en España por tiempo superior a noventa días.

Llegados a este punto, es reseñable que el concepto de residencia legal no es equiparable con la situación de estancia. Precisamente, la carencia de autorización de residencia es lo que impide acceder a las pensiones no contributivas a personas que pueden, sin embargo, trabajar legalmente en España, es por ejemplo el caso de quienes se encuentren legalmente en España con una autorización de estancia por razón de estudios, realizando prácticas no laborales o servicios de voluntariado.

En otro orden de ideas es necesario mencionar que, en cualquier caso, la exigencia de que la residencia sea legal no se circunscribe al momento de la solicitud, sino que es igualmente predicable de la totalidad del período computable, ya que los términos “lo hayan hecho”, es decir, el tiempo en el que se conjuga el verbo residir al igual que el adverbio “legalmente” que lo califica, están claramente

referidos al concepto de residencia legal que lo precede, como por otra parte se deduce con mayor claridad aún del contenido del artículo 10.1 y 2 del Real Decreto 357/1991. Solicitar prestaciones no contributivas de Seguridad Social por parte de ciudadanos de la Unión Europea puede afectar negativamente a su derecho de residencia legal en el Estado miembro de acogida si no cumplen con los requisitos económicos exigidos por la Directiva 2004/38/CE. Esta norma condiciona el derecho de residencia de las personas no activas (como pensionistas o estudiantes) a disponer de recursos suficientes y un seguro médico completo, con el fin de evitar convertirse en una carga para la asistencia social del Estado receptor.

El TJUE, en la sentencia Brey (2013), estableció que el disfrute de prestaciones no contributivas no conlleva automáticamente la pérdida del derecho de residencia, y rechazó la denegación automática de estas ayudas. Sin embargo, en sentencias posteriores como Dano (2014), Alimanovic (2015) y García-Nieto (2016), el Tribunal adoptó una línea más restrictiva: avaló que los Estados miembros puedan supeditar el acceso a prestaciones a que el solicitante cumpla los requisitos para residir legalmente, incluyendo la suficiencia de recursos. Así, recibir una ayuda no contributiva puede, a efectos legales, probar la falta de recursos y justificar la pérdida del derecho de residencia.

En España, tras la reforma del Real Decreto 240/2007 mediante el Real Decreto-ley 16/2012 y su desarrollo por la Orden PRE/1490/2012, se estableció expresamente que la valoración de los recursos económicos debe realizarse de forma individualizada, y se considera indicativo de suficiencia económica tener ingresos superiores al umbral para percibir una pensión no contributiva. Por tanto, si un ciudadano no activo solicita una prestación no contributiva (incluido el Ingreso Mínimo Vital), puede considerarse que carece de recursos suficientes, lo que le haría perder su derecho de residencia legal en España.

La problemática reside que actualmente en nuestro sistema de protección social, solicitar prestaciones no contributivas puede poner en riesgo el estatus de residencia legal de ciudadanos de la UE que no ejercen actividad laboral, al evidenciar la insuficiencia económica contraria a los requisitos de la Directiva 2004/38.

Desde una perspectiva de derechos humanos, este modelo tensiona los principios de universalidad y no discriminación: condiciona la garantía de un mínimo vital a un estatus migratorio, en lugar de atender a la necesidad objetiva o al arraigo efectivo.

Propuestas *de lege ferenda*: (a) sustituir la residencia legal por residencia efectiva u habitual acreditable mediante empadronamiento, historial sanitario o vínculos familiares; (b) establecer excepciones automáticas para apátridas,

solicitantes de asilo, víctimas de violencia o mayores con discapacidad; (c) armonizar requisitos con el Ingreso Mínimo Vital, reduciendo los años exigidos; (d) flexibilizar el régimen de ausencias justificadas; y (e) añadir una cláusula interpretativa de derechos humanos en la LGSS. Estas reformas permitirían reorientar la PNC-J hacia su finalidad genuina: prevenir la pobreza en la vejez sin discriminaciones formales.

4.1.2. Pensión no contributiva de incapacidad: discapacidad, residencia y protección insuficiente

La pensión no contributiva de invalidez (hoy incapacidad) constituye una figura central en el marco de la protección social dirigida a personas con discapacidad en situación de necesidad que carecen de recursos suficientes y no han podido generar derechos en el sistema contributivo. Sin embargo, su regulación actual presenta una serie de problemáticas estructurales y jurídicas que afectan de manera directa a la efectividad del derecho a la protección social, especialmente en contextos de movilidad internacional, desigualdad territorial o desprotección asociada a determinadas condiciones personales.

Uno de los principales obstáculos se relaciona con la totalización de los períodos de residencia. La raíz de esta estrategia que más tarde conllevaría problemas vino dada con la Ley 26/1990 que ofreció una nueva redacción al artículo 132.1 del TRLGSS aprobado por el Decreto 2065/1974, pasando a regular de manera conjunta en un mismo precepto la entonces “invalidez” contributiva y no contributiva, esta técnica legislativa se mantuvo durante la vigencia del Real Decreto Legislativo 1/1994 un texto normativo donde respecto a la modalidad contributiva, y sólo respecto a esta, entró en conexión el artículo 8.5 la ley 24/1997 quien introdujo un cambio terminológico traumático al establecer que las “referencias que se contienen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en las normas de desarrollo, a la “invalidez permanente”, se entenderán efectuadas a la “incapacidad permanente”.

La “razón esgrimida por la doctrina para considerar que la reforma terminológica introducida por la Ley 24/1997 no había de ser extendida a la invalidez no contributiva fue que el reconocimiento de esta última es independiente de la aptitud o capacidad laboral residual de beneficiario”.

Pero, aunque el legislador no lo especificase, incluso respecto a la entonces invalidez no contributiva el parámetro para determinar el grado de discapacidad o enfermedad crónica debía de venir referido “a una genérica incapacidad para trabajar”, independientemente de que el solicitante haya o no trabajado a lo largo de su vida. Sin olvidar que la percepción de una pensión de invalidez no contributiva coloca al solicitante de una incapacidad permanente absoluta del nivel contributivo en situación asimilada al alta a los efectos de lucrar esta última

prestación. En el caso de la pensión de incapacidad no contributiva se exige residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años (“carencia residencial genérica”), de los cuales dos (“carencia residencial específica”) deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión (artículo 363.1 b) TRLGSS).

Si nos trasladamos al ámbito del derecho de la UE, el Reglamento (CE) 883/2004 de coordinación de los sistemas de Seguridad Social permite computar como residencia en España los períodos legalmente acreditados en otros Estados miembros de la Unión Europea, la normativa española no contempla el reparto proporcional del coste de la prestación entre los distintos Estados implicados. En virtud del principio de unidad de la prestación, es España quien asume en exclusiva el pago íntegro, incluso cuando una parte significativa del tiempo de residencia se ha cumplido fuera del país.

Esta circunstancia genera tensiones presupuestarias y pone en cuestión la equidad financiera del modelo de coordinación. Además, esta prestación está clasificada como “prestación especial no exportable” conforme al Anexo x del citado Reglamento, lo que impide su percepción cuando el beneficiario reside fuera de España, incluso si cumplió anteriormente los requisitos exigidos. Esta limitación afecta de forma significativa a personas migrantes retornadas o a nacionales que residen de forma transnacional, impidiendo el ejercicio efectivo de su derecho a la seguridad social.

Otro elemento conflictivo es la estricta exigencia de edad: sólo pueden acceder a la pensión no contributiva de incapacidad aquellas personas mayores de 18 y menores de 65 años, lo que deja desprotegidas a personas mayores con discapacidad severa que, sin cumplir los requisitos contributivos para una pensión de jubilación, no pueden optar a esta prestación, quedando relegadas al Ingreso Mínimo Vital u otras formas de asistencia insuficientes. A ello se suma el elevado umbral mínimo de discapacidad exigido para el reconocimiento del derecho, fijado en un 65 %, sin que existan tramos inferiores que permitan atender situaciones de discapacidad moderada acompañadas de exclusión económica.

Esta rigidez no se corresponde con los principios de adecuación y proporcionalidad del sistema de protección, y limita su función redistributiva. A diferencia del nivel contributivo, en el que se reconocen distintos grados de incapacidad, la prestación no contributiva carece de esa graduación, lo que impide una adaptación individualizada de la cobertura a la realidad de las personas afectadas. Asimismo, la competencia transferida a las Comunidades Autónomas para valorar y calificar el grado de discapacidad ha dado lugar a disparidades significativas en los criterios técnicos y procedimientos empleados, generando desigualdad en el acceso a la prestación en función del territorio de residencia. Esta

fragmentación vulnera el principio constitucional de igualdad y pone de relieve la necesidad de establecer mecanismos estatales de coordinación, supervisión y garantía de homogeneidad.

En cuanto a las presunciones legales establecidas en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 357/1991, se reconoce la existencia de una discapacidad del 65 % o superior cuando la persona haya sido previamente declarada en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en el régimen contributivo. No obstante, esta presunción solo opera en supuestos específicos, condicionados a una previa denegación de pensión contributiva, y no puede ser invocada de manera autónoma para acreditar el grado de discapacidad requerido. Esta interpretación restrictiva limita el alcance garantista de la norma y dificulta la transición entre el sistema contributivo y el no contributivo, particularmente cuando el solicitante no dispone de medios para promover nuevas valoraciones médicas.

La revisión del grado de discapacidad, por su parte, se encuentra sujeta a condiciones legales muy estrictas, como la necesidad de prever una mejora razonable o el cumplimiento de un plazo mínimo de dos años desde la última resolución, salvo que concurran causas excepcionales como error de diagnóstico o cambios sustanciales. Esta regulación puede impedir la adaptación ágil del reconocimiento a situaciones sobrevenidas o a la evolución clínica del solicitante.

Por otro lado, el complemento por necesidad del concurso de una tercera persona, que se concede cuando el grado de discapacidad alcanza el 75 % y existe dependencia funcional grave, está vinculado a un sistema de valoración basado en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia (Ley 39/2006) y en el baremo regulado por el Real Decreto 174/2011. Este modelo, a pesar de su pretensión de homogeneidad, ha generado solapamientos normativos con las prestaciones económicas del sistema de dependencia y ha dado lugar a situaciones de confusión administrativa, deducciones injustificadas o falta de claridad en la asignación de competencias entre sistemas. Además, la existencia de múltiples baremos, regulaciones y órganos competentes complica el acceso a este complemento y puede producir desigualdades y demoras innecesarias.

Frente a estas disfunciones, proponemos diversas soluciones orientadas a mejorar la equidad, la eficiencia y la justicia del sistema. En primer lugar, resulta necesario revisar la normativa europea o establecer convenios bilaterales que permitan aplicar el principio de reparto proporcional del coste de la prestación cuando se haya totalizado residencia en varios Estados, lo que aliviaría la carga asumida por el país pagador. En segundo lugar, sería conveniente reformar el carácter no exportable de la pensión, al menos en supuestos excepcionales, para evitar su supresión automática cuando el beneficiario traslada su residencia legal a otro Estado miembro. En el plano interno, se debería flexibilizar el requisito de

edad, permitiendo el acceso a personas mayores con discapacidad sin derecho a pensiones contributivas, así como reducir o modular el umbral de discapacidad exigido, introduciendo tramos progresivos que permitan un acceso más inclusivo y adaptado a situaciones diversas. Es urgente, además, garantizar la uniformidad en los procedimientos de valoración de la discapacidad en todas las Comunidades Autónomas, mediante protocolos técnicos comunes y un sistema estatal de garantía o revisión.

También debería ampliarse el ámbito de aplicación de las presunciones legales de discapacidad derivadas del régimen contributivo, permitiendo su reconocimiento incluso en ausencia de resolución denegatoria previa, cuando existan informes médicos concluyentes. Respecto a la revisión del grado de discapacidad, se requiere un marco más flexible, que permita revaloraciones con mayor frecuencia y sin barreras procesales excesivas cuando existan indicios razonables de agravamiento o evolución clínica. Por último, en relación con el complemento por tercera persona, se impone una simplificación normativa y procedimental, evitando duplicidades con el sistema de dependencia, y garantizando su compatibilidad sin deducciones automáticas ni solapamientos burocráticos.

En conjunto, estas medidas permitirían avanzar hacia una protección no contributiva más justa, adaptada a la diversidad de trayectorias vitales, respetuosa con los estándares internacionales de derechos sociales y verdaderamente orientada a la inclusión social de las personas con discapacidad.

4.2. La exclusión de personas migrantes del sistema de pensiones no contributivas: Límites constitucionales y tensiones normativas

Tal y como señalamos en el epígrafe anterior, el artículo 369 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece los requisitos para acceder a las pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad, entre los que destaca la necesidad de residencia legal y efectiva en España durante al menos diez años, dos de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud. En cuanto a este discutido requisito el Defensor del Pueblo ha emitido varios informes críticos con la aplicación del requisito de residencia de forma rígida, señalando que la exclusión sistemática de personas extranjeras en situación de necesidad vulnera principios constitucionales de justicia social y no discriminación³.

La problemática del derecho de residencia en nuestro país tiene especial trascendencia cuando se analiza su calado constitucional, dado que condiciona al inmigrante/no comunitario el acceso a una prestación básica a criterios formales que pueden excluir a personas en situación de necesidad. El debate jurídico se centra en si dicha exigencia respeta o vulnera derechos fundamentales como la igualdad ante la ley (art. 14. CE), y otros como la protección de la persona (art. 10 CE) y el principio de solidaridad (art. 1.1 y 41 CE). En esta línea, tal como se ha señalado

anteriormente el artículo 369 LGSS ofrece una situación de marcado contraste, pues exige para acceder a la pensión no contributiva de jubilación o incapacidad el requisito de residencia legal y continuada el cual se convierte en un criterio excluyente, especialmente para personas extranjeras en situación administrativa irregular o con trayectorias migratorias discontinuas.

Es por ello que debe someterse a un análisis de compatibilidad constitucional el citado precepto con lo contenido en el art. 14 de nuestra carta Magna, donde se consagra el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, es observable que aunque el requisito de residencia no sea en sí mismo una categoría incierta, en la práctica afecta de forma desproporcionada a ciertos colectivos, especialmente a los extranjeros. A tenor de lo expresado es la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional quien ha mantenido que la diferencia de trato por razones de nacionalidad o residencia puede tener una base constitucionalmente legítima, y sea proporcionada (STC 236/2007). Ahora bien, cuando esta diferenciación impida el acceso a derechos básicos de subsistencia, como es el caso de la pensión no contributiva bien por la entonces denominada invalidez (hoy discapacidad) o por jubilación, sí que podría convertirse en una situación de discriminación indirecta, contraria al espíritu del artículo 14 CE.

En cuanto a la protección del artículo 10.1 CE se establece que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes [...] constituyen el fundamento del orden político y de la paz social”. Negar el acceso a una prestación básica de subsistencia por razones formales (residencia no continuada, ausencia de nacionalidad española) podría suponer una vulneración indirecta del principio de dignidad, especialmente si afecta a personas en estado de pobreza extrema o a colectivos especialmente vulnerables, además doctrina y jurisprudencia han destacado que la dignidad humana no puede subordinarse a la legalidad administrativa, en especial cuando el acceso a prestaciones asistenciales es condición necesaria para una vida mínimamente digna.

En cuanto al derecho a la protección social (art. 41 CE) y principio de solidaridad (art. 1.1 CE), el primer precepto impone a los poderes públicos la obligación de mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice prestaciones suficientes en caso de necesidad. Aunque menciona a los “ciudadanos”, la doctrina ha interpretado que el derecho a la asistencia social mínima no puede reservarse exclusivamente a nacionales, pues ello contravendría el principio de solidaridad y universalidad que inspira el Estado social (art. 1.1 CE)². En esta línea, el Comité Europeo de Derechos Sociales ha advertido a España sobre la posible incompatibilidad de los requisitos de residencia prolongada con los estándares internacionales de asistencia en caso de necesidad

sin discriminación injustificada, según el artículo 13 de la Carta Social Europea revisada.

Por su parte, hay líneas jurisprudenciales que reafirman la doctrina de la residencia como conexión territorial legítima ligada a los principios de sostenibilidad financiera y control del gasto público siendo de como lo es la STC 8 /2015 de 22 de enero donde, en un supuesto de denegación de pensión no contributiva por no cumplir el requisito de residencia, el Tribunal Constitucional falló que: la exigencia de un determinado periodo de residencia legal y efectiva en España no constituye una discriminación arbitraria sino que es un requisito con justificación constitucional en el artículo 149.1.17 CE

En cuanto al ámbito legislativo también existen tensiones pues la regla general de exigencia de residencia legal para el acceso al sistema de seguridad social viene determinada, al menos *prima facie*, por los artículos 10.1 y 14.1 de la vigente Ley 4/2000, es decir la Ley Orgánica de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social en adelante (LOEX). La aparente redundancia entre estos dos preceptos, como hablaremos líneas más adelante, se debe probablemente a que el primero de ellos, está vinculado al condicionamiento del ejercicio de actividades lucrativas, hace referencia a las prestaciones contributivas mientras que el segundo lo está a las prestaciones no contributivas y a la asistencia social.

Con todo ello, la regulación de la Seguridad Social del extranjero está presente, básica, aunque no únicamente, en el art. 10 LOEX al establecer que aquel extranjero que “reúna los requisitos previstos en esta Ley Orgánica y en sus disposiciones de desarrollo tendrá derecho a ejercer una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, así como al acceso al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente”.

De la lectura de este precepto se deducen, tres ideas diferentes: la primera, que la protección de Seguridad Social es reservada exclusivamente al trabajador extranjero en situación legal, es decir, que ha de cumplir los requisitos normativos y reglamentarios en materia de extranjería. La segunda es que, de forma tácita, el legislador de extranjería mantiene la dupla clásica de trabajo remunerado-Seguridad Social, es decir, la base del modelo contributivo en el que la realización de un trabajo por cuenta ajena o propia posibilitan el acceso al sistema de Seguridad Social. Y, por último, que la inclusión en el sistema de Seguridad Social ha de efectuarse de acuerdo con la legislación vigente”.

Ahora bien, el foco de tensión se origina llegados a la lectura de su art. 14 cuando la LOEX ofrece un trato “especial”, pero confuso y no del todo correcto a lo que denomina “Derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales”. Y es que, tal como hemos señalado, la existencia de esa reiteración del art. 10 con art 14

sobre la declaración de un mismo derecho a la Seguridad Social pone en evidencia el descuido y la falta grave de impericia legislativa enraizada en la desafortunada técnica jurídica empleada en esta cuestión. Con todo, y aun siendo poco justificable, cabría encontrar alguna explicación en la bipartición llevada a cabo en el sistema de Seguridad Social con la Ley 26/90 entre prestaciones contributivas y no contributivas.

Estas últimas, que responden más a una noción de solidaridad que de contributividad, son, por voluntad del legislador, materia de Seguridad Social, aunque no respondan al esquema de Seguridad Social clásico en el que se inspirara la Ley de Bases de 1963. Quizá por eso su regulación en la LOEX se reserve a un precepto que aproxima más la protección del extranjero al terreno de la solidaridad que al de la contributividad y concentre el derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales en una única regulación, la del art. 14 LOEX.

De hecho, si se observa, y siguiendo la clasificación utilizada en este apartado, el precepto se refiere al extranjero residente y al extranjero presente, no así al trabajador extranjero en situación legal. Los extranjeros residentes tendrán derecho, ex art. 14 LOEX, “a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles”. Pero también tendrán derecho “a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a los generales y básicos como a los específicos, en las mismas condiciones que los españoles”. Por su parte, los extranjeros presentes, esto es, “los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa”, tendrán derecho “a los servicios y prestaciones sociales básicas”.

El artículo 14 de la Ley Orgánica de Extranjería (LOEX) constituye, sin lugar a duda, uno de los preceptos de redacción más compleja y equívoca. Aunque la propia LOEX distingue entre los colectivos de extranjeros residentes y aquellos meramente presentes en territorio español, el reconocimiento de los derechos que les asisten no parece mantener esa misma claridad. En el caso de los primeros, se produce una confusa oscilación terminológica: cuando se alude a la Seguridad Social, se reconoce el derecho de acceso a las “prestaciones y servicios”, mientras que, al tratarse de prestaciones sociales, la fórmula utilizada es “servicios y prestaciones”. En ambos supuestos, no obstante, se establece su disfrute en condiciones equiparables a las de los ciudadanos españoles.

Una posible explicación de esta diferencia terminológica puede hallarse en la estructura misma del sistema de protección social. En efecto, la Seguridad Social incluye tanto prestaciones contributivas como no contributivas, además de incorporar determinados servicios sociales, conforme al artículo 38.1.e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), siendo el núcleo referencial en este contexto las prestaciones no contributivas.

Por su parte, la Asistencia Social se articula principalmente en torno a la provisión de servicios, si bien puede contemplar también prestaciones, aunque en menor medida. Al analizar la redacción del artículo 14 en el pasaje que reconoce el derecho a los “servicios y a las prestaciones sociales”, con mención a los servicios “generales, básicos y específicos”, se observa que la concordancia de género de los adjetivos permite vincularlos con el sustantivo “servicios”, pero no con “prestaciones”. Esta categorización carece, además, de respaldo normativo concreto, ya que el ordenamiento jurídico no distingue expresamente entre servicios sociales generales, básicos o específicos, y mucho menos entre tipos de prestaciones según dicha clasificación.

Cabe señalar que el apartado 1 del artículo 14 LOEX menciona únicamente “prestaciones”, mientras que los apartados 2 y 3 hacen referencia a “prestaciones sociales”. Pese a la imprecisión técnica, parece deducirse que el legislador ha querido distinguir, de forma implícita, entre dos niveles de protección: uno, en el ámbito de la Seguridad Social, incluyendo prestaciones no contributivas (art. 14.1); y otro, en el terreno de la Asistencia Social, donde añade el calificativo “social” a las prestaciones (arts. 14.2 y 14.3).

El artículo 14.3 LOEX, en particular, admite al menos tres observaciones relevantes. En primer lugar, se inscribe claramente en el marco de la Asistencia Social, al igual que el artículo 14.2, diferenciándose del ámbito de la Seguridad Social regulado en el artículo 14.1. En segundo lugar, reproduce la misma estructura terminológica que el artículo 14.2 (“servicios y prestaciones sociales”), a diferencia del orden inverso utilizado en el artículo 14.1. Y, en tercer lugar, ello explica que el adjetivo “básicas” -de género femenino- se vincule necesariamente a las “prestaciones sociales”, último sustantivo mencionado en la frase.

La doctrina, por su parte, ha ofrecido interpretaciones dispares del artículo 14 LOEX, para unos, esta expresión recoge toda protección referida a los servicios sociales y a la asistencia social, para otros, se trata únicamente del derecho a la asistencia social con el contenido íntegro de la misma. También se considera que el art. 14 LOEX, especialmente el art. 14.1 de dicha norma, no hace sino extender las prestaciones no contributivas a los extranjeros. Por otra parte, se entiende que el art. 10.1 LOEX recoge una declaración genérica de acceso al sistema de Seguridad Social por parte de los extranjeros, mientras que el art. 14.1 LOEX lo que hace es concretar cuáles son los requisitos que han de cumplir dichos extranjeros para obtener las prestaciones del sistema.

“Asimismo sostenemos en este Proyecto y al igual que lo hace un sector doctrinal que las divergencias en la interpretación sistemática de los arts. 10 y 14 LOEX han de resolverse atendiendo única y exclusivamente a los requisitos específicos de cada prestación de Seguridad Social en concreto pues, de algún

modo, unas están vinculadas a la prestación de trabajo y otras tan sólo a la mera residencia. A pesar de que no falten quienes consideran que las prestaciones a las que se refiere el art. 14.1 LOEX y que se extienden a todo extranjero residente son todas las incluidas en el ámbito de la Seguridad Social, sin excepción” y otros que subrayan la contraposición entre los arts. 14.1 y 14.3 LOEX “cuando la acción prestacional básica de la que puedan ser beneficiarios los extranjeros, al margen de su situación administrativa, ex art. 14.3 LOEX es toda aquella que conforma cualquier sistema público de Seguridad Social, también el nuestro”.

5. Líneas proyectadas de continuación de la investigación

Como se explica en el apartado 6, los resultados esperables de esta investigación apuntan a una mayor visibilidad de las consecuencias jurídicas y sociales de la exclusión de inmigrantes por motivos de residencia en el acceso a las pensiones no contributivas. Se prevé identificar una disonancia entre el principio de universalidad del sistema de seguridad social y la aplicación restrictiva del requisito de residencia legal, especialmente en contextos de envejecimiento de la población migrante y ausencia de redes familiares o laborales. También cabe esperar que el análisis comparativo con la sanidad pública y el ingreso mínimo vital permita proponer un modelo alternativo más acorde con los estándares internacionales de protección social y derechos humanos. Finalmente, la investigación podría arrojar una propuesta normativa orientada a reformular los criterios de acceso a estas prestaciones desde una perspectiva de justicia social, equidad y no discriminación, abriendo nuevas líneas de debate doctrinal y legislativo sobre el estatuto social de los inmigrantes no comunitarios en España. Por ello, las líneas proyectadas de continuación de la investigación se describen en los siguientes puntos:

5.1. Analizar el grado de razonabilidad de la protección en base a la residencia considerando la situación de necesidad

5.1.1. Naturaleza y finalidad de las pensiones no contributivas: una garantía de mínimos vitales desvinculada de la carrera laboral

Como es sabido, nuestro sistema de Seguridad Social posee un campo de acción protector que “comprende a toda la población, prescindiendo de la situación profesional y de las condiciones propias del individuo”. Y es a tal fin, que las pensiones no contributivas (PNC) de nuestro sistema en su vertiente asistencial o no contributiva posean como finalidad esencial la protección de las personas que, sin haber presentado una carrera de cotización suficiente como para acceder al nivel contributivo, se encuentren por ello en una situación de necesidad, por carecer de rentas suficientes y estar afectadas por contingencias como la invalidez (hoy incapacidad) o la vejez. Este instrumento de garantía de ingresos mínimos se caracteriza por su legitimidad fundamentada en el deber de solidaridad colectiva y

en los principios de justicia social basado en una lógica de la compensación que le conduce a garantizar una suerte de red de seguridad.

Desde la perspectiva constitucional, la PNC se inserta dentro del artículo 41 de la Constitución Española, que a pesar de tener una eficacia limitada en función de su ubicación constitucional, establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social “para todos los ciudadanos”, que garantice prestaciones sociales suficientes en situaciones de necesidad. La expresión “situación de necesidad” implica una protección basada en el riesgo y la vulnerabilidad, sin vinculación necesaria con una previa participación en el mercado de trabajo ni con la aportación de recursos al sistema. El foco, por tanto, se desplaza desde la contributividad hacia la necesidad como eje del derecho a la protección.

En consecuencia, el fundamento de las PNC se articula en torno a la inexistencia o insuficiencia de recursos económicos, evaluada de forma objetiva, lo que las convierte en prestaciones finalistas cuyo reconocimiento se justifica por la existencia de una condición material de exclusión. La carencia de ingresos, el estado de salud, la edad avanzada y la falta de redes de apoyo familiares o comunitarias son los elementos clave que estructuran el derecho a estas pensiones.

Sin embargo, como se ha tratado anteriormente, en la configuración legal vigente, esta lógica se ve condicionada por la exigencia de un determinado período mínimo de residencia legal y efectiva en España, y es este requisito el que no guarda una relación directa con la situación de necesidad, y que introduce un elemento de vinculación territorial y jurídica que actúa como criterio de selección ex ante del colectivo protegido. Esta exigencia, no deja de plantear algunas disfunciones para la finalidad integradora del sistema, dado que en nuestro país existe un elevado número de extranjeros en situación irregular y si bien el requisito de residencia es un imperativo formalmente ajeno a la situación económica, promueve aún más la pobreza erosionando el carácter universal y asistencial del sistema al ocasionar barreras o efectos excluyentes para un conjunto relevante de personas necesitadas, en especial aquellos colectivos en situación administrativa irregular o con residencia reciente.

5.1.2. La residencia como criterio estructural: ¿Una equiparación al período mínimo de cotización?

Como se ha tratado anteriormente, la regulación actual de las pensiones no contributivas (tanto de jubilación como de incapacidad) exige, como condición de acceso, haber residido legalmente en territorio español durante al menos 10 años entre los 16 y los 65 años (o hasta la fecha de solicitud, en caso de incapacidad), dos de ellos de forma inmediata a la solicitud. Este requisito de residencia opera como un criterio de carencia paralela al exigido en el nivel contributivo, donde se

requiere un número determinado de años de cotización para poder acceder a la prestación.

Este paralelismo funcional convierte la residencia en una suerte de moneda de ciudadanía social, en la que el tiempo de permanencia legal en el país se valora como indicador de integración, arraigo y legitimidad para acceder a los recursos públicos. No obstante, esta lógica presenta profundas tensiones desde el punto de vista jurídico y social, ya que transforma una prestación pensada para responder a necesidades materiales concretas e inmediatas en un derecho condicionado a la trayectoria migratoria y a la regularidad administrativa del sujeto.

La crítica fundamental radica en que el requisito de residencia mínima no evalúa ni refleja la necesidad real del individuo, sino su capacidad de acreditar una determinada permanencia en condiciones legales, lo cual depende, en gran medida, de factores ajenos a su voluntad (trámites burocráticos, limitaciones normativas a la regularización, obstáculos en el empadronamiento, etc.). Se produce así una asimilación injustificada entre residencia y contribución, en un contexto en el que la finalidad de la prestación no es premiar conductas pasadas, sino garantizar la supervivencia digna en el presente.

Desde una perspectiva crítica, puede afirmarse que la residencia legal prolongada se configura como una “carencia estructural alternativa”, que opera de manera semejante al requisito de cotización, pero con un impacto particularmente excluyente para las personas migrantes, quienes (a pesar de residir en España, integrarse laboral y socialmente, y carecer de recursos) quedan fuera del sistema de protección por no cumplir un requisito ajeno a su situación económica o personal.

5.1.3. ¿Es razonable condicionar la protección asistencial a un período de residencia? Un juicio de proporcionalidad y finalidad

El principio de razonabilidad en el diseño normativo exige que los requisitos para acceder a un derecho o prestación social guarden una conexión objetiva y proporcional con la finalidad de la medida. En el caso de las PNC, esa finalidad es clara: proteger a personas en situación de necesidad económica, personal o social. Por tanto, cualquier condición de acceso debería estar directamente relacionada con esa necesidad o con la capacidad de identificación de sujetos vulnerables.

El juicio de razonabilidad implica, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, un triple examen de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Bajo este prisma:

Idoneidad: Se podría argumentar que el requisito de residencia es idóneo para garantizar cierto vínculo con el país, evitar fraudes y restringir el acceso a quienes realmente forman parte de la comunidad protegida. Sin embargo, esa supuesta idoneidad debe contrastarse con la función específica de la prestación

y con el efecto que produce sobre personas que residen de hecho en España y cumplen con todos los requisitos materiales.

Necesidad: Resulta altamente cuestionable que la residencia legal durante diez años sea la única forma de garantizar la vinculación con el país, cuando existen otros medios menos restrictivos, como la inscripción en el padrón municipal, el uso continuado de los servicios sanitarios o educativos, o la existencia de hijos escolarizados. La existencia de medios alternativos menos lesivos y más inclusivos debilita la justificación del requisito de residencia prolongada.

Proporcionalidad en sentido estricto: El sacrificio que impone el requisito de residencia es desproporcionado en relación con los beneficios esperados. Se excluye del derecho a una pensión básica a personas en situación de necesidad, creando situaciones de extrema pobreza, marginación y vulnerabilidad que el sistema precisamente debería evitar. La medida, por tanto, no resulta equilibrada ni respetuosa con el contenido esencial del derecho a la asistencia social.

Desde esta óptica, el requisito de residencia puede calificarse como una barrera desproporcionada y arbitraria, que contradice el objetivo redistributivo y de inclusión del sistema de protección social, especialmente en un contexto como el español, donde los flujos migratorios forman parte estructural de la realidad demográfica y laboral del país.

5.1.4. Doctrina y jurisprudencia sobre la razonabilidad del requisito

En el plano interno, para acreditar la residencia, el beneficiario debe tener domicilio en territorio español de acuerdo con las reglas del Código Civil. Es decir, la residencia y la situación de necesidad deben producirse y mantenerse en el Estado que otorga la protección (art. 70.4 Reglamento 883/2004 de la Unión Europea). Por tanto, se exige la residencia regular continuada, si bien las ausencias por períodos inferiores a noventa días por cada año, o por enfermedad debidamente justificadas no se consideran interrupciones, tal como señala el art. 10.2 RD 357/1991.

No obstante, en el plano internacional, la Observación General n.º 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (2008) establece que los Estados deben garantizar el acceso a prestaciones sociales esenciales sin discriminación por motivos como la nacionalidad o el estatus migratorio, especialmente cuando se trata de satisfacer necesidades básicas.

Estos pronunciamientos revelan una tensión entre el ordenamiento jurídico nacional y los estándares internacionales de derechos humanos, que apuestan por un enfoque más inclusivo y menos formalista del acceso a los derechos sociales, especialmente cuando están en juego la dignidad, la vida y la salud de personas excluidas del sistema económico.

5.1.5. El requisito de residencia del Art. 369 LGSS: una exigencia jurídicamente problemática e incompatible con la finalidad protectora

El análisis del requisito de residencia como condición de acceso a las pensiones no contributivas pone de relieve una contradicción estructural entre el diseño jurídico de la prestación y su finalidad protectora. Mientras que el sistema proclama el objetivo de garantizar ingresos mínimos a personas necesitadas, en la práctica introduce una barrera de entrada que no guarda relación con la situación de necesidad, y que discrimina estructuralmente a quienes no han cumplido con un determinado período de residencia legal.

Desde una perspectiva de razonabilidad jurídica y de justicia social, la exigencia de una residencia prolongada carece de proporcionalidad y no se ajusta a los estándares de los derechos fundamentales, especialmente cuando no se permite ponderar las circunstancias concretas del caso ni se ofrece un régimen transitorio que atienda a la urgencia de la protección. La residencia legal, en lugar de ser un indicador de arraigo, se convierte así en un instrumento de exclusión estructural, incompatible con el mandato constitucional de protección en casos de necesidad.

En este sentido, sería necesario plantear propuestas *de lege ferenda* que reformulen el requisito de residencia en términos más proporcionales y adaptados a la finalidad asistencial como, por ejemplo:

- 1º. Sustituir el período de residencia legal por una prueba de arraigo basada en múltiples indicadores objetivos (empadronamiento, escolarización de hijos, empleo informal, participación comunitaria).
- 2º. Reducir el período exigido a criterios más razonables (por ejemplo, dos años de residencia efectiva).
- 3º. Incorporar cláusulas de flexibilidad para situaciones de urgencia humanitaria, solicitantes de asilo, apátridas o personas sin hogar.

Solo así podrá garantizarse que el sistema de pensiones no contributivas cumpla con su función redistributiva e inclusiva, respetando el principio de dignidad humana y el derecho a la existencia material mínima, con independencia del estatus migratorio o de residencia del solicitante.

5.2. Universalidad protectora en otras formas de protección

El principio de universalidad protectora, conforme a su configuración constitucional y a los estándares internacionales de derechos sociales, exige que el acceso a determinadas prestaciones básicas no dependa exclusivamente de la pertenencia plena al sistema contributivo, sino de la condición de necesidad material o vulnerabilidad estructural de la persona o unidad de convivencia. Este principio aparece recogido, implícita o explícitamente, en los artículos 1.1, 9.2 y

41 de la Constitución Española, y se proyecta también desde el artículo 34 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el artículo 12 del Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica (1953).

Entre las formas no contributivas de protección social, destacan especialmente el derecho a la asistencia sanitaria y el Ingreso Mínimo Vital (IMV), que constituyen referencias paradigmáticas del principio de universalidad, aunque con zonas grises normativas y jurisprudenciales, especialmente en lo relativo a las personas extranjeras reagrupadas y a quienes no acreditan una residencia legal prolongada.

5.2.1. Sistema de acceso a la prestación sanitaria pública: un derecho vinculado a la residencia efectiva, no a la nacionalidad ni a la cotización

El Sistema Nacional de Salud constituye uno de los espacios donde con mayor claridad se ha realizado el principio de universalidad. A partir del Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, se consolidó un modelo de acceso universal a la asistencia sanitaria pública, vinculado esencialmente a la residencia efectiva en España, sin exigir la condición de asegurado o beneficiario por cotización. Esta norma derogó los efectos restrictivos del Real Decreto-ley 16/2012, y eliminó, en gran medida, la exclusión de las personas en situación administrativa irregular, siempre que cumplan con el requisito de empadronamiento superior a tres meses.

Sin embargo, una de las zonas más problemáticas en la aplicación de este principio es la situación de los familiares reagrupados, especialmente los ascendientes mayores no comunitarios, traídos por sus hijos en virtud del régimen de reagrupación familiar previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de extranjería. Aunque disponen de autorización de residencia, se les deniega en ocasiones la tarjeta sanitaria individual por considerarse que no han perdido el derecho a la sanidad pública en su país de origen, conforme al artículo 3.4 del RDL 7/2018 y a los criterios de las comunidades autónomas.

Esta interpretación ha sido objeto de críticas por parte del Defensor del Pueblo, quien en múltiples resoluciones ha instado a suprimir estas barreras en atención al principio de igualdad y no discriminación, y a la protección de la unidad familiar. El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 29 de noviembre de 2018 (RC 3137/2017), aceptó la denegación de la tarjeta sanitaria a una mujer reagrupada sin cobertura acreditada, pero subrayó que el derecho a la salud debe interpretarse de forma amplia y conforme a los estándares internacionales.

Asimismo, el TEDH, en el caso “M.S.S. v. Bélgica y Grecia” (2011), afirmó que la falta de cobertura sanitaria básica en un contexto de vulnerabilidad extrema

puede constituir una violación del artículo 3 CEDH (prohibición de tratos inhumanos o degradantes).

A la luz de lo anterior, es razonable plantear que el criterio de residencia legal prolongada en el caso de las pensiones no contributivas debería ser reinterpretado o reformulado normativamente, en coherencia con el principio de universalidad tal como se aplica en el IMV y en la asistencia sanitaria. Esta medida tendría pleno fundamento constitucional y legal, por varias razones:

El artículo 41 CE impone al Estado el deber de garantizar una protección suficiente a toda persona en situación de necesidad, sin exigir una vinculación contributiva previa. La jurisprudencia constitucional permite la modulación de requisitos de acceso cuando concurren circunstancias de vulnerabilidad, exclusión o protección de la familia.

La experiencia comparada (Francia, Portugal, Italia) muestra sistemas de pensiones asistenciales más flexibles en cuanto al requisito de residencia, sobre todo cuando se trata de personas integradas en unidades familiares residentes.

Desde una perspectiva de política legislativa, sería posible tomar una serie de medidas tales como reducir el requisito de 10 años de residencia para supuestos de integración familiar efectiva, establecer regímenes excepcionales de acceso en favor de ascendientes reagrupados con convivencia acreditada, similares a los ya existentes en el IMV, y garantizar el acceso automático a la asistencia sanitaria desde el momento de obtención del permiso de residencia, sin exigir la pérdida expresa del derecho en el país de origen.

5.2.2. El ingreso mínimo vital como modelo de universalidad selectiva

El Ingreso Mínimo Vital, regulado por la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, se configura como una prestación económica no contributiva que garantiza un umbral mínimo de ingresos a las personas y unidades de convivencia en situación de vulnerabilidad, prescindiendo de la cotización previa al sistema. El único criterio sustantivo esencial es la insuficiencia de recursos, lo que representa una clara aplicación del principio de universalidad basada en la necesidad.

El acceso al IMV no depende de la nacionalidad, y si bien se exige residencia legal y efectiva durante al menos un año, la norma incorpora cláusulas de flexibilización para determinados colectivos en riesgo de exclusión, como mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de trata o menores extutelados (art. 4.4 y 4.5 de la Ley 19/2021).

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que el modelo del IMV pone en cuestión la rigidez de otros esquemas de protección social no contributiva, en particular de la pensión no contributiva (PNC) de incapacidad o jubilación, que

exige una residencia legal continuada en España durante al menos diez años, de los cuales dos deben ser inmediatamente anteriores a la solicitud (art. 2.1.b del RD 357/1991).

Este contraste de forma inevitable abre un debate jurídico relevante: si en el caso del IMV el criterio determinante es la insuficiencia de recursos y no el historial de residencia, ¿no debería aplicarse un enfoque análogo en el acceso a la PNC, al menos cuando se trata de personas que conviven con familiares cotizantes y con residencia permanente en España?

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha admitido que el requisito de residencia puede ser un criterio legítimo, pero también ha advertido que debe ser proporcionado y no arbitrario. En definitiva, y a tenor de lo expresado, la exigencia de residencia prolongada puede cumplir una función objetiva de vinculación con el sistema de protección, pero debe estar justificada en términos de igualdad y proporcionalidad”.

En consecuencia, la experiencia del IMV sugiere que el principio de universalidad podría justificar una atenuación del requisito de residencia prolongada para las PNC, sobre todo cuando concurren factores como la cada vez más compleja integración familiar efectiva en el entorno, el empadronamiento de carácter prolongado, estar en situación objetiva de necesidad y discapacidad reconocida, y estar ante la posibilidad material de retorno al país de origen o inexistencia de otro sistema de protección efectivo.

5.3. Criterios o propuestas alternativas que se pueden aventurar orientadas a superar las restricciones impuestas por la condicionalidad jurídica

En cuanto a la elaboración de unos criterios jurídicos alternativos o complementarios aventurables que superen las restricciones impuestas por la condicionalidad jurídica y que además garanticen una protección social más equitativa y acorde con los estándares internacionales de derechos humanos, valga recordar para ello el punto de partida fundado en que la pensión no contributiva (PNC), posee una configuración jurídica actual que genera efectos excluyentes sobre determinados colectivos estructuralmente desfavorecidos, y que esta realidad consecuentemente choca frontalmente con los principios de igualdad sustantiva, dignidad humana y universalidad del derecho a la protección social, tal y como reconocen el ordenamiento constitucional y los estándares internacionales de derechos humanos.

Partiendo de ello, los criterios jurídicos alternativos o complementarios propuestos que permitan una reformulación de la PNC en clave de justicia social y derechos fundamentales se concretan en los siguientes:

El primer criterio se basaría en sustituir el requisito de residencia legal continuada por el de residencia efectiva y habitual, que pueda acreditarse mediante el empadronamiento prolongado, informes de servicios sociales o documentación médica.

Esta línea responde a lo establecido en el artículo 13 de la Carta Social Europea (Revisada), el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Observación General n.º 19 del Comité DESC (2007). La exclusión de personas con arraigo demostrado en la comunidad política, pero sin situación administrativa regular vulnera el principio de no discriminación.

Esta práctica constituye una forma de “exclusión normativa incompatible con el principio de ciudadanía social”¹.

El segundo criterio iría marcado por el establecimiento de un acceso preferente o automático a la PNC para personas apátridas, solicitantes de protección internacional, mayores reagrupados, víctimas de trata o violencia institucional, en virtud de su especial situación de vulnerabilidad estructural. Este criterio se fundamenta en instrumentos internacionales como la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954), la Convención de Ginebra (1951) y las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales, que han sancionado a Estados por denegar asistencia social a personas en necesidad por razones meramente formales.

La doctrina defiende que el principio de igualdad material exige reconocer situaciones fácticas de necesidad como base legítima para acceder a los derechos sociales².

Un tercer criterio dado por la aplicación del principio de proporcionalidad y juicio de igualdad sustantiva es en este aspecto donde el uso de criterios como la residencia legal el cual debería ser sometido a un juicio de proporcionalidad estricto, especialmente cuando afecte al contenido esencial del derecho a la protección social (art. 41 CE) y a la igualdad ante la ley (art. 14 CE).

Como cuarto criterio también sería necesario incorporar procedimientos de evaluación social individualizada, mediante los cuales los servicios sociales puedan proponer el acceso a la PNC a personas en situación de necesidad extrema, incluso si no cumplen formalmente todos los requisitos normativos.

Esta perspectiva se considera coherente con una interpretación garantista del artículo 10.1 CE, que sitúa la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de las políticas públicas.

La experiencia administrativa muestra que las decisiones basadas exclusivamente en datos formales conducen a resultados injustos y a la

externalización de la protección social sobre los entornos familiares, debilitando el principio de solidaridad del Estado social⁴.

Como quinto criterio, la vigente Ley General de la Seguridad Social (LGSS) debería incorporar una cláusula de interpretación conforme a los tratados internacionales ratificados por España, conforme al citado artículo 10.2 CE. En particular, debe garantizarse la congruencia de la normativa nacional con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta Social Europea, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Este punto de vista permitiría resolver posibles colisiones entre los requisitos formales de acceso y el principio de universalidad de la protección en caso de necesidad, tal y como ha exigido el Comité Europeo de Derechos Sociales en sus resoluciones sobre España.

En cuanto al criterio sexto debería configurarse una prestación mínima de subsistencia desvinculada del estatus jurídico que fuese incondicionada y financiada por los Presupuestos Generales del Estado, que asegure la cobertura de necesidades básicas sin vincularse a la nacionalidad ni a la residencia legal prolongada. Esta figura puede inspirarse en modelos comparados como la renta garantizada en Bélgica o el mínimo vital en Países Bajos, y responde a la propuesta del Relator Especial de la ONU sobre pobreza extrema (A/73/396).

6. Previsión de resultados de la investigación

Se espera que la investigación demuestre que la condicionalidad jurídica impuesta a las pensiones no contributivas (PNC) en España -en particular, los requisitos de nacionalidad y residencia legal prolongada- configura un mecanismo estructural de exclusión que afecta de manera sistemática a personas migrantes en situación de necesidad. Este efecto excluyente se manifiesta con especial intensidad en colectivos como mayores extranjeros reagrupados, personas apátridas, solicitantes de asilo, mujeres migrantes cuidadoras sin regularización continuada, y ciudadanos extracomunitarios con trayectorias de residencia intermitente o precaria. El estudio permitirá argumentar que esta condicionalidad contraviene el principio de universalidad del derecho a la asistencia social reconocido en el artículo 41 de la Constitución Española, así como los principios de igualdad material (art. 14 CE), no discriminación (art. 1.1 CE) y dignidad de la persona (art. 10.1 CE).

Desde el punto de vista comparado e internacional, se constatará que las exigencias impuestas por la normativa española en materia de acceso a PNC se sitúan en una posición más restrictiva que otros sistemas europeos de protección social, vulnerando los estándares establecidos por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (PIDESC), y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

(TEDH), que han reiterado que la residencia legal prolongada no puede ser exigida de manera automática o desproporcionada cuando está en juego la satisfacción de necesidades humanas básicas.

