

EL USO DE LA JURISPRUDENCIA COMO INSTRUMENTO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

ALCÁZAR ORTIZ, Sara

Profa. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Zaragoza

salcazar@unizar.es

RESUMEN

La innovación docente se plantea como un reto y una oportunidad para los profesores universitarios. La jurisprudencia, como instrumento tradicional en el estudio y la práctica del Derecho, se ha revelado como factor clave en la moderna metodología docente. El uso de la jurisprudencia como instrumento de aprendizaje y práctica del Derecho Colectivo del Trabajo en los Programas conjuntos de Derecho-Administración y Dirección de Empresas pone de manifiesto un acercamiento real y deseado entre la formación teórica y la necesaria práctica que lleve a la formación de profesionales en el ámbito jurídico-empresarial.

PALABRAS CLAVE: Innovación docente, metodología, jurisprudencia, Derecho Colectivo del Trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

La docencia de la disciplina Derecho del Trabajo y, dentro de ella, de la materia de Derecho Colectivo del Trabajo, debe ser objeto de continua revisión en cuanto a sus objetivos y su metodología didáctica. La docencia tradicional partía de un contenido y unas lecciones teóricas, complementada con lecciones prácticas en aula que en muchas ocasiones quedaban alejadas de la realidad. El objetivo de esta materia se debe centrar en dotar de conocimientos teóricos y prácticos al alumno que le aporten una formación integral como jurista y le permitan actuar como profesional en el entorno jurídico y, en gran medida, en el ámbito empresarial.

2. LA DOCENCIA EN LA DOBLE LICENCIATURA DE DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

La reflexión en materia de innovación docente que se presenta ahora se basa en la experiencia en la impartición de docencia en el curso 2009/2010 en el Programa conjunto de Derecho-Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Zaragoza, que permite cursar simultáneamente los estudios que conducen a la obtención de la Licenciatura en Derecho y la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, basándose en un programa conjunto diseñado por la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la citada Universidad.

Es importante resaltar el Programa en el que se imparte docencia, pues el tipo de alumnos que lo eligen es muy distinto del tipo de alumno tradicional, que estudia en la Facultad de Derecho únicamente la Licenciatura en Derecho. El Programa conjunto de Derecho-Administración y Dirección de Empresas se dirige a aquellos alumnos que quieren alcanzar una sólida formación en el área jurídico-empresarial, por lo que ya desde el primer momento el enfoque de la asignatura que se imparta debe ser distinto, pues no se busca un enfoque meramente jurídico, sino dirigido fundamentalmente al mundo de la empresa y con una orientación muy práctica.

Habitualmente nos encontramos con alumnos dotados de un elevado nivel académico y unas altas exigencias con respecto a las asignaturas y los docentes que las imparten. El Programa conjunto consta de 500 créditos, que se distribuyen en seis cursos académicos y la asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo se encuentra dentro del grupo de las asignaturas Optativas de Derecho con un total de 6 créditos y se desarrolla en sexto curso. Es por ello que los alumnos que la cursan han adquirido en los cursos precedentes una buena formación jurídica y empresarial que culminan en su último año, encontrándonos en la mayoría de los casos ante alumnos con una gran madurez y una gran inquietud por cerrar su ciclo de aprendizaje y empezar a poner en práctica los conocimientos y destrezas adquiridas en el entorno jurídico-empresarial real.

El reto al que se enfrenta el docente al dirigirse a los alumnos que participan en este Programa no es únicamente académico en el sentido estricto de la palabra, sino que va mucho más allá, procurando una formación integral, adaptada y orientada a la práctica jurídico-empresarial, debiendo poner a disposición del futuro doble licenciado también una serie de métodos, estrategias y tácticas que le hagan ser portador de unas óptimas competencias y destrezas para ser un buen profesional.

3. LA ASIGNATURA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La materia de Derecho Colectivo del Trabajo en el Programa conjunto Derecho-Administración y Dirección de Empresas es una asignatura Optativa cuatrimestral de Derecho que se imparte en la Facultad de Derecho.

