

“LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”

Las profesoras del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, D^a. Susana Barcelón Cobedo y D^a. M^a Gema Quintero Lima, accedieron a colaborar con esta obra colectiva aportando un estudio sobre la enseñanza de esta disciplina tan poco investigada.

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

2.- EL ESTUDIO DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS DISTINTOS PLANES DE ESTUDIO

3.- EL ESTUDIO DEL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DENTRO DEL TERCER CICLO DE FORMACIÓN

4.- MÉTODO DOCENTE: DESDE LA PERSPECTIVA TRADICIONAL A LAS NUEVAS TENDENCIAS

“....El Derecho es las más potente de las escuelas de la imaginación. Jamás el poeta ha interpretado la naturaleza tan libremente como interpreta un jurista la realidad”

Jean Giraudoux. La guerra de Troya no tendrá lugar. 1935

1.- Consideraciones Generales

No es nuevo el debate que se suscita siempre acerca de si el Derecho de la Seguridad Social debe o no constituir una disciplina independiente del Derecho del Trabajo¹. El propio planteamiento constitucional participa de la idea de separación al establecer una distinción entre la legislación laboral y la legislación de Seguridad Social; idea que sin duda se ve reforzada por el hecho de que dentro del ámbito de la regulación de la Seguridad Social estén incluidos sujetos que sin embargo quedan expresamente excluidos del ámbito de protección del Derecho del Trabajo (el caso mas ejemplificativo es el de los trabajadores autónomos). Varias son las razones que pueden justificar esta imbricación de realidades jurídicas.

De una parte, el dato significativo que representa que muchos de los conceptos que son esenciales para el estudio y comprensión de la Seguridad Social sean traídos del Derecho del Trabajo; lo que impide calificar a la Seguridad Social dentro del terreno jurídico de ser técnicamente innovadora, en tanto que la misma se limita a tomar prestados de otros ordenamientos conceptos e instituciones centrales suficientemente elaboradas, es el caso, por citar alguno, del Derecho Fiscal, del Derecho Mercantil y, especialmente, del Derecho administrativo; en concreto, y por lo que respecta a este último, su influencia es destacable en todo lo referente a la vertiente de gestión administrativa (actos de encuadramiento, cotización, recaudación, y procedimiento de reconocimiento de prestaciones etc). Pues bien, esta identidad conceptual se ha manifestado, entre otros aspectos, en la propia noción de trabajador o empleador que no son sino conceptos propios del Derecho del Trabajo.

¹ Hay quienes mantienen que sólo la tradición histórica sigue permitiendo que ambas estén unidas en un mismo área de conocimiento y que en los programas de Derecho del Trabajo continúe apareciendo el Derecho de la Seguridad Social como una parte más de aquél. Véase entre otros, ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: Compendio de Seguridad Social, Tecnos, Madrid, 1991, pag. 56; ALMANSA PASTOR, J.M.: Derecho de la Seguridad Social, Madrid, 1989, pag. 67; MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo, Tecnos, 2000, pag. 608, que señala a tal efecto que “probablemente la solución científica mas correcta sea la de que el Derecho de la Seguridad Social ha de configurarse como rama jurídica autónoma”; MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ SANUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo, Tecnos, 2001, Madrid, pag. 48-49; SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre el concepto del Derecho del Trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 26/1986, pag. 205. Sobre esta misma cuestión en el ámbito comparado, GIUGNI, G.: “Codice di diritto del lavoro”, Bari, Cacucci, 1994, 5ª edición, pag. 53.

Asimismo, no se puede obviar que el nacimiento y reconocimiento de algunas de las prestaciones de la Seguridad Social parten o precisan de un presupuesto esencialmente de contenido laboral. Tal es el caso de la prestación por desempleo, cuyo acceso viene condicionado a que el sujeto vea extinguida su relación laboral; exigencia que se ve especialmente confirmada si se tiene en cuenta que, tras las últimas reformas, el momento de extinción o pérdida del contrato de trabajo prácticamente determina que el trabajador se convierta en beneficiario de la protección que dispensa dicha prestación². O el caso de la prestación de riesgo durante el embarazo, una prestación que exige para su reconocimiento que tenga lugar la suspensión de un contrato de trabajo y que, por tanto, coloca a la verdadera situación de necesidad en una posición más relegada.

De otra parte, su inclusión dentro del concepto genérico de Derecho del Trabajo tiene que ver con el hecho de que el núcleo central de la Seguridad Social esté constituido por el Régimen General; que es, como se sabe, el de mayor entidad ya que su ámbito subjetivo de aplicación no es otro que el que tiene como destinatarios a todos los trabajadores por cuenta ajena de industria y servicios, e incluso, a gran número de funcionarios públicos. Todo ello sin olvidar que, además, el citado Régimen actúa como referente o modelo dentro del conjunto del Sistema, siendo en cierta forma la representación de la totalidad. En efecto, la propia normativa de la Seguridad Social establece de forma expresa el mandato de que los Regímenes Especiales han de tender a homogeneizarse con el Régimen General³.