De los resultados de la investigación se ha de derivar, que son resultados previstos, de futuro; además, es en singular, porque se trata de “una serie”) una serie de propuestas normativas y político-jurídicas orientadas a una reformulación estructural del acceso a la pensión no contributiva, en clave garantista y conforme con el principio de ciudadanía social sustantiva. Entre ellas se pueden ya prever:

a) Flexibilización del requisito de residencia legal:

Propuesta de modificación del artículo 369 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) para permitir el reconocimiento del derecho a la PNC a quienes acrediten una residencia efectiva, habitual o de arraigo en España mediante pruebas documentales alternativas al permiso administrativo (como el empadronamiento continuado, vínculos familiares, historial sanitario o informes de los servicios sociales).

b) Introducción de cláusulas de excepción humanitaria o social:

Se recomienda introducir en la legislación estatal una “cláusula de excepción social”, que faculte a la administración competente a reconocer el derecho a la PNC en casos de especial vulnerabilidad social, aun cuando no se cumplan todos los requisitos formales. Esta cláusula debería articularse mediante un procedimiento reglado y garantista, basado en informes vinculantes de los servicios sociales, y con control jurisdiccional reforzado.

c) Reducción del período mínimo de residencia:

Se propone reformar el requisito de residencia mínima exigida (actualmente de diez años, con dos consecutivos previos a la solicitud), armonizándolo con los criterios más inclusivos del Ingreso Mínimo Vital (IMV), que exige un año de residencia legal continuada. Alternativamente, permitir el cómputo de períodos de residencia interrumpida, totalización de años resididos y mecanismos de compensación de lagunas documentales.

d) Equiparación progresiva con el IMV en términos de acceso:

Se plantea avanzar hacia una coherencia normativa entre la pensión no contributiva y el IMV, aplicando los principios de suficiencia, necesidad y no discriminación. Esto implicaría adoptar una concepción funcional de la residencia, interpretar restrictivamente las causas de exclusión, y

permitir el acceso incluso en ausencia de regularización formal cuando exista arraigo probado.

- e) Reconocimiento del principio de pro-persona en la interpretación administrativa y judicial:

Incluir expresamente en la LGSS un mandato de interpretación conforme al principio pro-persona (art. 10.2 CE), para que las dudas sobre el cumplimiento de los requisitos se resuelvan en favor de la efectividad del derecho a la asistencia. Esta reforma tendría especial impacto en los procedimientos de revisión y denegación por motivos documentales.

- f) Revisión del concepto jurídico de “residencia legal” en la normativa estatal:

A la luz de la doctrina del Tribunal Supremo y del TEDH, se sugiere desarrollar reglamentariamente una definición funcional de “residencia” que no excluya automáticamente a quienes se encuentren empadronados, dispongan de arraigo o hayan residido de manera continuada, aunque irregular, por motivos ajenos a su voluntad.

- g) Reconocimiento automático para ciertos colectivos vulnerables:

Proponer una modificación legislativa que contemple supuestos de acceso automático a la PNC para ciertos colectivos especialmente vulnerables, como solicitantes de protección internacional y refugio, apátridas o personas en limbo jurídico-documental, el colectivo de mayores de 65 años reagrupados sin derecho a pensión contributiva, mujeres migrantes con trayectorias de cuidado informal sin cotización reconocida.

- h) Impulsar la armonización del régimen de acceso a la PNC con los principios del Reglamento (CE) 883/2004, el artículo 14 del CEDH, y los estándares del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, priorizando la necesidad sobre la situación administrativa. Esto requeriría además revisar la no exportabilidad automática de las PNC, al menos en supuestos justificados.

- i) Fortalecimiento de la intervención de los servicios sociales como órgano evaluador y reconocer expresamente la posibilidad de que los servicios sociales puedan emitir informes determinantes de necesidad y arraigo, que sirvan como mecanismo de acceso alternativo al cumplimiento formal del requisito de residencia. Esta función debería tener efectos jurídicos vinculantes en el procedimiento administrativo.

- j) Revisión constitucional y jurisprudencial del artículo 369 LGSS:

Finalmente, el estudio anticipa la necesidad de una reinterpretación del Art. 369 desde la óptica del bloque de constitucionalidad, proponiendo su impugnación o su revisión parcial ante el Tribunal Constitucional si se considera que vulnera de forma estructural el derecho a la igualdad sustancial, en relación con el principio de interdicción de la discriminación por origen o estatus.

7. Bibliografía comentada

A continuación, la presente bibliografía comentada de este Proyecto de Investigación se ha organizado en los siguientes bloques temáticos:

- a) Marco Jurídico de la Extranjería y acceso a Derechos Sociales.
- b) Pensiones no contributivas: Régimen Jurídico, evolución y exclusión.
- c) Protección social de personas extranjeras y principios constitucionales.
- d) Ciudadanía social, garantismo y exclusión estructural.
- e) Estudios sectoriales y enfoques complementarios.
- f) Fuentes institucionales y estadísticas oficiales.

A. Marco Jurídico de la Extranjería y acceso a derechos sociales

Este bloque reúne estudios doctrinales sobre la Ley de Extranjería y su desarrollo normativo, así como comentarios específicos al artículo 14, clave para entender el acceso de las personas extranjeras a los derechos sociales. Los autores coinciden en señalar la existencia de restricciones jurídicas que condicionan el reconocimiento efectivo de prestaciones asistenciales a la nacionalidad o a la residencia legal, vulnerando los principios de igualdad y no discriminación.

- AAVV, “Comentario al art. 14”, en Comentarios a la Ley de Extranjería, Madrid, Civitas, 2001, pág. 121.

Comentario colectivo que analiza el artículo 14 de la LOEX desde la perspectiva del acceso de los extranjeros a derechos sociales, incluyendo las prestaciones no contributivas, y subraya los límites impuestos por la residencia legal.

- DÍAZ MARTÍN, J.M., “Comentario al art. 14”, en Comentarios a la Ley de Extranjería, Zaragoza, Edijus, 2001, pág. 143.

Aporta una lectura crítica del precepto que regula la equiparación de derechos, alertando sobre su interpretación restrictiva en el ámbito del acceso a la protección social por parte de los extranjeros.

- ESPLUGUES MOTA, C. y DE LORENZO SEGRELLES, M., El nuevo régimen jurídico de la inmigración en España, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001, pág. 149.

Revisión sistemática del marco legal tras la aprobación de la LOEX 4/2000, destacando el impacto de la regularización administrativa en el acceso a derechos fundamentales y sociales.

- MOLINA NAVARRETE, C. y ESTEBAN DE LA ROSA, G., “Nuevo régimen jurídico de extranjería e inmigración en España: análisis y valoración de la reforma”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 26, 2001, p. 9.

Estudio que contextualiza las reformas introducidas en la política migratoria española y analiza sus efectos en la integración social y en el ejercicio de derechos económicos y sociales por los extranjeros.

- GUERRERO PADRÓN, T., “El derecho de residencia como factor limitativo del acceso a prestaciones de Seguridad Social”, *Rev. Gral. de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, nº 49/2018, pp. 276-284.

Aborda el papel de la residencia legal como barrera jurídica en el acceso a prestaciones no contributivas, poniendo en cuestión su constitucionalidad a la luz del principio de necesidad.

B. Pensiones no contributivas: Régimen Jurídico, evolución y exclusión

Este bloque agrupa estudios doctrinales monográficos, capítulos de tratados y artículos científicos que analizan la pensión no contributiva en sus distintas modalidades (jubilación, invalidez, familiares). Se exploran su origen histórico, configuración normativa, función social y los problemas derivados de su acceso limitado por razones administrativas. Varias obras ponen el foco en la exclusión de colectivos migrantes y en las tensiones entre el modelo asistencial y los principios de igualdad y suficiencia.

- ANTÓN BELTRÁN, C., *25 años de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social*, IMSERSO, Ministerio de Sanidad, 2015.

Obra institucional que repasa la evolución histórica de las PNC desde su implantación en 1990, destacando su papel como garantía de mínimos para personas sin carrera contributiva.

- GONZÁLEZ DE ALEJA, R., *La Invalidez No Contributiva*, Albacete, Bomarzo, 2014, ISBN: 9788415923497 p. 21.

Estudio monográfico que analiza en profundidad la invalidez no contributiva, sus requisitos de acceso y su ubicación en el sistema público de protección.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Prestaciones no contributivas de Seguridad Social”, en *X Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*, Madrid, Trotta, 1992, p. 200.

Ofrece una visión introductoria de las PNC como parte del nivel asistencial, destacando su función protectora frente a la pobreza estructural.

- GRANADOS ROMERA, M.I., “Prestaciones no contributivas: invalidez y familiares”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2023, p. 2.

Analiza la evolución reciente de las prestaciones de invalidez y familiares, enfocándose en las limitaciones del acceso para personas con discapacidad sin historial contributivo.

- MALDONADO MOLINA, J.A., “Capítulo 1. Las pensiones no contributivas”, en *Tratado de la Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2017, pág. 287.

Sistematización teórica y práctica del régimen legal de las PNC, con especial énfasis en los principios de suficiencia, cobertura y universalidad.

- MALDONADO MOLINA, J.A., *Tratado de Derecho de la Seguridad Social. Tomo II*, coord. Rodríguez Iniesta *et al.*, Murcia, Laborum, 2017, pág. 286.

Desarrolla un enfoque estructural del nivel asistencial y sus tensiones internas frente a los principios constitucionales, con especial atención a colectivos en riesgo de exclusión.

- SEMPERE NAVARRO, A.V. y BARRIOS BAUDOR, G.L., *Las pensiones no contributivas*, Aranzadi, Pamplona, 2001, p. 36.

Obra clásica sobre las PNC, con especial atención al procedimiento, requisitos y medios de prueba, incluyendo la relevancia del empadronamiento como medio de acreditación de residencia.

- MÁRQUEZ PRIETO, A., “La problemática extensión de las prestaciones españolas no contributivas a los ciudadanos del Magreb”, en *Pensiones sociales. Problemas y alternativas*, 1999, págs. 483-491.

Analiza las dificultades de los ciudadanos del Magreb para acceder a las PNC españolas, señalando vacíos normativos y la falta de mecanismos de coordinación internacional.

- MARTÍNEZ MATEO, C.J., “La denegación de prestaciones económicas para ciudadanos no comunitarios en situación de necesidad protegible. La pensión no contributiva como paradigma”, en *Seguridad Social para todas las personas*, 2021, págs. 189.

Estudio crítico que pone de relieve cómo la exigencia de residencia legal y nacionalidad limita el acceso de ciudadanos extracomunitarios a prestaciones básicas, generando situaciones de exclusión social institucionalizada.

C. Protección social de personas extranjeras y principios constitucionales

Este bloque recoge estudios jurídicos que analizan la interacción entre el sistema de Seguridad Social y la protección de las personas extranjeras. Desde distintas perspectivas (constitucional, normativa o doctrinal), se examinan los límites que impone el ordenamiento al reconocimiento de prestaciones a extranjeros en situación de necesidad. Muchos autores reclaman una reinterpretación del principio de igualdad en sentido material y una flexibilización de los requisitos de acceso para evitar exclusiones injustificadas.

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “Residencia de los extranjeros extracomunitarios y prestaciones familiares de Seguridad Social”, *Temas Laborales*, núm. 96/2008, p. 99.

Estudia el requisito de residencia legal como elemento discriminatorio para el acceso a prestaciones familiares por parte de extranjeros extracomunitarios, defendiendo una revisión más garantista.

- BARRIOS BAUDOR, G. y CHARRO BAENA, P., “El derecho de los extranjeros a las prestaciones no contributivas”, en *Derechos y libertades de los extranjeros en España*, 2003, pp. 1217-1240.

Analiza la exclusión normativa de los extranjeros del acceso a las PNC, proponiendo una revisión constitucional del modelo de protección social bajo el principio de igualdad.

- CABEZA PEREIRO, J., “La protección de la seguridad social de las personas extranjeras”, *AL*, núm. 3/2008, pág. 295.

Reflexiona sobre las dificultades que enfrentan los inmigrantes en el acceso a la Seguridad Social, proponiendo una lectura más coherente con el principio de universalidad del sistema.

- GALA DURÁN, C., “Ciudadanos extranjeros y prestaciones no contributivas. Análisis de una nueva realidad”, en *Derechos y libertades de los extranjeros en España*, 2003, pp. 1299-1320.

Examina las contradicciones entre el principio de ciudadanía social y la normativa que restringe las prestaciones a personas extranjeras en situación de vulnerabilidad económica.

- SÁNCHEZ RODAS NAVARRO, C., “El requisito de la residencia legal y los elementos delimitadores del sujeto protegido”, en *Seguridad Social para todas las personas*, vol. 1, 2021, p. 52.

Replantea la exigencia de residencia legal en el acceso a las prestaciones no contributivas, sugiriendo interpretaciones más abiertas y adaptadas a la realidad de los migrantes.

- RON LATAS, R.P., La condición de “extranjero” y las pensiones no contributivas.

Estudio centrado en los efectos jurídicos de la extranjería sobre el acceso a las pensiones no contributivas, reclamando una revisión del principio de ciudadanía como filtro de elegibilidad.

- ROQUETA BUJ, R., “Las condiciones de trabajo y seguridad social de los extranjeros en España”, Revista de Derecho Migratorio y Extranjería, núm. 10, 2005.

Analiza el acceso de los extranjeros al sistema de Seguridad Social, incluyendo las condiciones laborales, y denuncia la desigualdad de trato en las prestaciones no contributivas.

D. Ciudadanía social, garantismo y exclusión estructural

Este bloque teórico reúne autores fundamentales como Ferrajoli, Marshall, Monereo o Martínez Mateo, que desde enfoques constitucionales, sociológicos y garantistas analizan la tensión entre el modelo de ciudadanía formal y la necesidad de una ciudadanía social efectiva. Se plantea la exclusión estructural como un fenómeno jurídico y político que el ordenamiento debe corregir mediante el reconocimiento universal de derechos prestacionales.

- FERRAJOLI, L., Derecho y razón. Teoría del garantismo penal, Trotta, 1995, pp. 777-783.

Obra clave del pensamiento garantista que sostiene la necesidad de derechos universales y oponibles incluso frente al poder del Estado, con implicaciones relevantes para los derechos sociales.

- FERRAJOLI, L., Derechos y garantías. La ley del más débil, Trotta, Madrid, 1999, cap. 3.

Defiende un modelo jurídico en el que los derechos fundamentales deben ser garantizados con independencia del estatus legal, apoyando así la inclusión de los más vulnerables en las políticas sociales.

- MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE, T., Ciudadanía y clase social, Alianza, 1997.

Estudio clásico sobre la evolución de la ciudadanía, que distingue entre ciudadanía civil, política y social, y reivindica esta última como base del Estado del bienestar.

- MONEREO PÉREZ, J.L., Estado social y constitucionalismo del bienestar, Dykinson, 2021, pp. 198-213.

Desarrolla una teoría constitucional del Estado social que obliga a extender los derechos prestacionales a todas las personas, incluidas aquellas excluidas por su estatus legal.

- MONEREO PÉREZ, J.L., *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2003, p. 241.

Examina las transformaciones del derecho del trabajo en contextos de exclusión y vulnerabilidad, reclamando un nuevo enfoque de inclusión social.

- MONEREO PÉREZ, J.L., “La garantía de las pensiones: desafíos para la sostenibilidad económica y social”, *REJLSS*, núm. 3, 2021, pp. 21-84.

Reflexiona sobre el futuro del sistema de pensiones desde una perspectiva garantista, abogando por su sostenibilidad sin sacrificar la suficiencia y universalidad.

- MARTÍNEZ MATEO, C.J., *diversas obras* (2018, 2019, 2021, 2024).

Este autor ha desarrollado una línea crítica sólida sobre el carácter excluyente del sistema español de prestaciones asistenciales, centrandolo su análisis en el binomio extranjería-exclusión. Propone vías normativas para garantizar el acceso a pensiones no contributivas a todas las personas en situación de necesidad, independientemente de su nacionalidad o residencia.

E. Estudios sectoriales y enfoques complementarios

En este bloque se recogen obras que, sin centrarse exclusivamente en las pensiones no contributivas, abordan aspectos conexos como el trabajo de personas con discapacidad, la pobreza en personas mayores, el enfoque penal sobre los derechos de los extranjeros o los fundamentos científicos de la Seguridad Social.

- LÓPEZ-TARRUELA, F. y VIQUEIRA PÉREZ, C., *El Trabajo del Inválido Permanente Absoluto*, Civitas, 1991.

Analiza la compatibilidad entre pensión de invalidez absoluta y trabajo, incluyendo consideraciones sobre el nivel no contributivo y la integración laboral.

- EAPN ESPAÑA, *Pobreza y personas mayores: el nuevo rostro de la exclusión social*, EAPN, 2022.

Informe que alerta sobre el riesgo de pobreza en mayores, especialmente en colectivos extranjeros sin acceso a prestaciones no contributivas.

- PÉREZ FERRER, F., *Análisis dogmático y político-criminal de los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros*, Dykinson, 2006.

Enfoque penal sobre las vulneraciones a los derechos de los extranjeros, con implicaciones en el tratamiento jurídico de la exclusión social.

- SAINZ CANTERO CAPARRÓS, J.E., Los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, Atelier, 2002.

Obra penal que analiza las consecuencias jurídicas de la discriminación hacia inmigrantes, aportando un marco jurídico protector frente a la exclusión.

- VENTURI, A., Los fundamentos científicos de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, 1994.

Plantea las bases conceptuales de la Seguridad Social como derecho de ciudadanía, con un enfoque humanista y científico que apoya su universalidad.

- VILLA GIL, L.E., “La aportación del profesor Vida Soria al ordenamiento español de Seguridad Social”, en La Seguridad Social a la luz de sus reformas, Comares, 2008, pág. 42.

Rinde homenaje a la visión progresista del profesor Vida Soria sobre el acceso universal a la Seguridad Social como derecho básico.

F. Fuentes institucionales y estadísticas oficiales

Este último bloque agrupa informes institucionales y fuentes estadísticas utilizadas para contextualizar la dimensión real de la exclusión en el acceso a pensiones no contributivas por parte de colectivos vulnerables, especialmente inmigrantes.

- DEFENSOR DEL PUEBLO, Informe Anual 2021, Madrid, 2022, p. 385.

Recoge recomendaciones explícitas para revisar los requisitos legales que impiden el acceso de personas extranjeras a las PNC.

- IMSERSO, Estadísticas sobre pensiones no contributivas.

Fuente oficial con datos sobre número de beneficiarios, evolución del gasto y distribución geográfica de las PNC de jubilación e invalidez.

- Seguridad Social, Informe sobre prestaciones familiares y pensiones no contributivas.

Documento técnico que detalla las condiciones y requisitos de acceso a las prestaciones no contributivas y su aplicación práctica.

II. PROYECTO DOCENTE

«Promuevan los valores que hacen fecunda su actividad, poniendo siempre atención primaria a la dignidad de la persona humana y su inserción en el mundo laboral, así como al verdadero bien común de toda la sociedad»

SU SANTIDAD PAPA FRANCISCO (Carta para el 49º Coloquio IDEA - Argentina).

II. PROYECTO DOCENTE

1. Introducción

Son contadas las ocasiones, como la presente, en las que el profesor universitario se enfrenta de manera solemne a la exposición de un Proyecto Docente. No obstante, en su elaboración pesa de forma decisiva la experiencia acumulada y la reflexión desarrollada a lo largo de los años, desde los inicios de la actividad docente, como ocurre en el caso de este candidato. Y es que, aunque la redacción de este documento no constituya una práctica de elaboración tan frecuente, ni se lleve a cabo con la misma periodicidad que otras tareas habituales del personal docente e investigador en el ámbito universitario, el texto que aquí se presenta responde a una intención que progresivamente se ha ido consolidando y a una experiencia que se ha ido formando y depurando, precisamente por atribuir a la labor docente la mayor relevancia.

Es en este sentido que el Diccionario de la Real Academia Española, nos ilustra con cinco definiciones del término proyecto. De ellas, dos resultan especialmente oportunas: aquella que lo define como “primer esquema o plan de cualquier trabajo que se hace a veces como prueba antes de darle la forma definitiva”; y por otro, la que lo concibe como el “designio o intención de llevar algo a cabo”. En cuanto al adjetivo docente, la misma fuente lo describe como aquello que enseña, o bien lo relativo o perteneciente a la enseñanza.

El Proyecto Docente no se elabora con referencia exclusiva a una materia o asignatura determinada, sino que constituye la propuesta que el profesor aspirante presenta en el marco de este concurso, en la que expone su concepción general sobre cómo debe desarrollarse la docencia que se le encomiende, cualquiera que sea su naturaleza, así como su visión sobre la orientación que han de seguir

todos los aspectos de la función docente universitaria. Por ello, las reflexiones que aquí se recogen poseen un carácter amplio: parten de una consideración general de la docencia en la Universidad, continúan con un enfoque específico sobre la enseñanza del Derecho, se concretan posteriormente en el ámbito correspondiente al perfil de la plaza (Área de Conocimiento) y, finalmente, descienden al detalle de la asignatura elegida.

La importancia del Proyecto Docente radica en que, como tal, es la herramienta que define claramente los objetivos, contenidos, metodologías y criterios de evaluación de una asignatura. Esto ofrece a los estudiantes una guía estructurada que facilita su aprendizaje y comprensión, además de garantizar la coherencia entre lo que se enseña y lo que se evalúa. Para materializar este cometido, el proyecto permite incorporar innovaciones pedagógicas, adaptarse a las necesidades de los estudiantes y utilizar recursos didácticos adecuados. Esto favorece una enseñanza más activa, participativa y significativa, mejorando la calidad global de la educación universitaria. En última instancia e irradiándose al ámbito indicado, se viene a desplegar seguidamente la concepción que el autor tiene sobre lo que debe ser y lo que es la actuación docente en la universidad pública española del siglo XXI. Todo ello implica, por tanto, unas marcadas valentía y personalidad docente. Eso sí, siempre desde el conocimiento, fundamentación y coherencia. Elementos éstos que disminuyen los riesgos propios de estos valores.

Asimismo, es preciso subrayar que la Universidad debe ser comprendida como una institución de gran relevancia social. Con un legado brillante y ampliamente reconocido, continúa escribiendo su presente con prestigio gracias al esfuerzo y compromiso de todos los actores implicados, tanto directa como indirectamente. Al mismo tiempo, se enfrenta al reto de proyectarse hacia el futuro, respondiendo a los desafíos que se vislumbran en el horizonte, lo que le exige una continua revalorización cualitativa.

En este contexto, la elaboración del Proyecto Docente constituye una tarea consustancial al quehacer del profesorado universitario. Se trata de un ejercicio singular, original y profundamente personal. En coherencia con ello, y desde el punto de vista jurídico, todo docente está obligado a presentar y defender un Proyecto Docente en los procesos de acceso o promoción a cuerpos docentes universitarios. Este documento no solo acredita la solvencia científica y profesional del aspirante, sino que también refleja su capacidad para diseñar y proyectar su labor docente.

Pero su importancia no se limita al momento del concurso: también implica un compromiso de autoexigencia y revisión periódica a lo largo de la carrera académica. Una vez adquirido el estatus de profesor titular o catedrático, el docente

debe renovar y actualizar su proyecto sobre las materias que imparte, en sintonía con la evolución del conocimiento y las necesidades formativas.

Por todo lo anterior, asumir la elaboración del Proyecto Docente no solo es un deber, sino una oportunidad para dar un salto cualitativo en la práctica educativa universitaria. Permite al profesor ordenar sus ideas y afianzar su pensamiento pedagógico, establecer una práctica docente contextualizada, fundamentada en el área de conocimiento correspondiente, y organizar de forma sistemática los contenidos esenciales de su materia. Asimismo, invita a una reflexión crítica sobre la enseñanza universitaria y su naturaleza. En definitiva, el Proyecto Docente representa un compromiso formal entre el docente, el estudiantado y la universidad como institución formadora.

1.1. Justificación del Proyecto Docente

La justificación objetiva de la realización de este Proyecto Docente es dar cumplimiento a la Resolución de 16 de junio de 2025, de la Universidad de Málaga, por la que se convoca concurso de acceso a plazas de cuerpos docentes universitarios, donde en su artículo 7.1 se cita a éste como parte del procedimiento de los concursos, características de las pruebas, plazos y normas de presentación de los documentos.

Concurso, en este caso, para optar a una plaza de profesor titular de universidad con código 099 TUN 25 convocada por Resolución de la Universidad de Málaga de 6-06-25 publicada en el Boletín Oficial del Estado de 23-06-25.

Desde esta premisa jurídica, el Proyecto Docente adquiere pleno sentido como instrumento para evidenciar de manera pertinente, eficaz y eficiente los conocimientos y competencias específicos en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, enmarcado dentro de las ciencias sociales y jurídicas. Su finalidad no se limita a la transmisión de contenidos, sino que implica una profunda reflexión epistemológica sobre esta disciplina, atendiendo tanto a su evolución teórica como a su aplicación práctica.

En este contexto, el Proyecto Docente debe mostrar la capacidad del profesor para articular una propuesta formativa que conecte de forma coherente los saberes disciplinares con las competencias profesionales requeridas en el ejercicio laboral. Esto incluye la preparación del estudiantado para afrontar con solvencia los retos del mundo del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, así como en el ámbito de la asesoría, la representación sindical, la función inspectora o la investigación académica.

La importancia de la enseñanza del Derecho del Trabajo viene dada al ser una disciplina con una fuerte vocación práctica y transformadora, que exige una pedagogía crítica vinculando la formación jurídica con el entorno socioeconómico

y laboral, promoviendo un enfoque integral que combine el rigor conceptual con la aplicabilidad profesional.

Asimismo, desde una perspectiva didáctica, el Proyecto Docente debe reflejar la intencionalidad educativa del profesor universitario, integrando objetivos, contenidos, metodologías y evaluación de forma coherente, y alineándose con las competencias que la sociedad demanda a los futuros egresados. En definitiva, el Proyecto Docente en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no solo debe justificar la elección de los contenidos y su fundamentación teórica, sino también poner en valor su relevancia profesional. Al hacerlo, contribuye a formar juristas críticos, comprometidos y técnicamente preparados para intervenir en uno de los ámbitos más dinámicos y socialmente sensibles del ordenamiento jurídico.

Alefecto, el autor y candidato incorpora automáticamente en su planteamiento el conjunto de destrezas que posee, su capacitación para repensar el conocimiento común y básico descriptivo existente sobre la materia, la apertura de nuevos canales de pensamiento y profundización desde su estudio sereno y reposado. A lo que se ha de anudar el elemento clave: su necesaria transmisión a terceros con la atrayente intención de que aprendan autónoma y profundamente.

Su consecución pasa por un proceso de documentación y autorreflexión interna sobre las ciencias sociales y jurídicas, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como disciplina parte de las anteriores y las exigencias sobre las formas, modos y desafíos de la enseñanza y el aprendizaje en el actual y vigente Espacio Europeo de Educación Superior.

Todo ello, recalcando y resaltando la originalidad y particularidad del Proyecto Docente. Es decir, se está ante un trabajo personalísimo cuyo autor plantea, estructura y organiza libremente. Concuera así, perfectamente, con el artículo 67.2 de la vigente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario en virtud del cual: “En el desarrollo de los concursos se valorarán, entre otros méritos, (...), su Proyecto Docente, investigador y de transferencia e innovación, (...).

1.2. Finalidad del proyecto y planteamiento general

Partiendo de las nociones generales del sustantivo proyecto y del adjetivo docente mencionadas en la introducción, se impone una concepción dinámica y contextualizada del Proyecto Docente, especialmente en el marco de la sociedad del conocimiento actual en la que se inserta la universidad. Este nuevo enfoque supera la visión estática o meramente formal del proyecto, para concebirlo como un plan de acción deliberado, situado y articulado con los fines de la educación superior.

Por ello, el Proyecto Docente universitario ha de concebirse como un instrumento pedagógico y profesional que, si bien se encuentra sujeto a las formalidades jurídico-políticas inherentes a las instituciones públicas, debe a su vez configurarse como una herramienta flexible, capaz de adaptarse al contexto específico en el que se desarrolla la actividad docente. Este proyecto ha de dar respuesta, de forma articulada, a: a) la docencia en el marco general de la Universidad; b) la docencia propia del ámbito jurídico; c) la docencia vinculada, de manera más concreta, al perfil de la plaza -esto es, al Área de Conocimiento correspondiente-; y d) en cumplimiento de las exigencias procedimentales derivadas de la tramitación legal del presente concurso, a la preparación específica de una asignatura seleccionada, que sirva como ejemplo demostrativo de la capacidad docente general.

Tal como defiende Zabalza, el Proyecto Docente no es una simple memoria descriptiva, sino un instrumento de planificación reflexiva, en el que el profesor expone sus intenciones educativas, sus estrategias didácticas y sus criterios de evaluación, en coherencia con el perfil profesional que se desea formar. Esta visión transforma el proyecto en una “hipótesis de trabajo” a ser contrastada en la práctica, lo que le confiere una dimensión viva y evolutiva. Asimismo, la profesionalización docente requiere el dominio de saberes técnicos y la capacidad de reflexionar en y sobre la acción. Esto se traduce en la necesidad de integrar los recursos disponibles (humanos, materiales, institucionales) en un plan coherente y sostenible. El Proyecto Docente, en consecuencia, es también una prueba de competencia del docente, que demuestra anticipadamente su conocimiento profundo de la materia y su capacidad para vincular la teoría con la práctica.

Este enfoque implica desplazar a un segundo plano el modelo tradicional de Proyecto Docente entendido como mero ejercicio de erudición disciplinar, sin referencia a la realidad educativa y sin diálogo con los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje. Tal modelo, que fue común en etapas previas del sistema universitario, resulta insuficiente hoy en día, donde se requiere una docencia situada, con conocimiento del contenido pedagógico y comprometida.

El Proyecto Docente debe, por tanto, reflejar una clara orientación didáctica, propia del ámbito universitario, en la que confluyen las exigencias del conocimiento científico con la responsabilidad formativa. Así, los contenidos de la asignatura se iluminan con los principios y métodos de las Ciencias Sociales y Jurídicas, y se adaptan al contexto institucional de la Universidad de Málaga. Esta interrelación entre docencia e investigación produce una mejora en la calidad de los aprendizajes y en la actualización permanente del saber docente.

En última instancia, el Proyecto Docente se convierte en una herramienta que exige una reflexión previa sobre la práctica profesional universitaria, con

especial atención al perfil profesional que se forma. Solo así se puede garantizar una acción educativa eficaz, pertinente y de calidad, cuyos efectos se reflejen tanto a nivel personal como institucional. El instrumento clave para lograrlo es un proyecto que combine equilibradamente formación humanista y profesional, promoción del pensamiento crítico y compromiso con la libertad académica. En ello reside la verdadera personalidad del Proyecto Docente: no en su originalidad externa, sino en su integridad, coherencia y profundidad. Así, su autor, de manera integradora y crítica, reflexiona sobre su papel profesional como docente universitario y traza las líneas de desarrollo y mejora continua que consolidan su identidad académica y proyectan su contribución futura a la institución.

1.3. Estructura del proyecto

El Proyecto Docente que se desarrolla presenta una argumentación metodológica, técnico-jurídica y de política del derecho sobre el ámbito particular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Con ello, dejando de lado intenciones, son explicitados planteamientos y justificados contenidos docentes sobre la materia en cuestión. Especialmente, de una manera racional y equilibrada entre el saber académico y el conocer la profesión.

Es clave en ello una argumentación razonada en forma de principios teóricos y claves prácticas sustentadoras de las decisiones a adoptar, información puntual sobre el contexto académico en el que implementar, concreción de los objetivos a alcanzar, fijación de la metodología y ubicación temporal.

Queda establecido así, como se ha indicado, un programa de acción con unos pilares estructurales internos muy claros. Todo ello, a sabiendas expresamente de que no es cerrado y sí mutable conforme se vaya implementando la enseñanza y aprendizaje. La finalidad: su eficiencia en aras de una satisfacción entre las partes implicadas, inclusive la institucional.

Reflejo de estos postulados es el contenido del Proyecto Docente a continuación desarrollado. En el mismo se encuentran tres partes claramente diferenciadas: el marco académico e institucional, la fundamentación y metodología disciplinar y el diseño curricular.

La primera parte, el marco académico e institucional, constituye, en esencia, la contextualización del Proyecto Docente. Se presentan las características intrínsecas que tienen los contextos en los que el programa de actuación se va a desenvolver. Éstas, sin duda alguna, influyen decisivamente y encuentran irradiación hacia medidas curriculares adecuadas y satisfactorias.

La segunda parte, la fundamentación disciplinar, consiste en la plasmación del planteamiento de la visión sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde una doble vertiente: de un lado, las orientaciones conceptuales y

paradigmáticas sobre la materia; y, de otro, los procedimientos metodológicos de investigación y de práctica profesional que han de considerarse. Se incide así, implícitamente, sobre la priorización, selección y secuenciación de los contenidos docentes a abordar.

La tercera parte, el diseño curricular, representa la propuesta personal de desarrollo a seguir en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El mismo es una secuenciación ordenada de los presupuestos teóricos y prácticos a desarrollar, junto a todas las dimensiones conexas que le otorgan forma y razón de ser.

Estas tres diferencias no comportan sin embargo la existencia de una separación entre ellas. No son estancas. Son tres centros de interés, a modo de tres dimensiones, que se encuentran interconectadas. El Proyecto Docente muestra así integración, continuidad y coherencia. Es decir, unidad en sentido y alcance de conformidad a su concepción.

1.4. Bibliografía

- BAYLOS GRAU, A. El Derecho del Trabajo como garantía de ciudadanía.: Trotta, Madrid 2009, pp.21-35 y DE LA VILLA GIL, L. E. Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid 2004, pp. 45-63.
- BORRAJO DACRUZ, E.: Introducción al Derecho del Trabajo, 5ª ed., Civitas, Madrid, 1994, p. 13.
- CAZZETA, G.: Estado, juristas y trabajo. Itinerarios del Derecho del Trabajo en el siglo xx, Marcial Pons, Madrid, 2010, pp. 207-208.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Los retos de la educación universitaria: ¿formar profesionales o formar ciudadanos?” en Cómo comunicar y ser competente: habilidades comunicativas y competencias profesionales y académicas, SÁNCHEZ PÉREZ, J., ORTEGA PÉREZ, N., TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á. y ALCÁZAR CAMPOS, A. (eds.), Atelier, Barcelona, 2015, pp. 23-31.
- PERRENOUD, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Graó Barcelona 2004, p.15.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. Lecciones de Derecho del Trabajo. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid 1996, pp. 17-28.
- SHULMAN, L. S. Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. Harvard Educational Review, 57(1), 1-22. Pp. 4-10.
- TARELLO, G.: Cultura jurídica y política del derecho, Comares, Granada, 2002, pp. 421-423.
- ZABALZA, A. La práctica educativa: cómo enseñar. Graó. Barcelona 2000 Barcelona, pp. 63-66
- ZABALZA, M. A.. El Proyecto Docente universitario. Narcea. Madrid 2003, pp. 19-43.
- ZABALZA, M. A. El Proyecto Docente universitario. Op.cit., pp. 19-42

ZABALZA, M. A.: La enseñanza universitaria: el escenario y los protagonistas, Narcea, Madrid, 2001.

2. Marco institucional y académico

La contextualización del Proyecto Docente es parte esencial de éste, en consideración a lo expuesto sobre su concepción. Es así porque ubica la actuación del profesor universitario.

Con el hilo argumental componedor de los siguientes epígrafes, se deja constancia expresa del conocimiento de la regulación jurídico-política, de los valores, finalidades y variables de la realidad universitaria y social en cuyo seno se procederá con la actividad docente. Todo, en aras de su efectividad.

2.1. La Universidad en la sociedad del conocimiento

Desde los orígenes medievales de la universidad hasta la actualidad, como institución presente en la sociedad, ha venido siendo clave en su impacto como servicio público la actividad docente desempeñada en su seno por medio del cuerpo de profesores que la componen. Éste, en esencia, representa y constituye la academia, la doctrina académica en las disciplinas pertinentes que se imparten siguiendo planes de estudio conducentes a la obtención de títulos públicos oficiales. Atendiendo al propio término de la que deriva aquélla en la lengua madre del latín, ésta viene a significar *universitas magistrorum et scholarium*. Es decir, aproximadamente, comunidad de profesores y académicos.

Es esta comunidad, en puridad, la que conforma el eje y razón de ser de la Universidad como institución formativa. Ya lo advirtió Ortega y Gasset al identificar como funciones tradicionales de ésta a la transmisión de la cultura, la educación de personas de ciencia y la enseñanza de las profesiones y de la investigación científica.

Para esta misión en forma de reto y desafío constante, la Universidad ha de estar compuesta, directamente y sin ambages, por los mejores docentes, los más capacitados, los más brillantes, los mejores transmisores de conocimiento y de ciencia. La finalidad: impartir y hacer posible una docencia de calidad que transfiera sus resultados directamente a la sociedad materializándolos en las personas discentes, en el alumnado, en su desempeño diario presente y como futuros profesionales.

En tanto en cuanto desde sus orígenes, como institución, se concibe la Universidad al servicio de la sociedad, se ha de entender a la calidad docente en la misma como la educación y formación brindada en el marco del sistema universitario coherente con su finalidad -histórica y presente- asignada de conformidad con los significados y valores que se han de considerar como los procedentes y pertinentes en cada momento por la sociedad, en conexión con el orden político, económico

y social imperante. Pero también, sobre este planteamiento, se ha requerir a ésta última, compromiso con la institución universitaria.

Ahora bien, se ha de tener presente que todo profesor de Universidad no tiene ciencia infusa ni conocimientos *ab origine*. Éste los forja, los acuña, los adquiere, los revisa y actualiza a lo largo de sus años de actividad profesional de una forma constante, fruto de una minuciosa labor de estudio e investigación, bien individualizada o bien en el seno de equipos, dentro de la disciplina de su interés profesional.

En esta dirección, una docencia de calidad en el sentido apuntado tiene que servirse, irremediamente, de los avances y resultados científicos del docente como consecuencia de sus investigaciones, contribuyendo así a la difusión -eminentemente social- del conocimiento. Se cumple así con la función de la Universidad española establecida legalmente en el artículo 2.1 de la vigente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, por el que este presta y garantiza el servicio público de la educación superior universitaria mediante la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento.

Por tanto, todo docente universitario que no presente una trayectoria investigadora significativa con resultados corroborados y reconocidos provocadores de una transferencia de conocimiento hacia la sociedad, está generando, implícitamente, una formación universitaria a sus alumnos con deficiencias que, salvo que sean subsanadas autónomamente por éstos, les acompañarán en su futuro inmediato, personal y profesional. No cabe, ni se ha de concebir, una docencia universitaria de calidad sin investigación.

En el campo de las ciencias jurídicas, esta cuestión exige, muy particularmente, una labor de vigía permanente sobre el derecho y la política jurídica resultante vigente e imperante, a fin de valorar su auténtico sentido y alcance, la identificación del modelo pretendido y el lanzamiento de propuestas de revisión a modo de pensamiento crítico-reflexivo y constructivo para la sociedad. Se responde así a la función de la Universidad establecida legalmente de la generación, desarrollo, difusión, transferencia e intercambio del conocimiento y la aplicabilidad de la investigación en todos los campos científicos, tecnológicos, sociales, humanísticos, artísticos y culturales. ex artículo 2.2 c) del mencionado texto legal.

Queda justificado de esta manera que, en el momento presente, para el profesor de Universidad, en cuanto paradigma de su función docente, constituye un derecho y un deber la docencia ejercida garantizando la libertad de cátedra en los términos de su artículo 3.3. En este sentido, el art 6 del citado texto no establece más límites que los establecidos en la Constitución y las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas en sus universidades.

Ahora bien, no se ha de obviar que, desde la libertad de cátedra, la efectividad y la transferencia de los conocimientos hacia la sociedad, amén de reflejarse en una constante y consolidada trayectoria en forma de publicaciones científicas y divulgativas en medios de reconocido prestigio y solvencia dentro de la disciplina, se ha de hacer posible, de forma continua, en el aula, en la actividad docente del profesor e investigador, a través de la comunicación oral y de su forma de expresarse transfiriendo conocimientos. Es el poder de la comunicación manifestado en el objetivo de la constante mejora de la actividad docente e investigadora que exige la promoción y la garantía de la calidad de las Universidades española, de conformidad con el artículo 5.1 de la citada Ley.

Poder que se ha desarrollar y manifestar a través de la adquisición por parte del profesorado del conjunto de competencias y habilidades comunicativas indispensables y propias a su labor profesional. Las mismas, pueden ser causantes de una sobrevaloración de sus conocimientos o, *a sensu contrario*, de una infravaloración de ellos. El trabajo de una investigación brillante puede quedar relegado por la no adecuada comunicación del mismo, perdiendo valor su transferencia. Mientras que un trabajo de investigación normal puede ser comunicado de forma excelsa y ser mayor su transferencia y valor. Es necesario, por tanto, atender a las capacidades argumentativas y de exposición oral en las aulas, haciendo de ellas el centro de atención para docentes y discentes.

Es tal la necesidad al respecto que el profesor no sólo ha de manejarlas, sino que también ha de saber enseñar a adquirirlas, considerarlas y potenciarlas en su uso orientado al perfil de la disciplina y de sus contenidos, en cuanto alumnos profesionales en formación. Se ha de materializar así la función de la Universidad de preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos, según el artículo 2.2 b) de la citada Ley.

Es por ello por lo que las competencias y habilidades comunicativas se han de fomentar e impulsar, omnicomprendivamente, a lo largo de la formación universitaria, a fin de su correcto uso e implementación, *a posteriori*, en la futura inserción laboral y empleabilidad del alumnado egresado. Tanto de forma general, como en los aspectos concretos asociados a la particularidad de cada titulación. Se transfiere así conocimiento de una forma adecuada y procedente. Se sientan sólidamente las bases para una docencia de calidad.

Desde ella se ha garantizar, omnicomprendivamente, una formación cualitativamente diferenciada. Ésta, la formación de calidad, precisamente, es establecida como derecho para el alumnado en las universidades en el artículo 7.1 c) del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. La misma se entiende como aquella que fomente la adquisición de las competencias correspondientes a los estudios elegidos,

incluyendo conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Muy significativamente, los propios de una cultura democrática, de respeto a los demás y al entorno.

En esta cuestión tiene mucho que ver el hecho de que, en ese fin teleológico de formar profesionales, se opte por desarrollar una capacidad crítica constructiva y su manifestación, expresión y uso adecuado. Sobre todo, teniendo en consideración las constantes transformaciones que experimenta nuestra sociedad actual y, en consonancia con ella, el ordenamiento jurídico, social y político vigente. Su dinamicidad plantea la necesidad de repensar la formación del futuro profesional de cualquier Ciencia Jurídica, reorientándola hacia la comprensión y transmisión de un derecho y de una política jurídica del derecho flexible en una sociedad compleja.

No se ha de obviar, al respecto, el mandato legal por el que la propia autonomía universitaria exige y facilita que docentes, investigadores y estudiantes cumplan con sus respectivas responsabilidades para satisfacer las necesidades educativas, científicas y profesionales de la sociedad, teniendo las universidades que “rendir cuentas a la sociedad del uso de sus medios y recursos humanos, materiales y económicos, desarrollar sus actividades mediante una gestión transparente y ofrecer un servicio público de calidad.” Así queda establecido en el artículo 3.5 de la citada Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

Estos planteamientos jurídicos, políticos, sociales e institucionales sobre la Universidad han de ser implementados en el mapa de titulaciones de grado y posgrado.

Como regla general, el primero posee una duración de 240 créditos ECTS, es decir, cuatro años y su finalidad es ofrecer una formación general orientada a la preparación para el ejercicio de actividades profesionales.

En cuanto al segundo, posee una duración entre 60 y 120 créditos ECTS, por regla general un año académico. Su objetivo es proporcionar una formación más especializada y avanzada que capacite para la actividad profesional e investigadora, persiguiendo una formación más especializada, precisa y técnica para su inserción laboral concreta y particular en una determinada profesión dentro de la disciplina.

En ambos niveles, grado y posgrado, los alumnos tienen derecho a la recepción de una formación teórico-práctica de calidad en consonancia con las competencias adquiridas y ajustada a los objetivos profesionales que tiendan a garantizar su empleabilidad, según establecen, respectivamente, los artículos 8 d) y 9 d) del Real Decreto 1791/2010.

Asimismo, junto a los niveles de grado y posgrado, debe considerarse el doctorado, un nivel claramente orientado a la formación y desarrollo de habilidades y competencias investigadoras en la disciplina concreta en la que se cursan los

estudios, atendiendo a sus particularidades específicas. En este contexto, la labor del profesorado debe cumplir objetivos equivalentes en cuanto a calidad, pero desde criterios más técnicos, rigurosos y científicos en el ámbito académico. En este sentido, el derecho específico de los estudiantes de doctorado incluye la recepción de una formación investigadora de alta calidad, que promueva la excelencia científica, respetando los principios de equidad y responsabilidad social, tal y como se establece en el artículo 10 del citado Real Decreto.

Todos los títulos y planes de estudio, para que sean efectivos en la práctica, deben ser verificados y acreditados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o por los órganos de evaluación que se determinen. *A posteriori*, estos títulos deben ser autorizados por la comunidad autónoma competente e inscritos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), conforme a lo dispuesto en la citada Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

2.2. La Universidad de Málaga: Contexto institucional

2.2.1. Breve descripción institucional

La Universidad de Málaga cuna de innovación donde la excelencia y la pasión por aprender se dan la mano posee un prestigio reconocido objetivamente en España encontrándose entre las 100 mejores universidades del mundo.

Fundada en 1.972 representa una institución fundamental para el desarrollo académico y social de la región andaluza, en este sentido, su creación respondió a la demanda creciente de educación superior en Málaga y sus alrededores y desde entonces ha experimentado un crecimiento constante en número de estudiantes programas de estudio y actividad investigadora según García Carballo la UMA ha sido clave para “impulsar la innovación y la transferencia tecnológica en Andalucía” en su desarrollo normativo la Universidad se rige por la Ley Orgánica seis de dos mil uno que estableció un marco general para el sistema universitario español y actualmente por la Ley Orgánica 2/2023 que introdujo reformas significativas orientadas a mejorar la calidad la autonomía y la rendición de cuentas conforme a Martínez Pujalte López la LOSU “consolida un modelo universitario moderno que vincula la docencia la investigación y la gestión eficiente de los recursos”.

Además, la UMA cuenta con unos estatutos propios que regulan su organización interna y garantizan la participación de la comunidad universitaria en la toma de decisiones Calero destaca que “el crecimiento institucional de la UMA ha estado acompañado de una modernización de sus órganos de gobierno y de la ampliación de su oferta académica”.

Por otro lado Porras señala que la legislación universitaria en España ha evolucionado hacia un sistema más transparente y flexible que permite a

universidades como la UMA “adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos manteniendo su compromiso con la calidad educativa” finalmente Cruz Villalón enfatiza que la autonomía universitaria es “un pilar esencial para el desarrollo de las universidades públicas que deben garantizar la libertad académica y la responsabilidad social”, esta autonomía se traduce en una gestión más eficaz y en la capacidad para diseñar planes de estudio innovadores y programas de investigación competitivos en resumen la Universidad de Málaga representa un caso ejemplar dentro del sistema universitario español que conjuga su tradición reciente con un marco legal sólido y una comunidad académica comprometida con la excelencia y la innovación.