3.1- Objetivos y criterios de evaluación de la asignatura

El objetivo y los criterios de evaluación de la asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo en el Programa conjunto de Derecho-Administración y Dirección de Empresas es común con el de la citada asignatura en la Licenciatura en Derecho, compartiendo un Programa de contenidos común, si bien la orientación y metodología docentes son diversas, atendiendo a las particularidades de los

grupos que cursan la doble Licenciatura en Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

La enseñanza de la asignatura se compone de clases teóricas desarrollando el Programa común y de clases prácticas. La evaluación de los alumnos se lleva a cabo teniendo en cuenta el examen final escrito al final del cuatrimestre sobre las materias del Programa y el sistema de prácticas desarrollado durante todo el cuatrimestre.

El sistema de prácticas contempla una evaluación continua de manera que los alumnos que las hayan superado al final del cuatrimestre tendrán aprobada la parte práctica de la asignatura y no tendrán que realizar un supuesto práctico junto con la prueba escrita sobre los contenidos del Programa. En el desarrollo de las prácticas es donde encuentra su verdadera virtualidad la utilización de la jurisprudencia como instrumento de innovación docente, junto con otros recursos que constituyen lo que podemos denominar un “cuaderno de prácticas”.

3.2- Bloques temáticos y contenido de la asignatura

La asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo, tanto para la Licenciatura en Derecho como para el Programa conjunto de Derecho-Administración y Dirección de Empresas, se estructura en cuatro grandes bloques, cada uno de ellos dividido a su vez en 14 lecciones, que serían los siguientes:

A) El Derecho Colectivo: fuentes y libertad sindical.

- Lección 1.- El Derecho Colectivo y el sindicato.
- Lección 2.- La libertad sindical y su régimen jurídico (I).
- Lección 3.- Pluralidad sindical y régimen jurídico (II).
- Lección 4.- La representación de los trabajadores en la empresa.
- Lección 5.- La tutela de la libertad sindical.
- Lección 6.- La acción institucional.

B) El sistema de negociación colectiva laboral.

- Lección 7.- La negociación colectiva (I).
- Lección 8.- La negociación colectiva (II).

C) Los conflictos colectivos y sus instrumentos de solución.

- Lección 9.- La huelga (I).
- Lección 10.- La huelga (II).
- Lección 11.- El cierre patronal.
- Lección 12.- Los conflictos colectivos de trabajo.

D) Los derechos colectivos en la función pública.

- Lección 13.- Los derechos colectivos de los funcionarios públicos (I).
- Lección 14.- Los derechos colectivos de los funcionarios públicos (II).

El diseño de las clases prácticas se lleva a cabo teniendo en cuenta el programa teórico explicado en clase con el objetivo de reforzar y poner en práctica los conocimientos adquiridos, haciendo especial hincapié en los temas considerados más relevantes y también en aquellos de más actualidad jurídico-empresarial. Es por ello que existe una planificación inicial de las clases prácticas, que contempla un contenido mínimo, que se va adaptando conforme discurre el curso académico para dar cabida a novedades y últimos pronunciamientos jurisprudenciales, reformas legislativas de relevancia en la materia o acontecimientos jurídico-empresariales de interés que deban ser introducidos y trabajados en la parte práctica de la asignatura.

3.3- Materiales de la asignatura y “cuaderno” de prácticas de la asignatura

Los materiales de la asignatura constan de una bibliografía básica y de unas colecciones legislativas así como de un repertorio de casos prácticos recomendados, que sirven de base para las explicaciones impartidas por el docente en las clases teóricas.

En cuanto a los materiales para el desarrollo de la parte práctica de la asignatura, estos son muy diversos, y básicamente suelen ser los siguientes:

- Explicación del docente de la dinámica de las clases prácticas.

- Explicación por parte del profesor de cómo se elabora un dictamen jurídico y entrega de un modelo que contenga la estructura formal del dictamen. Referencia expresa al uso de la jurisprudencia.
- Análisis de cinco supuestos de hecho para su análisis y resolución en forma de dictamen jurídico. Especial referencia a la utilización de la jurisprudencia como punto de partida y herramienta fundamental para resolver el supuesto de hecho planteado.
- Explicación de la elaboración de comentarios críticos de sentencias, proyecciones cinematográficas, artículos de prensa y noticias de actualidad jurídico-empresarial, entre otros.
- Análisis de sentencias recientes que afecten a la asignatura.
- Proyecciones cinematográficas relacionadas con la materia de estudio.
- Utilización y búsqueda de información en páginas web relacionadas con el Derecho Colectivo del Trabajo.
- Análisis y estudio de convenios colectivos de ámbito provincial, autonómico y estatal, de empresa y de sector. Elaboración de una presentación en *power point* de los aspectos más relevantes de los convenios colectivos, de acuerdo con lo expuesto en las clases teóricas de la asignatura, a realizar en grupos de manera que se fomente también el trabajo en equipo.