2.2.2. El Campus de Teatinos y el Complejo de Estudios Sociales y Comercio

El Complejo de Estudios Sociales y Comercio constituye una de las infraestructuras más representativas del proceso de expansión y modernización de la Universidad de Málaga. Fue inaugurado en octubre de 2009 por el entonces presidente de la Junta de Andalucía, D. José Antonio Griñán, como parte del proyecto de ampliación del Campus de Teatinos, en el que se han concentrado progresivamente numerosas facultades y servicios universitarios. Se trata de un edificio de reciente construcción, dotado de avanzadas infraestructuras tecnológicas, espacios polivalentes, aulas multimedia, salas de estudio, biblioteca, cafetería y zonas comunes que favorecen la docencia, la investigación y la vida universitaria. Este complejo alberga actualmente a dos facultades con una sólida proyección formativa y social: la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo y la Facultad de Marketing y Gestión

La Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo tiene su origen en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Málaga, ubicada originalmente en la barriada de El Palo. En septiembre de 2002, dicha Escuela fue transformada en Facultad de Ciencias del Trabajo, y posteriormente, en febrero de 2007, adoptó su actual denominación. Esta evolución responde a la consolidación de una oferta académica interdisciplinar que integra estudios relacionados con el ámbito laboral, social y de las relaciones internacionales.

El centro inició su actividad con la impartición de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo (curso 2002/2003) y la Diplomatura en Trabajo Social (2003/2004), títulos que sentaron las bases de su identidad académica. Con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la Facultad adaptó su oferta al modelo de grados, incorporando los títulos de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2010), Grado en Trabajo Social (2010) y Grado en Estudios de Asia Oriental. Mención Corea (2011), pionero a nivel nacional en este ámbito. A esta oferta se añadió en 2018 el Máster Universitario en Consultoría Laboral y

Desarrollo Profesional, que refuerza la especialización y la inserción laboral del estudiantado.

La Facultad se caracteriza por su compromiso con el entorno social y su conexión con el tejido profesional de la provincia de Málaga. Cuenta con una extensa red de colaboración institucional que incluye al Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, el Colegio Oficial de Trabajo Social de Málaga, el Ayuntamiento de Málaga, la Diputación Provincial, así como organizaciones internacionales como Casa Asia y el Literature Translation Institute of Korea (LTI Korea). Estas alianzas permiten fomentar prácticas externas, actividades conjuntas, programas de movilidad y líneas de investigación vinculadas a los retos sociales contemporáneos.

La Facultad de Marketing y Gestión.

La Facultad de Marketing y Gestión, también ubicada en el interior del Complejo de Estudios Sociales y Comercio, constituye otro de los pilares formativos de la Universidad de Málaga en el ámbito de la economía, la gestión pública y el marketing. Su origen institucional se remonta al siglo XVIII, con una dilatada tradición docente vinculada históricamente a la formación comercial y administrativa en Málaga, lo que la convierte en una de las entidades académicas con mayor trayectoria en el sistema universitario andaluz.

Actualmente, esta facultad ofrece los Grados en Marketing e Investigación de Mercados y en Gestión y Administración Pública, que responden a las demandas profesionales del entorno productivo, empresarial y de las administraciones públicas. Asimismo, imparte el Máster Oficial en Dirección y Gestión de Marketing Digital, orientado a formar especialistas en un ámbito clave de la transformación digital contemporánea, con alto grado de empleabilidad.

La Facultad se distingue por su proyección profesionalizante, su capacidad de adaptación a los nuevos perfiles laborales y su apuesta por una enseñanza aplicada, dinámica e internacionalizada. Además, promueve la participación activa del estudiantado en prácticas externas, intercambios Erasmus y programas de innovación docente, destacando por su contribución al desarrollo socioeconómico de Málaga a través de la formación de profesionales altamente cualificados en el ámbito de la gestión y el marketing.

2.2.3. El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social constituye una unidad académica consolidada, activa y reconocida dentro y fuera de la Universidad de Málaga. Su estructura especializada, su amplitud docente, su dinamismo investigador y su implicación social lo convierten en un actor esencial para el desarrollo del conocimiento jurídico laboral y para la formación

de profesionales comprometidos con los valores de la justicia social, la igualdad y la protección del trabajo. Su contribución alcanza tanto el plano regional, por su cercanía a las necesidades sociales de Andalucía, como el plano nacional e internacional, desde una perspectiva crítica, transformadora y comprometida con los derechos humanos laborales.

A. Estructura organizativa. ubicación y composición

El Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social constituye una de las unidades académicas integrada en la Facultad de Derecho, es el único departamento mono disciplinar del centro, al coincidir plenamente con el área de conocimiento “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, lo que le confiere una clara identidad académica y una especialización coherente y sostenida.

Desde su constitución en la frontera entre el xx y el xxi, y a lo largo de las últimas décadas, el Departamento ha experimentado un crecimiento sostenido tanto por el volumen de su actividad docente e investigadora como por su compromiso con los principios de igualdad, formación práctica y transferencia del conocimiento.

El Departamento está compuesto actualmente por 32 docentes, con diversidad de perfiles lo que permite cubrir las exigencias del sistema universitario, al tiempo que garantiza un enfoque plural y actualizado de las disciplinas impartidas.

En el plano administrativo, el Departamento cuenta con el apoyo de una profesional adscrita al Personal de Administración y Servicios (PAS), que asume las funciones de secretaría y coordinación de las tareas técnicas y logísticas. La sede administrativa y académica del Departamento se encuentra desde 1992 en el edificio de la Facultad de Derecho, situado en el Campus de Teatinos, siendo uno de los centros más emblemáticos de la UMA, comenzando su andadura bajo el decanato del profesor Dr. Antonio Pérez de Cruz Blanco, siendo desde entonces un referente en la formación jurídica en Andalucía.

Actividad docente: implantación transversal en la UMA.

B. Docencia impartida

El Departamento imparte docencia en siete centros universitarios de la UMA, lo que da cuenta de su carácter transversal y su relevancia en múltiples áreas del conocimiento:

- 1º. Facultad de Derecho.
- 2º. Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo.
- 3º. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- 4º. Facultad de Comercio y Gestión.

- 5º. Escuela de Ingenierías Industriales.
- 6º. Facultad de Turismo.
- 7º. Facultad de Filosofía y Letras.

En ellos, el Departamento está presente en ocho titulaciones de Grado, con un total de 34 asignaturas impartidas cada curso académico. Estas asignaturas abarcan tanto contenidos obligatorios como optativos, e incluyen materias como Derecho del Trabajo I y II, Seguridad Social, Relaciones Laborales, Marco Jurídico de la Empresa, Prevención de Riesgos Laborales, Políticas Sociolaborales, Derecho de la Función Pública, entre otras.

Además, participa activamente en nueve Másteres Oficiales, como el Máster en Abogacía y Procura, el Máster en Estudios de Género, el Máster en Relaciones Internacionales, el Máster en Consultoría Laboral, y otros títulos vinculados a la empresa, la gestión pública y el trabajo social. También coordina e imparte títulos propios, como diplomas y cursos de especialización en materias de actualidad laboral y de Seguridad Social.

El volumen total de estudiantes que reciben docencia del Departamento asciende a varios miles por curso académico, lo que lo sitúa como una de las unidades docentes con un impacto formativo significativo dentro de la UMA.

C. Investigación y publicaciones

En el plano investigador, el Departamento cuenta con una intensa y sostenida actividad. Buena parte de su profesorado forma parte del Grupo de Investigación “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social” (PAIDI SEJ-347), reconocido como grupo consolidado por la Junta de Andalucía, en el que se abordan líneas de investigación centradas en, mercado de trabajo, empleo y desempleo, Seguridad Social y sistemas de protección, igualdad de género y no discriminación, migraciones laborales y derechos sociales, transformaciones digitales y relaciones laborales, condicionalidad en el acceso a prestaciones y prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo.

El profesorado participa habitualmente en proyectos de I+D+i financiados por convocatorias públicas, tanto del Plan Nacional de Investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación, como del Plan Andaluz de Investigación (PAIDI) y de convocatorias internas de la UMA. Asimismo, se han suscrito contratos y convenios de investigación aplicada con instituciones como el Servicio Andaluz de Empleo, la Consejería de Inclusión Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidades del Tercer Sector.

Merece especial mención la dirección de tesis doctorales, que presenta una media anual significativa y un número creciente de investigaciones en curso. Las

líneas de trabajo desarrolladas en este ámbito incluyen, entre otras, el estudio de la protección social de las personas migrantes, el análisis del impacto de la digitalización sobre los derechos laborales, la igualdad de género en el empleo y la evaluación constitucional del sistema de pensiones.

D. Innovación docente y vinculación institucional

El Departamento mantiene una fuerte implicación en la innovación docente, con participación en proyectos competitivos para el desarrollo de metodologías activas, recursos digitales, estrategias de evaluación formativa y entornos colaborativos de aprendizaje. En los últimos años ha coordinado o participado en más de una decena de proyectos de innovación financiados por el Vicerrectorado de Innovación Educativa.

Además, su profesorado forma parte de comités editoriales y redes científicas nacionales e internacionales, colabora en revistas jurídicas de alto impacto, y participa en congresos, jornadas, simposios y seminarios especializados. También realiza labores de asesoramiento técnico-jurídico para instituciones públicas, ONGs y organizaciones profesionales.

En el ámbito de la proyección internacional, el Departamento mantiene vínculos con universidades extranjeras mediante programas de movilidad Erasmus+, proyectos conjuntos y redes de investigación europeas, especialmente en relación con el estudio comparado del Derecho del Trabajo y los sistemas de Seguridad Social.

2.3. Contexto curricular: El plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

La asignatura elegida en este Proyecto Docente es Derecho del Trabajo I, la cual debe enmarcarse en el plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RR.LL. y RR.HH.), que se imparte en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga (UMA). El grado se estructura en 240 créditos ECTS, distribuidos en cuatro cursos académicos, y se caracteriza por una sólida base jurídica, sociológica, económica y psicológica. En ese marco, la asignatura Derecho del Trabajo 1 ocupa un lugar central en la estructura del plan de estudios, al aportar el conocimiento normativo necesario para el ejercicio profesional como graduado/a social, técnico/a en recursos humanos, asesor/a jurídico-laboral, gestor/a de personal o funcionario/a público vinculado a materias sociales o laborales. Este título universitario oficial, ajustado a las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), persigue dotar al alumnado de una formación integral, interdisciplinar y actualizada en los diversos ámbitos que configuran la organización del trabajo, las relaciones laborales y el sistema de protección social.

La elección de esta asignatura no es casual, pues constituye el núcleo formativo esencial del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al introducir al alumnado en los fundamentos conceptuales, normativos y metodológicos que estructuran toda la disciplina. Por esta razón, en el presente Proyecto Docente se hará referencia, cuando resulte oportuno, al Área en su conjunto, a fin de mantener una perspectiva amplia y coherente con la naturaleza integral de la materia; mientras que, en otros momentos, se abordará de manera más específica el contenido y la orientación pedagógica de Derecho del Trabajo I, especialmente a partir del análisis de su diseño curricular.

Cabe señalar que esta materia conecta de forma directa con otras asignaturas del plan, como Prevención de Riesgos Laborales, Gestión de Recursos Humanos, Psicología del Trabajo, Política Sociolaboral, Derecho de la Función Pública, o Técnicas de Negociación Colectiva, favoreciendo una comprensión holística del mundo del trabajo en sus múltiples dimensiones.

Además, esta formación se ve reforzada por la participación activa del profesorado en proyectos de innovación docente, por el uso de metodologías activas y por el énfasis en el desarrollo de competencias profesionales, alineadas con las demandas del mercado de trabajo y del ejercicio profesional.

2.3.1. Líneas de especialización

En cuanto a ellas, el plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga, en aplicación del Real Decreto 822/2021, no contempla menciones específicas en el título oficial. No obstante, el estudiantado tiene la posibilidad de orientar su formación mediante la elección de asignaturas optativas, prácticas externas y el Trabajo Fin de Grado, configurando así itinerarios temáticos que refuercen su especialización en áreas concretas del conocimiento vinculadas al mundo del trabajo, tales como:

- a) Gestión y Dirección de Recursos Humanos: selección, formación, evaluación del desempeño, desarrollo de talento.
- b) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: relaciones laborales, negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, protección social.
- c) Organización del Trabajo y Economía Laboral: mercado de trabajo, políticas de empleo, análisis económico del trabajo.
- d) Psicología del Trabajo y Comportamiento Organizacional: motivación, liderazgo, clima laboral, resolución de conflictos.

Entre estos itinerarios, el vinculado al área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ocupa un papel central en la formación del graduado o graduada, ya que constituye el núcleo jurídico que articula gran parte de las competencias

profesionales del título. Aunque no se configure como una mención formal, permite al alumnado cursar un conjunto coherente de asignaturas -tanto troncales como optativas- del área, lo que resulta especialmente valioso para quienes pretendan orientar su carrera hacia la abogacía laboralista, el asesoramiento jurídico-laboral, la gestión de personal en empresas u organizaciones, o la preparación de oposiciones en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.

2.3.2. Competencias

- B1. Competencias básicas (MECES)
 - CB1. Demostrar la posesión y comprensión de conocimientos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales y la protección social, con un nivel acorde a los estudios universitarios.
 - CB2. Saber aplicar los conocimientos adquiridos al trabajo o vocación de manera profesional, mostrando competencias propias de un graduado/a.
 - CB3. Reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan reflexiones de carácter social, jurídico y económico.
 - CB4. Comunicar conclusiones y razonamientos a públicos especializados y no especializados de forma clara y rigurosa.
 - CB5. Desarrollar habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- B2. Competencias generales
 - CG1. Capacidad de análisis y síntesis de información social, jurídica y económica.
 - CG2. Resolución de problemas y aplicación de conocimientos a casos prácticos en el ámbito laboral.
 - CG3. Comunicación oral y escrita con corrección terminológica y rigor profesional.
 - CG4. Trabajo en equipo y adaptación a entornos interdisciplinares.
 - CG5. Compromiso ético y responsabilidad profesional en el ejercicio de la actividad laboral
- B3. Competencias específicas del grado (vinculadas al Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)
 - CE1. Comprender e interpretar críticamente el marco normativo del Derecho del Trabajo.

- CE2. Analizar e integrar las normas que regulan el sistema de Seguridad Social.
- CE3. Aplicar el ordenamiento jurídico-laboral a supuestos prácticos complejos.
- CE4. Elaborar informes, dictámenes, demandas y otros escritos jurídicos relacionados con conflictos laborales y de seguridad social.
- CE5. Asesorar jurídica y técnicamente a empresas, trabajadores/as y organizaciones sindicales en materia laboral y de protección social.

2.3.3. Organización académica y recursos disponibles

La docencia en el grado de RR.LL. y RR.HH.) se articula por asignaturas semestrales de 6 ECTS, equivalentes a 150 horas de dedicación total del estudiante. La distribución incluye horas de docencia presencial (clases teóricas, prácticas, tutorías), trabajo autónomo, evaluación y actividades complementarias.

Los/as estudiantes disponen de recursos institucionales que apoyan su aprendizaje, entre ellos:

- 1º. Aula Virtual (Moodle), donde se integra el material docente, foros, ejercicios y tareas.
- 2º. Biblioteca General y de Derecho, con acceso a bases de datos jurídicas especializadas (Tirant, Aranzadi, Westlaw, vLex).
- 3º. Servicios de tutoría académica, orientación profesional, unidad de atención a la diversidad, atención psicológica y *mentoring*.

En cuanto a la docencia de la asignatura Derecho del Trabajo I, correspondiente citado Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se imparte en la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo de la Universidad de Málaga. Este centro, integrado en el Complejo de Estudios Sociales y Comercio del Campus de Teatinos, cuenta con unas instalaciones modernas y accesibles, especialmente diseñadas para facilitar el desarrollo de actividades docentes teóricas, prácticas y complementarias.

El edificio dispone de un número elevado de aulas de distintos aforos, adecuadas tanto para la docencia en grupos amplios como para la realización de seminarios y grupos reducidos. La mayoría de estos espacios están dotados de sistemas audiovisuales integrados, incluyendo cañones de proyección, pantallas electrónicas, sistemas de audio y equipos informáticos para el profesorado. Asimismo, todas las aulas cuentan con conectividad Wi-Fi de alta capacidad, y muchas de ellas están equipadas con tomas de corriente distribuidas estratégicamente en las

mesas o pupitres, lo que facilita el uso de ordenadores portátiles y otros dispositivos electrónicos por parte del alumnado.

C1. Aulas presenciales.

En el presente curso académico, la asignatura se desarrolla en las siguientes aulas:

Aula 02 y Aula 3.25: ambas se encuentran plenamente equipadas con proyector multimedia, equipo de sonido, ordenador docente y conexión a Internet. Además, son espacios accesibles para personas con movilidad reducida u otras necesidades específicas, cumpliendo la normativa vigente en materia de accesibilidad universal. En estas aulas se imparte la mayor parte de la docencia presencial, alternando sesiones con grupos grandes y pequeños, y favoreciendo dinámicas participativas. En ellas se llevan a cabo no solo las clases magistrales, sino también actividades como exposiciones orales del alumnado, visionado de materiales audiovisuales, debates dirigidos y resolución de casos prácticos.

C2. Aulas TIC y entornos virtuales (Moodle, campus virtual)

Aulas de informática 3 y 4: estos espacios están específicamente acondicionados como aulas TIC, con ordenadores individuales para el estudiantado, conexión a Internet, software especializado y sistemas de proyección digital. En ellas se programan sesiones prácticas orientadas al manejo de bases de datos jurídicas, análisis documental, consultas jurisprudenciales y actividades relacionadas con la elaboración de escritos jurídicos. Estas sesiones permiten reforzar las competencias digitales y técnicas del alumnado en el ámbito del Derecho del Trabajo.

La asignatura cuenta además con un entorno virtual específico en la plataforma Moodle de la Universidad de Málaga, conocida institucionalmente como Campus Virtual. Este espacio, accesible desde el portal institucional de la UMA, se encuentra integrado en la estructura docente de la Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo y constituye una herramienta clave en la organización de la asignatura.

En dicho entorno se encuentra alojado un conjunto amplio de recursos didácticos digitales, elaborados específicamente para la asignatura, tales como guías docentes, presentaciones de contenidos, lecturas recomendadas y normativa laboral, sentencias seleccionadas, casos prácticos resueltos, indicaciones para trabajos- actividades evaluables, y foros de participación y tutorías virtuales

La utilización de esta herramienta permite articular un modelo de docencia semipresencial o de aprendizaje combinado (*blended learning*), en el que el alumnado puede acceder de forma autónoma y continua a los contenidos, además de recibir orientación personalizada a través de tutorías y comunicación asincrónica.

C3. Otros recursos didácticos complementarios.

Sala de vistas de la Facultad: ocasionalmente, y en coordinación con otros miembros del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se hace uso de la sala de vistas simulada disponible en la Facultad. Este espacio reproduce el entorno físico de un juzgado y permite realizar actividades de simulación de juicios, audiencias previas y procedimientos de conciliación. Su utilización se orienta a familiarizar al alumnado con los aspectos procesales del Derecho del Trabajo y a fomentar la adquisición de competencias comunicativas, argumentativas y de gestión de conflictos jurídicos en contextos reales. 2.3.4. Finalidad del título, perfil profesional y salidas laborales.

El plan de estudios de ambas titulaciones responde a la necesidad de formar profesionales jurídicos capaces de afrontar los desafíos derivados de la evolución del Derecho del Trabajo y de la protección social, tanto en contextos nacionales como internacionales. El alumnado que supera el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos o el Grado en Derecho está capacitado para ejercer como graduado/a social colegiado/a, acceder al Ejercicio de la Abogacía y la Procura previa superación del Máster de Acceso, preparar oposiciones a cuerpos jurídicos del Estado y de las comunidades autónomas, desempeñar funciones de dirección de personal, asesoramiento laboral o técnico de prevención de riesgos laborales y/o acceder a programas de posgrado y doctorado en materia de Derecho del Trabajo, Igualdad, Seguridad Social, Relaciones Internacionales o Políticas Públicas.

La asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es, en este contexto, una materia clave y transversal, que conecta el saber teórico con el ejercicio práctico del Derecho, y permite al alumnado adquirir una formación sólida, comprometida y crítica sobre las relaciones laborales en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho.

2.4. Perfil del alumnado y demanda formativa

La asignatura Derecho del Trabajo II, encuadrada dentro del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga, es cursada por un alumnado diverso, tanto desde el punto de vista académico como en términos de características personales, sociales y culturales. Esta diversidad exige un enfoque docente flexible e inclusivo, que contemple diferentes modalidades de participación y aprendizaje, y que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento y en los procesos de evaluación.

A continuación, se describen los perfiles más representativos del estudiantado que habitualmente cursa esta asignatura:

2.4.1. Tipología del estudiantado

1º. Estudiantes a tiempo completo

Este colectivo representa el grueso del alumnado matriculado. Se caracteriza, en general, por un seguimiento regular de la docencia presencial y una participación activa en las actividades programadas. En su mayoría, se trata de estudiantes de segundo o tercer curso que ya han superado asignaturas introductorias del área jurídica, y que se encuentran en un momento clave de consolidación de competencias jurídicas laborales. No obstante, dentro de esta modalidad también se incluyen estudiantes que, por motivos personales o familiares (como responsabilidades de cuidado, trabajo remunerado o situaciones socioeconómicas específicas), optan por una participación más flexible, realizando un seguimiento preferente a través del Campus Virtual. En estos casos, la docencia se adapta mediante recursos asincrónicos, tutorías individualizadas y evaluación continua basada en la entrega de trabajos y tareas virtuales.

2º. Estudiantes a tiempo parcial o con necesidades específicas

Este grupo incluye estudiantes que, por circunstancias laborales, familiares o deportivas, se acogen a la modalidad de matrícula a tiempo parcial o al régimen de adaptación previsto para deportistas profesionales y de alto nivel. De acuerdo con el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UMA de 21 de julio de 2011 (art. 4.1.c), estos estudiantes tienen reconocido el derecho a un régimen de asistencia flexible, que no puede afectar negativamente a su proceso de evaluación.

El diseño de la asignatura contempla estas situaciones, permitiendo un seguimiento individualizado del aprendizaje y una evaluación adaptada que garantice el principio de equidad.

3º. Estudiantes de movilidad nacional/internacional

En el marco de la internacionalización del sistema universitario y de la promoción de la movilidad académica, la asignatura acoge cada curso a un número significativo de estudiantes provenientes de otras universidades, tanto españolas como extranjeras, a través de los siguientes programas:

a) Programa SICUE (Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles)

Los estudiantes procedentes de otras universidades públicas del Estado español acceden a la asignatura a través del programa SICUE, que garantiza el reconocimiento académico de los estudios realizados en la UMA. Su integración se facilita mediante un seguimiento académico personalizado, y el profesorado les proporciona las adaptaciones necesarias para asegurar su participación en condiciones de igualdad.

b) Programa ERASMUS+

Una parte relevante del alumnado matriculado en esta asignatura participa en el Programa Erasmus+, proveniente de universidades europeas con las que la UMA mantiene convenios de colaboración. En estos casos, la docencia incorpora elementos de apoyo en inglés (como resúmenes, bibliografía básica, recursos digitales) y se valora especialmente la participación en actividades prácticas y cooperativas.

c) Programa KA107 y otros programas internacionales

Además del Erasmus+, la Universidad de Málaga participa en programas de cooperación educativa con países extracomunitarios, como el Programa de Movilidad Internacional KA107, dirigido a estudiantes de universidades de países asociados (Asia, América Latina, Norte de África, Europa Oriental, etc.). Estos estudiantes, que enriquecen el entorno multicultural de las aulas, reciben apoyo específico en su adaptación académica, lingüística y cultural, y se benefician de las acciones promovidas por el Vicerrectorado de Movilidad y Cooperación Internacional. La asignatura acoge también a estudiantes que presentan discapacidad o necesidades educativas especiales, reconocidas conforme al procedimiento establecido por la Universidad de Málaga. En estos casos, se actúa de forma coordinada con la Oficina de Atención a la Diversidad de la UMA, así como con el profesorado tutor, para garantizar la plena inclusión del alumnado y la eliminación de barreras que puedan dificultar el aprendizaje.

Las adaptaciones pueden incluir flexibilidad en la asistencia, evaluación y entrega de trabajos, ampliación de tiempos en pruebas escritas, facilitación de recursos didácticos accesibles (textos digitalizados, contenidos audiovisuales subtítulos, etc.).

4º. Estudiantes con discapacidad o NEAE

En cumplimiento de los principios de equidad, inclusión y accesibilidad universal que inspiran la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), este proyecto docente incorpora una atención específica al alumnado con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), garantizando la plena igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en los estudios universitarios.

El artículo 3 de la LOSU establece expresamente que el sistema universitario español debe promover la inclusión y la igualdad real y efectiva entre todas las personas, asegurando la adopción de las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos académicos en condiciones de equidad. En esta línea, el artículo 8.2 dispone que las universidades deberán garantizar los medios, recursos y adaptaciones razonables que aseguren la

accesibilidad física, tecnológica y comunicativa, así como la participación activa de estos estudiantes en todas las actividades docentes, investigadoras y culturales.

Desde esta perspectiva, la propuesta docente se compromete con la creación de entornos de aprendizaje inclusivos, aplicando los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), que permiten planificar la docencia de forma flexible, anticipando la diversidad del alumnado. Ello implica la diversificación de materiales, la adaptación metodológica de las actividades, la utilización de recursos tecnológicos accesibles y la evaluación continua mediante procedimientos alternativos cuando resulte necesario.

Asimismo, se contempla la colaboración activa con las Unidades de Atención a la Diversidad y la Inclusión de la universidad, con el fin de coordinar medidas de apoyo personalizadas, tutorías adaptadas y ajustes curriculares no significativos que faciliten la participación plena del alumnado con discapacidad o NEAE. Estas actuaciones deben realizarse desde una perspectiva integral, que combine el respeto a la autonomía del estudiante con la garantía de la igualdad de trato y no discriminación.

La atención al alumnado con discapacidad o necesidades específicas no constituye un elemento accesorio de la docencia, sino una manifestación concreta del principio de justicia social universitaria y del compromiso ético que debe guiar la labor del profesorado. Asegurar la accesibilidad y la inclusión educativa es, en última instancia, una forma de materializar el mandato del artículo 9.2 de la Constitución Española, que impone a los poderes públicos -entre ellos las universidades- la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.

Por ello, este proyecto docente asume la inclusión no como un requisito formal, sino como un criterio transversal de calidad educativa, que enriquece la experiencia universitaria, fomenta la empatía social y refuerza el sentido democrático del conocimiento. Solo una universidad verdaderamente inclusiva, que garantice la participación plena de todas las personas, puede cumplir con la misión transformadora que la LOSU asigna al sistema universitario español.

2.4.2. Necesidades y demandas formativas del alumnado

Partiendo de la premisa de que la universidad pública representa un pilar esencial para la cohesión social y la movilidad profesional, la Universidad de Málaga (UMA) asume una responsabilidad activa en la formación de su alumnado, especialmente en lo relativo al desarrollo de competencias transversales, comunicativas y profesionales. Estas competencias son imprescindibles para favorecer una inserción efectiva en un mercado laboral dinámico y altamente competitivo.

Desde esta perspectiva, resulta necesario fortalecer los vínculos entre el ámbito académico y el profesional, de manera que el estudiantado pueda aproximarse al entorno laboral antes de egresar. La UMA promueve esta conexión mediante la incorporación de prácticas externas, metodologías activas de enseñanza y la inclusión de profesionales del sector en actividades curriculares. Este acercamiento reduce los desajustes entre la oferta formativa y las necesidades del mercado, especialmente en disciplinas como el Derecho, donde la actualización constante es inherente al propio objeto de estudio.

Los datos del European Graduate Survey reflejan que los empleadores europeos y españoles manifiestan como principal crítica la escasa formación práctica de los titulados.

En el ámbito jurídico, esto se traduce en déficits comunicativos, argumentativos y técnicos que dificultan la transición efectiva al ejercicio profesional. Por ello, la enseñanza del Derecho debe promover el “aprender a aprender”, superando modelos memorísticos y fomentando habilidades transferibles como la interpretación normativa, el análisis jurisprudencial, la resolución de problemas y la expresión oral y escrita.

Los Libros Blancos de ANECA identifican competencias como la capacidad de argumentar en público, la expresión escrita técnica y el dominio de metodologías de comunicación como esenciales en los Grados de Derecho. Estas capacidades deben integrarse progresivamente durante los estudios y no relegarse a su etapa final.

La experiencia del estudiantado confirma esta necesidad. Según estudios como el realizado por la Universidad Pompeu Fabra, los aspectos prácticos del aprendizaje son valorados con puntuaciones notablemente inferiores que los teóricos. Esta evidencia sugiere una orientación excesivamente académica en los planes de estudio, que no responde del todo a las exigencias del mercado profesional. Los titulados destacan como carencias formativas la ausencia de preparación en entornos empresariales, habilidades comunicativas y competencias para la acción profesional directa.

Frente a esta realidad, es esencial adoptar una perspectiva metodológica centrada en el estudiantado, con enfoques participativos, aprendizaje basado en problemas, resolución de casos reales y exposición pública de argumentos jurídicos. La enseñanza del Derecho del Trabajo en la UMA debe asumir el compromiso de conectar la teoría con la práctica en contextos reales: empresas, sindicatos, administración, despachos, etc. La capacitación comunicativa debe considerarse una herramienta estratégica, tanto para la empleabilidad como para el ejercicio ético y eficaz de la profesión.

Los Estatutos de la Universidad de Málaga respaldan esta orientación en sus principios rectores: fomentar una formación integral, crítica, comprometida con la sociedad y alineada con las exigencias del desarrollo profesional. Así, el objetivo del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe consistir en que el alumnado:

- Desarrolle una comprensión práctica del Derecho del Trabajo conectando teoría y realidad profesional.
- Adquiera conocimientos sobre el funcionamiento cotidiano de empresas, sindicatos, despachos y organismos públicos.
- Simule comportamientos profesionales para anticipar escenarios reales de actuación jurídica.
- Fortalezca competencias participativas como el liderazgo, trabajo en equipo, negociación y resolución de conflictos.
- Se involucre activamente en su aprendizaje, asumiendo una actitud autónoma y reflexiva.
- Mejore su capacidad expositiva, argumentativa y de persuasión en entornos formales.
- Aplique el conocimiento teórico a situaciones laborales simuladas mediante el aprendizaje basado en problemas.
- Resuelva con solvencia casos reales extraídos de la práctica jurídico-laboral en sus distintas vertientes.
- Participe en debates y exposiciones públicas con base en el análisis y la defensa fundamentada de propuestas jurídicas.

2.4.3. Apoyo tutorial especializado

Estas actuaciones se ajustan a los principios recogidos en los planes de igualdad y de inclusión de la Universidad de Málaga en cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

2.5. Contexto profesional y demanda social

La sociedad actual, inmersa en profundos procesos de transformación tecnológica, digital y sociolaboral, exige a la Universidad una formación que combine la excelencia académica con una orientación clara hacia la empleabilidad. En este sentido, se espera de las universidades -y especialmente de las públicas como la Universidad de Málaga (UMA)- una formación centrada en competencias

que capaciten a los egresados para integrarse de forma crítica, ética y eficiente en un entorno profesional cada vez más exigente y cambiante.

Desde una perspectiva pedagógica contemporánea, las competencias deben entenderse como una combinación articulada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a los individuos enfrentarse con solvencia a situaciones reales de la vida profesional. Esta concepción, asumida por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ha redefinido la enseñanza universitaria hacia un modelo basado en resultados de aprendizaje y empleabilidad.

Los estudios universitarios ya no se conciben exclusivamente como una formación humanística o científica en sentido clásico, sino como una preparación directa para el ejercicio profesional. Esto no significa renunciar a los valores tradicionales de la Universidad (como la formación crítica, el pluralismo intelectual o la ética académica), sino integrarlos con las demandas del tejido productivo y la sociedad del conocimiento.

Sin embargo, estudios recientes han evidenciado un desajuste estructural entre los perfiles de competencias que las titulaciones universitarias promueven y las que demandan las empresas e instituciones. Este desfase provoca que muchos titulados, a pesar de contar con una sólida formación académica, tengan dificultades para encontrar un empleo ajustado a su cualificación. Este fenómeno, agravado en algunos sectores como el jurídico o el humanístico, ha generado la necesidad de reforzar la vinculación entre Universidad y mercado laboral.

Uno de los objetivos fundamentales que debe de tener la Universidad de Málaga al igual que otras universidades es la de mantener desde un punto de vista constructivo y positivo una función crítica y a la vez transformadora de la sociedad, encontrándose inmersa e interconectada con las demandas socioeconómicas de hoy día. Esta exigencia supone, por un lado, formar ciudadanos comprometidos con los valores humanos y democráticos alejados de las políticas del odio y por otro, profesionales capacitados para desempeñar su función en los mercados laborales 4.0. “El equilibrio entre ambas dimensiones es una de las claves del nuevo modelo de educación superior”.

Es preciso señalar que hoy en día y para la consecución de esta meta, se hace muy necesario la implementación de técnicas o mecanismos institucionales de retroalimentación entre el sistema universitario (en lo que se refiere a la dinámica profesor alumnado) y los sectores productivos. A través de prácticas externas, observatorios de empleo, planes de inserción laboral y foros de empleabilidad, la Universidad de Málaga trabaja activamente para adaptar su oferta formativa a las nuevas realidades. No obstante, también se requiere una mayor implicación del

tejido empresarial en la definición y validación de las competencias profesionales desarrolladas por los planes de estudio.

Debe tenerse muy en cuenta que, si esta afinidad o convergencia no tiene lugar, La Universidad de Málaga y al igual que cualquier otra Universidad española podría correr el riesgo de perder parte de su funcionalidad social. Los numerosos y redundantes discursos tan planteados en las redes sociales como los medios de comunicación sobre la ineficiencia del sistema universitario se nutre de esta desconexión percibida, lo que puede derivar en un cuestionamiento no solo de la calidad docente, sino del papel mismo de la Universidad en la sociedad. “Es imprescindible, por tanto, que la institución universitaria reafirme su rol como generadora de conocimiento y promotora del desarrollo económico y humano”.

A tenor de lo expresado y partiendo de la experiencia personal durante la práctica laboral es construible que nuestra sociedad y en el caso particular del país donde vivimos se hace muy necesaria una la Universidad que proporcione al alumnado una formación que no sea solo erudita, sino útil, flexible y Que se encuentre en íntima conexión con los desafíos que plantea la sociedad. Es comprobable que la Universidad de Málaga, gracias a sus directrices y políticas de innovación docente, empleabilidad y vinculación institucional, pensadas para el alumnado tiene el reto de liderar este proceso de adaptación todo ello sin renunciar a lo que tradicionalmente ha sido su esencia académica y crítica. Formar profesionales competentes y ciudadanos comprometidos no son objetivos excluyentes, sino complementarios y necesarios para el futuro del país y del entorno europeo.

2.6. Bibliografía citada

- AA.VV.: Informe competencias profesionales y empleabilidad, núm. 3, 2015, CES, Madrid, 2015, p. 119.
- ALEXI, R.: El concepto y la validez del Derecho, Gedisa, Barcelona, 1997, pp. 95 y ss.
- ANECA. (2005). Libro Blanco del Título de Grado en Derecho.
- ANECA. Guía de evaluación para la acreditación. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. 2015
- BECERRA HIRALDO, J. M.: “Enseñar en la Universidad”, Diario Ideal, 9-9-2018, p. 25.
- BERNAL, A., & GARCÍA, M. Universidad y compromiso social: desafíos del siglo XXI. Dykinson. 2018
- BOBBIO, N.: Teoría general del derecho, Debate, Madrid, 1993, pp. 153 y ss.
- BODENHEIMER, E.: Teoría del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, pp. 70 y ss.

- CALERO, J.M. “Desarrollo institucional y académico de la UMA”, en Revista Andaluza de Educación Superior, Vol. 12, 2018, pp. 78-95.
- CANO ORTEGA, C.: “Análisis cuantitativo y cualitativo de los indicadores de transferencia de las universidades españolas”, en Régimen jurídico de la transferencia de resultados de investigación, VARGAS VASSEROT, C. (dir.), cit., pp. 901 y ss.
- CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, M^a C.: “Metodología de enseñanza y técnicas de aprendizaje aplicadas al derecho en el Espacio Europeo de Educación Superior”, en La evaluación e innovación docente en el Grado en Derecho, BERZOSA LÓPEZ, D. y CUADRADO LÓPEZ, C. (dirs.), cit., pp. 89-91.
- CRUZ VILLALÓN, J.A. Autonomía universitaria y responsabilidad social. Tirant Humanidades, 2019, pp. 30-50.
- DE MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F.: “¿Cómo se interrelaciona Bolonia con la sociedad?: la experiencia desde una Facultad de Derecho”, Revista General de Derecho Constitucional, núm. 21, 2015, p. 8.
- EUROPEAN COMMISSION. ECTS User's Guide.2009. https://europa.eu/education/ects/users-guide/index_en.htm
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Los retos de la educación universitaria: ¿formar profesionales o formar ciudadanos?, en Cómo comunicar y ser competente: habilidades comunicativas y competencias profesionales y académicas, AA.VV.,
- SÁNCHEZ PÉREZ, J., ORTEGA PÉREZ, N., TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á. y ALCÁZAR CAMPOS, A. (eds.), cit., p. 15.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Los retos de la educación universitaria: ¿formar profesionales o formar ciudadanos?, en Cómo comunicar y ser competente: habilidades comunicativas y competencias profesionales y académicas, AA.VV., SÁNCHEZ PÉREZ, J., ORTEGA PÉREZ, N., TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á. y ALCÁZAR CAMPOS, A. (eds.), cit., p. 24.
- GARCÍA CARBALLO, M. Innovación y transferencia tecnológica en la Universidad de Málaga. Editorial Universidad de Málaga.2015, pp. 45-67.
- GARCÍA-BERRO, E., AMBLÁS. G., SALLARÉS, J., BUGEDA, G. y ROCA, S: “Docencia e investigación: ¿un falso dilema?”, Revista Aula Abierta, vol. 41, núm. 2, ICE, Universidad de Oviedo, 2013, pp. 13 y ss.
- GÓMEZ MONTORO, Á. J.: “Apostemos por la Universidad”, Diario ABC, 15 de junio de 2018.
- HECK, P.: El problema de la creación del derecho, Comares, Granada, 1999, pp. 25-35
- HIGHET, G.: El arte de enseñar, 7^a ed, Paidós, Buenos Aires, 1978, p. 59.
- KELSEN, H.: Teoría general del Estado, Comares, Granada, 2002.
- KELSEN, H.: Teoría pura del Derecho, Porrúa, México, 1998,

- KHUN, T. S.: *The structure of scientific revolutions*, University of Chicago Press, Chicago & London, 1968, *passim*.
- LINDA PANIAGUA, E.: “La Universidad en el laberinto”, *Revista General de Derecho Constitucional*, núm. 21, 2015, p. 14.
- MADRID CRUZ, M^a D. y SÁNCHEZ-ARCILLA BERNAL, J.: “El proyecto, ¿herramienta para el desarrollo de la competencia del pensamiento crítico?”, en *La evaluación e innovación docente en el Grado en Derecho*, BERZOSA LÓPEZ, D. y CUADRADO LÓPEZ, C. (dirs.), Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, pp. 243 y ss.
- MANGAS MARTÍN, A.: “800 años de sistema universitario”, *Diario El Mundo*, 28 de febrero de 2018.
- MARTÍNEZ PUJALTE LÓPEZ, V. *Derecho Universitario en España*. Editorial Tirant Lo Blanch, 2023, pp. 112-130.
- ORTEGA Y GASSET, J.: *Misión de la Universidad*, Cátedra, Madrid, 2015, pp. 74 y 83.
- PÉREZ, Y. *Universidad, conocimiento y economía: una visión crítica*. *Revista Española de Educación Comparada*, pp. 36, 55-78. 2020
- PORRAS, M.A. *Legislación universitaria y modernización de la Universidad española*. Ediciones Jurídicas, 2020, pp. 150-175.
- QS World University Rankings by Subject 2024.
- RADBRUCH, G.: *Filosofía del Derecho*, Comares, Granada, 1999, pp. 97 y ss.;
- RODRÍGUEZ CRESPO, M^a J.: “Innovación docente: elemento clave en la mejora de la calidad de la enseñanza de las Universidades y su repercusión en la carrera profesional del docente universitario”, en *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, AA.VV., SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E., (dirs.), Laborum, Murcia, 2015, p. 491.
- RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, V.: “Innovación docente y actividades de interacción teórico práctica en la disciplina laboral”, en *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, AA.VV., SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E., (dirs.), cit., pp.480- 481.
- SCHOMBURG, H., & TEICHLER, U. *Higher Education and Graduate Employment in Europe*. Springer. 2006
- TEICHLER, U. *Employment and work of graduates: Expectations and challenges for the academic profession*. In B.M. Kehm & U. Teichler (Eds.), *The Academic Profession in Europe*. 2011
- UMA. *Programa de Prácticas Externas*. Vicerrectorado de Innovación Social y Emprendimiento. Málaga.2022.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. (2021). Plan Estratégico Institucional 2021-2026. UMA Editorial.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. Estatutos de la UMA. BOUUMA2022. <https://www.uma.es/secretariageneral/cms/menu/normativa/estatutos/>

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA. Plan Estratégico Institucional 2021-2026. UMA Editorial. Málaga. 2021.

UNIVERSIDAD POMPEU FABRA. (2003). Estudio sobre competencias en la formación jurídica. En ANECA, Libro Blanco Derecho.

VARGAS VASSEROT, C.: “La transferencia de resultados de investigación: tercera misión de la Universidad”, en Régimen jurídico de la transferencia de resultados de investigación, VARGAS VASSEROT, C. (dir.), La Ley, Madrid, 2012, pp. 77-90.

ZABALZA, M. A. La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Narcea Ediciones. 2001.

ZABALZA, M. A. La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas. Narcea Ediciones. 2001

<https://www.uma.es/contenido.php?clase=a&idm=285&id=27>

<https://www.uma.es/fest/>

<https://www.uma.es/facultadmarketing/>

3. Fundamentación disciplinar y metodológica

En la docencia universitaria y para el ámbito en el que se concursa, el conocimiento científico del Derecho -general- y de la disciplina -particular- las propias del Área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se encuentra provisto de unos auténticos y genuinos métodos y procedimientos como son los de investigación y conocimiento, que realmente son los que constituyen el fundamento básico de la disciplina.

A tenor de lo expresado, es de fundamental importancia entender que la responsabilidad de la docencia está conectada directamente con el conocimiento profesional de esta rama jurídica. Sólo así, queda garantizada de un modo efectivo una enseñanza adecuada y, a priori, satisfactoria.

3.1. La ciencia jurídica como conocimiento normativo y social

El progreso de la Ciencia Jurídica siempre ha venido marcado por las concepciones filosóficas y doctrinales generales que, en cada momento histórico dado, han venido siendo predominantes en la ciencia.

La clásica cuestión que ha venido en la historia planteándose sobre el derecho es la relativa al carácter o no científico del saber jurídico. En particular sobre la

admisibilidad o posibilidad de que pueda existir un conocimiento científico sobre unas proposiciones -de deber ser- que constituyen las normas jurídicas y que integran un conjunto denominado ordenamiento jurídico.

Los problemas para una construcción científica del derecho han generado en el jurista una baja autoestima respecto a los demás científicos, pues es derecho no es una ciencia empírica como pueden serlo las matemáticas, la física o la química. Es por ello por lo que, en la historia, juristas como Hans Kelsen han intentado crear una teoría puramente normativa del derecho creando un modelo de esta concepción ; como también han existido tentativas de negar el carácter científico al saber jurídico basándose en este argumento de no ser una ciencia empírica genuina, es decir “aquella que se basa en la observación directa, la experimentación y la verificación de hechos mediante la experiencia sensible. Se opone a los métodos puramente teóricos, especulativos o deductivos que no requieren comprobación práctica”.

La realidad del Derecho puede ser observada desde múltiples perspectivas, pero alcanzar un conocimiento pleno de su esencia desde un enfoque estrictamente jurídico ha resultado una tarea inalcanzable. Comprender el Derecho como un fenómeno eminentemente social exige necesariamente la articulación de diversas disciplinas de las ciencias sociales. La experiencia histórica ha puesto de manifiesto que la Ciencia Jurídica, entendida en sentido formal y estricto, resulta insuficiente para ofrecer una respuesta última, satisfactoria y definitiva sobre la existencia y la legitimidad del Derecho, por otra parte, la contraposición entre el principio de finalidad -propio de toda creación humana- y el principio de causalidad, característico del método empírico de las ciencias naturales, marca una diferencia sustancial en cuanto al método aplicado en el ámbito jurídico. La Ciencia del Derecho no solo es una ciencia en sentido técnico, sino también una ciencia normativa. No se limita a captar o describir la realidad social, sino que aspira igualmente a regularla y conformarla. En este plano, se accede al ámbito de la axiología jurídica y a la dimensión propositiva que corresponde al jurista como científico del Derecho.

El principal problema con el que se encuentra la Ciencia Jurídica es que el derecho no se estructura exclusivamente sobre la lógica formal. Pertenece al terreno de lo argumentativo, donde las soluciones no son verdaderas ni falsas, sino en mayor o menor medida compartidas y no demostrables en términos absolutos.

La clave de la cuestión puede ser que resida en la lógica propia de las ciencias sociales, entre las que cabe englobar al derecho. Éstas suelen moverse en el terreno de la lógica argumentativa más o menos razonable y hasta compatible. La Ciencia Jurídica es una ciencia argumental y no demostrativa en sentido estricto. Si la lógica formal es normalmente válida para el conocimiento de las formas jurídicas

puras, la lógica de lo razonable en problemas humanos se ajusta mejor en procesos jurídico-técnicos.

Así pues, el saber jurídico siempre está vinculado a valores, no puede concebirse como un saber neutro y plenamente objetivo. Frente a ello, las presuntas ciencias rigurosas se mueven más en el terreno de la lógica axiomática. Es decir, en el ámbito de lo verdadero o falso y su constatación empírica.

Para el positivismo jurídico, en la medida que el profesional del derecho se ocupa del conocimiento de proposiciones de deber ser -normas-, no puede incluirse en el concepto de ciencia. Si fuese así, ésta trataría exclusivamente de un conocimiento sobre hechos perceptibles y su legalidad corroborable experimentalmente. De esta forma, desde el positivismo se concibe el saber jurídico como una dogmática, en contraposición a la ciencia en la concepción positivista del saber. Este concepto positivista de ciencia es el que permite negar el valor del saber jurídico como ciencia argumentando la fugacidad contingencia de su objeto: el derecho positivo. Mientras que las ciencias de la naturaleza tendrían como objeto lo necesario y eterno: la verdadera e inmutable naturaleza de su objeto.