Todos los recursos y materiales señalados constituyen lo que podemos denominar “cuaderno” de prácticas de la asignatura, que se presenta como una herramienta docente para el aprendizaje de la materia impartida en las clases teóricas y como complemento de la misma. El objetivo del “cuaderno” se centra en dar a los alumnos un instrumento que contenga los materiales y explicaciones que les permitan comprender mejor los temas del programa de la asignatura, profundizar en aquellos aspectos de mayor dificultad y relevancia, así como acercar al alumno al entorno jurídico-empresarial real con el que se van a encontrar en el momento en que terminen sus estudios universitarios. El “cuaderno” de prácticas puede constituir una guía que permite resolver, con los conocimientos adquiridos en las clases teóricas, problemáticas jurídico-empresariales reales.

4- UTILIZACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA COMO RECURSO DIDÁCTICO

La utilización de la jurisprudencia como recurso didáctico en la enseñanza de la asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo se plantea como un pilar fundamental de la misma. Tanto en las explicaciones teóricas del programa como en el desarrollo de las clases prácticas la jurisprudencia ocupa un papel preponderante. En las explicaciones teóricas, se cita y resalta la jurisprudencia aplicable a cada uno de los temas que se abordan, haciendo especial hincapié en la doctrina que se puede extraer de la misma. Pero es en la parte práctica de la asignatura, en el desarrollo de las clases prácticas y la elaboración del “cuaderno” de prácticas donde el análisis y utilización de la jurisprudencia tiene una mayor virtualidad.

Ya en la clase práctica en la que se dan las nociones básicas sobre la elaboración de un dictamen y se explica la estructura formal del mismo, se hace especial hincapié en la utilización de la jurisprudencia en la parte del mismo en la que se desarrolla la argumentación jurídica. Al alumno se le indica que, en la realización del dictamen, se citan los fundamentos de hecho controvertidos, de manera separada, y se somete a cada uno de ellos a los correspondientes fundamentos de Derecho, esto es, a la legislación, interpretada adecuadamente, a las citas doctrinales y, fundamentalmente, a la jurisprudencia. Esto implica que los alumnos deben estar familiarizados con la búsqueda de jurisprudencia a través de bases de datos, cuestión que generalmente está resuelta al encontrarse ya en el último curso de la Licenciatura. En caso contrario, dado que el diseño del programa de prácticas es flexible, se puede habilitar una clase práctica para adiestrar a los alumnos en el uso rápido y eficaz de las bases de datos que les permitan acceder a la jurisprudencia aplicable a los supuestos de hecho que se plantean.

Aunque, tal como se ha puesto de manifiesto, la jurisprudencia está presente en todo el desarrollo teórico y práctico de la asignatura, es en el análisis de los cinco supuestos de hecho que deben resolverse en forma de dictamen jurídico donde se pone de manifiesto su gran virtualidad. Se parte de supuestos de hecho basados

en casos reales que se han planteado ante los Tribunales, extrayendo de una determinada sentencia –generalmente del Tribunal Supremo o del Tribunal Constitucional- los aspectos más relevantes, pero no todos, para poder redactar los hechos, de manera que el alumno tenga clara cuál es la problemática que se plantea. Generalmente se pide al alumno que dictamine jurídicamente acerca de alguna de las cuestiones relevantes y que se corresponden con las materias contenidas en el programa de la asignatura y explicadas en las clases teóricas. En otros casos, se solicita que se responda jurídicamente a las cuestiones o preguntas que se plantean, de modo que se va desgranando la problemática del supuesto y los alumnos tienen más acotada la problemática a resolver.

Los objetivos que se plantean a la hora de resolver en forma de dictamen jurídico los supuestos de hecho planteados son varios; a saber:

- Afianzar los conocimientos adquiridos en las clases teóricas sobre una determinada materia del programa de la asignatura.
- Saber manejar con soltura bases de datos jurídicas de búsqueda de jurisprudencia.
- Conocer las diferentes instancias jurisdiccionales (fundamentalmente, Juzgados de lo Social, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y Tribunal de Justicia de la Unión Europea).
- Analizar y conocer las distintas partes en que se estructura una sentencia, entendiendo cuál es el contenido del fallo de la misma y las implicaciones jurídicas que tiene.
- Acercar a los alumnos al ejercicio práctico de la abogacía, explicándoles las distintas fases de un proceso, haciendo hincapié en la explicación de cómo y cuándo se plantea una demanda, cómo se desarrolla una vista oral, que significado tienen las distintas resoluciones de los Tribunales y cuáles son los recursos que se pueden plantear frente a las diferentes resoluciones.
- En los casos en que resulta posible, se simulan o se presencian vistas orales de modo que se produzca una toma de contacto (en muchos casos la primera) con la práctica forense.

5. EJEMPLOS CONCRETOS

A título de ejemplo, vamos a señalar las materias del programa de la asignatura que se han desarrollado y afianzado también con supuestos prácticos, desarrollando un dictamen jurídico con uso de la jurisprudencia. Estos fueron los siguientes:

- 1) El primer supuesto se plantea sobre el tema de la libertad sindical, encuadrado en el primer bloque del programa de la asignatura (“El Derecho Colectivo: fuentes y libertad sindical”) y desarrollado en las lecciones 2 y 3 del mismo (“La libertad sindical y su régimen jurídico (I)” y “Pluralidad sindical y régimen jurídico (II)”), y se extrae de una sentencia del Tribunal Constitucional, a partir de la cual se relatan los hechos más relevantes para consultarse finalmente al alumno si determinada decisión empresarial vulnera el derecho de libertad sindical.

El análisis del supuesto de hecho permite analizar una primera sentencia de Juzgado de lo Social, una segunda sentencia de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) y, finalmente, una tercera sentencia del Tribunal Constitucional –la que ahora se analiza expresamente y de la que parte el supuesto de hecho- a la que se ha llegado a través del planteamiento de un recurso de amparo. Esta última sentencia del Tribunal Constitucional trae a colación otras sentencias de dicho Tribunal aplicables al caso y que también son estudiadas, pudiéndose realizar un itinerario de sentencias aplicables al caso.

Se analiza expresamente el contenido y alcance del fallo de la Sentencia, así como el del voto particular que se contiene en la misma.

- 2) El segundo supuesto es planteado específicamente con respecto a la tutela de la libertad sindical, contenido en el primer bloque del programa de la

asignatura (“El Derecho Colectivo: fuentes y libertad sindical”) y desarrollado en la lección 5 del mismo. Este supuesto también es extraído de una sentencia del Tribunal Constitucional que sirve de base para redactar el supuesto de hecho teniendo en cuenta los aspectos más relevantes de la sentencia, solicitándose al alumno la realización de un dictamen jurídico en el que se determine si, teniendo en cuenta lo relatado, se está ante actuaciones antisindicales que suponen una vulneración del principio de no discriminación.

El estudio de este supuesto de hecho nos da la posibilidad también de llevar a cabo el análisis de una sentencia de instancia, de Juzgado de lo Social, de una sentencia posterior de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) y, finalmente, de una sentencia del Tribunal Constitucional –la que en este momento se analiza expresamente y de la cual parte el supuesto de hecho- a la que se ha llegado a través del planteamiento de un recurso de amparo, así como de otras muchas sentencias que cita esta última.

Aquí también se analiza expresamente el contenido y alcance del fallo de la Sentencia, y se profundiza en aspectos tan relevantes procesalmente como el relato de hechos probados que se contiene en la sentencia de instancia y que no resulta alterado en las instancias posteriores, la garantía de indemnidad o la inversión del *onus probandi* que se produce en aquellos procedimientos en los que se alega que una determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales. En este último aspecto, se hace especial hincapié en la clase práctica en explicar cómo se desarrolla esta inversión de la carga de la prueba en la vista oral desarrollada al efecto.