Desde esta perspectiva, el positivismo jurídico se presenta como una reacción crítica tanto frente al iusnaturalismo de corte racional-deductivo como frente a la orientación metafísica propia de la filosofía idealista alemana. Asimismo, se opone al romanticismo y a la primera Escuela Histórica del Derecho. Su rasgo distintivo radica en la voluntad de excluir del ámbito de la ciencia toda consideración metafísica, así como las preguntas relativas al sentido de la existencia, los valores o la validez normativa, por entender que tales cuestiones no admiten una respuesta científica. En consecuencia, el positivismo propugna una concepción de la ciencia centrada exclusivamente en los hechos y en las regularidades empíricamente observables, restringiendo así su objeto a la descripción y sistematización de fenómenos jurídicos verificables.

El positivismo jurídico ha sido caracterizado, en no pocas ocasiones, como una corriente espiritual predominantemente negativa, incluso como un negativismo, en la medida en que su impulso inicial y más vigoroso consistió en rechazar toda forma de planteamiento metafísico. Este rechazo implicó, de forma paralela, la exclusión de la Ciencia del Derecho de toda consideración relativa al sentido o al valor objetivamente válidos del orden jurídico. Los postulados éticos, en consecuencia, quedan relegados al ámbito de la creencia personal o de la convicción moral individual, lo cual los sitúa fuera del alcance del conocimiento científico.

Desde esta óptica, la vivencia de la justicia se concibe como un hecho antropológico, subjetivo e inasible desde la racionalidad empírica. Para el

positivismo, lo único accesible al conocimiento científico son los hechos observables y la legalidad que en ellos se manifiesta, siempre que pueda ser corroborada empíricamente. En este marco, la Ciencia del Derecho se orienta exclusivamente al valor de la verdad, diferenciándose así de la política del derecho, cuyo propósito es la realización de valores -especialmente el de justicia- a través de una configuración voluntaria del orden social.

No obstante, conviene matizar que, desde una concepción moderna de la ciencia, no puede afirmarse que la inmutabilidad del objeto sea un requisito inherente a su carácter científico. Por el contrario, las normas jurídicas -como reglas sociales- constituyen respuestas históricas y contingentes a los conflictos de intereses y a las formas de interacción humana, tan variables como las propias relaciones sociales. El Derecho tiene por objeto un conjunto de normas destinadas a resolver conflictos sociales de muy diversa índole (económicos, políticos, culturales, etc.), pero la naturaleza dinámica de dichos conflictos provoca que el ordenamiento jurídico se vea sometido a constantes procesos evolutivos.

De esta tensión estructural deriva una paradoja fundamental del Derecho: debe servir simultáneamente a una idea de justicia -que exige transformación permanente- y a una exigencia de seguridad jurídica -que presupone estabilidad normativa-. Esta dualidad ha sido utilizada como argumento para negar el carácter científico del saber jurídico, aduciendo que se trataría de una actividad intelectual inseparable de valoraciones, y, por tanto, carente de neutralidad epistemológica.

Sin embargo, puede sostenerse, en sentido contrario, que una de las aspiraciones propias de la Ciencia Jurídica es alcanzar un conocimiento racional y verificable del Derecho vigente mediante el empleo de distintos métodos y técnicas. A la sistematización y teorización de dicha actividad responde la lógica del Derecho, que no implica la eliminación de los procesos valorativos presentes en la argumentación jurídica. Antes bien, tales valoraciones forman parte consustancial de la lógica práctica que caracteriza el razonamiento jurídico, esto es, de la lógica propia de los juristas.

3.2. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como ciencia jurídica con vocación social

El estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe considerarse desde una óptica jurídico-crítica, que no se limite simplemente a la mera descripción normativa, sino que permita comprender los fundamentos, dinámicas y finalidades de este sector del ordenamiento jurídico. Es reseñable que dicha aproximación debe integrar tanto su dimensión estructural, (relativa al análisis formal del sistema normativo y sus instituciones), como su dimensión funcional, (referida a su vinculación con fines de justicia social, redistribución, protección frente a la desigualdad y estabilidad del empleo). Esta doble vertiente,

técnico-formal y político-jurídica, exige necesariamente la adopción de criterios científicos y metodológicos específicos para garantizar la validez y sistematicidad del conocimiento producido.

Como ha señalado BOBBIO, “el método es la conciencia crítica del conocimiento”, lo que implica que ninguna disciplina jurídica puede desarrollarse al margen de una reflexión metodológica constante. En este sentido, la Ciencia del Derecho no puede concebirse sin un método que le proporcione claridad, coherencia interna, consistencia argumentativa, seguridad epistemológica y capacidad de reflexión ante los fenómenos normativos, sociales e institucionales.

3.2.1. Derecho y método: interdependencia epistemológica

Uno de los rasgos distintivos de la Ciencia Jurídica consiste en que las opciones dogmáticas, conceptuales y metodológicas adoptadas inciden directamente en la producción, interpretación y aplicación del Derecho. No es posible, por tanto, una aproximación metodológicamente neutral. Como indica FERRAJOLI, “toda teoría jurídica presupone una teoría del conocimiento jurídico”. De ahí que la metodología no solo sea un instrumento técnico, sino también una manifestación de los presupuestos epistemológicos y axiológicos desde los que se concibe el Derecho.

El concepto mismo de método, etimológicamente derivado del griego *methodos*, (es decir el “iter” o camino hacia un fin), remite a la idea de orientación y orden en la búsqueda del conocimiento. No es un punto de partida acabado, sino una construcción que se configura en el proceso mismo de indagación. Como expresó Bachelard, “el método no se da al comienzo de la investigación, sino que es producto del trabajo científico”. Esta idea es plenamente trasladable al ámbito jurídico, donde el método debe ser fruto de la praxis teórica e interpretativa constante del jurista.

3.2.2. Objeto del conocimiento jurídico y metodología

En el marco de la epistemología jurídica, resulta insoslayable la premisa de que el objeto del conocimiento condiciona necesariamente el método aplicable. Es una realidad que, “no hay método sin objeto, como no hay objeto que no postule un método específico”. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en tanto que se trata de un Derecho protector y tuitivo, está orientado a corregir desequilibrios estructurales en las relaciones laborales y garantizar mínimos vitales en situaciones de necesidad, exige una metodología propia que permita abordar la dimensión dinámica, conflictual y socialmente condicionada de su objeto. Y es que el método, en este contexto, no puede ser algo puramente formal o exegético, sino que debe incorporar herramientas funcionales, sociológicas, axiológicas y hermenéuticas. Esta necesidad ha sido destacada por un sector doctrinal que sostiene que “la

interpretación jurídica no puede reducirse a una operación lógica, sino que debe integrar la racionalidad práctica, los valores constitucionales y las finalidades del sistema”. Desde esta perspectiva, el método se convierte en un procedimiento racional dirigido a resolver problemas concretos, estructurar el pensamiento jurídico y transformar, cuando sea necesario, la realidad social conforme a principios de equidad y justicia.

3.2.3. La triple dimensión metodológica del Derecho del Trabajo

En el ámbito específico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, es posible identificar tres grandes significaciones del método, interrelacionadas entre sí:

a) El método de investigación.

Se refiere al conjunto de procedimientos y criterios empleados para el análisis, la reconstrucción dogmática y la sistematización del Derecho positivo en materia laboral y social. Supone una actitud crítica y racional frente al objeto de estudio, orientada a explicar la génesis, estructura y funcionalidad de las normas jurídicas. Como advierte Antonio Baylos, este tipo de investigación no puede prescindir de un enfoque crítico que tenga en cuenta los condicionamientos históricos, económicos y sociales del Derecho del Trabajo.

b) El método de interpretación y aplicación.

Engloba las técnicas y criterios mediante los cuales se determina el sentido de las normas y se resuelven los casos concretos. En este punto, se revela con especial intensidad la relación entre metodología e ideología jurídica. El jurista no es un mero aplicador de normas, sino un intérprete que proyecta sobre el texto normativo su propia comprensión del sistema y de la justicia material, valga recordar que “la interpretación jurídica es una forma de argumentación práctica que requiere justificar la elección entre diversas alternativas normativas”.

c) El método de enseñanza.

Finalmente, la transmisión del conocimiento jurídico requiere una metodología didáctica específica. En el entorno de la Universidad, no basta con reproducir el saber existente: se trata de formar críticamente a los estudiantes, dotándolos de herramientas analíticas, argumentativas y prácticas para enfrentar los desafíos del mundo del trabajo y la protección social. La claridad, la sistematicidad y la conexión entre teoría y práctica constituyen exigencias fundamentales. Como recuerda Joaquín Aparicio Tovar, “el Derecho del Trabajo no puede enseñarse sin

una perspectiva crítica, ni comprenderse al margen de sus fundamentos históricos y sociales”.

Estas tres dimensiones metodológicas se encuentran jerárquicamente relacionadas: la enseñanza depende del conocimiento y este, a su vez, de una adecuada metodología de investigación e interpretación. No puede enseñarse lo que no se ha comprendido científicamente, ni puede aplicarse correctamente lo que no ha sido previamente reconstruido dogmáticamente desde una concepción coherente del Derecho.

3.3. Función social del conocimiento jurídico en esta área

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como parte del ordenamiento jurídico general, no puede ser conocido científicamente, comprendido y explicado a través de métodos sustancialmente distintos de los empleados para el resto de las ramas jurídicas que integran el derecho. Todo lo más que cabe son modalizaciones de los métodos generales y, llegado el caso, una mayor insistencia en el tratamiento científico de su faceta social por su objeto de tratamiento: la composición del conflicto entre trabajo asalariado, público o autónomo con el capital.

La investigación para el conocimiento de la disciplina debe venir condicionada por su funcionalidad esencialmente económico-política: de respuesta política del capitalismo al conflicto social entre el capital y el trabajo como rasgo caracterizador de las relaciones de producción hegemónicas.

De esta manera se realiza la función de integración e institucionalización que realiza del ordenamiento jurídico-laboral del conflicto social dentro del sistema económico de producción, así como la virtualidad del derecho como instrumento de composición de conflictos sociales.

Atendiendo a este planteamiento funcionalmente, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se aborda en vista de las consecuencias sociales que conllevan ciertas instituciones jurídicas convertidas en modelos de acción. El derecho queda englobado en una teoría de la acción, entendiéndose aquél -ante todo- como regulador de conflictos.

Desde esta perspectiva, la teoría analítica es bastante explicativa del objeto de conocimiento. Concibe el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como un subsistema dentro de la estructura social, como instrumento regulador de conflictos sociales e instrumento de poder. Es así porque su función estabilizadora e integradora de los conflictos sociales se realiza para asegurar el poder establecido y el sistema económico.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiende así a asegurar el sistema de poder y el reparto de bienes subyacente: es así un instrumento de dominio. El

ordenamiento jurídico-laboral obedece a una doble exigencia de racionalización jurídica en la regulación de las relaciones sociales: facilitar el funcionamiento del intercambio económico y asegurar la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras. Esto hace que el intercambio laboral se encuentre mediado políticamente a través del sistema de negociación colectiva y la intervención del poder público -autonomía y heteronomía, respectivamente -.

De esta forma la determinación de las condiciones de intercambio depende funcionalmente de factores base del poder social: poder entre el capital y el trabajo en cuanto fuerzas productivas de la sociedad; poder en el ámbito del espacio político entre los antagonistas sociales. Ahora bien, en cuanto medio de decisión vinculante estatalmente sancionado, otorga al sistema económico la seguridad para su funcionamiento con medidas adecuadas de razonabilidad, previsibilidad y, especialmente, desde las últimas décadas, de flexibilidad. En consonancia, la perspectiva funcional y de política-jurídica tiene especial relieve en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Otro hecho que tiene una gran relevancia para el ordenamiento jurídico-laboral es su articulación como rama horizontal o transversal del derecho. Ésta, en esencia aparece por su no adecuación a las ramas verticales del ordenamiento jurídico para regular eficazmente la situación de determinadas personas o para la resolución de conflictos de intereses conforme a técnicas jurídicas no diferenciadas.

En este sentido, no se ha generado la instauración de nuevos métodos en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pero sí otorgado un mayor relieve de los estudios científicos sobre la realidad social del derecho, tratando de considerar tanto los aspectos estrictamente jurídicos como sociopolíticos de la realidad jurídica. Se trata de profundizar así en la estructura socioeconómica sobre la que se inserta e interrelaciona el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Circunstancia conducente a evitar tener su mero conocimiento aparente.

Consecuentemente ello dota al conocimiento y estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desde una interdisciplinariedad jurídica intrínseca. Requiere una apertura científica hacia las transformaciones y evoluciones que se producen en esas otras ramas del ordenamiento jurídico de las que la disciplina prende sus construcciones dogmáticas o técnico-jurídicas de regulación.

3.4. Controversias sobre la dogmática jurídica aplicada al derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en su evolución se ha venido ajustando al formalismo. Sin embargo, éste ha puesto de relieve más que ningún otro sector del ordenamiento jurídico la insuficiencia de la dogmática jurídica o técnica constructiva derivada de grandes sistematizaciones conceptuales. Por lo tanto, es viable en su seno la renovación de la cultura jurídica. A tenor de lo expresado los

casos más significativos o paradigmáticos son el convenio colectivo como norma pactada resultado de la autonomía colectiva frente a la ley como norma impuesta por el poder legislativo, o la irradiación de la huelga hacia otras disciplinas, como la civil o penal.

De esta manera, desde el mismo, se ha favorecido el repensar el método dogmático *stricto sensu*, conjuntamente con el empleo de la crítica y la sociología, la apertura interdisciplinaria y la comparación internacional, siendo consciente el iuslaboralista de las implicaciones históricas, económicas o sociológicas resultantes de una realidad jurídica contextual y compleja.

En esta dirección la dogmática sí que ejerce una útil y adecuada función de estabilización. Pero lo cierto es que para el conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, no se puede adoptar una metodología exclusivamente dogmática, sin analizar asimismo las vertientes organizativo-económicas de sus instituciones. Así se asigna al razonamiento jurídico un valor propositivo-conformador frente a una mera racionalización de los equilibrios determinables en la más completa indiferencia por los vínculos normativos existentes. Lo contraproducente sería una reducción única de las perspectivas de investigación científica posibles para su conocimiento.

Desde una pretendida neutralidad de la dogmática jurídica, en realidad lo que se obvia es el conflicto social subyacente y el papel que puede desempeñar el derecho para canalizarlo y buscar soluciones. Ello sería perfectamente funcional a la perpetuación del orden establecido. Pero poco ayudaría a la idea de justicia social.

Por tanto, no es viable una separación en la aplicación del derecho y la política jurídica. En este contexto, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como manifestación de su adecuado conocimiento, será más una técnica para la solución de los conflictos sociales que una normatividad sobre bases dogmáticas.

Por la misma materia social a la que se dirige su actividad normativa, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no cabe pensar en una fijación inamovible del esquema de valores fundamentales que lo informan como derecho legislado. La dinamicidad del ordenamiento jurídico-laboral y su misma naturaleza contradictoria ponen de manifiesto la tensión entre las fuerzas del conflicto subyacente asistémico y la función pacificadora en forma de la conservación y consolidación del *status quo* o fuerza sistémica.

Esta historicidad del ordenamiento jurídico-laboral hace que uno de los métodos auxiliares del iuslaboralista para su adecuado conocimiento sea precisamente el método histórico. Y es que no se ha olvidar que una técnica de estudio e interpretación del derecho consiste en la investigación histórica. Ésta

persigue el conocimiento del conjunto de circunstancias dentro de las cuales nació una ley o el matiz político o social que tuvo en su origen.

Como fuentes de conocimiento de esta actividad de conocimiento hay que considerar los documentos y los trabajos de preparación, los antecedentes legislativos anteriores a la ley que se creó, entre otros.

Desde una perspectiva subjetiva pura se defenderá este método sobre los demás, para descubrir así con mayor certidumbre la voluntad del legislador histórico. Pero para óptica objetiva también es útil. Los textos y las instituciones son respuestas que, en un momento histórico determinado, se han dado a problemas o a grupos de problemas sociales típicos. En esta función de respuesta, están condicionados por la situación social para la que la respuesta se articuló. El entendimiento del sentido originario el conocimiento de su evolución es indispensables para la comprensión del mensaje inscrito en ellos y para decidir el sentido que actualmente se les debe de atribuir.

Puede afirmarse que el conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no puede agotarse en el marco de una teoría del derecho exclusivamente formal o basada en una dogmática jurídica cerrada. El estudio sistemático de esta rama del ordenamiento jurídico revela que el formalismo, por sí solo, se muestra metodológicamente insuficiente para dar cuenta de la complejidad normativa, institucional y social que caracteriza al derecho social. Esta constatación exige una ampliación del horizonte metodológico mediante la incorporación de herramientas propias de otras disciplinas de las ciencias sociales -como la sociología, la economía, la historia o la ciencia política- lo que conduce a la configuración de un enfoque metodológico plural e interdisciplinario.

Este pluralismo metodológico no debe entenderse como una renuncia a la especificidad del método jurídico, sino como una forma de enriquecerlo mediante su articulación con otras formas de conocimiento que permiten captar la dimensión material, histórica y social del fenómeno jurídico laboral. En este sentido, la comprensión y explicación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social requiere analizar no solo la estructura normativa y conceptual del sistema jurídico, sino también los procesos de transformación que inciden sobre él: los cambios en los modelos de producción y organización del trabajo, las dinámicas de poder en las relaciones laborales, las mutaciones en el papel del Estado y del mercado, así como las contradicciones inherentes a las relaciones sociales en contextos económicos y políticos determinados.

Y es que es importante señalar que el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica o rama del derecho no puede estudiarse de forma aislada porque no es una disciplina autónoma, sino que debe interpretarse como una construcción

histórica y social, cuya evolución ha estado marcada por el conflicto, la lucha por el reconocimiento de derechos y la necesidad de adaptación a contextos socioeconómicos en permanente cambio¹. De ahí que la investigación jurídica en este ámbito requiera no solo el análisis normativo, sino también la consideración crítica de los factores históricos y materiales que condicionan la producción, interpretación y aplicación de las normas laborales.

Desde esta perspectiva, el pluralismo metodológico no es una opción, sino una exigencia “sapiante” que responde a la naturaleza del objeto de estudio: un derecho esencialmente conflictivo, histórico, mutable y comprometido con la transformación social. La renuncia a esta perspectiva crítica y plural impediría captar el sentido profundo de las instituciones laborales y conduciría, inevitablemente, a una comprensión parcial y reduccionista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para otra parte es importante señalar que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se hace patente la idea de superación de la tendencia aislacionista del saber jurídico. Y, en igual medida, la necesidad de conocer la realidad compleja que constituye la realidad jurídica en su doble faceta: de una parte, la normativa, para lo que es necesario seguir el método estrictamente jurídico; y, de otra parte, la relativa a su sentido y función social, siendo necesaria la utilización de otros métodos científicos.

De esta manera, es necesario tener muy presente que la ciencia del derecho es un saber problemático que no sigue una lógica axiomática. El jurista requiere del conocimiento dogmático de la norma, al igual que del sociológico-político como técnica de pensamiento orientada al problema. Pero ello no puede suponer en modo alguno la inducción a confusión o una suerte de eclecticismo metodológico.

La propia configuración del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y sus contenidos depende, en gran medida, de la variable histórica. Es así porque el mismo se constituye como resultado de una forma de organización social específica. Resaltar la dimensión esencialmente histórica de esta rama del ordenamiento jurídico es evidenciar su conexión con el conflicto permanente entre las clases de la sociedad globalizada y postindustrial y su dimensión política.

Como dato, la disciplina del derecho laboral ha presentado diversas fisonomías en función de la política-jurídica dominante sobre la que se ha construido en cada etapa histórica. Así, sus principios constitutivos también se muestran siempre en un equilibrio inestable, pero en todo caso contribuyendo a la defensa de la seguridad y la estabilidad del régimen social en cada momento histórico y la posibilidad de su pacífica evolución. Se trata de esta forma de dar la explicación de la norma jurídica a través de sus conexiones históricas, sociales, económicas y políticas.

Precisamente, esta característica y los fenómenos de terciarización, descentralización y digitalización de la actividad productiva, han provocado, automáticamente, la desestandarización del sistema productivo y una nueva estratificación social, en la que la flexibilidad y la precariedad laboral tiene un peso relevante. Es por ello por lo que se ha abocado al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a un proceso continuo de reformas estructurales con las que se produce un plegamiento funcional del mismo a las nuevas situaciones. Todo ello, a costa del sacrificio de ciertas características a las que tendencialmente se venía encaminando en su desarrollo histórico: estabilidad en el empleo, potenciación de la autotutela y la autonomía colectiva, entre otras y significativamente.

Los binomios más clásicos en los planteamientos metodológicos y filosóficos del derecho vienen representados por un iusnaturalismo frente a positivismo; así como por un formalismo frente a realismo o antiformalismo. Tales planteamientos confrontados en el método científico-jurídico, proyectado a su transmisión y conocimiento, han ido apareciendo históricamente en consonancia con los procesos evolutivos generales del pensamiento.

Las principales corrientes de la Ciencia Jurídica contemporánea pueden clasificarse -aun reconociendo el riesgo de simplificación- en dos grandes líneas metodológicas: por un lado, las corrientes de carácter formalista, centradas en una concepción sistemática, deductiva y normativa del Derecho; por otro, aquellas influenciadas por el realismo jurídico, que proponen una aproximación predominantemente sociológica y empírica al fenómeno jurídico. Esta oposición refleja no solo una diferencia de métodos, sino también de concepciones fundamentales acerca del objeto, función y finalidad del Derecho.

Dentro de las corrientes formalistas, el positivismo jurídico se ha caracterizado por asumir una postura metodológica centrada exclusivamente en el análisis lógico y normativo del ordenamiento jurídico. Bajo este enfoque, el Derecho se concibe como un sistema cerrado de normas cuya validez se determina conforme a criterios formales de producción y coherencia interna, sin atender a los contenidos axiológicos que puedan estar implicados en su génesis, interpretación o aplicación. De este modo, el positivismo prescinde deliberadamente de toda consideración relativa a la justicia, la finalidad o la dimensión valorativa del Derecho, relegándolas al plano de las opiniones subjetivas o extrajurídicas.

Sin embargo, esta forma de proceder, que pretende situarse en una posición de neutralidad valorativa, en realidad encierra una paradoja: al ignorar la dimensión histórica y social del Derecho y al desconocer el carácter ideológico de determinadas construcciones dogmáticas, contribuye -consciente o inconscientemente- a consolidar y reproducir el orden jurídico establecido. En lugar de ofrecer una herramienta para la crítica, la transformación o el perfeccionamiento del sistema

normativo, la dogmática positivista se convierte en un mecanismo de legitimación del *status quo*.

Desde esta óptica, el positivismo jurídico -cuando se aferra a una metodología estrictamente normativista- no solo limita la posibilidad de una reflexión crítica sobre el Derecho vigente, sino que también obstaculiza cualquier aproximación al Derecho como instrumento de cambio social. Al cerrarse sobre sí mismo, excluye del horizonte científico toda pregunta relativa a lo que el Derecho debería ser, es decir, a los intereses jurídicos que debe proteger o a los valores que debiera encarnar.

En consecuencia, niega a la Ciencia Jurídica la posibilidad de participar en el debate normativo y político sobre la orientación teleológica del Derecho, reduciéndola a una técnica de análisis formal desligada de toda preocupación por la justicia material. En síntesis, excluyen metodológica y epistemológicamente los factores sociales que inciden en las dinámicas jurídicas. Al respecto, la actividad de aplicación de la ley se traduce en una actividad mecánica políticamente y meramente técnica. Se trata de una perspectiva anuladora de la posibilidad de la actividad creativa o crítica del derecho por parte del operador jurídico.

Desde esta acotada perspectiva, el método jurídico exclusivamente opera sobre el derecho vigente. Por ello, aunque el método jurídico es más adecuado para la dimensión técnica y dogmática de aquél -el estudio de las reglas jurídicas de comportamiento en cuanto tales-, no presenta los mismos resultados respecto al conocimiento de su dimensión material o de contenido. Es decir, sobre lo regulado por ellas.

Para la aproximación formalista al derecho, el método a utilizar es el jurídico *stricto sensu*: el dogmático. La jurisprudencia formal de conceptos sería un ejemplo ilustrador de esta forma de operar, reemplazando el procedimiento lógico deductivo frente a los otros métodos. Queda preparado así el terreno para el formalismo jurídico, alejando expresamente a la ciencia del derecho de la realidad social, política y moral del propio derecho.

Pero a pesar de las críticas vertidas a este método, no puede dejar de señalarse que el prescindir de estos métodos jurídico-conceptuales y construccionistas no equivale a una valoración peyorativa de los conceptos en sí. La jurisprudencia, lo mismo que cualquier otra ciencia, no puede prescindir de los conceptos.

Precisamente, la reacción antiformalista llevada a cabo por la jurisprudencia de intereses y luego por la jurisprudencia teleológica ha de implicar la utilización de métodos sociológicos en la construcción, interpretación y aplicación del derecho en vigor. Se trata así de una Ciencia Jurídica que dé respuesta explicativa al derecho, pero también comprensiva del mismo. Comprender la norma jurídica exige además descubrir la valoración tanto que en ella se incluye como su alcance.

La visión funcional del derecho por parte de Ihering partió de la concepción de que el derecho es un medio del que el legislador se sirve para alcanzar unos fines y para promover unos determinados valores. Frente a la jurisprudencia conceptual de razonamiento dogmático, surge el movimiento intelectual conocido como jurisprudencia de intereses.

Los precursores de ésta última fueron Ihering y Heck. Para el primero, las reglas de derecho tratan, ante todo, de actuar sobre intereses y permitir la composición y solución de sus conflictos. Mientras que, para el segundo, son los intereses sociales de todo tipo los que determinan las normas y el pensamiento jurídicos.

De esta forma, para la jurisprudencia de intereses el intérprete no debe de tratar de establecer deducciones lógicas partiendo de unos dogmas jurídicos abstractos. Al contrario, decidir el conflicto de acuerdo con aquellos intereses que han sido tenidos en cuenta o contemplados por la norma jurídica, de modo que se preferirá aquel interés al que el legislador conceda preferencia.

Tiene así la jurisprudencia de intereses la virtud de conducir a unos resultados más realistas. A través de ella, se puede profundizar no sólo en el establecimiento de los posibles intereses existentes en la situación que se encuentra contemplada, sino también en el sentido que pueden poseer las estructuras socioeconómicas o socioculturales que son puestas en aplicación.

El despliegue del capitalismo intervenido, la revisión y transformación de los esquemas liberales y el tránsito hacia el estado social de derecho son factores que conducen a la revisión de los postulados originarios del formalismo en el pensamiento jurídico. Se trata de las corrientes de pensamiento jurídico sociológicas y realistas.

En conexión y con carácter general, puede señalarse que el salto cualitativo se producirá después de la segunda posguerra mundial. Son comprendidas entonces las consecuencias sociales y políticas de los excesos del positivismo y del formalismo lógico, así como las implicaciones políticas de la actividad judicial y del discurso de los juristas.

Se ha de tener presente que ningún concepto jurídico es puramente formal: todos corresponden a específicos o sustantivos elementos. Incluso aquéllos que formalmente sólo contribuyen al mantenimiento y consolidación del orden establecido no son evidentemente neutrales, ya que se pliegan al mantenimiento del *status quo* de los grupos e intereses sociales hegemónicos. Si el derecho es vida y se reduce a simple técnica, por querer amparar una objetividad falsa, se incurre inevitablemente en una apreciación desnaturalizada de lo jurídico.

En tal sentido, la tradicional dogmática tampoco puede equipararse al formalismo jurídico estricto o, más concretamente, a un trabajo conceptual neutro a la valoración. Es necesario tener consciencia del carácter dialéctico del derecho y tomar posición en relación con determinados intereses. Esta visión permite una valoración crítica de la naturaleza jurídica de las instituciones que, con frecuencia, se aplica y aceptando de forma mecánica, sin indagar las finalidades político-jurídicas de la dogmática de la que emanan.

Así pues, resulta interesante confrontar los argumentos aportados por Larenz a efectos de refutar la idea del formalismo jurídico: el peso decisivo de los puntos de vista teleológicos en orden a la interpretación de los contenidos regulativos legales. La formación de los conceptos por la dogmática no se realiza de modo neutral a la valoración. Los llamados principios jurídicos no son otra cosa que pautas generales de valoración o preferencias valorativas en relación con la idea del derecho, etc.

La constitución jurídico-social del trabajo en el estado constitucional tiene especial relevancia en este posicionamiento defendido. Es clave el modelo democrático de constitución jurídica del trabajo presidido por el grupo de normas constitucionales o bloque de constitucionalidad reguladores de la ciudadanía en el estado constitucional democrático y por la legislación social.

De esta forma, el derecho convencional es clave -como expresamente reconoce la propia Constitución- para eludir el formalismo jurídico. Esto equivale a considerar que el derecho social es necesario para atenuar y vencer las desigualdades generadas por una sociedad fragmentada por la existencia de grupos y clases sociales. La propia cláusula social configuradora del estado integra un mandato de estructuración social en orden a la corrección de las desigualdades y el suministro a todo ciudadano de adecuadas condiciones de vida.

Ello implica que el derecho de obligaciones debe hacerse cargo no solo del interés de cambio en aquélla directamente representado, sino también de intereses diferentes que deben entenderse a ella subyacentes. El punto de mayor fricción podría estar representado por una interpretación de las normas sobre las obligaciones que implique la superación de la tradicional indiferencia de éstas respecto a las condiciones sociales y económicas de las personas.

El contenido axiológico de justicia es lo que diferencia la lógica de los derechos sociales de la ciudadanía frente al mero carácter instrumental de unificación social formal de los derechos civiles y políticos propio de una teoría kelseniana. En la lógica de los derechos sociales -sobre los que en gran medida se construye el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- no se produce una indiferencia hacia los fines de justicia. Pierden los valores de lo privado y lo público

la nitidez de los confines tradicionales. Y además dentro de la unidad del derecho pertrechada en el sistema constitucional.

El estado constitucional de derecho no programa solamente los modos de producción jurídicos, sino que también tal producción se vincula a determinados valores y principios mediante técnicas de garantía, siendo su elaboración competencia y responsabilidad de la cultura jurídica y política. El fin de la justicia sustancial deviene decisivo para la definición del instrumento y del procedimiento, tendiendo a instituir formas organizativas a través de las cuales sea posible garantizar a todos los ciudadanos un equilibrado acceso a los recursos mismos.

Desde esta perspectiva, la respuesta del orden político-jurídico imponiendo ciertas restricciones a la mercantilización del trabajo -e implícitamente de los valores implicados en el mismo- parece plenamente justificado. Aún a riesgo de deformar reglas formales en el trazado de igualdad sustancial e integración real que inspira el texto constitucional como nuevo eje del propio derecho privado.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social tiene una vocación de remover los obstáculos de naturaleza económica y social para la construcción de una sociedad menos imperfecta, menos desequilibrada, menos injusta que la existente. Pero, en este intento, también se pone de manifiesto que a la racionalidad de la disciplina subyace el en absoluto presumible carácter político de la mediación jurídica y que también tiene los propios límites objetivos de la misma, especialmente en relación con la economía.

Jurídicamente, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social es tanto un derecho regulador del intercambio entre dinero y trabajo, como un derecho social que, en última instancia, atiende las condiciones de vida de una clase social. Es así por ser resultado de su propio criterio valorativo -sobre la justicia en las relaciones de trabajo- como elemento ordenador de las mismas.

Puede compartirse plenamente la idea de que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social viene siendo desde sus comienzos un derecho esencialmente anti positivo. Es decir, una disciplina asentada en la reclamación constante y reivindicaciones de las personas en su condición de trabajadoras. Así, cuando se alude a la socialidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se hace referencia a una conformación ética de la disciplina. Significativamente, frente al formalismo contractual del Derecho Civil fundado sobre la igualdad formal de las partes. Esos fundamentos éticos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social postulan de por sí una superación de los estrechos límites del positivismo.

3.5. Pluralismo metodológico y proyección crítica del Derecho del Trabajo

Las corrientes antiformalistas (en particular aquellas de orientación sociológica y las distintas variantes del realismo jurídico), han ejercido una

influencia decisiva en la renovación de la metodología jurídica contemporánea y en la forma de concebir el conocimiento del Derecho. Estas corrientes han cuestionado los fundamentos epistemológicos del formalismo normativista, proponiendo una concepción del Derecho no como un sistema cerrado de normas derivadas lógicamente de postulados abstractos, sino como un fenómeno esencialmente social, dinámico y condicionado por contextos históricos, culturales y económicos concretos.

Desde esta perspectiva, el Derecho se entiende como un producto social que no solo surge de la sociedad, sino que actúa sobre ella, incidiendo en sus estructuras, relaciones y conflictos. La norma jurídica no se concibe como un enunciado abstracto al margen de la realidad, sino como una herramienta de regulación que adquiere sentido pleno únicamente en el marco de su aplicación práctica. De ahí que, en el marco de estas corrientes, el significado del Derecho no se agote en el texto legal, sino que se construye y reconstruye constantemente en la decisión de los casos concretos.

El realismo jurídico norteamericano, por ejemplo, representado por autores como Oliver Wendell Holmes puso el énfasis en el comportamiento real de los jueces y en el papel de los factores sociales y extrajurídicos en la decisión judicial. Bajo esta óptica, el Derecho es lo que los tribunales hacen con él, y no lo que los códigos formulan en abstracto. De manera similar, el realismo escandinavo, con Alf Ross a la cabeza, defendió que las normas jurídicas solo adquieren significado en función de los efectos de comportamiento que producen en los destinatarios y operadores jurídicos.

Estas corrientes antiformalistas contribuyeron a desplazar el foco de la teoría jurídica desde la estructura interna del sistema normativo hacia los procesos reales de creación, interpretación y aplicación del Derecho. Así, el método jurídico pasó a entenderse no solo como un procedimiento lógico o técnico, sino como una forma de argumentación práctica vinculada a valores, contextos y finalidades. Estas corrientes han revalorizado el papel del juez en la creación del derecho, aceptando la participación del operador jurídico en este proceso. Por ende, se ha enriquecido el análisis del funcionamiento de los procesos aplicativos e interpretativos del derecho, mostrándose la incidencia de los factores culturales, sociales, económicos, etc., influyentes en su aplicación.

El alcance de las citadas corrientes no se limita al análisis interpretativo del derecho vigente. Plantea también éste en una perspectiva propositiva o evolutiva -dinámica- del mismo. A estos efectos se hace necesaria la integración del material sociológico en el análisis y aplicación del derecho. Es decir, el contraste de la norma con la realidad social normada.

Para explicar socialmente el derecho se hace necesario adoptar también una perspectiva externa, en la comprensión de su razón de ser, sus causas, sus efectos y sus funciones. Esto es, de los factores condicionantes de las decisiones jurídicas. El conocimiento del derecho como institución histórico-social requiere tanto de la utilización del método jurídico como del sociológico, sin hacer desaparecer la especialidad de lo jurídico, pero sin caer en un fetichismo jurídico sin sentido aislante de la norma de la realidad social, la teoría y la praxis jurídica.

Las corrientes de renovación metodológica representadas por la jurisprudencia sociológica, el realismo americano y escandinavo, así como la doctrina de la racionalidad tópica han abierto al iuslaboralista la oportunidad para la incursión en otras ciencias sociales. La siempre aspiración de proceder cualitativamente considerando la interdisciplinariedad.

Ahora bien, debe indicarse que no existe una evolución lineal en el surgimiento de las corrientes formalistas y antiformalistas en el pensamiento jurídico, sino un continuo renacimiento y confrontación de corrientes opuestas. En la actualidad se asiste a un resurgimiento del Derecho Natural como reacción contra el positivismo jurídico, contra la fe en la omnipotencia del derecho escrito, con el reclamo a los principios generales de la moral o de la justicia en tanto que fuentes del derecho.

Como solución superadora del positivismo en la determinación de la instancia de legitimación del derecho se han desarrollado múltiples teorías del derecho natural, con notables divergencias entre ellas porque nacen en contextos históricos, políticos y culturales diversos. Una concepción común y válida para todos los iusnaturalismos podría formularse en la idea de que el iusnaturalismo, independientemente a sus diversas manifestaciones históricas, conlleva una actitud intelectual general consistente en la afirmación de principios jurídicos que, dimanando de la misma naturaleza, son universalmente válidos.

En conexión, la persona puede reconocerlos y debe plasmarlos en derecho positivo. Así éste carecerá de validez cuando a ellos se oponga en cuanto función de fundamentación o legitimación del derecho positivo. De la unidad de la naturaleza humana racional resulta la unidad del derecho natural como nota suya fundamental. Pero esta unidad se caracteriza por dos aspectos: de una parte, la unidad en el espacio; y, de otra, la unidad en el tiempo. Aquél carácter queda desdoblado en universalidad e inmutabilidad.

Una duda que puede surgir respecto es la de si se trata verdaderamente de derecho. En el sentido legalista del término, evidentemente no. Además, algunos consideran que, si el derecho natural constituyera un verdadero orden jurídico, debería ser suficiente y no requerir del complemento del derecho positivo. La idea

de derecho natural tropieza con la existencia de concepciones diversas sobre lo que debe entenderse por natural. Término éste genérico que produce conceptos no unívocos y sí dinámicos y cambiantes en función de la historia, la cultura y la psicología del momento. En última instancia, constitutivas de aporías del derecho natural. La idea de un derecho natural permanente e inalterable debe rechazarse: la experiencia histórica conlleva cambio y progreso jurídico.

En el análisis y conocimiento del orden jurídico siempre es posible detectar un factor móvil de evolución: el derecho es histórico y variable. Así, la apelación a un conjunto de reglas superiores a las escritas y vigentes más perfectas que ellas, lejos de ser un factor de estabilidad y de intangibilidad, ha sido un factor de reforma o un instrumento de evolución. Se justifica así la desobediencia a un orden dado en aras de otro orden estimado más justo o superior.

No obstante, también debe ponerse de relieve que la función del derecho natural como patrón para la orientación y crítica del derecho positivo ha conllevado que a lo largo de la historia la idea del derecho natural ha funcionado, unas veces, como instancia conservadora de las instituciones vigentes y, otras, como instancia reformadora o revolucionaria.

Sobre esta base, la Ciencia Jurídica se ha convertido en una Ciencia Social, destacando así la dimensión social del derecho. Aunque el realce de la dimensión política del derecho, de la actividad creadora y del discurso de los juristas no se produce sino con las corrientes doctrinales denominadas realistas. Estas corrientes han evidenciado que los juristas hacen política del derecho. Elaborar ésta responsablemente implica realizar tesis doctrinales no ya sobre la base de preconstituidos condicionantes sistemáticos o dogmáticos, sino calculando la utilidad sobre las consecuencias previsibles de las mismas. De ahí también el interés en valerse de otras ciencias sociales que pertrechen la información necesaria para el conocimiento fáctico de los fenómenos a que se refieren las construcciones normativas. Por consiguiente, valorar de forma realista las consecuencias de las posibles opciones interpretativas.

Excesivamente, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se ha considerado como el referente para la ruptura con el formalismo -la dogmática jurídica- y la tendencia a transformar al jurista en un científico social *stricto sensu*. Se alinea así con las más innovadoras corrientes de renovación metodológica.

Esta visión exagerada sobre el rol de la disciplina en la renovación metodológica sería excesiva y discutible porque no conecta con su funcionalidad ambivalente. Como tal derecho, esta afirmación no es plenamente compartible. Sin embargo, muchas veces ha sucedido todo lo contrario. Ello no obvia que se tenga en consideración que en esta rama del derecho se ha manifestado de manera más

abierta y ha constituido el exponente crítico, más preclaro, en la tensión existente entre formalismo y realismo.

En cualquier caso, o debe olvidarse que la perspectiva realista quizá sufra un proceso de retroceso en muchos estudios de la disciplina iuslaboral; o existe una regresión formalista y positivista de excesivo apego al derecho positivo y de renuncia o elusión de análisis más político-jurídicos. Atendiendo a la óptica de la Ciencia Jurídica tradicional -la dogmática jurídica- de corte positivista y formalista aspirante a considerar la faceta social del derecho y la construcción de conceptos, es posible fijar que su aplicación al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ha implicado la elaboración teórica de su normativa a expensas de las categorías extraídas del Derecho Civil y del Derecho Administrativo. Ello, en base a nuevos principios sociales con la finalidad de explicar las rupturas que se producen en las soluciones de la nueva regulación positiva.

No se ha de obviar que la funcionalización de institutos iusprivados para fines sociales y generales inherentes al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, debe tener en cuenta la idea de concepción selectiva y diferenciada de la ciudadanía social como correctivo del mercado. Finalidad: que la misma no acentúe las diferencias existentes entre los sectores de las personas en su condición de trabajadoras privilegiando grupos particularmente fuertes sobre el terreno organizativo político-sindical y, por tanto, con capacidad de desplegar un poder de negociación frente al Estado, empresas y empleadores.

Teleológicamente se ha de repensar la reorganización del derecho del modelo de estado social mediante la polarización de las compensaciones jurídicas y materiales en torno al status de ciudadano atendiendo al criterio de la necesidad". En el caso concreto del Derecho del Trabajo, lo anterior se puede traducir en una mayor atención a los supuestos prácticos, los estudios de campo y la resolución de problemas

3.6. Bibliografía especializada

ALEXY, R., Teoría de la argumentación jurídica, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007, p. 92.

ALEXY, R.: El concepto y la validez del Derecho, Gedisa, Barcelona, 1997, pp. 95 y ss.;

ALEXY, R.: Teoría de la argumentación jurídica, cit., pp. 255 y ss.

ALONSO GARCÍA, M.: El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo, cit., p. 100.

ALONSO GARCÍA, M.: El método jurídico y su aplicación al Derecho del Trabajo, cit., p. 91.

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las normas laborales”, *Revista de Derecho Social*, número 59, 2012, pp. 61-68.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las normas laborales”, cit., pp. 69 y ss.
- BACHELARD, G., *La formación del espíritu científico*, Siglo XXI, México, 2005, p. 43.
- BARCELLONA, P.: “A proposito della cittadinanza sociale”, cit., p. 24.
- BARCELLONA, P.: “A proposito della cittadinanza sociale”, *Democrazia e Diritto*, núm. 2-3, 1988, pp. 23 y 24.
- BAYLOS GRAU, A.: “Anotaciones sobre los problemas del método de investigación en el Derecho del Trabajo, y sus repercusiones en la función del jurista laboral”, *Revista Jurídica de Castilla-La Mancha*, núm. 13, 1991, pp. 14 y ss.
- BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, vol. I, Marcial Pons, Madrid, 1978, pp. 25-27.
- BELADÍEZ ROJO, M.: *Los principios jurídicos*, 2ª ed., Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2010, pp. 129-201.
- BELL, D.: *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, Nueva York, 1973
- BOBBIO, N., *Teoría general del Derecho*, Debate, Madrid, 1991, p. 14.
- BOBBIO, N.: *Derecho y lógica*, UNAM, México, 1965, pp. 7-42.
- BOBBIO, N.: *El positivismo jurídico*, Debate, Madrid, 1998, passim.
- BOBBIO, N.: *Teoría general del derecho*, Debate, Madrid, 1993, pp. 153 y ss.
- BODENHEIMER, E.: *Teoría del Derecho*, Fondo de Cultura Económica, México, 1974, pp. 70 y ss.
- BORRAJO DACRUZ, E.: “Presupuestos políticos y criterios técnicos en la elaboración del Derecho del Trabajo”, prólogo a SANTORO-PASSARELLI, F.: *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963, p. VIII.
- BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Civitas, cit., passim.
- BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., pp. 15-16. También,
- CALVO GARCÍA, M.: *Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica*, Tecnos, Madrid, 1994, p. 251.
- CASTÁN TOBEÑAS, J.: *La idea de justicia hoy, ¿crisis? ¿apogeo?*, Madrid, 1964, pp. 6 y ss.
- CAZZETA, G.: *Estado, juristas y trabajo. Itinerarios del Derecho del Trabajo en el siglo XX*, cit., pp. 49-54. Esencial y de obligada consulta es la obra clásica de GURVITCH, G.: *La idea del Derecho Social*, Comares, Granada, 2005, passim.

- CERRONI, U.: “Per una critica sistematica della categoria giuridica”, *Democrazia e Diritto*, núm. 3, 1974, pp. 481 y ss.
- CHALMERS, A. F.: ¿Qué es esa cosa llamada ciencia?, Siglo XXI, Madrid, 1987, p. 231.
- CLEMENTE DE DIEGO, F.: *La jurisprudencia como fuente del derecho*, Comares, Granada, 2016, *passim*.
- D'ANTONA, M.: “L'anomalia postpositivista del diritto del lavoro e la questione del metodo”, *Rivista Critica del Diritto Privato*, núm. 1-2, 1990, pp. 207 y ss.
- DE AZCÁRATE, G.: *Estudios económicos y sociales*, Madrid, 1876, pp. 107 y ss.
- DEL REY GUANTER, S.: “La aplicación de los valores superiores de la Constitución española en el Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, número 6, 1988, p. 49.
- DESCARTES, R.: *Discurso del método*, Alianza, Madrid, 1980, p. 69 y ss.
- DÍEZ-PICAZO, L.: *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, cit., p. 256
- DÍEZ-PICAZO, L.: *Experiencias jurídicas y teoría del derecho*, cit., pp. 200 y ss.
- ENGISCH, K.: *Introducción al pensamiento jurídico*, cit., pp. 226 y ss.
- ENGISCH, K.: *Introducción al pensamiento jurídico*, Guadarrama, Madrid, 1967, p. 229.
- Especialmente apuntado por MONTALVO CORREA, J.: *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1975, pp. 235-236.
- FERRAJOLI, L.: *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal*, Trotta, Madrid, 2001, p. 17.
- FERRAJOLI, L.: “El Derecho como sistema de garantías”, en AA.VV. *La crisis del Derecho y sus alternativas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995, p. 473,
- FERRAJOLI, L.: *Derecho y razón*, Trotta, Madrid, 1997, pp. 864 y ss., pp. 883 y ss.
- FOUCAULT, M.: *La verdad y las formas jurídicas*, Gedisa, Barcelona, 1998, p. 138.
- GENY, F.: *Método de interpretación y fuentes en Derecho Privado Positivo*, Olejnik, Chile, 2018, p. 15 y ss.
- GIL CREMADES, J.: “La metodología del Derecho entre racionalidad formal y teoría crítica. Discusión metodológica sobre la base del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.
- GIUGNI, G.: “El desafío de la innovación en el Derecho del Trabajo”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 22, 1994, p. 43.
- GIUGNI, G.: “Una lezione sul Diritto del Lavoro”, *GDLRI*, núm. 2, 1994, p. 206.
- GURVITCH, G.: *Elementos de sociología jurídica*, Comares, Granada, 2001.

- GURVITCH, G.: La dichiarazione dei diritti sociali, Edizioni di Comunità, Milano, 1949, p. 93.
- HECK, P.: El problema de la creación del derecho, Comares, Granada, 1999, pp. 25-35.
- HIERRO, L. L.: El realismo jurídico escandinavo, Fernando Torres, Valencia, 1981,
- IHERING, G.: Bromas y veras de la Ciencia Jurídica. Ridendo dice reverum, Civitas, Madrid, 1987, partes III y IV.
- IHERING, R.: El fin en el Derecho, Comares, Granada, 2000, passim; IHERING, R.: El espíritu del Derecho Romano en las diversas fases de su desarrollo, Comares, Granada, 1998, pp. 1025 y ss.
- KELSEN, H.: Teoría pura del Derecho, Porrúa, México, 1998, passim; KELSEN, H.: Teoría general del Estado, Comares, Granada, 2002.
- KHUN, T. S.: La estructura de las revoluciones científicas, Fondo de Cultura Económica, México, 1997, pp. 247 y ss.; LATORRE, A.: Introducción al Derecho, Ariel, Barcelona, 1968, pp. 125-126.
- KIRCHMANN, J. H.: La jurisprudencia no es ciencia, 3ª ed., Civitas, Madrid, 1983,
- LARENZ, K.: Metodología de la Ciencia del Derecho, 2ª ed., Ariel, Barcelona, 1980, p. 221.
- LARENZ, K.: Metodología de la Ciencia del Derecho, cit., pp. 39-44.
- MACHUCA ORTEGA, R. (eds), Editorial Universidad de Granada, Granada, 2012, pp. 28-31
- MARTÍN VALVERDE, A.: “Ideologías jurídicas y contrato de trabajo”, en AA.VV., Ideologías Jurídicas y Relaciones de Trabajo, Universidad de Sevilla, Sevilla, 1978, p.77,
- MAZZOTA, O.: “Diritto del lavoro e categorie civilistiche”, RIDL, 1991 (I), p. 53.
- MENGONI, L., Teoría general de la interpretación, Ariel, Barcelona, 1995, p. 65.
- MERCADO PACHECO, P.: “Experimentalismo democrático, nuevas formas de regulación y legitimación del derecho”, Anales de la cátedra Francisco Suárez, número 46, 2012, pp. 37 y ss.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, 1996, pp. 27 y ss.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral, CES, Madrid, 1996, p. 136.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: Introducción al nuevo Derecho del Trabajo, cit., p. 370.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: Introducción al nuevo Derecho del Trabajo, cit., pp. 356 y ss.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: Introducción al nuevo Derecho del Trabajo, cit., p. 366.

- MONEREO PÉREZ, J. L.: La defensa del estado social de derecho. La teoría política de Hermann Heller, El viejo topo, 2009.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: La metamorfosis del Derecho del Trabajo, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 54-109.
- MONTOYA MELGAR, A.: “Valores, principios y derechos sociales en la Constitución Española de 1978”, en AA.VV.: Homenaje al Pfr. J. Roca Juan, Univ. de Murcia, Murcia, 1989, pp. 557 y ss.
- ORTÍZ LALLANA, C.: “El Derecho del Trabajo ante los nuevos retos sociales”, en El Derecho del Trabajo a la altura del S. XXI, GARCÍA MURCIA, J. (coord.), Universidad de Oviedo, Oviedo, 2007, pp. 75-79.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: Derecho del Trabajo e ideología, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1995, *passim*
- PLÁ RODRÍGUEZ, A.: Los principios del Derecho del Trabajo, 3a ed., Depalma, Buenos Aires, 1998, págs. 313-362.
- POLANYI, K.: La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo, Fondo de Cultura Económica, Méjico, 2001, *passim*.
- RADBRUCH, G.: Filosofía del Derecho, cit., pp. 141 y ss.;
- RADBRUCH, G.: Filosofía del Derecho, Comares, Granada, 1999, pp. 97 y ss.;
- REALE, M., Filosofía del derecho, UTEHA, México, 1972, p. 108.
- RIPERT, G.: Aspectos jurídicos del capitalismo moderno, Comares, Granada, 2001, pp. 311-329.
- RIVERO LAMAS, J. (dir.), El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político, cit. p. 37.
- RUIZ RESA, J. D.: “El concepto de interés en Ihering”, RFDUG, núm. 3, 2000, pp. 435 y ss.
- SALA FRANCO, T.: “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, en AA.VV. RIVERO LAMAS, J. (dir.), El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 1977, p. 67.
- Significativamente, DÍAZ, E.: Sociología y Filosofía del Derecho, Taurus, Madrid, 1992, pp. 121 y ss., 201 y ss.
- TARELLO, G.: Il realismo giuridico americano, Giuffrè, Milano, 1962, *passim*.
- TARELLO, G.: “Il problema dell’interpretazione: una formulazione ambigua”, RIFD, 1966, p. 353.
- VARGAS-MACHUCA ORTEGA, R.: “Cuando no bastan los principios: la democracia como modelo”, en La buena democracia. Claves de su calidad, ROBLES EGEA, A. y VARGAS-

WENDELL HOLMES. O. "La senda del derecho". Ed. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales. p.12. ISBN: 978-84-9768-951-9.

WIEACKER, F.: Historia del Derecho Privado de la Edad Moderna, Comares, Granada, 2000, p. 8.

WITTGENSEIN, L.: Sobre la certeza, Gedisa, Barcelona, 2000, pp. 42 c) y 43 c).

ZOLI, C.: "Metodo interdisciplinare e attività del giuslavorista", cit., pp. 405 y ss.

ZOLI, C.: "Metodo interdisciplinare e attività del giuslavorista", L&D, 1990, pp. 407 y ss.

4. Diseño curricular y planificación docente

4.1. El Espacio Europeo de Educación Superior

La celebración del cumplimiento de los novecientos años de historia de la Universidad de Bolonia tuvo como resultado la Charta Magna Universitatum, de septiembre de 1988. En tanto en cuanto analizó la situación de los estudios superiores a nivel internacional, no tuvo el eco esperado pese a la trascendencia del tema tratado. Pero sí nació ya la idea del Espacio Europeo de Educación Superior.

Diez años después, en 1998, fue firmada en París la Declaración de la Sorbona. Recogiéndose los planteamientos fundamentales de la anterior, se insistió en la exigencia que planteaba a la Universidad los cambios sociales y de los mercados de trabajo que se venían produciendo. Era necesaria una transformación en la educación desarrollada en los estudios superiores.

Al año siguiente, 1999, se aprobó el 19 de junio, la Declaración de Bolonia, estableciendo el Espacio Europeo de Educación Superior y la Europa del conocimiento. En los años sucesivos, a ella se fueron adhiriendo diferentes Estados a la luz del compromiso formal y expreso en la citada Declaración de su puesta en marcha para el 2010.

Desde el primer momento -1999- y hasta la actualidad, la Universidad española se encuentra incluida en este Espacio Europeo de Educación Superior. Forma parte activa de una organización educativa a nivel europeo que, entre sus justificaciones, se halla la de introducir modificaciones en las instituciones de educación superior a fin de realizar cambios tanto en las metodologías docentes como en las partes implicadas en ellas, docentes y discentes.

Su marcada orientación fue y, hoy en día, lo continúa siendo, la docencia de calidad en aras de construir, sobre criterios y mecanismos sólidos, un sistema comparable de titulaciones universitarias en el seno de la Unión Europea -con anexionas, ya hoy, de otras universidades de terceros Estados-.

Desde la misma, se promueve una cooperación europea con el propósito de garantizar la calidad de la enseñanza superior sobre la base de criterios y

metodologías comparables en los resultados del aprendizaje y en las competencias, respetando siempre la autonomía e idiosincrasia de cada sistema universitario. Su concreción se produjo en el año 2000 a través del proyecto Tuning Educational Structures in Europe. Con un objetivo claro: uniformar el servicio a la sociedad realizado por la Universidad.

Su articulación se asienta en el crédito ECTS -European Credit Transfer System-. Éste representa y constituye la unidad de valoración de la actividad académica en el citado espacio. Incluye la docencia teórica y práctica, así como el conjunto de actividades académicas dirigidas y tutorizadas por el docente y el trabajo personal del alumno. Es por ello por lo que un crédito equivale a, aproximadamente, veinticinco horas de trabajo, tanto presenciales como no presenciales. Así pues, el crédito en cuestión abarca tanto la carga de trabajo del estudiante como el aprendizaje de contenidos que el profesor estime necesarios desde su libertad de cátedra y atendiendo al programa o guía de la asignatura.

Esta concepción, para el docente, implica, de forma automática que, parcialmente, *a priori*, son reducidas las horas de clase presencial para la transmisión de conocimientos en favor de las dedicadas a la labor de tutela, tutorización o seguimiento académico personalizado e individualizado del alumnado -su carga de trabajo-.

En consecuencia, la metodología docente exigida, implícitamente, por estos créditos conlleva una mayor autonomía del alumno en su aprendizaje y una evaluación continua personalizada consistiendo en: de una parte, el seguimiento particularizado del alumno mediante sistemas de evaluación continua por medio de las oportunidades que brindan tanto la red de internet como otras redes sociales, las nuevas tecnologías y las tutorías personales o grupales; y, de otra parte, la docencia práctica con marcados tintes profesionales que considere la intervención activa del alumno a través de ejercicios, trabajos individuales, en grupo, prácticas profesionales, etc.

Desde una activación del aprendizaje del alumno y la implicación del seguimiento activo del mismo por parte del docente, se pretende impulsar así la calidad de la docencia superando las tradicionales lecciones magistrales en las que el profesor explicaba una serie de conocimientos teóricos que dotaban de contenido a lo establecido en los programas oficiales de las asignaturas de las disciplinas correspondientes y en la que el alumno atendía y tomaba nota, limitándose, *a posteriori*, a reproducirlos en la correspondiente prueba o examen de la asignatura.

Queda en el olvido, en todo este espacio y organización del sistema universitario, el planteamiento de la necesidad de una evaluación de los resultados de la formación recibida por el alumnado. Es decir, una evaluación de los niveles

de adquisición de competencias. Se presupone que el profesor ha impartido su docencia con calidad y transferido conocimiento para ponerlo al servicio de la sociedad por medio de los alumnos a los que ha formado durante el proceso de aprendizaje. Pero nada se dice y ni se propone con relación a si éstos han sido o no efectivos. Se hace necesario corroborar si sistema educativo universitario y realidad social confluyen de una forma eficaz y eficiente y no transcurren paralelamente sin conectarse.

Al respecto, el indicador que en la práctica siempre se toma para ello es la empleabilidad de los egresados. Pero éste, desde los estándares de calidad propugnados, no ha de ser el único. Es así porque la misma depende tanto de las características y competencias personales del alumno que finaliza sus estudios como de la particular demanda de cualificaciones en un sector de actividad concreto con relación al número de aquéllos con el tipo de cualificación demandada. Por tanto, la coyunturalidad es relevante. Es por ello por lo que se han de considerar también otros propios e inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje más directamente conectados con la razón de ser de la Universidad y de su misión en la sociedad.

4.1.1. El Espacio Europeo de Educación Superior: Su controvertida articulación fáctica

La esencia y razón de ser de la Universidad, la calidad docente que se presume de su regulación jurídico-política y la transferencia de conocimiento que la ha de hacer posible, en esencia, en la práctica, encuentra dificultades a la hora de materializarse. Cuestión que, sin duda alguna, hace que, en muchas ocasiones mandato jurídico y político y realidad social transcurran paralelamente, sin converger. Consecuencia inmediata: son la calidad docente y la transferencia de conocimiento las que se ven principalmente afectadas y resquebrajadas.

Al respecto, se ha de partir de un hecho claro y evidente: se menciona la necesidad de una calidad en la docencia, pero no se define ni política ni jurídicamente en la Ley de Universidades. Paradójicamente, desde su consideración como un derecho que forma parte del estatuto jurídico del estudiante universitario, se entiende como aquella docencia que impulse la adquisición de competencias correspondientes a los contenidos, habilidades, actitudes y valores de los estudios conducentes a la obtención de la titulación elegida. No se halla mención alguna al medio de su consecución, ni a los aspectos o criterios a seguir para materializarla.

En conexión con ello, atendiendo a la normativa reguladora del sistema educativo universitario español, se entiende que implícitamente viene ya dada con el cambio de metodología docente que supuso el Espacio Europeo de Educación Superior. Desde la consideración implícita de la carencia de calidad a las lecciones magistrales que han venido constituyendo un pilar esencial de la docencia universitaria durante siglos, se repiensen las mismas y se genera y produce el

cambio, implicando con ello una redefinición en el rol del profesor y la docencia que imparte con respecto al alumno.

Éste ahora, se constituye en el epicentro más que nunca desde la perspectiva de su inducción a un aprendizaje autónomo tutorizado y seguido de cerca por el docente en el que la clase magistral pierde relevancia. La transferencia de conocimiento en sesiones generales se relativiza. A priori, es menor. Pero, *a posteriori*, de conformidad con la razón de ser de la Universidad, ésta ha de ser más si cabe selectiva a fin de que no se vean afectados los estándares de calidad. Sobre todo, porque la autoridad magistral del profesor universitario en la docencia como transmisor de conocimiento no desaparece. Ésta se ha de revalorizar desde su compaginación con su función de impulsor e incitador al ejercicio de las competencias, actitudes, contenidos y procedimientos propios de la disciplina.

Los conocimientos y las competencias y habilidades asociadas a ellos descansan esencialmente en la carga teórica y práctica de las materias. En ambas, el docente tiene ahora ya no sólo el rol de transferir conocimientos sobre la disciplina en cuestión de una forma más individualizada, sino que también ha de enseñar a aprender al alumno en su trabajo individual, autónomo y profesionalizante. Para ello, el profesor tiene que implementar dimensiones formativas que conlleven el desarrollo de las habilidades, procedimientos y estrategias que se traduzcan en fórmulas para evaluar no sólo conocimientos sino también competencias profesionales. Esto se convierte, en definitiva, en el dominio de las herramientas para aprender de forma autónoma y profesional. Acción que, en última instancia, representa el comienzo de un proceso continuo proyectado más allá de la experiencia formativa universitaria.

Esto conlleva, a priori, un desarrollo de una relación más directa y estrecha entre docente y alumno en forma de seguimiento de sus actividades teórico-prácticas. En tanto en cuanto se está ante un modelo que compagina aprendizaje y docencia, desde la consideración de los conocimientos transferidos y adquiridos en las lecciones, el alumno ha de interiorizarlos, comprenderlos, desarrollarlos y potenciarlos con su trabajo autónomo siguiendo las directrices del docente para aprender a aprender sobre la disciplina y la futura profesión. Se ha de formar a juristas y a profesionales del derecho. Si acontece un seguimiento estrecho y continuo, con total seguridad los estándares de calidad no se han de ver afectados. Enseñar y aprender no se conciben separadamente, sino en conexión.

Sin embargo, dificultando la practicidad de lo planteado aparece el problema del tamaño de los grupos a los que se responsabiliza de su docencia al profesor. Esta metodología es viable, en términos de calidad, en grupos reducidos. Por contra, en la práctica, no han visto reducido su tamaño. Siguen teniendo el mismo, aproximadamente, que antes del citado Proceso de Bolonia. Con ello es muy

difícil que el profesor realice con calidad el seguimiento de más de medio centenar de alumnos y que éstos tengan un buen rendimiento académico en términos cualitativos. La docencia y la transferencia de conocimiento hacia la sociedad así pierde calidad, pero por un motivo ajeno: una no adecuada estructura organizativa en forma de grupos en los que se incluyen los discentes.

Y esto conecta con, precisamente, la necesidad que conllevaría de una adecuada estructuración de grupos: su incremento como resultado de reducir los mismos. Automáticamente, sin duda, se genera la necesidad de un mayor número de efectivos del cuerpo de profesores de la Universidad responsables de su docencia de calidad. Es decir, el aumento de la razón de ser y de los profesionales que constituyen la academia. Y aquí la cuestión radica en el hecho de que la implementación y desarrollo del espacio europeo de educación superior viene coincidiendo en nuestro país con momentos económicos difíciles en los que la inversión pública necesaria para ello se ha visto claramente contenida y frenada, cuando no directamente disminuida.

En consecuencia, la carga de trabajo del docente es mayor, redundando en su calidad. Ésta, significativamente, no viene a ser también mayor, sino que tiende a limitarse, precisamente, por una carestía de tiempo que le impide dedicarse a la misma y al seguimiento de la docencia impartida a sus alumnos con el tiempo, la minuciosidad y la calidad requerida.

En ello, también, tiene mucho que ver la falta de adaptación que han sufrido los espacios de las facultades y centros que componen la institución universitaria. Funcionalmente se requieren espacios más pequeños, de conformidad con el tamaño de los grupos, así como salas habilitadas pertinentemente con material en las que hacer propicio el seguimiento individualizado -o en grupos pequeños- de los alumnos. Tampoco se ha favorecido esta cuestión por los motivos económicos antes apuntados.

Estas realidades generan que la calidad docente implícita a la inclusión del sistema universitario español en el espacio europeo de educación superior quede más en una aspiración en sentido amplio que en una realidad. La calidad exige costes. Costes que, desde la carencia de su planteamiento desarrollado y justificado, no han sido asumidos. No es posible materializar Bolonia y el espacio europeo de educación superior a coste cero descargando la total responsabilidad en los docentes con idéntica estructura organizativa del sistema e infraestructuras que en los años anteriores al mismo. O, por lo menos, no es posible con la calidad que se le presume o que, llegado el caso, ha de conllevar y se le ha de exigir.

4.1.2. La búsqueda de coherencia entre el diseño normativo y la implementación efectiva del Espacio Europeo de Educación Superior

Ante esta circunstancia y paradoja que, en última instancia, viene a poner en jaque tanto al mandato jurídico como a la política resultante sobre el sistema universitario español, desde las propias universidades, se ha apostado de forma clara y decidida por la formación del profesorado en aras de desarrollar todo el potencial de sus competencias profesionales y habilidades comunicativas con la esencia de implementar esa calidad presupuesta a través de la metodología implícita al espacio europeo de educación superior. En lógica consonancia, si son los docentes los encargados de implementarla, se descarga sobre ellos toda la responsabilidad de la consecución de la docencia de calidad.

Esta es la justificación por la que, en los últimos años, son constantes los planes y programas de formación para el profesorado orientados a la adquisición de aptitudes y actitudes a tener en consideración y desarrollar en su actividad docente ordinaria y en la transferencia de conocimiento que han de realizar como inherente a la misma. Se persigue con ello que no se estancuen y hacer posible la tan necesaria calidad con su formación continua en materia docente que le lleva a repensar sus roles y competencias en el desarrollo de sus actuaciones.

Se concibe así, de facto, a la docencia como un proceso de carácter permanente y dinámico que, en aras de alcanzar y mantener un concreto nivel de calidad, exige su constante atención por medio de actividades formativas innovadoras y de reciclaje para sus principales protagonistas con el propósito de que el sistema educativo ofrezca una coherente respuesta de conformidad al nivel de desarrollo social. De ahí la razón de ser de su planificación y de su carácter programático.

Simultáneamente, esta formación docente orientada teleológicamente hacia la consecución de una docencia de calidad se ha venido imponiendo también al profesorado desde el propio sistema universitario. Es así porque las actividades de este tipo que sigan realicen y superen satisfactoriamente, formarán parte destacada de su currículum vitae y serán tenidas en consideración de una forma muy positiva en la obtención de las acreditaciones profesionales que ha de tener el profesorado para el acceso y consolidación en los diferentes cuerpos de profesores universitarios, tanto laborales como funcionarios.

Se ha convertido esta formación en un mérito a valorar en la carrera profesional del profesor universitario. Se transforma, a su vez, en filtro y condición necesaria para el docente. Se satisface de esta forma, a priori y sobre el papel, la necesidad de que el cuerpo de profesores de toda universidad esté formado y conformado por los mejores, como ya se apuntó al comienzo. O, por lo menos, se brindan las oportunidades en tan noble y loable fin.

Esta cuestión ha conllevado que, de forma automática, se haya borrado, de un plumazo, el planteamiento por el cual la formación del docente universitario no se debía de considerar ni enjuiciar por el hecho de que poseía unos conocimientos profundísimos -fruto de su labor investigadora- de una disciplina, de su disciplina.

Significativa e ilustrativa era antes la consideración de grandes maestros en las ciencias jurídicas, en el derecho, cuya labor investigadora y docente trascendía y superaba los límites de las ramas concretas del ordenamiento jurídico y las distintas subdisciplinas incluidas en el mismo. Se entendía y comprendía que su manejo profesional permitía al profesor universitario su procedente transferencia, impacto transdisciplinar y comunicación satisfactoria.

Esto ya no es así. Impera, y se exige por el sistema, una especialización particularizada. El profesor universitario, actualmente, es profesional de una subdisciplina muy concreta en la que desarrolla su labor y de la que se considera especialista, respetando a las restantes y no introduciéndose en ellas.

Desde esta consideración, en la docencia a impartir ha de responder a una serie de competencias que corresponden formal y materialmente con su categorización estricta como personal docente e investigador. Destaca, al respecto, la racionalidad de la exigencia de, entre otras: la comprensión del proceso de aprendizaje del alumno universitario en el contexto académico de la institución universitaria y de los planes de estudio de la titulación que cursa; la planificación detallada y pormenorizada de la docencia; el uso de la técnica docente procedente en cada una de las asignaturas impartidas en las titulaciones; la evaluación de las competencias y habilidades adquiridas por el alumnado en correspondencia con los contenidos estudiados de conformidad con los programas oficiales de las asignaturas conformadores de la titulaciones; o el conocimiento de la normativa universitaria particular con relación a la actividad docente e investigadora.

En este sentido, la docencia en el campo de las ciencias jurídicas ha de seguir una doble dirección. De una parte, el docente ha de enseñar al alumno a transformar los conceptos jurídicos en herramientas jurídico-profesionales desde la condición dinámica del derecho y la observación de la propia naturaleza móvil de la disciplina, debiendo aquél saber y transmitir los conocimientos de ella. Y, de otra parte, se ha de asumir una función socio profesional transmitiendo la importancia de la disciplina y cuál es la auténtica y genuina función del derecho en la sociedad enfocando la docencia desde el rol que han de cubrir los agentes jurídicos en el adecuado ejercicio profesional.

Ante este presente y desde la perspectiva planteada, se hace más necesario que nunca el logro de una docencia universitaria de calidad en la que la comunicación eficaz y eficiente del docente con sus alumnos en aras de la implementación de las

competencias que paradigmáticamente han sido citadas -a modo ejemplificador- sea el eje central del proceso docente. El estudiante, con la motivación necesaria de estar formándose profesionalmente, ha de implicarse activamente en su proceso de aprendizaje. Ha de asumir éste así el rol de ser protagonista esencial de su aprendizaje profesional, de ser un profesional en formación.

4.2. La asignatura en el contexto del título de grado

4.2.1. Inserción curricular

La asignatura “Derecho del Trabajo I” se encuadra en el segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga, impartándose durante el primer semestre con una carga lectiva de 6 créditos ECTS, lo que equivale a unas 150 horas de trabajo del alumnado. Esta asignatura forma parte del módulo formativo “Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social” y se integra en la materia “Derecho del Trabajo y sindical”, siendo de carácter obligatorio dentro del plan de estudios vigente (Plan 2010).

Su inserción curricular responde a una estrategia pedagógica que sitúa los conocimientos jurídicos laborales en una fase inicial del itinerario formativo, permitiendo al alumnado familiarizarse desde los primeros cursos con las nociones fundamentales del Derecho del Trabajo. Esta ubicación estratégica tiene un carácter propedéutico, en tanto que proporciona los fundamentos conceptuales, normativos y metodológicos necesarios para cursar posteriormente asignaturas de mayor especialización, como “Derecho del Trabajo II”, “Seguridad Social”, “Prevención de Riesgos Laborales” o “Negociación colectiva y Diálogo social”.

Al tratarse de una asignatura obligatoria, su carácter transversal resulta crucial para la adquisición de competencias propias del título. Contribuye directamente al desarrollo de competencias jurídicas, interpretativas y analíticas que resultan imprescindibles para comprender el funcionamiento del ordenamiento laboral y para intervenir de manera crítica en la realidad del trabajo. Además, al abordar el estudio de las fuentes normativas, los sujetos de la relación laboral y los principios de aplicación del Derecho del Trabajo, esta asignatura actúa como base teórica y práctica sobre la que se apoya el aprendizaje posterior del resto del bloque jurídico del Grado.

En esta dirección, su programación en el segundo curso permite que el alumnado haya adquirido previamente competencias básicas en el ámbito jurídico, como la comprensión del sistema normativo español, el conocimiento constitucional y el razonamiento jurídico elemental, lo que facilita una transición eficaz hacia los contenidos específicos del Derecho del Trabajo. Se pretende, así, no solo transmitir conocimientos, sino también formar una conciencia crítica sobre el

papel del Derecho como instrumento de regulación y protección social del trabajo por cuenta ajena en las economías contemporáneas.

La asignatura, por tanto, se erige como una pieza esencial del currículo del Grado, tanto por su función introductoria como por su conexión estructural con los contenidos, competencias y salidas profesionales que configuran la titulación en su conjunto. 4.1.2. Interconexión con otras asignaturas y competencias transversales

La asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I” presenta una interconexión intensa con diversas materias del plan de estudios, que refuerza su carácter vertebrador dentro del itinerario formativo. En primer lugar, existe una conexión directa y progresiva con “Derecho del Trabajo II”, asignatura que completa el estudio de la relación laboral individual abordando cuestiones como el contenido del contrato, las condiciones de trabajo, las modificaciones sustanciales, la suspensión, la extinción del contrato y el despido. En segundo lugar, se articula funcionalmente con “Derecho Sindical”, que profundiza en el análisis de la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo: la libertad sindical, la representación de las personas trabajadoras, los conflictos colectivos, el derecho de huelga y la negociación colectiva.

A nivel jurídico, también se vincula con asignaturas como “Seguridad Social” y “Prevención de Riesgos Laborales”, que abordan respectivamente la protección frente a los riesgos sociales derivados del trabajo y la garantía de condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral. Estas conexiones permiten al alumnado comprender el sistema de protección laboral como un conjunto normativo interrelacionado y coherente.

Desde una perspectiva transversal, esta asignatura contribuye significativamente al desarrollo de competencias que son compartidas con otras disciplinas: la capacidad de comprensión cognitiva y análisis crítico (GI-01 y GI-02), la comunicación oral y escrita (GI-04), la organización del trabajo y el aprendizaje autónomo (GI-03 y GS-01), y el compromiso ético (EP-53). Estas competencias son esenciales tanto para el rendimiento académico como para la inserción profesional del alumnado.

La interconexión de la asignatura con otras áreas no jurídicas, como la Psicología del Trabajo, la Sociología, la Economía del Trabajo o la Gestión de Recursos Humanos, permite además una comprensión multidisciplinar del fenómeno laboral. En conjunto, esta interrelación enriquece el perfil formativo del alumnado y le proporciona una visión integral del trabajo en la sociedad contemporánea.

4.2.2. Relación con el perfil profesional del título

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como finalidad formar profesionales versátiles, capacitados para intervenir en la regulación, gestión y defensa de los derechos laborales en distintos contextos institucionales, organizativos y sociales. En este marco, la asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I” desempeña un papel formativo clave al dotar al alumnado de los conocimientos jurídico-laborales básicos que sustentan gran parte de las competencias profesionales asociadas al título.

Desde el punto de vista profesional, esta asignatura prepara al alumnado para desempeñar funciones de:

- Asesoría jurídica en relaciones laborales individuales: elaboración e interpretación de contratos, orientación sobre derechos y obligaciones laborales, aplicación de convenios colectivos.
- Gestión de personal: selección, contratación, condiciones laborales, registros, y control de cumplimiento normativo.
- Participación en procesos de negociación colectiva, resolución de conflictos y representación institucional de trabajadores o empleadores.
- Intervención en procedimientos administrativos o judiciales laborales, previa formación complementaria y/o colegiación profesional.
- Apoyo técnico en inspección de trabajo, servicios de empleo, mutuas colaboradoras, y organizaciones sindicales o empresariales.

Esta preparación se logra mediante el estudio sistemático del marco jurídico que regula el trabajo asalariado, el análisis de los sujetos laborales, el conocimiento de las fuentes normativas y la comprensión de los principios aplicativos. Se fomenta además la capacidad de argumentación jurídica, la resolución de casos prácticos, el uso de fuentes documentales especializadas y el compromiso deontológico.

La asignatura constituye, por tanto, una plataforma esencial para que el alumnado desarrolle un perfil profesional con habilidades jurídico-prácticas, conciencia social y capacidad técnica para afrontar los retos del mercado de trabajo actual en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

4.3. Guía docente de la asignatura Derecho del Trabajo I

4.3.1. Definición y finalidad

La asignatura “Derecho del Trabajo I” tiene como finalidad introducir al alumnado en el conocimiento del Derecho del Trabajo como rama del ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales por cuenta ajena. Se parte de una aproximación histórica, conceptual y normativa que permite comprender

su origen, evolución, principios y estructura, con especial énfasis en el sistema de fuentes y en los sujetos que participan en la relación laboral.

La asignatura persigue, en consecuencia, un doble objetivo: por un lado, proporcionar una sólida base teórica para el estudio del Derecho del Trabajo; por otro, dotar al alumnado de herramientas metodológicas y técnicas que faciliten el análisis crítico de la normativa laboral y su aplicación práctica. En definitiva, se trata de iniciar a los estudiantes en una forma de pensar jurídica, rigurosa y socialmente comprometida con los valores del Estado social y democrático de Derecho.

4.3.2. Prerrequisitos y recomendaciones

No existen requisitos previos obligatorios para cursar esta asignatura, aunque se recomienda encarecidamente haber superado materias introductorias de carácter jurídico (como “Introducción al Derecho” o “Derecho Constitucional”) y disponer de un conocimiento básico del sistema jurídico español. Además, se aconseja al alumnado familiarizarse con el uso de fuentes legales, bases de datos jurídicas, y otros recursos documentales de carácter oficial.

Dado el componente práctico de la asignatura, es altamente recomendable asistir regularmente a clase con un dispositivo electrónico con conexión a Internet, para poder consultar normativa y jurisprudencia durante la resolución de casos. El seguimiento activo de las sesiones, así como la participación en actividades formativas y evaluativas, resulta clave para el éxito en la materia.

4.3.3. Objetivos de aprendizaje

Los principales objetivos de aprendizaje de la asignatura son los siguientes:

- a) Comprender el objeto, la naturaleza y las funciones del Derecho del Trabajo.
- b) Conocer los fundamentos históricos y constitucionales de la regulación laboral.
- c) Identificar a los sujetos de la relación laboral y los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- d) Analizar el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo: estatales, internacionales y profesionales.
- e) Aplicar los principios interpretativos del ordenamiento jurídico-laboral.
- f) Desarrollar competencias de búsqueda normativa, análisis jurídico y resolución de supuestos prácticos.
- g) Fomentar una actitud crítica y ética ante las relaciones laborales y sus transformaciones sociales.

4.3.4. Competencias específicas y transversales

La asignatura contribuye al desarrollo de competencias generales, transversales y específicas, entre las que se destacan:

a) Competencias generales y básicas:

GI-01: Habilidad de comprensión cognitiva.

GI-02: Capacidad de análisis y síntesis.

GI-03: Capacidad de organización y planificación.

GI-04: Habilidad de comunicación oral y escrita.

GS-01: Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.

b) Competencias específicas:

ED-01: Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales.

EP-04: Capacidad para organizar y realizar búsquedas de material jurídico y bibliográfico especializado.

EP-26: Capacidad para comprender el concepto de norma jurídica, sus características y los principales tipos de normas.

EP-53: Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales y su función en el sistema de garantías laborales.

Estas competencias son esenciales para el correcto desempeño profesional en el ámbito del Derecho del Trabajo, y su adquisición progresiva durante la asignatura sienta las bases para el aprendizaje de contenidos más avanzados en cursos posteriores.

4.4. Metodología docente

4.4.1. Cuestiones metodológicas generales

Las metodologías docentes, ya sean consolidadas o en fase de diseño, deben entenderse como objetos permanentes de reflexión crítica, revisión y mejora, orientadas a responder tres cuestiones esenciales: cómo organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, cómo desarrollarlo y cómo evaluarlo. A tal efecto, se hace imprescindible articular el proceso metodológico en torno a las competencias -en sus distintas dimensiones: básicas, generales, transversales y específicas-, las cuales dotan al alumnado de las herramientas necesarias para afrontar su proceso formativo de manera activa y autónoma. En este sentido, el método no debe concebirse como un conjunto cerrado de técnicas, sino como un instrumento

dinámico al servicio de la formación competencial, conforme a los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

No obstante, resulta evidente que, junto a las competencias, intervienen otros factores que condicionan la selección y aplicación de los métodos docentes. Entre ellos, cabe destacar el perfil del estudiantado (más o menos familiarizado con los contenidos, con mayor o menor grado de autonomía o experiencia académica previa), la organización estructural de los grupos (dimensión numérica y nivel de heterogeneidad), así como los intereses formativos individuales, vinculados a sus trayectorias curriculares y expectativas profesionales. Todo ello debe integrarse respetando el marco institucional, de modo que el diseño metodológico se ajuste a las normas de planificación docente y a la organización académica establecida por la Universidad de Málaga, garantizando así la coherencia, equidad y calidad del proceso formativo.

En este marco de reflexiones previas sobre la metodología docente, conviene subrayar la necesidad de una preparación pedagógica sólida del profesorado universitario. Aunque es cierto que gran parte del aprendizaje docente en la Universidad se produce de forma vivencial y experimental, no deja de ser sorprendente que no se haya instaurado, de manera sistemática, una exigencia de capacitación técnica previa para el ejercicio de la docencia. No todo lo que se sabe, se sabe enseñar, y este axioma debería presidir la concepción del rol docente.

La desatención histórica hacia la formación pedagógica del profesorado universitario en España podría calificarse de tradicional, e incluso estructural. Como en toda profesión, el docente perfecciona su estilo y recursos a través de la práctica, pero la mejora espontánea derivada de la experiencia no debería considerarse suficiente. Es imprescindible reforzar su preparación didáctica mediante programas específicos de formación inicial, así como garantizar la actualización y el perfeccionamiento continuo a lo largo de su carrera académica, en consonancia con los estándares de calidad exigidos en el Espacio Europeo de Educación Superior.

La capacitación del profesorado universitario conlleva el conocimiento teórico-práctico de las cuestiones didácticas y del desarrollo curricular. Un profesor competente no solo debe dominar los contenidos de su materia, sino también habilidades y estrategias didácticas necesarias para difundirlas.

4.4.2. Las singularidades de la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

En relación con la función formativa de profesionales, es necesario realizar algunas consideraciones específicas en torno a la formación jurídica, y en particular al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El Derecho, entendido

como instrumento técnico de regulación y control social, se ve profundamente afectado por el contexto de transformación constante que caracteriza a las sociedades contemporáneas, marcadas por la inestabilidad política, los cambios socioeconómicos y la globalización de los procesos productivos y normativos.

En este escenario, dominado por una creciente complejidad, pluralismo y conflictividad social, se impone la necesidad de formar a un nuevo perfil de jurista, capaz de interpretar y gestionar un ordenamiento jurídico dinámico, fragmentado y en constante reformulación. El Derecho ya no puede concebirse como un sistema cerrado y coherente, sino como una estructura abierta y conflictiva, en la que se manifiestan tensiones entre intereses contrapuestos y en la que las fracturas normativas y los vacíos legales reflejan las lógicas antagónicas de los distintos actores sociales. Esta realidad exige no solo el dominio técnico del Derecho, sino también habilidades críticas, interpretativas y argumentativas, especialmente relevantes en ramas jurídicas como el Derecho del Trabajo, cuya función tuitiva e instrumental queda íntimamente ligada a las condiciones materiales de vida y trabajo de los sujetos a quienes protege.

Recuérdense las palabras de KIRCHMANN: “tres palabras rectificadoras del legislador convierten bibliotecas enteras en basura”. Se requiere, pues, la formación de juristas menos dogmáticos que los que se requieren en sistemas jurídicos más cerrados y estables, juristas capaces de comprender un Derecho cada vez más flexible (como mecanismo adaptable de regulación de contrastes sociales) en el marco propio de las sociedades complejas del capitalismo avanzado. De ahí la creciente importancia también de atender en su formación a las cuestiones relativas a la intervención en conflictos sociales, donde el método jurídico estricto quedaría en un segundo plano.

La necesidad de pasar de una formación centrada en la acumulación de conocimientos hacia un tipo de enseñanza más crítica, basada en la capacidad de analizar situaciones, identificar problemas y emplear los medios adecuados para encontrar soluciones es uno de los grandes retos actuales de la docencia universitaria. Resulta más estratégico “aprender cómo aprender” que retener simplemente los contenidos que se enseñan. Ahora bien, se viene asistiendo a un desprecio injustificado de la memorización en la enseñanza, que sigue siendo una cualidad y una ventaja importante para cualquier investigador o profesional.

El jurista necesita del conocimiento tanto de la dogmática (dentro del esquema de enseñanza propio del positivismo legalista) como de la parcela de la realidad social regulada por una rama determinada del Derecho (el supuesto de hecho del Derecho). Este dato debe influir de forma decisiva en la enseñanza del Derecho del Trabajo, que ha de modalizarse necesariamente en las diferentes titulaciones universitarias, pues no se puede olvidar que en muchos casos se tratará

de proporcionar la capacidad necesaria en temas jurídicos para el ejercicio de una determinada actividad profesional (no necesariamente jurídica en sentido estricto).

El saber científico que debe procurarse para un dominio intelectual del Derecho del Trabajo debe acompañar una formación integradora tanto respecto a la dimensión interna o técnico jurídica del Derecho (en cuanto conjunto sistemático de normas) como a la dimensión externa como fenómeno jurídico (hecho social y político) y crítica, poniendo de manifiesto la confluencia en el ámbito de la praxis de la faceta social y normativa del Derecho y contrastando la formalización de la realidad social que el orden jurídico procura con el funcionamiento y su papel real en la praxis social. Convendría traer aquí las palabras de Fernando Savater, quien insistiendo en el espíritu crítico del aprendizaje sostiene: “¡Crítica ante todo! ¡El aprendizaje debe ser crítico, si me apuran más crítico que aprendizaje! ¿Qué es lo que hay que aprender? Pues aprender a aprender, a ser críticos con lo que pretenden enseñarnos.

La comprensión plena del Derecho del Trabajo exige, más allá del dominio técnico de las normas, una visión integradora de la realidad social que regula, del contexto político en el que se inscribe, de los fenómenos sociológicos que genera y del marco económico que condiciona su aplicación e interpretación. En este sentido, la formación del jurista no puede limitarse a la mera adquisición de conocimientos dogmáticos, sino que ha de orientarse hacia un saber transdisciplinar, que le permita situar las normas jurídicas en su entorno material y comprender los centros de imputación sociológica y política que les dan sentido.

La labor interpretativa exige, por tanto, un enriquecimiento del método jurídico tradicional, que incorpore herramientas provenientes de las ciencias sociales y políticas, así como una ampliación crítica de los contenidos formativos del jurista. No es posible una enseñanza jurídica rigurosa sin tener en cuenta el momento político-constitucional y la experiencia vital concreta de la comunidad en la que el Derecho se produce y aplica.

La ciencia jurídica, como actividad intelectual y social, ha de atender tanto a los cambios normativos como a las transformaciones que afectan a la realidad jurídica. Estas nuevas realidades (derivadas de procesos como la digitalización, la precarización laboral o la movilidad global) reconfiguran el sistema jurídico, influyen en la elaboración teórica del Derecho y transforman el papel del jurista como intérprete, operador y garante de derechos. De ahí la necesidad de repensar la formación jurídica universitaria desde una perspectiva dinámica, crítica y adaptativa, en consonancia con los retos contemporáneos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La docencia universitaria en el ámbito jurídico debe asumir plenamente las implicaciones interdisciplinarias que derivan tanto del contenido normativo como del impacto social de las normas jurídicas. No se trata únicamente de enseñar Derecho como un sistema autónomo y cerrado, sino de comprender su proyección sobre los hechos sociales y su imbricación con otras dimensiones del conocimiento. La exigencia de interdisciplinariedad en el estudio del Derecho es ya un principio consolidado, que permite desplazar la mirada desde el objeto formal de la ciencia jurídica hacia el objeto material que le da origen y sentido, favoreciendo una comprensión más rica, crítica y contextualizada del ordenamiento.

Esta interdisciplinariedad puede manifestarse en dos niveles complementarios. Por un lado, una interdisciplinariedad “estrecha”, que implica el diálogo entre distintas ramas del saber jurídico (Derecho del Trabajo, Derecho Constitucional, Derecho Internacional, etc.), indispensable para captar la complejidad normativa de los fenómenos sociales regulados. Por otro, una interdisciplinariedad “amplia”, que articula el Derecho con otras disciplinas como la economía, la historia, la sociología, la ciencia política o la filosofía, y que resulta esencial para formar juristas capaces de interpretar las normas desde su contexto estructural y comprender los efectos jurídicos de los cambios sociales, económicos y culturales.

En consecuencia, la enseñanza del Derecho, y especialmente del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, debe promover una formación crítica, contextual y plural, que trascienda el formalismo jurídico y capacite al estudiante para enfrentarse a los retos del Derecho en una sociedad en constante transformación.

Desde esta perspectiva, resulta de especial interés contextualizar histórica, económica y sociopolíticamente a las instituciones jurídicas y sus regulaciones concretas. Esta dimensión, presente en toda disciplina jurídica, permite eludir un excesivo formalismo positivista y dogmático que ha caracterizado tradicionalmente a la metodología docente del Derecho y, a la vez, permite evidenciar la conexión que existe entre los conflictos sociales (de clases, tanto en la sociedad industrial como en la sociedad postindustrial) y su dimensión política (dado que el Derecho no deja de ser un instrumento al servicio de esta). Sin el conocimiento de esas dos vertientes no puede existir verdadera crítica jurídica.

Es fundamental que la actividad docente, en la explicación del régimen jurídico-positivo de cada institución o temática, también desvele los intereses en conflicto y los valores en juego, así como la composición o cristalización del mismo que se plasma en la norma jurídica, lo que introduce al alumno en el carácter dialéctico del Derecho y las opciones de política-jurídica subyacentes a unas regulaciones que no cesan de surgir.

En este contexto, la docencia universitaria debe aspirar a ofrecer una comprensión técnico-jurídica rigurosa de la norma -esto es, una aproximación estructural centrada en su contenido, sistemática, fuentes y mecanismos de aplicación-, sin descuidar la dimensión funcional o político-jurídica, que permite al estudiante entender las finalidades y objetivos de política legislativa que subyacen en cada institución jurídica. Esta doble perspectiva resulta imprescindible para una formación jurídica crítica y completa, especialmente en ramas como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde las normas cumplen una función marcadamente tuitiva y socioeconómica.

Asimismo, la enseñanza del Derecho debe abrirse al análisis de las lagunas normativas, los problemas prácticos de aplicación y las posibilidades de evolución o reforma del ordenamiento, fomentando la capacidad del alumnado para distinguir entre lo que constituye el Derecho vigente (*lege data*) y las posibles proyecciones normativas futuras (*lege ferenda*), así como entre la doctrina consolidada y las opiniones personales del docente. En este punto, resulta fundamental mantener una actitud de prudencia y apertura en la exposición de juicios valorativos, promoviendo el contraste de ideas y el debate razonado, especialmente ante posicionamientos jurídicos diversos.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que, una vez finalizada la formación universitaria, los futuros egresados ejercerán su labor profesional en un contexto jurídico en permanente transformación, donde cambian no solo las normas, sino también las estructuras sociales, las relaciones laborales, los sujetos y los marcos institucionales. En efecto, la realidad jurídica es dinámica, y esta mutabilidad afecta tanto a los contenidos materiales del Derecho como a su interpretación y aplicación práctica.

Por ello, la formación universitaria ha de proyectarse hacia el futuro, preparando al estudiante no solo para el conocimiento del Derecho vigente, sino para afrontar con solvencia los cambios normativos, institucionales y sociales que configuran el devenir del ordenamiento jurídico. Se trata de formar juristas con capacidad de adaptación, de análisis crítico y de aprendizaje permanente, en coherencia con las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior y con la realidad compleja del ejercicio profesional contemporáneo.

Una vez concluido el periodo de formación universitaria, los egresados se incorporarán a un entorno profesional marcado por la inestabilidad, la transformación normativa y la evolución constante de las estructuras jurídicas y socioeconómicas. Es un hecho incontestable que la realidad jurídica, en todas sus dimensiones (materias, instituciones, sujetos y normas), experimenta cambios profundos y continuos, obligando a una revisión constante de los conocimientos adquiridos y de las competencias necesarias para su aplicación.

Es por esta razón que, la formación universitaria no puede limitarse a la transmisión de conocimientos estáticos, sino que ha de orientarse a formar juristas con una disposición activa hacia el cambio, dotados de herramientas para comprender, interpretar y adaptarse a las transformaciones del Derecho. En este sentido, el objetivo fundamental debe ser preparar al alumnado para el aprendizaje autónomo, la actualización permanente y la asimilación crítica de los nuevos marcos normativos y contextos profesionales.

Se trata, en última instancia, de fomentar una actitud intelectual abierta y flexible, que permita al futuro profesional no sólo insertarse en el mundo jurídico tal como es, sino también contribuir activamente a su evolución, mediante el análisis riguroso, el compromiso ético y la vocación transformadora que debe acompañar a toda formación superior en el ámbito del Derecho.

4.5. Técnicas docentes para la docencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tradicionalmente, la formación del profesorado universitario se ha centrado en la asimilación crítica de conocimientos teóricos y disciplinares, relegando a un segundo plano la reflexión sistemática sobre las técnicas pedagógicas o metodologías de enseñanza-aprendizaje. Hasta fechas relativamente recientes, la dimensión didáctica de la docencia universitaria no ha sido objeto de una atención específica ni de una formación formal, bajo el presupuesto implícito de que la excelencia científica bastaba para garantizar una enseñanza eficaz.

Sin duda, el dominio teórico de la materia constituye un elemento esencial para el éxito docente. No obstante, este debe ir acompañado de capacidades comunicativas, habilidades motivacionales, interés por la enseñanza y dominio de técnicas docentes adaptadas al contexto educativo. Durante mucho tiempo, los docentes se han enfrentado a esta dimensión de su tarea por vía de la intuición o la experiencia acumulada, con mayor o menor acierto, pero sin el respaldo de una formación pedagógica estructurada.

En este escenario, se impone una reflexión crítica y sistemática sobre las técnicas metodológicas empleadas en el aula, no solo para mejorar la eficacia del proceso formativo, sino también para racionalizar la propia práctica docente, integrándola en un modelo pedagógico coherente con las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior, centrado en el aprendizaje activo, por competencias, y orientado al desarrollo integral del estudiante.

4.5.1. Las clases teóricas. La lección magistral

La metodología docente universitaria ha descansado tradicionalmente en la clase magistral, sin perjuicio del abuso de tal denominación. Ésta, como herramienta pedagógica, facilita una primera aproximación al sistema de conceptos jurídicos de

la asignatura, mediante la exposición por parte del profesor de la materia, pero también supone una vía de solución inmediata a los problemas y dudas que, de partida, se generan en el alumnado en esta primera aproximación.