- 3) El tercer supuesto se plantea sobre los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y el procedimiento electoral, contenido en el primer bloque del programa de la asignatura (“El Derecho Colectivo: fuentes y libertad sindical”) y desarrollado en la lección 4 del mismo (“La

representación de los trabajadores en la empresa”). Este supuesto es extraído de una sentencia del Tribunal Supremo que sirve de base para redactar el supuesto de hecho teniendo en cuenta los aspectos más relevantes de la sentencia, solicitándose al alumno que resuelva jurídicamente tres grandes cuestiones (que contienen a su vez otras que ayudan al alumno a analizar todas las cuestiones de relevancia y a tener en cuenta específicamente), teniendo en cuenta lo relatado, y que se centran fundamentalmente en determinar si se pueden celebrar elecciones sindicales en una determinada empresa, cuál es la validez del preaviso y las posibilidades de impugnación del mismo, así como los cauces legales para llevar a cabo dicha impugnación, y cuál es la función que tiene la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral.

El estudio de este supuesto de hecho nos da la posibilidad también de llevar a cabo el análisis de una sentencia de instancia, de Juzgado de lo Social, de una sentencia posterior de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) y, finalmente, de una sentencia del Tribunal Supremo –la que en este momento se analiza expresamente y de la cual parte el supuesto de hecho- a la que se ha llegado a través del planteamiento de un recurso de casación para unificación de doctrina.

En este caso también se analiza expresamente el contenido y alcance del fallo de la Sentencia, y se profundiza en aspectos tan relevantes procesalmente como el recurso de suplicación y el recurso de casación para unificación de doctrina, estudiando las especificidades de este último, y haciendo hincapié en las especiales condiciones para su planteamiento, la posible inadmisión o admisión del mismo y la aportación de sentencia contradictoria, todo ello desde una perspectiva eminentemente práctica, partiendo de la experiencia profesional del docente. Por su parte, también se explica desde el punto de vista práctico el procedimiento arbitral regulado en la normativa laboral en materia de elecciones a los órganos de representación en la empresa.

Finalmente, esta Sentencia del Tribunal Supremo dictada en unificación de doctrina, permite hacer con los alumnos un estudio y seguimiento de la doctrina constitucional, desde la perspectiva de los derechos fundamentales, que considera que el artículo 24 de la Constitución Española impone que cualquier derecho o interés legítimo obtenga la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales.

- 4) El cuarto supuesto se refiere a la materia de negociación colectiva, contenido en el segundo bloque del programa de la asignatura (“El sistema de la negociación colectiva laboral”) y desarrollado en las lecciones 7 y 8 del mismo (“La negociación colectiva (I) y (II)”). Este supuesto no se ha extraído de ninguna sentencia en particular, sino que se ha redactado el supuesto de hecho simulando la negociación de un convenio colectivo y consultando a los alumnos sobre distintas cuestiones relevantes en la materia, solicitándole que resuelva jurídicamente las principales cuestiones (que contienen a su vez otras que ayudan al alumno a analizar todas las cuestiones de relevancia y a tener en cuenta en particular) teniendo en cuenta lo relatado y aportando jurisprudencia aplicable al caso.

- 5) El quinto supuesto se plantea en materia de huelga y, específicamente, acerca de la huelga y la garantía de los servicios esenciales para la comunidad, contenido en el tercer bloque del programa de la asignatura (“Los conflictos colectivos y sus instrumentos de solución”) y desarrollado en las lecciones 9 y 10 del mismo. Este supuesto también es extraído de una sentencia del Tribunal Constitucional que sirve de base para redactar el supuesto de hecho teniendo en cuenta los aspectos más relevantes de la sentencia, solicitándose al alumno que, teniendo en cuenta lo relatado, dictamine jurídicamente sobre la legalidad de la huelga, sobre la fijación de los servicios mínimos y acerca del sometimiento del conflicto a la solución de un tercero.

Este supuesto de hecho, muy cercano a la realidad y de plena actualidad, permite realizar con los alumnos un análisis extenso y profundo acerca de la disciplina de la huelga, los supuestos de legalidad o ilegalidad de la misma, y, en particular, las huelgas con afectación de servicios esenciales para la comunidad, donde a través de la jurisprudencia, se pueden analizar cuestiones de vital importancia como la noción de servicio esencial, la extensión y fijación de los servicios mínimos, los requisitos, motivación y garantías para el establecimiento de los mismos, y la posibilidad de recurrir a un arbitraje obligatorio.