Las sesiones de carácter teórico continúan desempeñando un papel fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje universitario, al constituir el medio más directo y estructurado de transmisión del conocimiento esencial de la asignatura. A través de ellas, el profesorado proporciona al alumnado una síntesis organizada y actualizada de los contenidos fundamentales, facilitando el acceso a materiales que, en ocasiones, pueden encontrarse dispersos, fragmentados o ser de difícil comprensión para quien se inicia en el estudio del Derecho. Como se ha señalado con acierto, “todo profesor universitario ha empleado, emplea y empleará esta técnica como método de enseñanza de su materia, y no porque lo mande la tradición, sino porque la lección magistral es algo inherente a la docencia, se encuentra en la propia esencia de la enseñanza universitaria pues, no en vano, la lección magistral es la que procede del maestro”.

No obstante, la lección magistral, en su formulación más tradicional y unidireccional, ha sido objeto de críticas recurrentes en el ámbito pedagógico contemporáneo. Estas objeciones responden, en parte, a una visión estereotipada y reduccionista de esta metodología, identificada con la imagen de un profesor que monologa ante un alumnado pasivo, cuya única tarea consiste en tomar apuntes sin comprender ni reflexionar críticamente sobre lo escuchado. Bajo esta concepción, la clase teórica tendería a fomentar una actitud receptiva y acrítica, dificultaría la interacción entre docente y estudiantes, y limitaría la implicación activa del alumnado en la construcción de su propio conocimiento.

Ante este diagnóstico, no se trata de renunciar a la lección magistral, sino de reformularla y dinamizarla. La clase teórica puede y debe convertirse en una herramienta didáctica eficaz, si se inserta en un modelo participativo y adaptado al aprendizaje por competencias. Para ello, resulta imprescindible que el profesor combine la exposición ordenada de contenidos con elementos de interactividad, formulación de preguntas, planteamiento de dilemas jurídicos, integración de casos prácticos o referencias a la actualidad normativa y jurisprudencial, de modo que la sesión no se limite a la transmisión de datos, sino que estimule la comprensión crítica, la capacidad argumentativa y la participación activa del alumnado.

Es por esta razón tan lógica que, la lección magistral contemporánea ha de concebirse como una técnica complementaria dentro de un enfoque metodológico más amplio, que articule la enseñanza teórica con las actividades prácticas, el trabajo autónomo del estudiante y la evaluación formativa, favoreciendo una experiencia de aprendizaje más rica, integrada y significativa.

Sea como fuere, las limitaciones atribuidas a la lección magistral no deben interpretarse como una razón suficiente para prescindir de toda aproximación teórica a la materia, tal y como parece insinuarse desde algunos enfoques pedagógicos actuales. Muy al contrario, una docencia moderadamente teórica, bien diseñada y estructurada, resulta imprescindible para fomentar en el alumnado la capacidad lógica, argumentativa e interpretativa, herramientas fundamentales para la posterior aplicación práctica del conocimiento jurídico.

En efecto, una clase teórica bien planteada no solo puede, sino que debe, incorporar referencias constantes a la realidad jurídica cotidiana, integrar cuestiones prácticas, y ofrecer al estudiante una perspectiva crítica sobre las instituciones jurídicas objeto de estudio. En este sentido, el análisis de jurisprudencia se revela como un instrumento didáctico de enorme valor, al permitir al alumnado confrontar la norma con su aplicación real, identificar problemas de interpretación y reconocer las tensiones existentes entre texto legal y práctica forense.

Y es que, por estas razones tan lógicas, la clase teórica constituye un recurso didáctico esencial (aunque es cierto que por sí solo insuficiente) en la formación del estudiante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No resulta pedagógicamente acertado establecer una separación rígida o cuantitativa entre clases teóricas y prácticas, como a veces aparece reflejado en las guías docentes a través de porcentajes artificiales. Lo relevante no es tanto la distinción formal entre ambas, sino la integración metodológica de contenidos y competencias.

El objetivo ha de ser, en consecuencia, mejorar la calidad de la clase teórica desde el punto de vista pedagógico y metodológico. Para ello, resulta fundamental estructurar la exposición en torno a una disertación coherente y racionalmente sistematizada, que estimule la reflexión crítica del alumnado, suscite interrogantes y facilite la conexión entre conceptos generales, problemas técnicos y novedades normativas, jurisprudenciales y convencionales. El profesor debe ajustar la claridad expositiva al nivel del grupo, evitando que el estudiante se limite a actuar como mero transcriptor pasivo.

Asimismo, es recomendable adoptar un enfoque de lección magistral participativa, que combine la exposición ordenada de contenidos con técnicas que favorezcan la intervención activa del alumnado. Entre ellas, el uso sistemático de la pregunta didáctica representa una estrategia eficaz: no solo incrementa la motivación y el interés, sino que permite al docente verificar el grado de comprensión y seguimiento. Estas preguntas pueden adoptar múltiples formas: desde cuestiones breves sobre lo explicado, hasta planteamientos más complejos o contradictorios que requieran ser resueltos mediante argumentación jurídica. Además, no deben concebirse exclusivamente en sentido descendente (profesor-alumno), sino que es deseable estimular también la formulación ascendente (alumno-profesor) e incluso

horizontal (entre los propios estudiantes), contribuyendo así a crear una dinámica de aprendizaje colaborativo y verdaderamente significativa.

En el desarrollo de la lección teórica, resulta aconsejable introducir preguntas estratégicas en aquellos momentos en los que comienza a descender el nivel de atención del alumnado, algo que suele producirse transcurridos 15 a 20 minutos de exposición continua. La formulación oportuna de interrogantes, ya sean conceptuales, reflexivos o de carácter práctico, permite reconducir la atención, estimular la participación y reforzar los mecanismos de retención y comprensión del contenido explicado.

En cuanto a la organización del contenido, es recomendable centrar la explicación en el núcleo fundamental de cada institución jurídica, desplazando los desarrollos accesorios a sesiones complementarias -especialmente a las clases prácticas- o bien remitiendo al alumnado a manuales y monografías especializadas. Esta estrategia contribuye a una exposición más clara, orientada a los conceptos esenciales, evitando una sobrecarga de información y facilitando la estructuración lógica del aprendizaje.

Asimismo, conviene evitar el uso exclusivo de apuntes como fuente primaria del conocimiento, ya que ello puede atrofiar el hábito de consulta bibliográfica y búsqueda autónoma de información, fundamentales en la formación jurídica. La dependencia excesiva de los apuntes favorece una visión empobrecida del Derecho, limitando su comprensión crítica y reduciendo el aprendizaje a una reproducción mecánica orientada únicamente a la superación del examen. Frente a esta tendencia, es preciso fomentar el uso de manuales doctrinales, que presentan un discurso más articulado, reposado y documentado, e invitan a una lectura comprensiva y formativa.

En relación con el tradicional debate entre teoría y práctica, es necesario subrayar que el conocimiento sistemático y conceptual del Derecho constituye la base imprescindible para abordar con solvencia su dimensión práctica. En efecto, la enseñanza universitaria debe integrar una formación estructurada en principios generales y esquemas conceptuales, que sirva de fundamento para el desarrollo posterior de competencias aplicadas. Esta combinación metodológica permite articular un modelo formativo que no descuida la dimensión profesional del aprendizaje, pero que tampoco renuncia a los elementos estructurales y críticos de la disciplina.

En los últimos años, se observa una creciente infravaloración de los contenidos teóricos por parte del alumnado, que demanda una mayor presencia de actividades prácticas sin calibrar, en muchas ocasiones, que la práctica jurídica solo puede comprenderse y resolverse adecuadamente desde un sólido conocimiento

conceptual y normativo. Esta tendencia plantea un reto para la docencia, que debe ser capaz de reivindicar el valor formativo de la teoría sin caer en modelos exclusivamente expositivos o memorísticos.

Si bien es cierto que no todos los estudiantes están destinados a la investigación, ello no exime de la necesidad de formar profesionales capaces de actualizar sus conocimientos, interpretar críticamente las transformaciones jurídicas y asumir la formación permanente como un componente esencial de su desarrollo profesional. Para ello, el docente debe estimular el interés por el conocimiento, proporcionar las herramientas instrumentales necesarias para su adquisición y fomentar la autonomía intelectual del estudiante.

En este sentido, es fundamental rechazar la concepción de la clase teórica como espacio de mera transcripción de apuntes. La sacralización del apunte como único referente de conocimiento, frecuente entre ciertos sectores del alumnado, limita gravemente la profundidad del aprendizaje y distorsiona la función del aula como espacio de formación crítica. Esta actitud, alimentada por prácticas docentes pasivas, ha generado la creencia errónea de que solo lo dictado en clase “entra en el examen”, invisibilizando la riqueza del ordenamiento jurídico y empobreciendo la experiencia universitaria.

Frente a ello, la clase teórica debe orientarse a proporcionar una visión estructural de las instituciones, a exponer sus contenidos normativos esenciales y a presentar las problemáticas jurídicas actuales, especialmente en lo que respecta a los intereses subyacentes y los equilibrios del Derecho positivo. La riqueza expresiva de la lección oral, combinada con ejemplos reales y referencias jurisprudenciales, ofrece una dimensión comunicativa que complementa y supera la lectura solitaria del manual, proporcionando una experiencia didáctica más viva, contextualizada y eficaz.

Más allá de transmitir datos, la misión fundamental del docente debe ser despertar el interés del alumnado, formular principios, ofrecer perspectivas y enseñar a discernir lo esencial de lo accesorio. La exposición debe estar guiada por una lógica sistemática: cada tema debe insertarse de forma coherente en el esquema general del programa, explicando sus presupuestos y conexiones con los bloques temáticos adyacentes. Solo así es posible dotar al alumnado de una visión integral, coherente y crítica del sistema jurídico, indispensable tanto para su comprensión como para su posterior aplicación profesional.

Una clase teórica debe consistir en un relato intelectualmente coherente y fundado, que descifre y remita los conceptos teóricos a la realidad práctica, reclamando también la participación activa de los alumnos, en una sincronía de teoría y práctica, al tiempo que permita descubrir elementos de relación con otros

aspectos de la misma disciplina y de otras disciplinas distintas a la propia. Para evitar que los alumnos terminen siendo meros receptores de información, debe huirse de la presentación totalmente cerrada y elaborada de la clase. Ello es consecuencia de concebir la clase verbal como una lección no estrictamente magistral al modo tradicional, que suponga un monólogo del profesor frecuentemente ininteligible. Se trata de buscar formas participativas de manera que se ejerza la teoría sin prescindir de la realidad. Si hay un punto de neto acuerdo en todos los planteamientos de la pedagogía es el de la necesidad de la participación de los estudiantes y la ruptura de la distancia entre profesor y estudiante. Así podría contrarrestarse una de las críticas de la lección oral como vehículo de imposición jerárquica de valores y concepciones científicas.

La referencia constante a los aspectos prácticos de la materia constituye un elemento esencial en la enseñanza del Derecho, en tanto que permite construir el problema jurídico en la mente del estudiante, dotando de sentido y funcionalidad al contenido normativo. En este contexto, resulta especialmente útil incorporar breves supuestos prácticos en el transcurso de las lecciones teóricas, con el fin de ilustrar las aristas problemáticas de cada institución jurídica. Esta estrategia pedagógica no solo favorece la motivación del alumnado, sino que le ayuda a situar el concepto jurídico en su dimensión real, facilitando el tránsito del conocimiento abstracto a su aplicación concreta.

La introducción inductiva de estos ejemplos permite partir de situaciones jurídicas específicas, para a partir de ahí extraer principios generales y reglas normativas, fomentando así un aprendizaje significativo y contextualizado. No obstante, debe reconocerse que esta técnica comporta el riesgo de que el estudiante permanezca anclado en el caso concreto y no alcance a formular generalizaciones válidas para otras situaciones jurídicas similares. Este riesgo se atenúa mediante el refuerzo que proporcionan las clases prácticas, en las que los casos analizados presentan mayor complejidad y diversidad, desafiando al alumnado a aplicar los conocimientos adquiridos en contextos nuevos y más exigentes.

Para que la clase teórica se transforme en una auténtica sesión de trabajo intelectual, es fundamental que el alumnado acuda a las sesiones con el programa de la asignatura y con la normativa jurídica aplicable. El manejo simultáneo de los textos legales durante la explicación no solo facilita la comprensión de los conceptos, sino que estimula la reflexión y la autonomía interpretativa. Las herramientas tecnológicas actuales, a través del acceso inmediato a bases de datos y recursos jurídicos en línea, permiten integrar esta dinámica con facilidad en el aula.

En todo caso, la enseñanza del Derecho no puede limitarse a la exposición del régimen jurídico-positivo de cada institución, por muy sistemático que este sea. Resulta igualmente imprescindible mostrar los intereses contrapuestos que

subyacen a las normas, los valores jurídicos y sociales en juego, y los mecanismos de composición de dichos conflictos que cristalizan finalmente en el texto normativo. Esta dimensión dialéctica del Derecho debe ser integrada en la docencia, pues permite al estudiante comprender que la norma jurídica es fruto de opciones de política legislativa, de compromisos institucionales y de luchas sociales, más que de una construcción meramente técnica o formal.

En consecuencia, las clases teóricas deben aspirar a una doble función pedagógica: por un lado, ofrecer una comprensión técnico-jurídica rigurosa del contenido normativo (vertiente estructural); por otro, explicar las finalidades de política jurídica que orientan su formulación y aplicación (vertiente funcional). Esta doble perspectiva refuerza el carácter crítico, formativo y socialmente comprometido de la enseñanza del Derecho, en particular en disciplinas como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde las normas son el reflejo de un constante proceso de negociación, conflicto y transformación social.

Prácticamente en todas las materias es común el objetivo de la comprensión de la singularidad de los principios e instituciones de la disciplina en cuanto parte del sistema jurídico y su valor para el gobierno del conflicto (post)industrial sobre bases democráticas. En esta dirección, se ha señalado que la clase teórica “no puede ser ajena a la realidad social y política en que el Derecho del Trabajo se inserta; dicha enseñanza ha de ser, por tanto, problemática, enraizada en la realidad sociopolítica, histórico y crítica”, de modo que el mundo jurídico-laboral “no puede ser verdaderamente conocido y transmitido más que por relación a todos los factores que han permitido su existencia, modifican ésta y determinarán su evolución futura”.

Por otra parte, también es conveniente mostrar las lagunas, los problemas aplicativos o posibilidades de evolución del Derecho del Trabajo, siempre discerniendo lo que es *lege data* de lo que puede ser la perspectiva *de lege ferenda* (propuestas de solución), o las opiniones personales del enseñante (aquí habrá que extremar la prudencia en la exposición de los juicios valorativos del profesor y la necesaria apertura hacia el contraste de juicios o posicionamientos no coincidentes). Además de la claridad en la exposición, el lenguaje no debe dejar de ser riguroso y preciso, sin huir de los conceptos técnico-jurídicos a cuya utilización debe habituarse el alumno.

Desde una perspectiva pedagógica, resulta esencial orientar al alumnado hacia el dominio de técnicas instrumentales de búsqueda y gestión de la información jurídica, fomentando una actitud activa y autónoma en el proceso de aprendizaje. El objetivo es que el estudiante no se limite a recibir pasivamente los conocimientos, sino que se implique personalmente en su construcción, desarrollando la capacidad de localizar, comprender, evaluar y utilizar las fuentes jurídicas pertinentes. Solo

cuando el alumno busca y selecciona por sí mismo los materiales con los que trabaja, los asimila verdaderamente; de otro modo, estos permanecen ajenos y estériles para su formación intelectual y profesional, como si fuesen libros cerrados en una biblioteca inaccesible.

El propósito de esta estrategia formativa es claro: enseñar a aprender, es decir, capacitar al estudiante para buscar y utilizar de forma crítica la información jurídica adecuada. Esta competencia resulta particularmente relevante en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, caracterizado por una inflación normativa, una constante producción jurisprudencial y una abundancia creciente de estudios doctrinales, cuya gestión eficaz requiere habilidades específicas. En este contexto, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) ofrecen oportunidades de gran valor, al permitir el acceso inmediato y sistematizado a bases de datos jurídicas, repertorios legislativos, sentencias y literatura científica, muchas veces infrautilizadas por el alumnado.

No obstante, esta facilidad de acceso no está exenta de nuevos desafíos. Frente a la inmediatez con la que los recursos digitales proporcionan documentos y materiales jurídicos, emerge el problema de la infoxicación, es decir, la dificultad para discriminar entre el exceso de información disponible. El alumno se enfrenta a una abundancia desordenada de artículos, comentarios, entradas en línea y documentos de diversa índole, de los cuales no todos poseen la rigurosidad científica ni la fiabilidad necesarias para ser utilizados en el estudio jurídico universitario.

Ante esta situación, el papel del docente debe incluir la enseñanza de criterios sólidos de selección, validación y uso de la información, fomentando una actitud crítica que permita distinguir entre:

- Información científica contrastada y materiales meramente divulgativos o anecdóticos;
- Fuentes primarias (normas, jurisprudencia, documentos oficiales) y fuentes secundarias;
- Publicaciones de calidad académica, frente a contenidos carentes de fundamento jurídico o descontextualizados.

En definitiva, formar al estudiante en el uso adecuado de las fuentes del conocimiento jurídico implica no solo dotarlo de herramientas técnicas, sino también de criterios epistemológicos y éticos que le permitan desarrollar una actitud crítica, autónoma y responsable ante el saber jurídico. Solo así será capaz de desenvolverse en una sociedad saturada de información, en la que el valor no reside en el acceso a los datos, sino en la capacidad de seleccionarlos, interpretarlos y aplicarlos con solvencia.

La mutabilidad, complejidad y amplitud del Derecho del Trabajo hace conveniente que la enseñanza de esta disciplina se oriente hacia la facilitación a los estudiantes de un nivel de información suficiente, un conocimiento integral, funcional y crítico de la realidad jurídico-laboral, y también los instrumentos necesarios para que puedan adentrarse en ese conocimiento. De manera más expresiva, se debe aspirar a “enseñarles a aprender”.

Concretamente y como idea fundamental, para que la clase teórica sea provechosa o sirva a la función que está destinada a cumplir, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1º. Debe servir al profesor para transmitir, de forma ordenada y comprensible, un volumen de conocimientos asimilable por el alumno. Se debe, pues, huir del prurito enciclopédico y seleccionar la información con parámetros académicos de importancia y actualidad. El profesor debe evitar, asimismo, toda tendencia a dar por sabidos conceptos que él utiliza con naturalidad y automatismo, pero que los estudiantes tienen dificultades para comprender, precisamente por no estar familiarizados con la materia.
- 2º. El mensaje debe resultar sugerente, despertar el interés y la reflexión crítica del alumno, que se interrogue sobre el porqué de las normas y sobre si pudieran ser de otra manera. A ello sirve la técnica docente de valerse de supuestos prácticos, que captan la atención de los alumnos al tiempo que les ayudan a fijar el conocimiento.
- 3º. El profesor debe propiciar la participación del alumno, fomentar el diálogo y reservar una parte de la clase para la discusión y el debate.

4.5.2. Las clases prácticas

Las sesiones prácticas constituyen un complemento esencial de las clases teóricas, especialmente en disciplinas como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde la norma jurídica se encuentra íntimamente vinculada a la realidad fáctica y social que regula. Su finalidad principal es evaluar la asimilación crítica de los conocimientos teóricos, fomentando la capacidad del estudiante para identificar, interpretar y aplicar el Derecho a casos concretos. La enseñanza jurídica no puede quedar encerrada en el ámbito de los conceptos abstractos: la separación entre el Derecho en los libros y el Derecho vivo, encarnado en las relaciones sociales reales, es poco deseable y conduce a una visión parcial o incluso deformada del sistema jurídico-laboral.

Las clases prácticas no deben entenderse como una mera importación del “case method” anglosajón, aunque compartan con él el trabajo sobre supuestos reales. La diferencia radica en que, en el contexto de nuestra tradición jurídica,

las clases prácticas pueden adoptar múltiples finalidades: reforzar y consolidar los contenidos teóricos previamente explicados; introducir a los estudiantes en la dimensión operativa del Derecho; o bien guiarlos hacia la construcción autónoma de los conceptos fundamentales de la asignatura a través del análisis de situaciones jurídicas problemáticas.

El objetivo metodológico de las clases prácticas es, por tanto, mostrar el carácter problemático y dinámico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin que ello suponga perder el rigor ni la sistematicidad propias de una ciencia jurídica con metodología y estructura propias. A través de la práctica, se pretende evidenciar las tensiones internas del sistema normativo, visualizar la interacción entre las distintas fuentes del Derecho, y estimular la capacidad interpretativa y crítica del alumnado.

En este marco, la docencia práctica debe orientarse al análisis del desenvolvimiento real de la norma en contextos concretos, facilitando la comprensión de la lógica que subyace a los procesos de toma de decisiones jurídicas. El estudio de casos prácticos permite al estudiante relacionar normas entre sí, identificar conflictos normativos, y desarrollar habilidades argumentativas, especialmente a través del debate jurídico guiado.

Las actividades prácticas pueden adoptar diversas modalidades, entre las que cabe destacar:

- El análisis de textos normativos y jurisprudenciales;
- La lectura crítica de documentos jurídicos y administrativos reales;
- El debate estructurado a partir de materiales periodísticos o doctrinales sobre temas laborales de actualidad;
- La resolución de casos prácticos previamente preparados, con apoyo documental y normativo;
- La exposición y discusión grupal de soluciones propuestas por el propio alumnado.

La preparación previa de los estudiantes es un elemento decisivo para el éxito de estas sesiones. Solo mediante un trabajo individual previo serio es posible alcanzar los objetivos participativos y reflexivos que se persiguen. En este entorno, el profesor asume un rol diferente al de las clases teóricas: actúa como moderador del debate, guía en la interpretación, y facilitador del aprendizaje, interviniendo para reconducir, corregir o matizar las aportaciones realizadas y, finalmente, elaborar una síntesis estructurada y valorativa de lo trabajado.

En definitiva, la funcionalidad primordial de las actividades prácticas consiste en lograr una participación activa y argumentativa del estudiante, orientada al análisis de controversias jurídicas reales o simuladas vinculadas con los contenidos del curso. A través de esta participación, se fomenta la construcción del razonamiento jurídico, la discusión fundamentada entre diferentes puntos de vista y la formación de criterios propios ante los problemas que plantea la práctica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En este sentido, presentan especial interés los “juegos de simulación”, en los que los alumnos asumen una posición determinada y realizan una argumentación en su defensa. Lo más conveniente sería eludir los “casos de laboratorio”, que presentan al alumno en ocasiones una realidad desfigurada, y optar en cambio por la utilización de los repertorios de jurisprudencia para extraer casos prácticos de la propia realidad conflictual en materia laboral y de Seguridad Social (el “caso forense”).

Estos “ejercicios de aplicación práctica” requieren, como premisa ineludible, que se acometan en grupos reducidos para posibilitar una intensa participación activa y capacidad de iniciativa y decisión para los alumnos. Asimismo, presupuesto de la clase práctica es una mínima base teórica. De ahí la necesidad de una adecuada programación que coordine las sesiones prácticas con el desarrollo de las sesiones teóricas. Precisamente un vicio que debe tratar de combatirse es la falsa distinción entre ciencia teórica y ciencia práctica. Es por ello por lo que como puede ser de otra forma que no debe de olvidarse que “las teorías son instrumentos que utilizamos para comprender fenómenos empíricos complejos.

La elaboración de modelos abstractos y la descripción empírica son ambas esenciales en la tarea científica. Cuando las teorías son sólo obra de la imaginación, sin contacto con el mundo real, constituyen sin duda ilusiones. Pero la descripción sin teoría carece de contenido. El científico que la intenta suele ser víctima de una ilusión distinta: la creencia de que no utiliza ninguna teoría porque no se da cuenta de la teoría que está utilizando implícitamente”.

4.5.3. Actividades de interacción teórico-práctica

A. El aprendizaje basado en problemas

La implementación de metodologías activas en la enseñanza universitaria supone una inversión sustancial respecto del enfoque tradicional centrado en la mera transmisión de conocimientos acumulados, donde la secuencia pedagógica parte de la exposición del contenido teórico para, solo posteriormente, proceder a su eventual aplicación práctica. Frente a este modelo, el aprendizaje basado en problemas (ABP) se configura como una estrategia didáctica en la que el planteamiento de un conflicto o situación jurídica concreta constituye el punto de

partida del proceso de aprendizaje. A partir de ahí, el estudiante se ve inducido a localizar, analizar y utilizar información relevante, con el objetivo de resolver de forma argumentada el problema inicialmente propuesto.

Este enfoque metodológico promueve de forma eficaz el trabajo autónomo del alumnado, favorece una mayor implicación en su propio proceso formativo y estimula el desarrollo de competencias profesionales clave, tales como la identificación de cuestiones jurídicas relevantes, la búsqueda sistemática de fuentes normativas y doctrinales, la interpretación crítica del Derecho vigente y la argumentación jurídica fundamentada.

El aprendizaje basado en problemas forma parte de las denominadas “metodologías activas”, cuyo uso está especialmente recomendado en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). De hecho, su aplicación se encuentra alineada con las directrices del Documento Marco sobre la integración del sistema universitario español en el EEES, en el que se establece que el diseño de los planes de estudio y de las programaciones docentes debe tener como eje estructural el aprendizaje del estudiante, entendido como un proceso activo, participativo y centrado en la adquisición de competencias.

Como dato basta con señalar que, el uso del ABP en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social permite aproximar al alumno a los problemas reales que enfrenta la práctica jurídico-laboral, y le capacita para formular hipótesis de solución, analizar normativamente los conflictos planteados y adoptar decisiones argumentadas en contextos de incertidumbre normativa o conflicto de intereses. Esta estrategia metodológica no sólo enriquece el proceso formativo, sino que refuerza el vínculo entre el aprendizaje académico y el ejercicio profesional, consolidando así una docencia más eficaz, crítica y comprometida con la realidad.

Según podemos ya adelantar, que el aprendizaje basado en problemas encuentra en la interacción teórico-práctica una de sus principales virtudes. Conocido como el aprendizaje por descubrimiento y construcción, y basado en la utilización de un conjunto de actividades alrededor de una situación concreta, con la finalidad de que el estudiante desarrolle activamente estrategias de búsqueda, análisis y uso de la información, además de integrar el conocimiento adquirido, este método didáctico implica una mayor motivación en el alumnado, que asume una actitud más activa, lejos de la estrictamente pasiva que asumía en las técnicas tradicionales de enseñanza. Así, los estudiantes adquieren los conocimientos de tal modo que saben aplicarlos fuera del ámbito teórico, sin olvidarlos con facilidad después del examen, y es que tan solo se trata de promover en el alumnado el simple razonamiento y desarrollo de competencias que le serán de utilidad una vez finalice la titulación universitaria y emprenda su carrera profesional.

Lo cierto es que, desde la experiencia práctica en contacto con el alumnado que ha terminado sus estudios en la UMA, la evolución científica, tecnológica y social que nos envuelve hoy día, nos revela que los fundamentos de una disciplina se ven sustancialmente modificados durante la vida profesional del egresado, requiriéndose un reciclaje y actualización de los conocimientos adquiridos en su paso por la Universidad, es por lo que “siempre hay que estar estudiando tras acabar los estudios”. Con ello se intenta favorecer una orientación más práctica de la asignatura, con el objetivo de que el estudiante se implique directamente en su propio proceso de formación, a través de la resolución de distintos supuestos planteados.

El objetivo fundamental de esta metodología es potenciar la capacidad de análisis, gestión de la información y reflexión crítica del alumnado, superando una concepción pasiva del aprendizaje basada en la mera reproducción mecánica de conocimientos recientemente adquiridos. En esta línea, el proceso formativo debe orientarse a desarrollar en el estudiante la capacidad de “aprender a aprender”, es decir, de construir su conocimiento de forma autónoma, activa y significativa, a partir del manejo de fuentes, la comprensión de problemas jurídicos reales y el contraste de ideas.

Esta concepción del aprendizaje no solo promueve la adquisición de competencias técnicas, sino también el desarrollo de habilidades intelectuales y actitudinales esenciales para el ejercicio profesional, entre ellas, la capacidad crítica, la flexibilidad cognitiva y la adaptabilidad ante contextos cambiantes. Formar buenos profesionales no consiste únicamente en transmitirles información normativa, sino en capacitarles para enfrentarse a una realidad jurídica dinámica, en permanente transformación, como es el caso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En efecto, como se ha señalado reiteradamente en la doctrina, el Derecho, en cuanto instrumento técnico de regulación y control social, no permanece ajeno a los cambios políticos, económicos y sociales. Por el contrario, se ve constantemente afectado y reformulado por ellos, reflejando en su evolución las tensiones, fracturas y contradicciones de la sociedad en la que se aplica. De ahí la necesidad de que el estudiante desarrolle una actitud crítica y reflexiva, capaz de comprender el Derecho no solo en su dimensión normativa, sino también en su contexto histórico, sociopolítico y funcional.

Formar al estudiante desde esta perspectiva supone introducirlo (si está motivado) en una cultura jurídica viva, compleja y en transformación, preparándolo no solo para conocer el Derecho vigente, sino también para intervenir en su interpretación, aplicación y eventual evolución. Esta finalidad formativa resulta particularmente coherente con los principios del Espacio Europeo de Educación

Superior, que concibe el aprendizaje universitario como un proceso orientado al desarrollo de competencias integrales y al ejercicio responsable de la profesión en una sociedad plural y cambiante.

Esta sociedad cada vez menos homogénea requiere de un nuevo modelo de jurista, puesto que el ordenamiento jurídico se presenta como una entidad dinámica, en la que encuentra expresión la lógica antagonista de los diferentes conflictos sociales. En el desarrollo de las actividades propias del aprendizaje basado en problemas (ABP), el profesor desempeña un papel fundamental como orientador del razonamiento jurídico del estudiante. Su labor no consiste en ofrecer soluciones cerradas, sino en acompañar al alumnado en la construcción de su propio proceso argumentativo, ayudándole a identificar los elementos relevantes del problema jurídico planteado y guiándolo en el uso de fuentes y en la organización del conocimiento. En este contexto, el docente actúa como facilitador del aprendizaje autónomo, no como transmisor exclusivo del saber.

Conviene subrayar que el ABP constituye una de las herramientas más eficaces para fomentar el aprendizaje activo y la autonomía del estudiante, pilares esenciales del Espacio Europeo de Educación Superior. El profesor, en tanto que referente académico, debe también asesorar en la búsqueda, selección y uso crítico de la bibliografía, promoviendo el discernimiento entre fuentes científicas rigurosas y materiales meramente divulgativos, anecdóticos o de escaso valor académico.

De manera más concreta, se han identificado diversas funciones específicas del docente en el marco del ABP, que requieren no solo conocimiento profundo de la materia, sino también competencias pedagógicas y estratégicas orientadas a la gestión del grupo y al seguimiento del aprendizaje individual. Entre estas funciones, cabe destacar:

- Conocer en profundidad los objetivos de aprendizaje de la asignatura y la articulación de estos con los contenidos y competencias a adquirir.
- Dominar las fases del proceso de aprendizaje en ABP, así como las actitudes y valores que esta metodología busca promover, tales como la responsabilidad, la cooperación, la autonomía o la actitud crítica.
- Aplicar estrategias adecuadas para el trabajo en grupo, reconociendo las dinámicas de evolución y cohesión grupal, e identificando posibles disfunciones.
- Guiar la reflexión grupal e individual, integrando diferentes puntos de vista surgidos durante el análisis del problema y facilitando la construcción colectiva del conocimiento.

- Formular preguntas que estimulen el pensamiento crítico y la búsqueda de información pertinente, promoviendo una organización metódica del trabajo.
- Ayudar al alumnado a identificar su conocimiento previo, organizarlo de forma lógica y reconocer los vacíos o contradicciones que deben superarse para alcanzar los objetivos de la actividad.
- Dinamizar la participación efectiva del grupo, asegurando un discurso evolutivo que conecte el análisis del caso con los aprendizajes esperados.
- Aplicar una metodología de crítica constructiva, orientada a la mejora progresiva de competencias tanto individuales como grupales.
- Verificar que los aprendizajes adquiridos son coherentes con los objetivos establecidos, proponiendo ajustes o ampliaciones cuando sea necesario.
- Evaluar el proceso de aprendizaje y el comportamiento del grupo, combinando la valoración del producto final con el análisis del proceso colaborativo seguido.

Este conjunto de funciones exige un profesorado activo, flexible, empático y estratégicamente formado, capaz de asumir el reto de transformar el aula en un espacio de investigación y reflexión compartida, donde los estudiantes no solo adquieren conocimientos, sino que desarrollan habilidades esenciales para su futuro profesional y ciudadano.

B. El trabajo cooperativo

Las estrategias de aprendizaje cooperativo son exponentes del trabajo colaborativo. En clave metodológica, se traduce en el trabajo conjunto de los alumnos, organizados en grupos reducidos, potenciando su aprendizaje y siendo evaluados en función de los resultados obtenidos por dichos grupos. Es por ello que el objetivo no es en ningún caso individual (cada miembro del grupo), como prima en el aprendizaje competitivo, sino colectivo, ya que el logro del objetivo de cada alumno depende de que los demás también consigan los suyos.

El aprendizaje cooperativo fomenta, por tanto, la posición activa del alumno, que abandona la posición meramente pasiva de la enseñanza tradicional. También estimula las competencias comunicativas y de diálogo para llegar a una solución pactada y consensuada por todos los miembros del grupo de que se trate. En este sentido, los principios del aprendizaje cooperativo pueden sintetizarse del siguiente modo: el aprendizaje es un proceso activo, constructivo y esencialmente social, depende de contextos ricos, tiene dimensiones afectivas y subjetivas y, en todo caso, los aprendices son diferentes.

Las ventajas del uso de metodologías activas y cooperativas, como el aprendizaje basado en problemas, son numerosas y ampliamente reconocidas en el ámbito pedagógico universitario. En primer lugar, permiten que el alumnado asuma un papel más protagonista y corresponsable en su proceso de aprendizaje, favoreciendo un compromiso real con las tareas asignadas. Asimismo, este enfoque facilita la adquisición de competencias transversales fundamentales, entre las que destacan la capacidad para el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades comunicativas, y la aplicación práctica del conocimiento teórico.

Desde una perspectiva competencial, este tipo de metodología contribuye al desarrollo de competencias sociales e interpersonales, al estimular la dinámica de grupo, la toma consensuada de decisiones, el respeto por la diversidad de opiniones y el fortalecimiento del vínculo cooperativo. Todo ello incrementa, por lo general, la motivación intrínseca del alumnado, así como su nivel de implicación, autonomía intelectual y madurez personal. Se consolida así una forma de aprendizaje más activa, reflexiva y duradera, coherente con los principios del Espacio Europeo de Educación Superior, centrado en el desarrollo integral del estudiante.

Ahora bien, el trabajo cooperativo no está exento de dificultades, especialmente cuando no se gestionan adecuadamente ciertos aspectos estructurales y relacionales del grupo. Uno de los problemas más frecuentes es el desequilibrio en la implicación individual de los integrantes, lo que puede traducirse en situaciones en las que uno o varios estudiantes se benefician del esfuerzo colectivo sin contribuir proporcionalmente. Otro inconveniente común radica en la heterogeneidad del nivel académico entre los miembros del grupo, lo que puede generar tensiones internas o dificultades en la distribución equitativa de las tareas.

Para paliar estos efectos negativos, es recomendable que el docente asuma un papel activo en la configuración y supervisión de los grupos, de forma que se garantice un reparto equilibrado y eficaz del trabajo. En el primer caso, se debe fomentar una cultura de responsabilidad compartida, promoviendo que los estudiantes comuniquen posibles disfunciones internas al profesor sin que ello se interprete como una traición al compañerismo, sino como parte del compromiso ético del grupo. En el segundo, puede resultar útil fomentar la cooperación entre estudiantes de distinto nivel, estimulando la solidaridad académica como forma de fortalecer el aprendizaje colaborativo.

Además, es aconsejable que el profesor programe mecanismos de control individual, tales como ejercicios personales posteriores a la entrega grupal, rúbricas de evaluación diferenciada, o reflexiones individuales sobre el proceso de trabajo, que permitan calibrar el grado de implicación y comprensión alcanzado por cada estudiante. Con estas precauciones, el trabajo cooperativo puede desplegar todo su

potencial como estrategia formativa integral, al tiempo que se mitigan sus posibles disfunciones.

C. Seminarios o talleres

El Seminario (workshop) consiste en una modalidad organizativa de los procesos de enseñanza y aprendizaje que permite tratar en profundidad una temática relacionada con la materia a impartir. Su propósito radica en que el alumno desarrolle competencias cognitivas y procedimentales. Las sesiones de seminario o taller constituyen, así, un recurso docente complementario que puede resultar muy formativo para el alumno, ya que le permite profundizar en el conocimiento de determinados problemas jurídicos y, además, dado que se trata de una modalidad caracterizada por la interactividad, propicia la reflexión y la discusión entre los participantes.

En los seminarios el estudiante asume un papel protagonista, manejando documentación científica y textos normativos, redactando documentos, planteando conclusiones y debatiendo con sus compañeros, al tiempo que es capaz de exponer su trabajo. Es una técnica que conjuga adecuadamente, pues, docencia e investigación.

Aunque existen distintos tipos de seminarios (más orientados al debate o hacia la investigación, individuales o grupales), conviene que tengan lugar con pocos alumnos y de su éxito depende la motivación de los estudiantes y del profesor. En el caso de los seminarios especializados podrían proponerse voluntariamente a grupos de alumnos con mayor interés en la asignatura, abriendo al resto de la clase el seminario, a través de un debate y la presentación previa de un guion o resumen para que se siga adecuadamente la exposición.

Si bien es cierto que el seminario se ha considerado tradicionalmente como una técnica docente más adecuada para estudios de segundo ciclo, máster o asignaturas optativas, donde el alumnado suele disponer de una formación previa más sólida y de una motivación académica más definida, ello no impide su incorporación, con las debidas adaptaciones, en asignaturas troncales del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como es el caso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En efecto, el uso voluntario de esta metodología en el marco de una asignatura obligatoria puede resultar especialmente provechoso para aquellos estudiantes que deseen profundizar en el estudio de la disciplina, desarrollando un mayor grado de implicación personal y académica. Su incorporación selectiva puede servir, además, como incentivo para el rendimiento académico, al fomentar una sana competitividad en el aula y ofrecer al estudiante oportunidades de participación activa que pueden ser valoradas positivamente en la calificación final.

Los seminarios pueden ser dirigidos por el propio docente del grupo o bien por profesionales o expertos externos, especialmente cuando se trate de cuestiones prácticas con relevancia jurídica y social. En el primer caso, se potencia una mayor interacción entre el profesor y los estudiantes, lo que favorece la evaluación continua y permite personalizar el proceso formativo. En el segundo, la presencia de juristas en ejercicio o especialistas añade un valor experiencial que resulta particularmente motivador, pues permite al alumnado confrontar los contenidos teóricos de la asignatura con perspectivas prácticas y actuales del ejercicio profesional.

Los seminarios ofrecen también un espacio no jerárquico ni expositivo, donde el trabajo se planifica y desarrolla en colaboración, favoreciendo el desarrollo de competencias interpersonales, como la capacidad de trabajo en equipo, la organización del tiempo, la división de tareas y la rendición de cuentas ante el grupo. Además, la necesidad de consultar fuentes originales de información -jurisprudencia, normas, doctrina, artículos científicos- contribuye a enriquecer el bagaje cultural y técnico del estudiante, al tiempo que potencia su autonomía investigadora.

La puesta en común de los trabajos, así como su presentación oral ante el grupo-clase, ofrece una excelente oportunidad para reforzar habilidades de expresión, argumentación jurídica y defensa oral, competencias fundamentales en la formación del jurista laboralista. Todo ello contribuye a crear un clima de aprendizaje colaborativo, que complementa eficazmente la docencia magistral y práctica habitual.

En cuanto a la selección de los temas, estos deben reunir determinadas condiciones: han de ser relevantes para la materia objeto de estudio, tener interés académico y formativo, y preferiblemente presentar un carácter monográfico, que permita una aproximación en profundidad. Pueden proponerse, por ejemplo, cuestiones controvertidas de actualidad, análisis jurisprudenciales comparados, estudio de reformas legislativas, o casos prácticos complejos.

En definitiva, el seminario se presenta como una herramienta pedagógica versátil y enriquecedora, que bien implementada puede reforzar el aprendizaje significativo, estimular el interés por la investigación, y consolidar la implicación activa del estudiante en su propio proceso de formación jurídica.

Desde el punto de vista metodológico, hay que procurar evitar que se convierta en algo parecido a una clase teórica, de ahí la importancia de fomentar continuamente el diálogo y los intercambios personales entre los asistentes en el curso de la sesión. En todo caso, es sabido que factores como el tiempo, espacio o disponibilidad (implica buscar horas adicionales) a día de hoy impiden llevar a cabo esta técnica en condiciones de dar resultados enteramente óptimos.

D. Simulación de situaciones propias del ámbito profesional

1. Simulación de juicios (moot court).

La simulación de juicio (moot court) constituye otra técnica interesante con una alta eficacia motivadora de los estudiantes y que puede ser aplicada en cualquier asignatura impartida en una titulación jurídica. Consiste en plantear un supuesto de hecho que debe resolverse mediante un simulacro de juicio, dividiéndose los alumnos en grupos y asumiendo los papeles de los actores ordinarios de los medios de solución de controversias (jueces, partes procesales, abogados, etc.). Más allá de la resolución de casos de Derecho sustantivo, la simulación de juicios proporciona una visión y vivencia real del modo en que, en el ámbito de la jurisdicción, los distintos derechos y obligaciones son tutelados en la práctica forense del Derecho.

El propósito es analizar críticamente un supuesto práctico, recabando información que sustenta la pretensión de una de las partes y defenderla oralmente, apoyándose en los argumentos propios y buscando las debilidades de los ajenos. El estudiante que se ve en la tesitura de tener que defender o enjuiciar una posición jurídica, se implica en profundidad en el estudio de la materia. De esta forma, la simulación de juicios supone una involucración absoluta del alumno en su propio aprendizaje, asumiendo un papel central en el mismo. La actividad potencia, igualmente, el trabajo en equipo toda vez que las distintas posiciones en el pleito están integradas por varios estudiantes. A través de esta técnica, se desarrolla, en definitiva, la capacidad analítica, argumentativa y crítica de los estudiantes, quienes aprenden que cualquier posición puede ser defendida.

Entre las principales ventajas que incorpora la simulación de juicios, cabría destacar el desarrollo de las competencias comunicativas y persuasivas. Ya se sabe que la comunicación no sólo debe ser entendida como el proceso bidireccional de transmisión y recepción de ideas, de intercambio de información, opiniones o sentimientos. La comunicación puede ser empleada, además, como potente instrumento de persuasión y, por tanto, de influencia en las conductas de los demás. En el discurso jurídico, que es el que el alumno debe poner en práctica en el desarrollo de las simulaciones de juicios, las técnicas persuasivas juegan un papel determinante. Y es que el origen de la misma persuasión radica en el conflicto jurídico, esto es, en la contraposición de intereses y en las técnicas para solucionarlo.

En los litigios se sitúa la causa histórica del desarrollo de las técnicas de persuasión para convencer a los tribunales de los derechos invocados. En este sentido, la retórica clásica se erigió en la ciencia del discurso persuasivo. La ausencia de escrituras como pruebas documentales justificó en un principio todo el protagonismo de la palabra y, en concreto, de la retórica y la argumentación. Aunque hoy día se cuenta con medios de prueba de lo más variado y sofisticado, la

palabra sigue constituyendo una de las principales bazas con las que influir en una audiencia.

En un duelo de posiciones, la retórica como arte de decir bien o *ars bene dicendi*, de usar el lenguaje para convencer o deleitar, trata de fortalecer y consolidar la argumentación propia en detrimento de la mantenida por la otra parte. Según se ha afirmado, la persuasión como forma de comunicación es necesaria por el solo hecho de que todos diferimos en nuestros objetivos y en los medios dispuestos para lograrlos. De esta forma, comúnmente, la conducta de una persona en busca de alcanzar su objetivo entra en conflicto con la de otra. Cuando el logro de los propósitos de un individuo resulta bloqueado por la conducta de otro que persigue alcanzar los suyos, el discurso persuasivo es empleado para convencer al contrario de que redefina su objetivo o los medios para su consecución.

La persuasión trata, en definitiva, de cambiar la conducta de aquel que se interpone en la consecución de nuestros objetivos. Su fundamento consiste, así, en la articulación de los argumentos retóricos que convierten al mensaje transmitido en persuasivo, y, por tanto, dotado de la capacidad de convencer e influir en el oyente.

Desde la Antigüedad clásica, la formación del orador se ha nutrido de herramientas retóricas orientadas a la eficacia persuasiva del discurso, muchas de las cuales mantienen plena vigencia pedagógica. Entre ellas, destacan los *topoi*, como esquema orientador para explorar las distintas dimensiones del tema tratado; el *kairós*, es decir, la adecuación del discurso a la audiencia y al contexto; y el *stásis*, o análisis del punto central del conflicto, que permite estructurar el razonamiento jurídico desde su núcleo argumentativo. Estas categorías pueden aplicarse de forma útil en el diseño de simulaciones de juicios o de intervenciones orales en el aula, donde se ejercite la capacidad persuasiva del estudiante y su dominio del lenguaje jurídico oral.

La capacidad de argumentar en público y convencer a un auditorio no es una aptitud universal ni espontánea. Aunque algunos individuos cuentan con habilidades comunicativas innatas, la persuasión constituye una competencia que debe ser entrenada y desarrollada mediante técnicas específicas. En este sentido, la simulación de juicios ofrece una excelente oportunidad para ejercitar y perfeccionar tales competencias, proporcionando un contexto estructurado para trabajar habilidades clave como:

- La organización y planificación argumentativa,
- La creatividad y flexibilidad en la defensa de posiciones jurídicas,
- El control emocional y la sociabilidad comunicativa,

- La empatía y escucha activa,
- La claridad, concisión y coherencia en la exposición.

La intervención del docente en estas simulaciones no se limita a la evaluación del desempeño, sino que incluye una tutorización intensiva del proceso de preparación, orientando a los estudiantes en la construcción del razonamiento jurídico, la identificación de las líneas de defensa o ataque, y la adecuación del discurso a los principios de la oralidad procesal.

2. Simulación de procesos de negociación colectiva y resolución de conflictos.

Otra de las estrategias metodológicas con alto potencial formativo es la simulación de procesos de negociación, especialmente pertinentes en el ámbito del Derecho del Trabajo, donde el diálogo social y la autonomía colectiva desempeñan un papel fundamental. La negociación de convenios colectivos, la resolución de conflictos laborales o la toma de decisiones en el seno de organizaciones complejas constituyen escenarios reales que pueden ser recreados en el aula para desarrollar competencias comunicativas, estratégicas y cooperativas.

A través de estas simulaciones, el alumnado aprende que la negociación no es una mera imposición de voluntades, sino un proceso de aproximación entre partes con intereses contrapuestos, que buscan alcanzar un acuerdo satisfactorio mediante reciprocidad, concesiones mutuas y equilibrio de expectativas. Se abandona así la lógica de la confrontación para adentrarse en una dinámica de transacción cooperativa, en la que cada parte cede algo a cambio de obtener algo de valor.

En la fase de preparación de la simulación, el profesor guía a cada grupo de estudiantes en:

- La definición de sus objetivos negociadores, distinguiendo entre prioridades irrenunciables, aspiraciones intermedias y objetivos secundarios;
- La planificación estratégica, con márgenes de flexibilidad y diseño de alternativas (propuestas y contrapropuestas);
- La formulación de argumentos sólidos, utilizando ejemplos, normas aplicables y criterios de oportunidad;
- La organización del discurso y la coordinación de roles dentro del grupo.

Durante la fase de negociación activa, los estudiantes deben emplear habilidades como la exposición clara y persuasiva de las posiciones propias, la reformulación estratégica de propuestas, la adaptación del lenguaje al interlocutor, y el uso adecuado de la comunicación no verbal. En todo momento se fomentará

la aplicación de las tres “C” de la comunicación eficaz: claridad, concisión y concreción.

La escucha activa ocupa un lugar central: no solo como ejercicio de cortesía, sino como instrumento para captar señales del interlocutor, detectar posibles concesiones implícitas o evaluar el margen de maniobra de la otra parte. Para ello se utilizarán técnicas de reformulación, aclaración, replanteamiento o preguntas dirigidas a concretar posiciones. Interrumpir puede ser contraproducente, ya que cuanto más se exprese el interlocutor, más información estratégica revela sobre su posición.

La simulación concluye con el alcance de un acuerdo, que debe ser evaluado no solo en su resultado, sino también en su proceso de construcción colectiva. Este acuerdo debe reunir los requisitos de amplitud (abarcar todas las cuestiones tratadas) y especificidad (concretar compromisos y condiciones de ejecución). Junto a la valoración del acuerdo final, el profesor evaluará el desempeño argumentativo, la cooperación interna de los grupos, la calidad del razonamiento, y la adaptación estratégica a lo largo de la negociación.

De todo lo que hemos señalado, es necesario subrayar que, tanto la simulación de juicios como la simulación de procesos negociadores constituyen metodologías activas idóneas para el desarrollo de competencias transversales esenciales en el ámbito jurídico-laboral: argumentación, cooperación, comunicación efectiva, toma de decisiones, análisis estratégico, gestión del conflicto y cultura del acuerdo. Su implementación contribuye a reforzar el aprendizaje significativo, acercando al estudiante al contexto real en el que se aplican las normas que estudia, y promoviendo una formación integral, crítica y profesionalmente cualificada.

4.5.4. Docencia y nuevas tecnologías en el contexto universitario

Desconocer que vivimos en una sociedad digital, interconectada y en constante transformación tecnológica supone incurrir en un anacronismo que compromete no solo la eficacia pedagógica, sino también la capacidad de adaptación de la institución universitaria a las exigencias del presente. Sin embargo, esta constatación no debe conducir a identificar automáticamente la calidad docente con el empleo de herramientas digitales o con la aplicación indiscriminada de métodos encuadrados bajo la etiqueta genérica de “innovación docente”.

La experiencia acumulada durante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19 constituye un punto de inflexión en esta materia. Ciertamente, se evidenció entonces la relevancia de las plataformas digitales, los entornos virtuales de aprendizaje, las videoconferencias y otros recursos tecnológicos como instrumentos imprescindibles para garantizar la continuidad de la actividad académica. No obstante, dicha situación también permitió visibilizar

las limitaciones estructurales, metodológicas y pedagógicas de un modelo docente basado exclusivamente en lo digital. La distancia física con el alumnado, la dificultad para fomentar la interacción directa y la pérdida de espontaneidad en la construcción del conocimiento compartido son factores que no pueden pasarse por alto.

Ahora bien, superada aquella fase de emergencia, lo que resulta pertinente es capitalizar los aprendizajes adquiridos y consolidar el uso estratégico de aquellas herramientas que hayan demostrado aportar valor añadido a la función docente, sin caer en un fetichismo tecnológico que desdibuje la centralidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la presencialidad como seña de identidad del sistema universitario público español.

Siguiendo esta línea es necesario apuntar aquí que, las herramientas digitales deben siempre “ser complementarias”, no sustitutivas, y emplearse de forma programada o cuanto antes “reflexiva, finalista y adaptada al contexto de cada asignatura y al perfil del alumnado”.

Las tecnologías pueden ser particularmente útiles para:

- El desarrollo de seminarios, jornadas o congresos en formato virtual, reduciendo costes y ampliando la difusión científica;
- La programación de tutorías virtuales en situaciones de imposibilidad de asistencia presencial;
- La docencia en títulos propios o de formación continua, que requieren mayor flexibilidad;
- La celebración de sesiones puntuales en contextos de incidencia, movilidad reducida o incompatibilidades temporales.

Su utilización estratégica permite, además, trascender los límites geográficos tradicionales de la Universidad y ampliar su capacidad de proyección social y académica. Esta apertura constituye, sin duda, una oportunidad que no debe desaprovecharse, especialmente en un entorno universitario cada vez más globalizado, competitivo y orientado a la internacionalización. Debe tenerse en cuenta el aspecto más importante de este proceso enseñanza aprendizaje y es la insustituible “presencialidad” cual el eje vertebrador de la identidad de las universidades públicas españolas -con la excepción reconocida de aquellas específicamente diseñadas para la enseñanza a distancia-. La presencialidad no es solo un formato organizativo: es un modelo de relación educativa, una estructura de interacción directa y una forma de transmisión de conocimiento que facilita el diálogo, la cooperación, la participación activa y el acompañamiento formativo integral.

Por tanto, la estrategia docente debe apostar por una integración inteligente de los recursos tecnológicos, evitando tanto el inmovilismo pedagógico como la tecnificación acrítica de la docencia. Se trata de articular metodologías híbridas, flexibles y adaptadas, que mantengan el rigor académico, potencien la accesibilidad y fomenten la autonomía del estudiante, sin renunciar a los elementos esenciales de la formación universitaria presencial.

No obstante, como hemos indicado, las herramientas digitales han mostrado sus limitaciones, de modo con fundamento de causa ya podemos declarar que la docencia de calidad exige la presencialidad, sobre todo en Grado (dado que el número de estudiantes matriculados no permitía que se conectaran con la cámara). En este sentido, como dice ALEMÁN PÁEZ, «una situación excepcional no es patente de curso para deificar la enseñanza online».

Ya el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), de agosto de 2021, situaba uno de los cambios que justifica la nueva Ley en que “Han surgido nuevos modelos pedagógicos que articulan metodologías digitales en la presencialidad y recualifican la educación a distancia”.

En relación con el uso de Internet como fuente de información, no hay duda de su valor como canal inagotable de documentación, como herramienta de acceso y difusión de conocimiento. En cualquier caso, conviene enseñar a los alumnos la conveniencia de ser selectivos, de modo que no toda la información jurídica que proporciona la web es válida, ni toda tiene el mismo rigor científico. Las herramientas de información por excelencia son las bases de datos. En el ámbito jurídico, gozan de especial relevancia las bases de datos jurisprudenciales (como lo es CENDOJ -centro de documentación judicial-) y que convendrá que el alumno aprenda a manejar, al constituir herramientas básicas tanto para el propio proceso de formación e investigación como para el futuro ejercicio profesional.

Asimismo, las nuevas tecnologías pueden ser empleadas como herramientas auxiliares de apoyo a la docencia presencial. Al respecto, se abre un amplio abanico de posibilidades según su uso sea un mero sustituto de las herramientas tradicionales o se exploren otras posibilidades en aras de conseguir un proceso de enseñanza-aprendizaje más interactivo.

En el primero de los casos, cabría destacar el uso de presentaciones PowerPoint en las sesiones expositivas, así como la utilización de las plataformas virtuales de docencia para poner documentos a disposición de los alumnos (sustituyendo a los tradicionales servicios de copistería de los centros, con gran perjuicio para estos, todo sea dicho). Pero lo cierto es que, en este ámbito, las TICs, o más bien el abuso en el recurso a las mismas, pueden terminar por perjudicar la eficacia de la labor docente. Uno de los principales problemas que plantea el uso desproporcionado

de las diapositivas PowerPoint, por ejemplo, es que el alumno tiende a quedarse absorto (o consulta el móvil de manera oculta) ante ellas o se pone a hablar con el compañero o compañera y deja de escuchar al docente, de forma que se entorpece la asimilación de la información. A la incapacidad de cualquier persona de leer y escuchar al mismo tiempo, se une el posible mal uso que se puede hacer del PowerPoint, al tomarlo más como un sustituto del guion del profesor que como una herramienta docente, por no mencionar los inconvenientes de la utilización de diapositivas saturadas de información, con textos ilegibles a cierta distancia.

Por lo demás, hay que tener mucho especial cuidado en evitar que el discente crea que el escueto esquema presentado en PowerPoint (y que suele proporcionarse posteriormente al alumnado) se corresponde con el contenido necesario para superar la asignatura. Asimismo, si no se han tomado las medidas adecuadas, su uso puede llevar a considerar erróneamente a los estudiantes que las distintas partes de la asignatura son compartimentos estancos. La rigidez de este tipo de presentaciones para conectar temas de nuestra asignatura genera grandes disfunciones. Además, en una sociedad cada vez más acostumbrada desde edades tempranas a una gran estimulación visual, la lección magistral en el sentido más tradicional de la expresión puede resultar muy positiva para las actuales y futuras generaciones de estudiantes.

Es de destacar el uso de las plataformas virtuales de apoyo a la docencia. La Universidad de Málaga (UMA) cuenta con un ecosistema robusto de herramientas digitales académicas, gestionadas por su Servicio de Enseñanza Virtual y Laboratorios Tecnológicos (EVL-UMA), en ese entorno, sobresale la plataforma Campus Virtual UMA (basado en Moodle). Es el entorno oficial de enseñanza virtual de la UMA, utilizado para la gestión de cursos, alojamiento de material docente, actividades, foros, evaluación y comunicación entre profesorado y alumnado. Moodle en la UMA se aprovecha para implementar enfoques pedagógicos activos (foros, wikis, glosarios), hacer seguimiento del alumnado, habilitar evaluaciones interactivas y fomentar el aprendizaje colaborativo

En respuesta a la pandemia, la UMA desarrolló un sistema de Acceso remoto (PC Virtual) vinculado al Campus Virtual, que permite a estudiantes y profesores utilizar los ordenadores de las aulas TIC de forma remota, sin necesidad de desplazarse físicamente. Este sistema se mantiene y ha optimizado la disponibilidad de recursos informáticos desde cualquier ubicación.

También es de reciente incorporación la UMA Aula Online, se trata de una nueva plataforma lanzada recientemente por la Universidad de Málaga (septiembre 2025) para formación permanente, títulos propios, posgrados y micro credenciales, en formato online, híbrido o presencial. Ésta ha sido diseñada para simplificar y mejorar el acceso a la formación continua, ofrece navegación intuitiva,

organización por áreas temáticas, fichas informativas detalladas y contacto directo con responsables de los cursos.

Finalmente, la aplicación de las (cada vez menos) nuevas tecnologías a la docencia han permitido el desarrollo de un entorno docente virtual, en el que el asincronismo y la no presencialidad transforman por completo el proceso docente. Se trata de la llamada docencia virtual o e-learning. Es cierto que este tipo de docencia ofrece una amplia gama de ventajas.

Entre dichas virtudes, cabe destacar las siguientes: la conexión de estudiantes dispersos geográficamente, la rápida actualización de los contenidos, la flexibilidad para la formación, al romperse la coincidencia espacio-temporal, la mejor adaptación a los ritmos y necesidades de aprendizaje del estudiante, quien marca su propio ritmo dentro de una planificación global de la asignatura, la combinación de recursos multimedia, la utilización de diferentes herramientas de comunicación sincrónicas y asíncronas, el fomento del trabajo en equipo y la colaboración simplificada a través de nuevos canales de comunicación, la mayor atención personalizada por parte de los docentes, así como la incorporación de herramientas que facilitan la autoevaluación de los alumnos.

Sin embargo, no es menos cierto que la docencia virtual plantea igualmente ciertas limitaciones y riesgos identificables en los siguientes: la dificultad que supone la pérdida de la oralidad, la tendencia a aplicar procesos pedagógicos tradicionales en la red (la enseñanza virtual no puede reducirse a la descarga de materiales a estudiar), el mayor esfuerzo que supondrá para el alumno la comprensión de la materia objeto de estudio, la falta de experiencia educativa sobre cómo trabajar con la red, la necesaria adaptación de profesores y alumnos a los nuevos métodos de aprendizaje, la necesaria colaboración de personal técnico de apoyo, la eventual aparición de problemas de derechos de autor en el diseño de materiales y puesta a disposición de recursos, los problemas derivados de la seguridad y autenticación en el acceso e intercambio de datos a través de las plataformas de docencia virtual, o las limitaciones técnicas referidas al ancho de banda, que no siempre es el idóneo para poder navegar en la red.

Estas limitaciones deben llamar a la prudencia en la incorporación de modelos virtuales al ámbito de la enseñanza del Derecho, donde se antoja recomendable más bien la adopción de modelos mixtos semipresenciales o de formación combinada (*blended learning*), que permitan un aprovechamiento simultáneo y equilibrado de las bondades de los modelos presenciales y no presenciales con el apoyo de recursos tecnológicos.

Las herramientas virtuales vinieron, pues, para quedarse. Es obvio que no sustituyen ni acaban con la docencia presencial, al igual que tampoco otras

actividades que se desarrollan por internet han puesto fin a su modalidad tradicional (piénsese en las compras, ámbito en el que conviven el sector tradicional y el electrónico). Simplemente ofrece una nueva modalidad de aprendizaje, que tiene como extraordinaria virtud el vencimiento de los condicionantes de tiempo y espacio.

5. Sistema de seguimiento y evaluación del alumnado

5.1. Las tutorías académicas

Como una acción que va unida o aferrada/vinculada a la acción docente, la tutoría constituye una pieza clave en el marco de la atención personalizada al estudiante en la Universidad de Málaga. Como no podría ser de otra forma, es parte de la estrategia de enseñanza-aprendizaje que impulsa la UMA en sus títulos oficiales, y se inserta como modalidad organizativa esencial para desarrollar con eficacia las distintas metodologías docentes, en especial las orientadas al seguimiento continuo y al aprendizaje autónomo del estudiante.

En el contexto de la UMA, la tutoría académica se concibe como un espacio de relación personalizada entre el profesor y el estudiante, en el que se orienta, asesora y motiva a este último en su proceso formativo. Su objetivo es contribuir a mejorar el rendimiento académico, favorecer la integración en la vida universitaria, orientar en la elección curricular y profesional, y fomentar la formación integral del alumno. Todo ello se enmarca, además, en las líneas estratégicas del Plan Propio de Docencia, que apuesta por reforzar los sistemas de tutoría y acompañamiento en los estudios de Grado y Posgrado.

Debe subrayarse que el papel del profesor tutor no puede reducirse a una función de “clase particular”, sino que debe orientarse al diagnóstico pedagógico de las dificultades del alumno, el desarrollo de competencias transversales (como la búsqueda autónoma de fuentes, el uso de bases de datos jurídicas, la planificación del estudio, o el razonamiento crítico) y el asesoramiento en relación con la progresión académica y profesional. Se trata, pues, de acompañar al estudiante en su itinerario de aprendizaje, especialmente en momentos clave como el primer año de carrera, la elaboración del Trabajo Fin de Grado o la preparación para la inserción laboral.

La función tutorial ha sido reconocida normativamente en el Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre). El art. 7.1.e) reconoce el derecho de los estudiantes al “asesoramiento y asistencia por parte de profesores, tutores y servicios de atención al estudiante”, y la letra f) añade el derecho a recibir información y orientación en distintos ámbitos de la vida académica y profesional. Por su parte, el art. 8.e) garantiza el derecho del alumnado de Grado a recibir “orientación y tutoría personalizadas en el primer año y durante los estudios, así como en la fase final con la finalidad de facilitar la incorporación

laboral y la continuidad de su formación universitaria”. Finalmente, el art. 19.3 impone a las universidades el deber de impulsar sistemas tutoriales coordinados y eficaces, lo que tiene plena traslación en los programas propios y en las estructuras de seguimiento académico implantadas en la UMA.

La Universidad de Málaga ha promovido la institucionalización de las tutorías a través de mecanismos recogidos en las guías docentes, los planes de acción tutorial (PAT) de los centros y los calendarios de atención al estudiante disponibles en el Campus Virtual de la UMA (basado en Moodle). En este sentido, la asistencia técnica o tutoría permite aclarar dudas, orientar sobre lecturas complementarias, proporcionar claves interpretativas del material normativo o jurisprudencial, y promover una relación formativa más cercana, incluso en contextos de docencia masificada.

Ahora bien, en el escenario actual de digitalización universitaria, la tutoría presencial se complementa (o incluso se sustituye en determinadas ocasiones) por formas de tutoría virtual, bien a través del correo electrónico, bien por medio de los foros, mensajería interna y herramientas de seguimiento integradas en el Campus Virtual UMA. Esta modalidad asincrónica y flexible facilita el acceso a la orientación académica desde cualquier ubicación y permite una comunicación eficaz, especialmente útil para resolver dudas puntuales, realizar seguimientos individualizados o revisar tareas formativas. Además, la UMA fomenta el uso de entornos como Microsoft Teams o el sistema de PC Virtual, lo que permite celebrar tutorías virtuales en tiempo real cuando las circunstancias así lo aconsejan.

En definitiva, la tutoría bien presencial o virtual se erige en la Universidad de Málaga como uno de los pilares esenciales de la calidad docente, favoreciendo la atención individualizada y el acompañamiento formativo, y contribuyendo decisivamente a la mejora del rendimiento, la retención y la satisfacción del alumnado. Su adecuada planificación y utilización debe ser parte inseparable del compromiso docente del profesorado universitario.

5.2. Evaluación del aprendizaje en el marco de la Universidad de Málaga

La tarea evaluadora constituye una función esencial encomendada al profesorado universitario como agente del proceso formativo del estudiantado. Dicha tarea se orienta a verificar si este ha adquirido las competencias previstas en la guía docente y, en su caso, a calificar con rigor y objetividad el grado en que lo ha hecho. En el modelo docente impulsado por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se promueve una evaluación diversificada y continua, que refleje de manera más fiel el rendimiento académico y competencial del alumno a lo largo del semestre, mediante distintos instrumentos ponderables.

En el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Málaga, y particularmente en asignaturas con alto volumen de estudiantes como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I, la evaluación continua se erige en el modelo preferente, por su capacidad para fomentar una asimilación gradual del contenido, mejorar la motivación y permitir al estudiante una retroalimentación constante de su progreso.

Esta estrategia, reconocida por la Normativa de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje de la UMA, exige al profesor la elaboración de un plan de evaluación integrador que contemple distintos tipos de pruebas -escritas, prácticas, objetivas, participativas- que permitan medir tanto el conocimiento teórico como las habilidades prácticas del alumnado. En este contexto, se apuesta especialmente por la utilización de pruebas objetivas tipo test como instrumento eficaz de evaluación en grupos numerosos, en combinación con otros medios complementarios.

5.2.1. El protagonismo de las pruebas tipo test

La experiencia docente acumulada en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UMA ha demostrado que la prueba tipo test ofrece diversas ventajas pedagógicas y operativas en la evaluación del aprendizaje del Derecho del Trabajo. Este tipo de examen permite valorar de forma objetiva el dominio del contenido normativo y conceptual, la precisión terminológica y la capacidad de discriminación jurídica del estudiante. Además, su corrección inmediata favorece la devolución rápida de resultados, lo que redundará en una mayor transparencia y equidad del proceso evaluativo.

A diferencia del examen oral, que presenta importantes dificultades organizativas en grupos masificados y puede generar distorsiones en la evaluación por factores ajenos al conocimiento (nerviosismo, diferencias de trato, disponibilidad de tiempo), el tipo test garantiza la igualdad de condiciones y elimina márgenes de subjetividad. Por esta razón, en el contexto de la UMA, se prioriza el uso del tipo test como instrumento de evaluación final, sin perjuicio de que pueda integrarse también en procesos intermedios o pruebas parciales durante el curso.

El diseño de los test debe cuidarse especialmente para evitar que deriven en ejercicios meramente memorísticos. Por el contrario, una buena prueba objetiva puede incorporar preguntas que obliguen a razonar, aplicar normas a casos tipo, o relacionar distintas instituciones jurídicas, contribuyendo así al desarrollo de competencias de análisis e interpretación normativa.

5.2.2. Evaluación continua y actividades complementarias

Conforme a lo dispuesto en la guía docente de la asignatura, y en aplicación del modelo de evaluación continua que preconiza la Universidad de Málaga, se

integrarán en la calificación final otras actividades formativas además de la prueba tipo test final. Entre ellas cabe destacar:

- Resolución de casos prácticos y análisis jurisprudenciales propuestos durante el semestre.
- Comentarios de texto legislativos o doctrinales.
- Cuestionarios de autoevaluación en el Campus Virtual UMA (basado en Moodle).
- Participación activa y fundamentada en clases prácticas, seminarios o simulaciones.
- Entrega de actividades individuales o en grupo.

El sistema de evaluación continua, además de ofrecer al alumnado indicadores de su progreso, contribuye a fortalecer su compromiso con el aprendizaje autónomo y con la adquisición de competencias transversales (comunicación escrita, argumentación jurídica, capacidad de búsqueda y tratamiento de fuentes). A tal fin, se emplearán los recursos tecnológicos que ofrece la plataforma Campus Virtual UMA, que permite gestionar de forma eficiente entregas, correcciones, seguimiento y comunicación continua entre docentes y estudiantes.

5.2.3. Evaluación de las prácticas y criterios de calificación

La evaluación de las clases prácticas no se limita a constatar la asistencia física, sino que se centra en el análisis de la participación activa, la capacidad de argumentación y la aplicación de conocimientos teóricos a supuestos reales o simulados. En este sentido, el profesor valorará:

- La comprensión del caso planteado.
- La solidez y claridad en la exposición oral o escrita.
- La capacidad de manejar correctamente fuentes normativas y jurisprudenciales.
- La participación en debates o dinámicas colaborativas.

En ningún caso se considerará evaluable la asistencia pasiva. En cambio, la participación activa y el uso autónomo de tutorías pueden contribuir decisivamente a la formación del juicio crítico y a una evaluación más personalizada y justa del rendimiento del estudiante.

6. Bibliografía citada

AA.VV.: Informe competencias profesionales y empleabilidad, núm. 3, 2015, p. 127.

AA.VV.: “Aprender derecho”, Guía para clases prácticas, Dykinson, Madrid, 2011, p. 7.

- AA.VV.: Informe sistema educativo y capital humano, núm. 1, 2009, CES, Madrid, 2009.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R.: “La enseñanza práctica del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid, 1985, págs. 358 y ss.
- ALEMÁN PÁEZ, F., “La docencia del Derecho del Trabajo y el Espacio Europeo de Educación Superior”, en Materiales didácticos del Derecho del Trabajo y políticas sociolaborales, ALEMÁN PÁEZ, F. (dir.), cit., pp. 39-43.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: «El test como recurso didáctico: análisis teórico y propuestas aplicadas a la rama social del Derecho», en ALEMÁN PÁEZ (Dir.), Test para el estudio y docencia del derecho individual del trabajo; una propuesta teórica y transversal, Tecnos, Madrid, 2021, pág. 44.
- ÁLVAREZ ORTEGA, M., “Bolonia en las ciencias jurídicas: incoherencias, clientes y zombies”, en AA.VV.: Innovación y mejora docente en la enseñanza del Derecho en el EEES: acciones y estrategias multidisciplinares y transversales en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, CASTRO SÁENZ, A. Y VIVAS TESÓN, I. (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2016, pág. 34.
- CALAMANDREI, P.: La Universidad del mañana, Buenos Aires, 1961, págs. 42-50.
- CALVO GALLEGO, F. J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: “Formación de los operadores jurídicos y jurisdicción social”, Cuadernos Jurídicos, n. 45, 1996, págs. 5 y ss.
- CAMPIONE, R. Y GARCÍA SALGADO, M. J.: “De Bolonia a Bolonia: el eterno retorno de la enseñanza del Derecho”, en AA.VV.: Estudios homenaje al Profesor Gregorio Peces-Barba, vol. I, Dykinson, Madrid, 2008, pág. 303.
- CANEDO ARRILAGA, M. P., y COMELLAS ANGULO, P.: “Nuevos perfiles académico-profesionales: el jurista global del siglo XXI”, en Los perfiles del jurista en el siglo XXI, CANEDO ARRILAGA, M. P. y GORDILLO PÉREZ, L. I. (dirs.), cit., p. 20.
- CAPELLA, R.: El aprendizaje del aprendizaje. Una introducción al estudio del Derecho, 2ª ed., Trotta, Madrid, 1998, pág. 36.
- CASAS BAAMONDE, M. 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, MTSS, Madrid, 1985, pág. 390.
- CASTILLO ARREDONDO, S. Y CABRERIZO DIAGO, J.: Formación del profesorado en la Educación Superior. Didáctica y Currículum, Vol. I, McGraw-Hill, Madrid, 2005, págs. 11 y ss.

- CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, M. C.: “Breves reflexiones sobre los primeros años del Plan Bolonia y su nuevo proceso de transmisión de conocimientos en la Universidad española: luces y sombras derivadas de una experiencia personal docente”, en AAVV. La evaluación e innovación docente en el Grado de Derecho / coord. por Ignacio Calatayud Prats, Guillermo José Velasco Fabra; Daniel Berzosa López (dir.), Carlos Cuadrado Pérez (dir.), 2013, ISBN 9788490144145, pág. 93.
- COLLADO LUIS, S.: “Aproximación a la enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de ciencias empresariales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 20, 1995.
- CUADRADO PÉREZ, C.: “La participación activa del estudiante en la enseñanza del Derecho: la simulación de juicios en clase”, en AA.VV.: La evaluación e innovación docente en el Grado en Derecho, BERZOSA, D. Y CUADRADO, C. (dirs.), Cizur Menor, Aranzadi, 2013, págs. 125-136.
- DE ANGEL YAGÜEZ, R. Y ZORRILLA RUIZ, M. M.: “Enseñanza y estudio del Derecho”, en AA.VV.: II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid, 1985, págs. 317 y ss.
- DE LA CRUZ TOMÉ, M. A.: “Lección magistral y aprendizaje activo y cooperativo. Técnicas para mejorar la exposición y el aprendizaje en grupos grandes”, en AA.VV.: Materiales para la enseñanza universitaria, ICE, Badajoz, 1996, págs. 163 y ss.
- DE MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F.: “¿Cómo se interrelaciona Bolonia con la sociedad?: la experiencia desde una Facultad de Derecho”, cit., p. 28.
- ESPOSITO, M.: “Formación universitaria e inserción en el mercado de trabajo: aplicación práctica y evaluación de la calidad”, en *Prácticas de innovación docente en Ciencias Sociales y Jurídicas*, AA.VV., DÍAZ AZNARTE, M^a T. y GRANADOS ROMERA, M^a I. (dirs.), Comares, Granada, 2014, pp. 61 y ss.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. Y GRANADOS ROMERA, M. I.: “El juego de simulación como método para la formación en competencias jurídico-laborales y de Seguridad Social”, en AA.VV.: *Juegos de simulación para la formación en competencias jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Comares, Granada, 2012.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Los retos de la educación universitaria: ¿formar profesionales o formar ciudadanos?”, en AA.VV.: *Cómo comunicar y ser competente: habilidades comunicativas y competencias profesionales*, SÁNCHEZ PÉREZ, J., ORTEGA PÉREZ, N., TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A. Y ALCÁZAR CAMPOS, A. (eds.), Atelier, Barcelona, 2015, pág. 24.
- FERNÁNDEZ MARCH, A.: *Nuevas metodologías docentes* [en línea]. Disponible en: http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/tesis/metodologia/nuevas_metodologias_docentes_de%20fernandez_march.pdf

- GÓMEZ JIMÉNEZ DE CISNEROS, J.: Los hombres frente al derecho, Comares, Granada, 2010, pág. 40.
- GONZÁLEZ GARCÍA, I.: “Seminarios”, en AA.VV.: Técnicas docentes y sistemas de evaluación en Educación Superior, SÁNCHEZ GONZÁLEZ, M. P. (coord.), Narcea, Madrid, 2010, pág. 71.
- GORDON, S.: Historia y filosofía de las ciencias sociales, Ariel, Barcelona, 1995, pág. 21.
- HIGHET, G.: El arte de enseñar. 7ª ed, Paidós, Buenos Aires, 1978, p. 26.
- HUERTAS BARTOLOMÉ, V.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo en Facultades no jurídicas”, RTSS, n. 3, 1991, pág. 164
- LABORDA GIL, X.: De retórica: la comunicación persuasiva, Editorial UOC, Barcelona, 2012, págs. 15 y 16.
- LATORRE, A.: Introducción al Derecho, Ariel, Barcelona, 1983, pág. 115.
- LLORENTE GÓMEZ DE SEGURA, C.: “La lección expositiva en materias jurídicas”, en AA.VV.: Enseñar Derecho en el siglo XXI: una guía práctica sobre el Grado en Derecho, PALOMINO LOZANO, R. Y RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, X. (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2009, págs. 123-142.
- MATILLA, K.: Los modelos de planificación estratégica en la teoría de las relaciones públicas, Editorial UOC, 2008, Barcelona, págs. 41-43.
- MOLINA ORTIZ, J. A.; GARCÍA GONZÁLEZ, A.; PEDRAZ MARCOS, A. Y ANTÓN NARDIZ, M. V.: “Aprendizaje basado en problemas: una alternativa al método tradicional”, Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria, n. 2, 2003, pág. 80.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: El Derecho en la democracia constitucional. La teoría crítica de Gustav Radbruch, El Viejo Topo, Barcelona, 2020, págs. 142 y 143.
- PALAO TABOADA, C.: “La docencia y la investigación jurídicas en España”, RAP, n. 129, 1992, págs. 340 y ss.
- PALOMINO LOZANO, R.: “El uso de las TIC’s en la enseñanza y aprendizaje de los estudios jurídicos”, en AA.VV.: Enseñar Derecho en el siglo XXI: una guía práctica sobre el Grado en Derecho, PALOMINO LOZANO, R. Y RODRÍGUEZ-ARANA MUÑOZ, X. (dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pág. 301.
- PUYOL ANTOLÍN, R., “¿Ha resuelto Bolonia los problemas de la Universidad española?”, Revista General de Derecho Constitucional, núm. 21, 2015, p. 3.
- RAMÓN Y CAJAL, S.: Reglas y consejos sobre investigación científica. Los tónicos de la voluntad, 16ª ed., Espasa-Calpe, Madrid, 2000, págs. 40-43.
- REARDON, K. K.: La persuasión en la comunicación: teoría y contexto, Paidós, Barcelona, 1991, pág. 25.

- RESTREPO GÓMEZ, B.: “Aprendizaje basado en problemas (ABP): una innovación didáctica para la enseñanza universitaria”, en *Educación y educadores*, n. 8, 2005, págs. 9-20.
- RIVERO LAMAS, J.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, IESS, Madrid, 1985, págs. 320 y ss.
- RODRÍGUEZ CRESPO, M^a J.: “Innovación docente: elemento clave en la mejora de la calidad de la enseñanza de las Universidades y su repercusión en la carrera profesional del docente universitario”, en *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, AA.VV., SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. y GARRIDO PÉREZ, E., (dirs.), cit., p. 491.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á.: “La competencia comunicativa y la inserción sociolaboral en los estudios de grado: desafíos y método para su implementación adecuada en las materias relacionadas con el ejercicio profesional del Derecho”, en *Prácticas de innovación docente en Ciencias Sociales y Jurídicas*, AA.VV., DÍAZ AZNARTE, M^a T. y GRANADOS ROMERA, M^a I. (dirs.), cit., p. 69.
- SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Reflexiones sobre el papel de la enseñanza de Derecho del Trabajo en los planes de estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales”, en AA.VV.: *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1999.
- SANJURJO RIVO, V. A.: “El nuevo Espacio Europeo de Educación Superior: desafíos e incertidumbres”, *Revista de Derecho UNED*, n. 10, 2012, pág. 605.
- SAVATER, F.: “Escuela”, *Diario El País*, 14/05/2016.
- VIZCARRO, C. Y JUÁREZ, E.: “¿Qué es y cómo funciona el aprendizaje basado en problemas?”, en AA.VV.: *El aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria*, GARCÍA SEVILLA, J. (coord.), Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones, Murcia, 2008, págs. 17-36.
- ZORRILLA RUIZ, M. M.: *Transformaciones del Derecho Social*, Deusto, Bilbao, 1985, pág. 10.

7. Propuesta de programa temático de contenidos

- TEMA 1. APARICIÓN Y FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 1. La «historicidad» del Derecho del Trabajo
 - 1.1. Regulación jurídica de los fenómenos laborales y Derecho del Trabajo

- 1.2. Exigencias conceptuales e institucionales para la identificación de la existencia convencional de un «Derecho del Trabajo» como rama del ordenamiento
 - 1.3. La coexistencia de fenómenos de regulación jurídica no diferenciada y diferenciada de relaciones laborales (épocas antigua, medieval y moderna)
 2. Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo
 - 2.1. Generalización de los fenómenos de relaciones de trabajo social y jurídicamente diferenciado: la libertad de mercado
 - 2.1.1. La Revolución industrial
 - 2.1.2. La generalización del trabajo profesional y dependiente y la división del trabajo
 - 2.1.3. El liberalismo, la revolución burguesa y las formas capitalistas de producción
 - 2.2. La cuestión social obrera: conceptualización y elementos
 - 2.2.1. Aparición del movimiento obrero: la autonomía colectiva profesional
 - 2.2.2. La intervención estatal: la legislación «excepcional» (y asistemática) laboral
 - 2.2.3. Los movimientos ideológicos: socialismo, doctrinas sociales, corporativismo, etc.
 3. El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico
 - 3.1. Internacionalización y constitucionalización de los principios y derechos sociolaborales
 - 3.2. La sistematización y expansión de la legislación laboral
 - 3.3. El desarrollo de este proceso en España: desde los orígenes hasta la situación actual
- TEMA 2. APROXIMACIÓN AL “TRABAJO” OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 1. Polisemia del concepto de trabajo: relevancia para las “normas laborales”
 - 1.1. El trabajo humano (actividad conforme a un plan)

- 1.1.1. Concepción amplia (antónimo: la inactividad)
- 1.1.2. Concepción estricta (antónimo: el ocio): el trabajo necesario
- 1.2. Sentido del trabajo necesario
 - 1.2.1. El trabajo como superación de la necesidad y generador de utilidad y riqueza
 - 1.2.2. El trabajo productivo (profesional)
 - 1.2.3. Evolución de la valoración del trabajo como fenómeno de civilización
- 1.3. El fenómeno del reparto del trabajo y sus consecuencias
- 1.4. El trabajo como origen y como objeto de relaciones sociales de tipo económico
- 1.5. Fórmulas jurídicas abstractas que formalizan y ordenan las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo
 - 1.5.1. Fórmulas jurídicas indiferenciadas
 - 1.5.2. Fórmulas jurídicas diferenciadas
 - El trabajo libre
 - El trabajo profesional (en sentido estricto)
 - El trabajo dependiente (el trabajo asalariado)
- TEMA 3. LA CONFIGURACIÓN TÉCNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 - 1. El sentido político-jurídico del Derecho del Trabajo
 - 1.1. Las razones de ser del Derecho del Trabajo
 - 1.2. Los tipos de Derecho del Trabajo
 - 1.3. El fin político-jurídico del Derecho del Trabajo
 - 2. Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo
 - 2.1. Su encuadramiento en el orden jurídico general: una rama horizontal (transversal) del Derecho
 - 2.2. El Derecho del Trabajo como derecho especial, legislación excepcional o derecho común de la actividad profesional
 - 2.3. Valor y existencia de los principios generales del Derecho del Trabajo
 - 2.4. Naturaleza jurídica: Derecho público versus Derecho privado

2.5. El Derecho del Trabajo como paradigma del Derecho social

3. Los tipos de Derecho del Trabajo. Su evolución y futuro

3.1. El tipo clásico del Derecho del Trabajo

3.2. La crisis del Estado de bienestar y su repercusión en la morfología del Derecho del Trabajo

3.3. El neoliberalismo, la flexibilización y la desregulación y su repercusión en el Derecho del Trabajo

3.4. Evolución hacia un Derecho del Trabajo basado en la autonomía individual y colectiva

3.5. ¿Un futuro para el Derecho del Trabajo?

- TEMA 4. LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA.

1. El trabajador

1.1. Planteamiento general

1.2. Estatuto jurídico del trabajador

1.3. La edad

- Régimen jurídico de las autorizaciones

- La situación jurídico-laboral del menor

- La situación jurídico-laboral del mayor

1.4. El sexo: el trabajo de las mujeres

- Normas antidiscriminatorias

- Normas de protección por embarazo y maternidad

- Normas de promoción (acciones positivas)

1.5. La nacionalidad

1.6. La discapacidad como factor diferenciador

1.7. Observaciones críticas generales

- TEMA 5. LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: EMPLEADOR Y EMPRESA.

1. El empleador

1.1. Planteamiento: diferenciación de conceptos

- 1.2. Configuración jurídica del concepto de empleador
- 1.3. Sujetos empleadores
- 1.4. Determinación del empleador responsable
 - A. Empresario aparente
 - B. Grupos de empresas
 - C. Cesión de trabajadores
 - D. Contratas y subcontratas
 - E. Nuevas formas de cooperación empresarial
 - F. Trabajo en común y trabajo de grupo
- 1.5. Determinaciones accidentales del empleador
2. La empresa
 - 2.1. Empresa en el ámbito laboral
 - 2.2. Empresa y centro de trabajo
 - 2.3. El tema de las plantillas
 - 2.4. Documentación de la actividad
- TEMA 6. TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
 1. Introducción
 - 1.1. Problemas básicos de la teoría general de las fuentes del Derecho
 - 1.2. Proyección en el Derecho del Trabajo
 2. Fuentes de producción en el Derecho del Trabajo
 - 2.1. Aportaciones específicas del Derecho del Trabajo
 - 2.2. Identificación y clasificación de fuentes positivas
 - 2.3. Plan de estudio: descripción, valoración, jerarquización, aplicación
- TEMA 7. FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO (LA HETERONOMÍA). ORGANIZACIÓN DEL ESTADO Y CCAA EN MATERIA LABORAL.
 1. Introducción
 2. Desarrollo normativo ordinario de las normas constitucionales
 - 2.1. Descripción inicial del derecho positivo vigente

- 2.2. Consideraciones críticas
- 3. Organización del intervencionismo público en las relaciones laborales
 - 3.1. Administración laboral
 - 3.2. Inspección de Trabajo
 - 3.3. Organismos consultivos
 - 3.4. Jurisdicción laboral
- TEMA 8. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL.
 - 1. Introducción
 - 2. Antecedentes
 - 3. Una descripción inicial
 - 4. Marco político económico y político social
 - 5. Los derechos de los trabajadores
 - 6. El marco institucional del Derecho del Trabajo en la Constitución Española
 - 6.1. La heteronomía es decir el intervencionismo del Estado
 - 6.2. La autonomía colectiva
 - 6.3. El carácter institucional básico de los sindicatos y de las asociaciones empresariales
 - 7. El desarrollo de los derechos laborales constitucionales
 - 8. La protección constitucional de los derechos laborales
 - 9. La suspensión de los derechos constitucionales
- TEMA 9. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL.
 - 1. Introducción
 - 2. Orígenes y evolución inicial
 - 2.1. Primeras iniciativas
 - 2.2. Internacionalización obrerista
 - 3. Internacionalización estatalista (jurídica e institucional)
 - 3.1. Tratados internacionales

3.2. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

3.3. Otros ámbitos e instrumentos normativos

4. Derecho social europeo

4.1. Consejo de Europa: Carta Social Europea

4.2. Unión Europea

A. Principios y derechos fundamentales

B. Instrumentos jurídicos y jurisdicción europea

C. Evolución crítica

- TEMA 10. FUENTES PROFESIONALES: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS.

1. Planteamiento general

2. Identificación de los poderes sociales profesionales: el sindicato

2.1. Movimiento obrero y sindicalismo

2.2. Modelos sindicales comparados

2.3. Modelo español: evolución y situación actual

2.4. Régimen jurídico sindical

- Libertad sindical

- Organización y funcionamiento

- Actividad y financiación

- Responsabilidad, extinción

3. Representación legal unitaria de los trabajadores en la empresa

3.1. Comités de empresa y delegados

3.2. Delegados de prevención

3.3. Comités de empresa europeos

3.4. Participación en sociedades europeas

3.5. Representación en el sector público

3.6. Comisiones *ad hoc*

4. Derecho de reunión y asamblea

4.1. En el ámbito laboral

4.2. En el ámbito funcional

- TEMA 11. EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA CONVENCIONAL.

1. La autonomía colectiva

- 1.1. Proceso de manifestación

- 1.2. Autonomía colectiva y poder del Estado

2. Régimen jurídico del convenio colectivo

- 2.1. Concepto y naturaleza

- 2.2. Tipos legales y modalidades

- 2.3. Ámbito y concurrencia

- 2.4. Sujetos y legitimación

- 2.5. Contenido, forma y negociación

- 2.6. Validez y eficacia

- 2.7. Administración e interpretación

3. Negociación colectiva en la función pública

4. Negociación colectiva en el trabajo autónomo dependiente

5. Concertación social y pactos sociales

- TEMA 12. OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Reglamentos de régimen interior e instrucciones empresariales

2. Usos y costumbres laborales

3. Principios generales del Derecho y del Derecho del Trabajo

4. Jurisprudencia como fuente del Derecho del Trabajo

- TEMA 13. ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE.

1. Planteamiento general: pluralidad de normas

2. Jerarquía y articulación de normas laborales

- 2.1. En el bloque heterónimo

- 2.2. En el bloque autonómico

- 2.3. Relaciones entre normas estatales y colectivas

- 2.4. Función y eficacia del contrato de trabajo
3. Conflictos de aplicación entre normas laborales
 - 3.1. Norma más favorable
 - 3.2. Condición más beneficiosa
4. Indisponibilidad de derechos del trabajador
5. Retroactividad e irretroactividad
6. Territorialidad de las normas laborales
7. Interpretación de las normas laborales: principio pro-operario

8. Sistemas de evaluación del aprendizaje

La evaluación de la asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I” se concibe desde la perspectiva de una evaluación continua, formativa y diversificada, orientada a valorar tanto la adquisición de conocimientos teóricos como el desarrollo de competencias prácticas, analíticas y transversales. Se busca con ello fomentar el aprendizaje progresivo, el compromiso del alumnado y la capacidad para aplicar los contenidos en contextos reales o simulados.

8.1. Evaluación continua (primera convocatoria ordinaria)

La evaluación continua se estructura en tres componentes principales, que se ponderan conjuntamente para obtener la calificación final del alumnado:

- a) Pruebas objetivas tipo test (60%)

Se realizarán dos pruebas escritas tipo test a lo largo del semestre, una correspondiente a los contenidos del primer bloque temático y otra del segundo.

Cada prueba incluirá un número aproximado de 15 preguntas de opción múltiple.

Será necesario superar al menos el 50% de las preguntas de cada prueba para considerar aprobado este bloque.

Las pruebas podrán realizarse de forma presencial o virtual, según se determine en función de la planificación docente y la normativa vigente.

- b) Actividades prácticas y resolución de casos (30%)

Se realizarán al menos dos prácticas evaluables, que consistirán en la resolución individual o en grupo de supuestos prácticos relacionados con los contenidos teóricos.

Estas prácticas se anunciarán previamente a través del Campus Virtual y requerirán la aplicación de conocimientos normativos y jurisprudenciales.

Cada práctica será corregida con criterios objetivos que valoren el razonamiento jurídico, la argumentación, la claridad expositiva y la adecuación a la normativa aplicable.

c) Participación activa y seguimiento (10%)

Se valorará la asistencia regular a las sesiones, la participación en debates, la intervención en actividades de aula y la entrega de tareas complementarias.

El alumnado deberá alcanzar al menos 2 puntos de los 4 posibles en la suma de actividades prácticas y participación para aprobar esta parte.

Condiciones para la superación de la evaluación continua:

Para superar la asignatura será necesario obtener al menos 5 puntos sobre 10 en la suma de las tres partes.

En caso de no superar alguno de los bloques (teórico o práctico), se deberá recuperar en la prueba final correspondiente.

Las calificaciones obtenidas en los distintos bloques podrán conservarse para la convocatoria extraordinaria si se han superado con la nota mínima exigida.

8.2. Evaluación final alternativa (para quienes no puedan seguir la evaluación continua)

La normativa de la Universidad de Málaga prevé la posibilidad de realizar una evaluación única para el alumnado que no pueda participar en el sistema de evaluación continua, especialmente en los siguientes casos:

- Estudiantes a tiempo parcial.
- Deportistas de élite o alto rendimiento.
- Situaciones justificadas conforme a la normativa universitaria.

Estructura de la evaluación final única (100%)

- Prueba objetiva teórica (60%): test de 30 preguntas, con 15 centradas en la primera parte del temario y 15 en la segunda. Será necesario superar al menos el 50% de las preguntas.
- Resolución práctica (40%): caso práctico que requerirá aplicar normativa, principios jurídicos y jurisprudencia. Podrá consistir en la redacción de un informe, dictamen jurídico o comentario de sentencia.

Esta prueba se realizará en la fecha oficial establecida en el calendario académico de la Facultad. La superación de esta evaluación alternativa exige alcanzar un mínimo de 5 puntos sobre 10, respetando las ponderaciones mencionadas.

8.3. Evaluación en convocatorias extraordinarias

En las convocatorias extraordinarias (segunda convocatoria ordinaria y extraordinarias oficiales), la evaluación consistirá en una prueba teórico-práctica con la misma estructura y criterios que la evaluación final alternativa:

- 60% prueba tipo test (30 preguntas).
- 40% caso práctico.

La nota final se obtendrá sumando ambas partes, debiendo alcanzarse una puntuación mínima de 5 sobre 10 para aprobar.

8.4. Bibliografía y otros recursos

La bibliografía recomendada en esta asignatura cumple un papel fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que permite al alumnado profundizar en los contenidos abordados en clase, ampliar el horizonte conceptual de la materia y desarrollar habilidades de búsqueda y análisis jurídico. A tal efecto, se proponen obras de referencia de carácter básico y complementario, todas ellas actualizadas y adaptadas a la evolución normativa y doctrinal del Derecho del Trabajo.

A. Bibliografía básica

La bibliografía básica incluye manuales ampliamente consolidados en el ámbito académico, redactados por autores de reconocido prestigio en el Derecho del Trabajo español. Estas obras proporcionan una exposición sistemática, rigurosa y actualizada de los contenidos de la asignatura, así como herramientas útiles para el estudio autónomo y la preparación de actividades evaluables.