- 6) El último ejemplo que se trae aquí a colación es el comentario crítico de una Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que se incluyó en la programación de las clases prácticas de la asignatura por tratarse de un tema de plena actualidad, recogido y comentado por los principales foros empresariales y medios de comunicación jurídico-empresariales.

En este supuesto, la Sentencia determinaba el alcance y los límites que tenía el derecho a la libertad de expresión en el marco de las actividades de un sindicato, por lo tanto la problemática se encuadraba dentro del tema libertad sindical y de tutela de la misma, situado en el primer bloque del programa de la asignatura (“El Derecho Colectivo: fuentes y libertad sindical”) y desarrollado en las lecciones 2, 3 y 5 del mismo (“La libertad sindical y su régimen jurídico (I)”, “Pluralidad sindical y régimen jurídico (II)” y “La tutela de la libertad sindical”).

El estudio de esta Sentencia nos posibilita también analizar una sentencia de instancia, de Juzgado de lo Social, de una sentencia posterior de Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) y, finalmente, de un Auto del Tribunal Supremo inadmitiendo el recurso de casación para unificación de doctrina contra la anterior Sentencia de la Sala de lo Social de un determinado Tribunal Superior de Justicia. Ya sólo desde el punto de vista procesal resulta de sumo interés el comentario de esta Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, analizando el *iter* seguido en

distintas instancias hasta llegar a dicha instancia europea, además de analizar específicamente los supuestos y los requisitos que se deben cumplir para poder acceder a dicha instancia.

Por su parte, también resulta muy interesante el contenido material de la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, teniendo en cuenta el concreto supuesto de hecho, diferenciándolo de otro supuesto de hecho que ya se analizó en un momento anterior del desarrollo de las clases prácticas (en el supuesto número uno) y que se refería también al derecho de libertad de expresión puesto en relación con el derecho de libertad sindical.

6. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se pueden extraer de la puesta en práctica de una metodología docente que parte de la jurisprudencia como un instrumento fundamental de aprendizaje y práctica de Derecho Colectivo del Trabajo, se centran en diversos aspectos relacionados tanto con la actitud y participación de los alumnos y de los docentes, como con el afianzamiento de los conocimientos adquiridos en las clases teóricas y, finalmente, con el acercamiento a la práctica profesional jurídica y jurídico-empresarial.

Desde el punto de vista de la actitud, los alumnos, que se muestran muy participativos e interesados, se sienten capaces de resolver casos reales, tomando la iniciativa y participando activamente en clase, simulando de la manera más real posible lo que deberían hacer si fueran Letrados y si estuvieran ante una vista oral. En muchas ocasiones la coincidencia en el docente de la experiencia profesional como Letrado o como experto en el entorno jurídico-empresarial y de la labor docente e investigadora, ayuda al alumno a ver la conexión entre ambos entornos y entender que ambos son complementarios. Por su parte, el docente se siente muy motivado al ver la asignatura como un medio para acercar la realidad jurídica y jurídico-empresarial a los alumnos, fomentando el trabajo en equipo y

provocando la participación de alumnos y docentes en la resolución de problemáticas jurídico-empresariales reales.

El afianzamiento de los conocimientos adquiridos en las clases teóricas se produce de una manera natural al profundizar en los mismos a través del estudio de supuestos reales analizados por la jurisprudencia y que relacionan contenidos de todo el programa de la asignatura, haciendo especial hincapié también en los aspectos procesales relacionados con la práctica forense, y en aquellos relativos a la actuación como profesionales en un entorno empresarial, entendiendo así la asignatura como un todo que pretende formar al alumno como jurista y como profesional que actúe en el marco jurídico-empresarial.

Todo ello nos lleva finalmente a considerar que nuestra labor como docentes va más allá de la mera exposición de los contenidos teóricos del programa de una asignatura, pues, en última instancia, estamos formando personas y profesionales en metodologías y competencias reales que les permitan ser buenos juristas y profesionales competentes en el entorno jurídico-empresarial en el que van a continuar su desarrollo humano y profesional.