ALONSO OLEA, M., Introducción al Derecho del Trabajo, RPD, Madrid, última edición.

BORRAJO DACRUZ, E., Introducción al Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, última edición.

MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, última edición.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N. y VILA TIERNO, F., Manual de Derecho del Trabajo, Comares, Granada, última edición.

MONTOYA MELGAR, A., Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, última edición.

B. Bibliografía complementaria

La bibliografía complementaria ofrece al alumnado materiales adicionales para el análisis crítico, la profundización en aspectos específicos de la asignatura y la elaboración de trabajos académicos. Algunas de estas obras tienen un enfoque histórico, otras recogen monografías sobre instituciones concretas, y otras

desarrollan los principios jurídicos del Derecho del Trabajo desde una perspectiva teórica avanzada.

DE LA VILLA GIL, L.E. y LÓPEZ CUMBRE, L., Los principios de Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2003.

GONZÁLEZ-POSADAS MARTÍNEZ, E., El trabajo y las formas jurídicas, ENAP, Madrid, 1970.

MARTÍN VALVERDE, A., La formación del Derecho del Trabajo en España, en La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.

MONEREO PÉREZ, J.L., Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

MONTALVO CORREA, J., Fundamentos de Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, última edición.

MONTOYA MELGAR, A., El ámbito personal del Derecho del Trabajo, Revista de Política Social, n.º 71, 1966.

TUÑÓN DE LARA, M., El movimiento obrero en la historia de España, Madrid, 1985.

C. Recursos didácticos complementarios

Además de la bibliografía impresa, se utilizarán otros recursos didácticos de apoyo para la docencia y el aprendizaje, tales como:

- Normativa legal actualizada: acceso a través de bases de datos jurídicas (Tirant Online, Westlaw, La Ley Digital).
- Jurisprudencia: selección de sentencias relevantes del Tribunal Supremo, Audiencia Nacional y Tribunales Superiores de Justicia.
- Documentación institucional: informes de organismos como la OIT, la Unión Europea, el Ministerio de Trabajo y la Inspección de Trabajo.
- Recursos del Campus Virtual: materiales elaborados por el profesorado, guías de lectura, cuestionarios, vídeos explicativos, foros de debate y enlaces de interés.
- El uso crítico y sistemático de estas fuentes reforzará la capacidad del alumnado para interpretar, argumentar y aplicar el Derecho del Trabajo en contextos académicos y profesionales.

III. TEMA DE LIBRE ELECCIÓN

El Derecho consiste en tres reglas o principios básicos: vivir honestamente, no dañar a los demás y dar a cada uno lo suyo. “Es el arte de lo bueno y lo equitativo”.

MARCO TULLIO CICERÓN (106 a.C. - 43 a.C.)

III. TEMA DE LIBRE ELECCIÓN

TEMA 8. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL

1. Introducción

La Constitución Española de 1978 constituye el punto de partida de un modelo jurídico-laboral profundamente transformador, que rompe con las estructuras autoritarias del régimen anterior y articula un nuevo sistema de relaciones laborales inspirado en los principios del Estado social y democrático de Derecho. En este marco, el trabajo deja de concebirse como una mera relación económica para convertirse en un valor constitucional y en uno de los fundamentos esenciales del orden político, social y jurídico. La Constitución no solo reconoce derechos individuales y colectivos de los trabajadores, sino que también establece un entramado de principios programáticos y mandatos normativos dirigidos a orientar la actuación de los poderes públicos en pro de la justicia social, la igualdad y la dignidad en el empleo.

Este texto tiene por objeto analizar con detalle la configuración constitucional del Derecho del Trabajo en España, a través del estudio de sus fuentes, principios, derechos y estructuras institucionales. Desde el análisis del marco económico y político que contextualiza las relaciones laborales, hasta el papel de los sindicatos y la autonomía colectiva, se examinan los elementos clave que definen la identidad constitucional del trabajo en el ordenamiento jurídico español. Se presta especial atención a los niveles diferenciados de protección de los derechos laborales, al desarrollo legislativo de los mandatos constitucionales y a las posibilidades -y límites- de la intervención estatal en este ámbito, incluyendo la eventual suspensión de derechos en contextos de excepcionalidad.

2. Antecedentes

La Constitución de 1978 no solo significó la ruptura con el modelo autoritario anterior, sino que introdujo un marco jurídico profundamente renovado en el ámbito laboral. Frente a la concepción jerárquica, estatalista y unilateral de las relaciones laborales del franquismo, el nuevo texto constitucional reconoció expresamente derechos individuales y colectivos de los trabajadores, situándolos en el centro del proyecto del Estado social y democrático de Derecho.

A través del reconocimiento de la libertad sindical, el derecho de huelga, la negociación colectiva y el derecho al trabajo digno y remunerado, la Constitución consagró un modelo plural, democrático y participativo en el que los trabajadores adquieren protagonismo como sujetos de derechos. Además, los principios rectores de la política social y económica (como el fomento del empleo, la seguridad en el trabajo, la protección social y la participación en la empresa) orientan la acción de los poderes públicos y fundamentan la intervención estatal en la economía.

Este nuevo marco constitucional ha servido de base para el desarrollo de una legislación laboral moderna, empezando por el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y se ha complementado con leyes específicas que refuerzan la protección de los derechos sociales y laborales, en armonía con los tratados internacionales ratificados por España. En conjunto, la Constitución de 1978 supuso un cambio estructural que convirtió el trabajo en un valor central del orden jurídico y en un instrumento esencial para la realización de la dignidad humana y la justicia social.

3. Una descripción inicial

Desde una perspectiva descriptiva, los derechos laborales en la Constitución Española de 1978 no se presentan organizados de forma sistemática, a diferencia de lo que ocurre en otros textos constitucionales, como el portugués de 1976. Las referencias al trabajo aparecen dispersas por distintos artículos, con distintos niveles de fuerza jurídica, en función del enfoque adoptado por el constituyente. Esta falta de sistematización refleja una concepción abierta y funcional del papel del trabajo en el marco del Estado social, más que una voluntad de otorgarle un significado jurídico cerrado o centralizado.

Algunos elementos laborales, como los sindicatos y las asociaciones empresariales, reciben un reconocimiento institucional expreso en el artículo 7, que les otorga el carácter de actores fundamentales en la vida económica y social. Otros derechos, como la libertad sindical y la huelga (art. 28), se reconocen como derechos fundamentales con protección reforzada, mientras que el artículo 35 incorpora derechos individuales como el derecho al trabajo, la remuneración suficiente y la libre elección de oficio, aunque con un grado menor de exigibilidad.

Por su parte, el artículo 37 reconoce la negociación colectiva y el conflicto colectivo como derechos de configuración legal.

En un plano más programático, artículos como el 40.1 o el 129.2 imponen deberes a los poderes públicos, como el fomento del empleo o la participación en la empresa, que orientan la política social y económica, aunque carecen de eficacia directa. En conjunto, el régimen constitucional laboral se estructura en tres niveles: derechos fundamentales, derechos legales y principios programáticos, lo que genera una arquitectura normativa diversa que afecta a su desarrollo y protección jurídica.

Pese a esta heterogeneidad, es posible construir una lectura sistemática e integradora de los preceptos laborales constitucionales, que permita interpretar y aplicar sus mandatos de forma coherente, respetando su jerarquía y su función dentro del Estado social de Derecho. Esta tarea es clave para orientar su desarrollo legislativo y su aplicación judicial.

4. Marco Político Económico y Político Social

El sistema de relaciones laborales y de protección social en España se encuentra íntimamente vinculado a los marcos político-económico y político-social configurados por la Constitución de 1978. Estos marcos no son neutros ni accesorios, sino que constituyen el entramado estructural desde el cual se define, condiciona y orienta cualquier regulación sobre el trabajo, el empleo o la protección social. La propia organización de las relaciones laborales está subordinada a estos principios constitucionales, los cuales responden a una concepción específica del Estado, de la economía y de la justicia social, inseparable del modelo de Estado social y democrático de Derecho que establece el texto constitucional.

El marco económico constitucional parte del reconocimiento de la libertad de empresa y de la propiedad privada, ambos consagrados en el artículo 38 y en el artículo 33 respectivamente. Sin embargo, estos principios no son absolutos: la Constitución los enmarca dentro de una economía de mercado con función social, que debe orientarse al interés general. En efecto, el artículo 38 garantiza la libertad de empresa, pero permite que su ejercicio sea condicionado por necesidades de planificación económica, especialmente cuando el interés colectivo así lo requiere. A su vez, el artículo 33 reconoce la propiedad privada, pero subraya su función social y la posibilidad de expropiación por causa de utilidad pública y con indemnización. Por tanto, ambos principios están constitucionalmente limitados por la obligación de servir a finalidades sociales más amplias.

En esa misma línea, el artículo 128.2 establece que la iniciativa pública en la actividad económica es constitucionalmente legítima, facultando al Estado para intervenir directamente en sectores estratégicos, recursos esenciales o situaciones de monopolio. Esta habilitación se ve completada por el artículo 131, que permite

al Estado planificar su actividad económica general mediante ley, con el objetivo de atender a necesidades colectivas, corregir desequilibrios y promover un desarrollo armónico de la economía nacional. No obstante, la aplicación de estas previsiones debe compatibilizarse con los compromisos asumidos por España como miembro de la Unión Europea, especialmente en lo referente a las normas sobre competencia, ayudas de Estado, libertad de establecimiento y liberalización de mercados, conforme a los artículos 107 y siguientes del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Esto implica que la intervención económica del Estado, aunque constitucionalmente habilitada, debe realizarse dentro del marco normativo europeo.

En este contexto, la libertad de empresa y la propiedad privada deben entenderse no como fines en sí mismos, sino como instrumentos al servicio del interés general, principio superior recogido en el artículo 128.1 CE. Este artículo establece que toda la riqueza del país, en sus distintas formas y titularidades, está subordinada al interés general. Esta cláusula tiene un gran valor normativo, pues actúa como criterio de interpretación y de legitimación de toda la intervención económica pública, incluyendo aquella que se desarrolla en el ámbito de las relaciones laborales. La economía, según la Constitución, no es un ámbito ajeno al Derecho, sino que está sujeta a finalidades públicas que deben orientar su regulación.

Además, el artículo 9.2 de la Constitución impone a los poderes públicos el mandato de remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena efectividad de la libertad y la igualdad. Este precepto refuerza la legitimidad del intervencionismo estatal como medio para corregir desigualdades estructurales, y se proyecta directamente sobre el Derecho del Trabajo, que por naturaleza es un derecho de tutela y equilibrio social. En efecto, la relación laboral está marcada por la desigualdad entre las partes (empleador y trabajador), lo que justifica la necesidad de una legislación heterónoma que imponga mínimos indisponibles y proteja a la parte más débil. La intervención pública en el ámbito laboral no es una excepción, sino una consecuencia directa del diseño constitucional.

Este esquema permite afirmar que el modelo económico-constitucional español responde a un equilibrio deliberado entre libertades económicas y funciones sociales del Estado. La Constitución de 1978 no adopta una posición ideológica extrema, ni en favor del liberalismo económico puro ni en favor de un sistema de economía intervenida o colectivista. En su lugar, configura un modelo mixto, en el que el mercado y la iniciativa privada coexisten con la acción reguladora, redistributiva y correctora del Estado. Este modelo busca garantizar el desarrollo económico sin sacrificar los principios de justicia social, dignidad del trabajo y

cohesión colectiva, y constituye el marco fundamental dentro del cual se articula toda la legislación laboral y de protección social.

Así, el trabajo no es concebido como una mera mercancía o una relación privada, sino como un valor central del orden constitucional, que justifica la existencia de derechos subjetivos (como la libertad sindical o el derecho al trabajo) y de principios directivos (como el fomento del empleo o la participación en la empresa) orientados a su protección y promoción. En esta concepción, el trabajo es una de las vías fundamentales para el desarrollo de la persona, la integración social y la realización de la igualdad efectiva.

En definitiva, la Constitución de 1978 ofrece un marco jurídico y político equilibrado, que reconoce la importancia de las libertades económicas, pero las subordina al interés general y a la justicia social. Este modelo, producto del consenso político de la transición, constituye la base sobre la que se ha construido el sistema de relaciones laborales en España, y continúa siendo el referente esencial para interpretar, aplicar y reformar las normas laborales en el presente y en el futuro.

5. Los Derechos de los trabajadores

La extensa enumeración de derechos fundamentales y no fundamentales contenida en el Título I de la Constitución española de 1978 constituye, sin duda, uno de los rasgos más distintivos y originales del texto constitucional. A pesar de las múltiples controversias que siguen suscitándose en torno a su interpretación y alcance -y en constante comparación con las constituciones de otros Estados democráticos-, es innegable que el reconocimiento amplio de estos derechos responde a una voluntad clara del constituyente de integrar los valores del Estado social en el núcleo del ordenamiento jurídico.

En lo que respecta específicamente a los derechos laborales, tanto en su dimensión individual como colectiva, el texto constitucional los recoge de manera explícita, aunque en muchos casos con una formulación general y abierta, dejando su desarrollo concreto a la legislación ordinaria. Esta opción, lejos de restarles relevancia, permite una mayor flexibilidad interpretativa y adaptabilidad a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo. La redacción de estos preceptos, además, se inspira en los tratados y declaraciones internacionales sobre derechos humanos y laborales, a cuya interpretación remite expresamente el artículo 10.2 de la Constitución. Este artículo establece que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”, lo cual incorpora una cláusula de apertura al Derecho internacional de los derechos

humanos y laborales, y dota a estos derechos de una dimensión hermenéutica más amplia y garantista.

Entre los derechos laborales reconocidos constitucionalmente, cabe destacar en primer lugar el derecho al trabajo, contemplado en el artículo 35. Este derecho se expresa en términos de acceso al trabajo y libre elección de profesión u oficio, reconociendo además el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, y al deber de trabajar como principio estructurador del sistema social. La ambigüedad terminológica entre derecho al trabajo y derecho al empleo ha generado no pocos equívocos doctrinales: mientras el primero se configura como un derecho individual de carácter prestacional y programático, el segundo -referido en el artículo 40 como objetivo de la política económica- no adquiere la forma de un derecho subjetivo exigible, sino más bien de una meta de acción pública orientada a la promoción del pleno empleo.

En segundo lugar, deben destacarse los derechos colectivos del trabajo. El artículo 28.1 reconoce el derecho a la libertad sindical, garantizando a los ciudadanos la posibilidad de fundar sindicatos libremente y de afiliarse al de su elección, sin intervención de los poderes públicos. Este derecho, por su naturaleza, se configura como derecho fundamental, lo que implica un elevado nivel de protección frente a eventuales restricciones legales o interferencias indebidas. En el mismo sentido, el artículo 28.2 consagra el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, situándolo igualmente en el marco de los derechos fundamentales, si bien su ejercicio se condiciona al desarrollo legislativo que debe establecer sus garantías y límites.

El artículo 37.1 reconoce el derecho a la negociación colectiva y al conflicto colectivo, configurando un espacio de autonomía y autotutela sindical mediante el cual trabajadores y empleadores pueden ordenar sus relaciones laborales en el marco de los convenios colectivos, dotados de fuerza vinculante. Esta dimensión de autorregulación colectiva, aunque no se sitúa en el nivel de los derechos fundamentales, forma parte del núcleo estructural del sistema de relaciones laborales en España. Del mismo modo, el artículo 129.2 prevé la participación de los trabajadores en la empresa y en la propiedad de los medios de producción, en línea con modelos de cogestión y participación democrática en el ámbito laboral, aunque su desarrollo práctico ha sido escaso.

Por último, el artículo 35.2 establece la previsión de un Estatuto de los Trabajadores que ordene las relaciones laborales en el trabajo por cuenta ajena, lo que constituye una remisión expresa al legislador ordinario para codificar, en una norma unitaria, los derechos y deberes esenciales derivados de la relación laboral. Este mandato se materializó en la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, que ha sido desde entonces la piedra angular de la regulación laboral en

España, sometida a sucesivas reformas conforme a la evolución del mercado de trabajo y las transformaciones socioeconómicas.

En definitiva, la Constitución de 1978 proporciona un marco garantista y abierto para los derechos de los trabajadores, integrando tanto los principios del constitucionalismo social como las exigencias del derecho internacional de los derechos humanos. Su desarrollo legislativo y jurisprudencial ha permitido configurar un sistema laboral basado en el equilibrio entre las libertades económicas y los derechos sociales, con el trabajo no solo como medio de subsistencia, sino como fundamento de la dignidad y del desarrollo de la persona en el seno de una sociedad democrática.

6. Intervención estatal y autorregulación sindical: ejes constitucionales del derecho del trabajo

De una lectura sistematizadora en clave laboral de los preceptos constitucionales se puede deducir estructura básica de todo derecho del trabajo que pueda constituirse en el estado y ello en los siguientes términos.

6.1. La heteronomía

La heteronomía, entendida en el contexto jurídico-laboral como el intervencionismo del Estado en la regulación de las relaciones de trabajo, constituye un rasgo esencial del modelo normativo propio del Derecho del Trabajo en los sistemas democráticos contemporáneos, y muy especialmente en el caso español. Lejos de dejarse guiar únicamente por la autonomía de la voluntad de las partes, el Derecho del Trabajo se estructura históricamente sobre una base heterónoma: es decir, mediante normas dictadas por un poder externo a la relación contractual, generalmente el legislador o la autoridad pública, que impone reglas imperativas para corregir los desequilibrios estructurales existentes entre empleador y trabajador.

Esta intervención estatal no es meramente accesoria o residual, sino que forma parte de la lógica constitucional del Estado social y democrático de Derecho, en el que los poderes públicos asumen la responsabilidad de garantizar la igualdad material y la protección efectiva de los derechos fundamentales. Tal orientación se manifiesta expresamente en el artículo 9.2 de la Constitución Española, que impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, lo que justifica una regulación protectora del trabajo.

La necesidad de esta heteronomía se funda en la desigualdad estructural entre las partes de la relación laboral. El trabajador, en situación de dependencia económica y subordinación jurídica, se encuentra en una posición débil frente al empleador, lo que impide que la negociación contractual pueda desarrollarse en

condiciones de equilibrio. En este sentido, la intervención estatal se orienta a fijar un mínimo indisponible de derechos -el llamado “orden público laboral”- que no puede ser objeto de renuncia ni de transacción en perjuicio del trabajador. Este núcleo incluye aspectos fundamentales como la duración máxima de la jornada, el salario mínimo, la protección frente al despido, la salud laboral, la igualdad de trato o el derecho a la representación colectiva.

La heteronomía laboral se manifiesta, por tanto, a través de un complejo entramado normativo compuesto por normas constitucionales, leyes, reglamentos, convenios internacionales ratificados, e incluso resoluciones administrativas de carácter general. A ello se suma la jurisprudencia constitucional, ordinaria y comunitaria, que opera como fuente interpretativa y, en muchos casos, integradora del sistema. Un ejemplo paradigmático de esta intervención estatal es el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que constituye el eje vertebrador de la legislación laboral y cuya regulación tiene carácter imperativo en múltiples aspectos esenciales del contrato de trabajo.

Sin embargo, la heteronomía no es absoluta ni ilimitada. Convive necesariamente con espacios de autonomía colectiva e individual, especialmente en lo que se refiere a la negociación colectiva, regulada en el artículo 37 de la Constitución. Este equilibrio entre heteronomía y autonomía es dinámico y ha evolucionado en función de las transformaciones económicas, sociales y políticas. En determinadas coyunturas, especialmente en contextos de crisis económica o reforma estructural, el intervencionismo estatal se ha intensificado, incluso restringiendo temporalmente ciertos márgenes de negociación colectiva o imponiendo condiciones laborales por vía legislativa (como ocurrió, por ejemplo, con las reformas laborales de 2012 y 2013).

Es por ello que, la heteronomía en el Derecho del Trabajo no es un elemento contingente, sino una característica estructural del sistema. Lejos de implicar una negación de la libertad, se presenta como una garantía de su ejercicio efectivo en condiciones de justicia social. La intervención del Estado, lejos de ser una excepción, se configura como condición de posibilidad de un ordenamiento laboral democrático, orientado a la tutela de la parte más débil de la relación laboral y al cumplimiento de los fines propios del Estado social.

6.2. La autonomía colectiva

La autonomía colectiva constituye uno de los pilares esenciales del Derecho del Trabajo en los sistemas democráticos modernos, y ocupa un lugar central dentro del ordenamiento jurídico-laboral español. Se entiende por autonomía colectiva la capacidad de los sujetos colectivos -sindicatos y asociaciones empresariales- para autorregular las condiciones de trabajo a través de mecanismos propios,

principalmente mediante la negociación colectiva y el ejercicio de derechos colectivos como la huelga, el conflicto colectivo o la participación institucional.

En el marco constitucional español, la autonomía colectiva tiene reconocimiento expreso y protección jurídica. El artículo 7 de la Constitución de 1978 otorga a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales la condición de “instrumentos fundamentales para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. Este precepto confiere legitimidad institucional a los sujetos colectivos, no sólo como representantes de intereses sociales, sino como actores clave en la estructuración democrática de las relaciones laborales. El artículo 28.1 reconoce, como derecho fundamental, la libertad sindical, que incluye la facultad de constituir sindicatos, afiliarse a ellos y desarrollar sus actividades sin injerencias indebidas. Por su parte, el artículo 37.1 reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos, configurando así el núcleo de la autonomía reguladora de las partes.

La principal manifestación normativa de la autonomía colectiva se encuentra en los convenios colectivos de trabajo, instrumentos mediante los cuales los representantes de trabajadores y empresarios pactan las condiciones laborales aplicables en un ámbito determinado -estatal, sectorial, autonómico, provincial o de empresa-. Dichos convenios poseen naturaleza normativa, es decir, tienen fuerza vinculante general en el ámbito de aplicación pactado, y constituyen una fuente formal del Derecho del Trabajo, tal como reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores. Su contenido se incorpora directamente al contrato de trabajo, prevaleciendo sobre lo dispuesto por la autonomía individual, salvo en lo que resulte más favorable al trabajador.

Esta capacidad reguladora, sin embargo, no es ilimitada. La autonomía colectiva debe ejercerse dentro del marco del orden público laboral, es decir, respetando las normas imperativas establecidas por el legislador que fijan unos mínimos indisponibles en materias esenciales como el salario mínimo interprofesional, la jornada máxima legal, el derecho a la salud laboral, la no discriminación, entre otros. Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la autonomía colectiva no puede vulnerar derechos fundamentales ni desnaturalizar el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

Además, el ejercicio de la autonomía colectiva está sujeto a reglas de legitimación y procedimiento que garantizan la representatividad de los firmantes del convenio y la legalidad del proceso negociador. El Título III del Estatuto de los Trabajadores establece el régimen jurídico de la negociación colectiva, regulando la legitimación para negociar, los procedimientos de registro y publicación, la duración, revisión y denuncia de los convenios, así como los mecanismos de

solución de conflictos. De este modo, el sistema garantiza tanto la eficacia jurídica del convenio como el equilibrio entre las partes negociadoras.

Cabe señalar, asimismo, que la autonomía colectiva no se limita a la negociación de condiciones laborales, sino que se proyecta también sobre otros ámbitos, como la participación institucional en organismos consultivos o paritarios (Comisiones de Seguridad y Salud, Servicios de Mediación y Arbitraje, Consejos Económicos y Sociales), la participación en la empresa (comités de empresa, delegados de personal), y la capacidad de convocar y organizar acciones colectivas como la huelga o el cierre patronal.

La autonomía colectiva, por tanto, constituye una pieza clave del modelo social y democrático de relaciones laborales, al permitir que las condiciones de trabajo se configuren no exclusivamente por la norma estatal (heteronomía), sino también mediante el acuerdo directo entre las partes afectadas, fortaleciendo así la participación y el pluralismo sindical. Su consolidación ha sido uno de los principales logros del Derecho del Trabajo en democracia y un instrumento eficaz para la adaptación de la normativa laboral a las realidades económicas y sectoriales, al tiempo que refuerza la legitimidad del sistema al dotarlo de flexibilidad y corresponsabilidad.

No obstante, su ejercicio ha sufrido tensiones, especialmente en épocas de crisis económica, cuando el legislador ha intervenido para reordenar las prioridades del sistema de fuentes laborales, como ocurrió con la reforma laboral de 2012, que dio preeminencia al convenio de empresa frente al sectorial y redujo la ultraactividad de los convenios, debilitando así la posición negociadora de los sindicatos. Estas reformas han planteado importantes debates sobre los límites de la autonomía colectiva y su compatibilidad con los principios del constitucionalismo social.

De todo lo expresado, es reseñable apuntar que la autonomía colectiva no es sólo una técnica de regulación contractual, sino una expresión institucional de la democracia en el ámbito del trabajo. Su reconocimiento y garantía no pueden separarse del principio de participación social que informa todo el orden constitucional, y su vigencia efectiva requiere no solo un marco normativo adecuado, sino también una correlación de fuerzas que haga posible el diálogo social y la concertación. Su fortalecimiento es, hoy más que nunca, una condición esencial para afrontar los desafíos del mundo del trabajo en el siglo XXI.

6.3. El carácter institucional básico de los sindicatos y de las asociaciones empresariales

En el marco constitucional español, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales no son concebidos únicamente como agrupaciones

privadas de defensa de intereses, sino que se les reconoce una dimensión institucional básica dentro del sistema político y jurídico del Estado social y democrático de Derecho. Esta consideración se encuentra plasmada en el artículo 7 de la Constitución Española de 1978, que les atribuye expresamente la condición de “instrumentos fundamentales para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”, y establece que su creación y el ejercicio de su actividad son libres, dentro del respeto a la Constitución y a la ley.

Este precepto otorga a los sindicatos y asociaciones empresariales un estatuto jurídico singular, que supera el marco clásico de la libertad de asociación reconocido en el artículo 22 CE. Mientras que este último garantiza el derecho a constituir asociaciones sin autorización previa, el artículo 7 sitúa a los sindicatos y a las organizaciones empresariales en un plano superior, otorgándoles un reconocimiento explícito como actores institucionales fundamentales en el diseño del sistema de relaciones laborales y en la articulación de la participación social en la vida económica del país.

La inclusión de estas organizaciones en el texto constitucional no es meramente simbólica. Implica, desde un punto de vista jurídico y político, su integración en el funcionamiento estructural del Estado y el reconocimiento de una función pública -aunque ejercida desde el ámbito privado- en la representación y canalización de intereses colectivos. Esta función institucional no se limita a la negociación colectiva o a la defensa de los trabajadores y empresarios en el ámbito de la empresa, sino que se extiende a su participación en múltiples órganos de diálogo social, en la elaboración de políticas públicas, y en los procesos de consulta en materias sociales, laborales, económicas y formativas.

En este sentido, los sindicatos y las asociaciones empresariales participan en instituciones de naturaleza paritaria o tripartita, como el Consejo Económico y Social (CES), las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, los órganos de gestión del sistema de formación profesional para el empleo, o los mecanismos institucionalizados de resolución de conflictos laborales, como los sistemas de mediación y arbitraje. Esta participación responde a su carácter de interlocutores sociales legitimados, que deriva tanto de su representatividad como de su función constitucionalmente reconocida.

A nivel infraconstitucional, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), desarrolla el contenido del artículo 28.1 CE y consolida el marco jurídico de la acción sindical en España, estableciendo el régimen de representación en la empresa, las garantías de los representantes de los trabajadores, y la legitimación para negociar convenios colectivos o para intervenir en procesos de conflicto. Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores y otras normas sectoriales reconocen expresamente la legitimación y funciones de

las asociaciones empresariales en la representación del empresariado en el ámbito laboral y económico.

El carácter institucional de estas organizaciones se vincula directamente con el principio de participación, inherente al modelo de democracia avanzada que promueve la Constitución. No se trata únicamente de una participación política en sentido estricto, sino también de una participación socioeconómica articulada a través de los sujetos colectivos, que permite una mayor democratización de las decisiones que afectan a las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos.

Ahora bien, este reconocimiento institucional plantea también exigencias de responsabilidad, transparencia y democracia interna a las organizaciones sindicales y empresariales. Su legitimidad para actuar como interlocutores válidos en el diálogo social depende en gran medida de su representatividad efectiva, de su capacidad para canalizar las demandas reales de sus bases sociales, y de su independencia frente al poder público o a intereses ajenos a su finalidad fundacional. En este sentido, tanto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como la normativa ordinaria han establecido mecanismos de control y criterios de legitimación -como el nivel de implantación o los resultados electorales en los órganos de representación- que condicionan su capacidad para actuar en determinados procedimientos, como la negociación colectiva o la representación institucional.

En conclusión, los sindicatos y las asociaciones empresariales, en virtud de su carácter institucional básico reconocido por la Constitución, no son meros sujetos privados de presión o defensa de intereses, sino auténticos pilares del sistema democrático de relaciones laborales. Su función no se agota en la defensa sectorial o particular, sino que se extiende a la construcción de un orden laboral justo, participativo y equilibrado, en el que la intervención de los interlocutores sociales es condición de legitimidad del modelo económico y social vigente. Este diseño responde a la lógica del constitucionalismo social europeo, en el que la vertebración de intereses colectivos organizados forma parte esencial de la estructura del Estado.

7. El desarrollo de los derechos laborales constitucionales

El desarrollo legislativo de los derechos laborales reconocidos en la Constitución Española de 1978 ha seguido una evolución dispar, determinada tanto por la voluntad política del legislador como por los condicionamientos sociales, económicos y jurídicos que han marcado las distintas etapas del constitucionalismo democrático. Mientras que algunos derechos han recibido un tratamiento normativo completo y han sido objeto de leyes específicas que han permitido su operatividad inmediata, otros han permanecido en un plano programático o han sido desarrollados de forma parcial, ambigua o insuficiente, generando así un desequilibrio en la eficacia real del catálogo de derechos laborales.

En el primer grupo, cabe destacar especialmente la libertad sindical (art. 28.1 CE), que ha sido objeto de una regulación exhaustiva a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985, así como el derecho a la negociación colectiva y al conflicto colectivo (art. 37 CE), que ha sido incorporado al sistema jurídico mediante el Estatuto de los Trabajadores y otras normas de desarrollo. Estas leyes han permitido configurar una arquitectura jurídica en torno a la acción sindical y la autonomía colectiva, dotando a los sujetos colectivos de instrumentos eficaces de representación, negociación y defensa de los intereses laborales, con especial protección para la actividad sindical y para la garantía del derecho de huelga, pese a la ausencia hasta hoy de una ley orgánica que lo regule de manera completa.

En contraste, otros derechos reconocidos en el texto constitucional han tenido un desarrollo legislativo más limitado o predominantemente programático. Tal es el caso del derecho al trabajo (art. 35.1 CE), cuya efectividad depende en gran medida de las políticas activas de empleo y de la intervención del Estado en la economía, sin que pueda configurarse como un verdadero derecho subjetivo a obtener un puesto de trabajo. Lo mismo ocurre con el derecho a la participación en la empresa o a la propiedad de los medios de producción (art. 129.2 CE), cuya ejecución práctica ha sido escasa, pese a su potencial transformador en la democratización de las relaciones laborales y económicas.

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, aunque su versión original data de 1980-, representa la piedra angular del desarrollo legislativo de los derechos laborales constitucionales. Esta norma ha ido evolucionando a lo largo de más de cuatro décadas mediante sucesivas reformas, muchas de ellas impulsadas por cambios en el mercado de trabajo, la presión normativa de la Unión Europea o el impacto de las crisis económicas. A pesar de sus altibajos, el Estatuto ha contribuido a consolidar un marco jurídico estable que, en líneas generales, busca conciliar la libertad económica del empresario con la tutela del trabajador, reconociendo derechos mínimos indisponibles, regulando las condiciones de trabajo y articulando los mecanismos de negociación colectiva.

A su alrededor se ha desarrollado un cuerpo normativo amplio que refuerza y complementa el contenido constitucional: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995), la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (2007), la Ley de Empleo (2023), o la normativa sobre el Salario Mínimo Interprofesional, entre muchas otras. Asimismo, el marco laboral español ha sido progresivamente influido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Comité Europeo de Derechos Sociales, lo que ha permitido integrar en su interpretación los estándares internacionales en materia de derechos fundamentales en el trabajo.

Pese a los avances, persisten desafíos importantes. Algunos derechos permanecen jurídicamente infrautilizados, mientras otros han sido limitados o reinterpretados a la baja en contextos de crisis económica o reforma laboral regresiva, como ocurrió con las reformas de 2010 y 2012. El reto actual consiste en consolidar un desarrollo normativo que garantice no solo la existencia formal de los derechos laborales, sino también su efectividad práctica, especialmente en un contexto de transformación digital, precariedad estructural y nuevas formas de trabajo que desafían los esquemas tradicionales de regulación laboral.

En definitiva, el desarrollo legislativo de los derechos laborales constitucionales no es un proceso cerrado ni meramente técnico. Constituye una tarea continua de adecuación entre los mandatos del constituyente, las exigencias del cambio social y los principios rectores de un Estado social de Derecho que sitúa al trabajo en el centro de su arquitectura constitucional.

8. La protección constitucional de los Derechos Laborales

La Constitución Española de 1978 ofrece una protección significativa a los derechos de contenido laboral, enmarcándolos dentro del proyecto político del Estado social y democrático de Derecho. Esta protección no se limita a una proclamación abstracta, sino que se articula a través de distintos mecanismos jurídicos e institucionales que garantizan su efectividad, su desarrollo normativo y su defensa judicial. El sistema constitucional distingue entre diversas categorías de derechos, lo que implica distintos niveles de protección y diferentes instrumentos de garantía, pero en todos los casos subyace la idea de que el trabajo es un valor central del orden constitucional, como lo expresa el Preámbulo y se reafirma en varios artículos del Título I.

Entre los derechos de contenido laboral, algunos gozan del máximo nivel de protección, al estar incluidos en la Sección 1.^a del Capítulo II del Título I de la Constitución, como ocurre con el derecho a la libertad sindical (art. 28.1) y el derecho de huelga (art. 28.2). Ambos se configuran como derechos fundamentales, lo que conlleva las siguientes garantías: deben desarrollarse mediante ley orgánica (art. 81.1 CE); pueden ser invocados directamente ante los tribunales; gozan de protección reforzada frente a restricciones legales o actos contrarios a su contenido esencial; y su vulneración puede dar lugar al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53.2 CE). Esta protección se complementa con una interpretación conforme a los tratados internacionales sobre derechos humanos, conforme a lo dispuesto en el artículo 10.2 CE, que permite incorporar los estándares del Convenio Europeo de Derechos Humanos o los convenios fundamentales de la OIT a la interpretación de estos derechos.

Otros derechos laborales, si bien no alcanzan el rango de fundamentales, también cuentan con protección constitucional relevante. Es el caso del derecho al trabajo, a una remuneración suficiente, a la libre elección de profesión u oficio, y a la formación y promoción profesional (art. 35 CE), así como del derecho a la negociación colectiva y al conflicto colectivo (art. 37 CE). Estos derechos, al no estar comprendidos en la Sección 1.^a del Capítulo II, no gozan de las garantías propias de los derechos fundamentales, pero sí están reconocidos con valor constitucional directo. Su desarrollo normativo se realiza mediante ley ordinaria, y su protección judicial se canaliza a través de los procedimientos ordinarios, con posibilidad de acudir a la jurisdicción social. Aunque su vulneración no habilita, en principio, el recurso de amparo, el Tribunal Constitucional ha reconocido en algunas sentencias que pueden tener una fuerza jurídica superior a la de los principios rectores del Capítulo III y, por tanto, una protección más intensa.

Un tercer nivel de protección se refiere a los principios programáticos en materia laboral, como los contenidos en los artículos 40 CE (política de pleno empleo y condiciones laborales dignas), 41 CE (sistema de Seguridad Social), y 129.2 CE (participación de los trabajadores en la empresa y en la propiedad de los medios de producción). Estos principios, aunque carecen de eficacia directa en cuanto a la exigencia de prestaciones concretas, informan la acción de los poderes públicos y orientan el desarrollo legislativo, judicial y administrativo. Su protección es más débil, pero no inexistente: pueden ser invocados como criterio hermenéutico, y en ocasiones el propio Tribunal Constitucional ha reconocido su valor normativo para la interpretación de otros derechos o como fundamento de deberes positivos del legislador.

En todos los casos, el ordenamiento jurídico prevé mecanismos de control judicial y constitucional frente a posibles vulneraciones de los derechos laborales. En el ámbito ordinario, los juzgados y tribunales del orden social son competentes para conocer de los litigios relacionados con derechos individuales y colectivos del trabajo. El sistema español se caracteriza por reconocer la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) como derecho fundamental, lo que obliga a que toda persona pueda reclamar ante los tribunales la protección de sus derechos laborales, ya sean de origen constitucional, legal o convencional.

Cuando se trata de derechos fundamentales -como la libertad sindical o la huelga-, su protección procesal está reforzada mediante la posibilidad de interponer un procedimiento especial para la tutela de derechos fundamentales ante la jurisdicción laboral (art. 177 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Además, una vez agotada la vía judicial ordinaria, se puede recurrir al Tribunal Constitucional mediante el recurso de amparo, siempre que se acredite la especial trascendencia constitucional del caso.

En definitiva, el sistema de protección constitucional de los derechos laborales en España se articula de forma compleja pero eficaz, combinando el reconocimiento normativo en la Constitución con el desarrollo legislativo a través de normas como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y con un conjunto de garantías judiciales que permiten exigir su cumplimiento y reparar su eventual vulneración. Este esquema responde a la lógica del constitucionalismo social y reafirma el papel central del trabajo en la configuración del orden político, económico y jurídico del Estado.

9. La suspensión de los Derechos Constitucionales

El reconocimiento de derechos en la Constitución Española no es absoluto, sino que está sujeto a ciertos límites, entre ellos la posibilidad excepcional de su suspensión temporal en situaciones extraordinarias. Esta facultad, prevista en el artículo 55 de la Constitución, afecta también a ciertos derechos laborales cuando se enmarcan dentro del grupo de los derechos fundamentales. No obstante, la posibilidad de suspender derechos constitucionales, especialmente los laborales, está sometida a una regulación estricta, con control político, legal y judicial, para evitar abusos contrarios a los principios del Estado de Derecho y del constitucionalismo social.

La Constitución distingue entre tres situaciones que permiten adoptar medidas excepcionales: estado de alarma, estado de excepción y estado de sitio, regulados en la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio. Solo en los estados de excepción (art. 13 LO 4/1981) y sitio (art. 32 LO 4/1981) puede procederse a la suspensión de derechos fundamentales, y siempre mediante autorización previa del Congreso de los Diputados, con indicación concreta de los derechos afectados y las garantías aplicables.

Entre los derechos laborales que pueden ser objeto de suspensión se encuentran, fundamentalmente, aquellos reconocidos como derechos fundamentales en la Sección 1.^a del Capítulo II del Título I de la Constitución, es decir: La libertad sindical (art. 28.1 CE), el derecho de huelga (art. 28.2 CE), el derecho de reunión (art. 21 CE), en su vertiente laboral, el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), en lo que afecte a procedimientos laborales urgentes

Estos derechos, por su relevancia en la estructura del sistema democrático de relaciones laborales, sólo pueden ser suspendidos de forma temporal, proporcionada y motivada, y en el marco de una situación de gravedad extraordinaria que ponga en peligro el orden constitucional. Así lo ha señalado reiteradamente el Tribunal Constitucional, que ha vinculado la posibilidad de suspensión a la necesidad de proteger bienes constitucionales superiores, como la seguridad nacional o el orden público, y no a razones de conveniencia política o económica.

Es importante subrayar que la suspensión no implica la derogación ni la anulación del derecho, sino únicamente la suspensión temporal de su ejercicio, en el marco de un estado excepcional y bajo un control parlamentario y judicial riguroso. Además, incluso durante la suspensión, debe garantizarse el respeto al principio de proporcionalidad, evitando restricciones que no resulten indispensables para afrontar la situación de crisis.

En cambio, otros derechos de contenido laboral reconocidos en la Constitución, como el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE) o el derecho a una remuneración suficiente, no pueden ser suspendidos, al no tener la consideración de derechos fundamentales en sentido estricto. Estos derechos pueden, en todo caso, ser limitados en su ejercicio mediante leyes ordinarias, siempre respetando su contenido esencial, pero no suspendidos ni siquiera en situaciones excepcionales.

La jurisprudencia ha confirmado este marco restrictivo. Por ejemplo, en contextos de estado de alarma, como el declarado durante la crisis sanitaria de la COVID-19 (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), el Gobierno adoptó medidas excepcionales que afectaban al trabajo (limitaciones a la actividad empresarial, ERTes, restricciones a la movilidad), pero sin llegar a suspender los derechos fundamentales laborales, precisamente porque el estado de alarma no habilita tal suspensión. En este sentido, el Tribunal Constitucional, en su STC 148/2021, declaró inconstitucionales algunas medidas adoptadas bajo el estado de alarma por exceder las limitaciones constitucionalmente permitidas, recordando que sólo los estados de excepción y sitio permiten la suspensión efectiva de derechos fundamentales.

En resumen, la suspensión de derechos laborales constitucionales es una medida excepcional de último recurso, restringida a los derechos fundamentales vinculados al ámbito laboral, como la huelga o la libertad sindical, y solo puede llevarse a cabo mediante un procedimiento legal específico, con control parlamentario y judicial. El sistema constitucional español, en línea con el Derecho internacional de los derechos humanos, impone límites materiales y formales muy estrictos para evitar que la excepcionalidad se convierta en un espacio de arbitrariedad y erosión de los derechos sociales. Así, se garantiza que incluso en contextos de crisis, el respeto a los valores fundamentales del Estado social y democrático de Derecho prevalezca.

10. Conclusiones finales de la obra

El presente proyecto docente e investigador, elaborado en el marco de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), representa una propuesta académica integral que conjuga la excelencia científica con el compromiso social de la universidad pública. La investigación y la docencia se

articulan aquí como funciones inseparables de una misma misión universitaria: la creación, transmisión y aplicación del conocimiento al servicio del bien común y de la justicia social.

El estudio sobre la exclusión estructural de los inmigrantes por la condicionalidad jurídica de las pensiones no contributivas constituye un ejercicio de análisis crítico de la realidad normativa española en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social. A través de una aproximación metodológica rigurosa, interdisciplinar y comprometida con los valores constitucionales, se pone de manifiesto cómo los requisitos de nacionalidad y residencia legal operan, en determinados supuestos, como mecanismos de exclusión estructural contrarios al principio de igualdad material proclamado por el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Es por ello por lo que las líneas conclusivas derivadas del trabajo evidencian una tensión estructural entre el modelo de ciudadanía social que inspira el Estado social y democrático de Derecho y las limitaciones impuestas por la condicionalidad jurídica en el acceso a las prestaciones no contributivas. Se revela así una contradicción entre la finalidad universalista del sistema de protección social y los criterios de legitimación basados en el estatus jurídico-administrativo de la persona, lo que genera efectos discriminatorios contrarios tanto a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea como a la Carta Social Europea Revisada.

Desde el punto de vista teórico, la investigación reafirma la necesidad de repensar el Derecho de la Seguridad Social como instrumento de inclusión y cohesión, y no como un mero sistema de distribución condicionada de recursos. La función del Derecho, en este contexto, no puede reducirse a la aplicación formal de normas, sino que debe orientarse hacia la efectividad de los derechos sociales en consonancia con los principios de dignidad humana, igualdad y solidaridad. La seguridad social, como derecho fundamental de toda persona, debe concebirse en clave universal y no como privilegio derivado de la nacionalidad o del estatus administrativo.

Desde el plano metodológico, el proyecto reivindica un enfoque jurídico-crítico que supere el positivismo normativo tradicional. El método propuesto asume que el Derecho no es un sistema cerrado, sino un producto histórico condicionado por factores sociales, económicos y culturales. En consecuencia, el análisis jurídico debe abrirse al diálogo con otras disciplinas -sociología, economía, teoría política, filosofía del derecho- para comprender en profundidad los mecanismos de exclusión y formular respuestas normativas coherentes con el mandato constitucional de igualdad real.

En cuanto a su dimensión docente, el proyecto reafirma la idea de que la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no puede limitarse a la transmisión de contenidos normativos, sino que debe orientarse a la formación integral del estudiantado en valores democráticos, pensamiento crítico y sensibilidad social. La docencia universitaria, de acuerdo con el artículo 2 de la LOSU, debe promover la participación activa del alumnado, el aprendizaje autónomo y el compromiso ético con la sociedad. En esa línea, la propuesta docente se apoya en metodologías activas y participativas, en el uso de recursos digitales y en la integración de la investigación en el proceso de aprendizaje.

Asimismo, se incorpora una atención específica al alumnado con discapacidad o con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE), en cumplimiento del artículo 3 de la LOSU y de las directrices de accesibilidad universal. La inclusión educativa se concibe como principio rector del proceso formativo, garantizando la igualdad real de oportunidades y la participación plena de todas las personas en la vida universitaria. Este compromiso con la diversidad no responde a una exigencia formal, sino a una concepción profunda de la universidad como espacio de equidad, diálogo y transformación social.

Desde una perspectiva institucional, el proyecto responde al espíritu de la LOSU al concebir la universidad como agente de cambio social y garante de los derechos fundamentales. La función del profesorado no se limita a la enseñanza o a la producción científica, sino que incluye la responsabilidad de contribuir a la mejora de la sociedad mediante la transferencia de conocimiento, la cooperación y la innovación. En este marco, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se erige como disciplina clave para afrontar los desafíos contemporáneos del trabajo humano: la precariedad, la automatización, la movilidad migratoria y las desigualdades emergentes en el acceso a la protección social.

El conjunto del trabajo pone así de relieve la necesidad de revalorizar el papel de la universidad pública como espacio de reflexión crítica y compromiso cívico. En un contexto global caracterizado por la desigualdad, la digitalización acelerada y las crisis del bienestar, el Derecho -y especialmente el Derecho del Trabajo- debe reafirmarse como garante de los principios de justicia social y cohesión democrática. La docencia y la investigación jurídicas no pueden ser neutrales ante las desigualdades estructurales: deben orientarse a su comprensión, denuncia y superación.

En definitiva, los resultados del trabajo que ha implicado este proyecto permiten afirmar que la exclusión estructural de los inmigrantes en el ámbito de las pensiones no contributivas no constituye un fenómeno accidental, sino una manifestación de las contradicciones internas del modelo jurídico de protección social. Afrontar este problema exige una revisión profunda de los criterios de

acceso a las prestaciones, una interpretación conforme a la Constitución y a los tratados internacionales de derechos humanos, y una reorientación del Derecho hacia la universalización efectiva de la protección social.

El presente proyecto docente e investigador, en coherencia con el mandato de la LOSU, aspira así a integrar la excelencia científica con la responsabilidad social universitaria, promoviendo una universidad inclusiva, crítica y comprometida con la dignidad de todas las personas. Solo desde esa convergencia entre conocimiento, justicia y humanidad podrá la universidad cumplir su función esencial: ser motor de igualdad, de progreso y de transformación social.