Junto a las razones expuestas se podría añadir como otra posible, si bien en un plano de reflexión distinto, el creciente papel que la Seguridad Social ejerce o desempeña como instrumento o mecanismo en las políticas de empleo. Así, cabe

² Se está haciendo referencia a las modificaciones introducidas por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre). En esta misma línea de tratamiento se sitúa la nueva regulación de las posibles conexiones o situaciones de tránsito que se suceden entre las prestaciones de incapacidad temporal y desempleo, previstas en el art. 222 de la LGSS, en la redacción dada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Sobre este particular, véase por todos BARCELÓN COBEDO, S: “El nuevo contenido del artículo 222 de la Ley General de Seguridad Social. Los problemas de conexión entre las prestaciones de incapacidad temporal y desempleo”, Temas Laborales, Monográfico sobre las últimas reformas en materia de Seguridad Social, nº 65/2002 .

³ La previsión a que se hace referencia se contiene en el artículo 10, apartados 3 y 4, del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE de 29 de junio (en lo sucesivo LGSS), relativa a la necesidad de que los Regímenes Especiales que integran el sistema de Seguridad Social, además de regirse por sus normas específicas “...tiendan en su regulación a la máxima homogeneidad con el Régimen General”. Del mismo modo, conviene recordar que esta tendencia a la unidad del sistema, actualmente recogida en el apartado 5 del mismo artículo, fue ya prevista por la Disposición Adicional 2ª del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE de 20 y 22 de julio; y posteriormente, reiterada por 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, (BOE de 1 de agosto) y llevada a efecto, en gran medida, por el proceso de integración de Regímenes Especiales en el General a través del RD 2621/1986, de 24 de diciembre (BOE de 30 de diciembre). En esta misma línea de simplificación e integración de Regímenes Especiales, hay que hacer referencia al Pacto de Toledo, aprobado el 6 de abril de 1995 por el Congreso de los Diputados, Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de abril (Recomendación número 4ª), el apartado I del Acuerdo Social de 1996 y en el apartado VII del Acuerdo sobre el Desarrollo de la Seguridad Social de 9 de abril de 2001.

destacar, por un lado, el régimen de bonificaciones y deducciones en materia de cotización respecto de determinadas modalidades contractuales (es el caso, por citar uno de los posibles, del contrato de interinidad en sustitución de la mujer en situación de descanso por maternidad); por otro, las reformas que han experimentado algunas prestaciones del Sistema de Protección como consecuencia de los diversos planes de igualdad entre hombre y mujer, así como de conciliación de la vida familiar y laboral. Y por último, el establecimiento de determinadas medidas tendentes a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo; en concreto, que el comienzo de la percepción de la prestación por desempleo tenga lugar desde el cese por despido, con independencia de posteriores impugnaciones (objetivo contenido, en la citada Ley 45/2002, de 12 de diciembre); el hecho de que la protección por desempleo se condicione, en cierto modo, a la participación activa del sujeto en programas de inserción. O también, el propósito de flexibilizar la edad de la jubilación para lo que se han previsto medidas (entre otras, bonificaciones en cuanto al pago de las cotizaciones sociales, o aplicación de un porcentaje superior al 100% de la base reguladora) que incentiven al sujeto a permanecer en situación de activo laboral una vez alcanzada la edad mínima pensionable⁴.

Ahora bien, sin restar importancia a todo cuanto se ha dicho, lo cierto es que tampoco se puede negar que la Seguridad Social constituye un sector del ordenamiento jurídico que se apoya en valores que le son propios, que está dotado de principios característicos, que ha generado instituciones específicas profundamente transformadas desde su origen, y que recurre a fuentes de creación normativa que se expresan y relacionan de modo particular⁵. Por tanto, pese a la identidad conceptual apuntada con el Derecho del Trabajo, lo cierto es que el Derecho de la Seguridad Social cuenta con una sustantividad y autonomía propias dentro del ordenamiento jurídico, así como con una regulación sistematizada y basada en principios propios⁶. En definitiva, la misma identidad conceptual que sirve para justificar el tratamiento unitario, permite igualmente, de ser superada, que el Derecho de la Seguridad Social sea una entidad independiente. O lo que es lo mismo, si los propios conceptos del Derecho del Trabajo se proyectan, no desde la lógica del mismo, sino desde la que es propia de la Seguridad Social, y por tanto, sin olvidar su función esencialmente protectora, se puede estar hablando de la misma en términos de una disciplina independiente.

Esta paradoja aparente se traduce en lo que ahora interesa, esto es, en la enseñanza del Derecho de la Seguridad Social en los distintos estudios universitarios en que, en ocasiones, el Derecho del Trabajo absorbe como uno de sus contenidos el que comprende la Seguridad Social; de modo semejante a lo que sucede con la dimensión individual y colectiva de las relaciones laborales así como del proceso laboral⁷.

⁴ Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE de 13 de julio).

⁵ Véase, DESDENTADO BONETE, A: “El sistema normativo de la Seguridad Social”, Revista de Derecho Social, n°18/2003, pag. 9-53.

⁶ En este sentido se expresan, entre otros, ALARCÓN CARACUEL, M.R y GONZÁLEZ ORTEGA, S: Compendio..., op., cit., pag. 54

⁷ Esto se hace patente en el hecho de que, en algunos casos, el propio título de la asignatura “Derecho del Trabajo”, incorpore “y de la Seguridad Social I y II”; tal y como sucede en el plan de estudios de la Licenciatura en Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid. En otros casos, a pesar de que el

Mientras que en otras, el Derecho de la Seguridad Social constituye una asignatura con identidad propia. Pues bien, sea de una u otra forma, lo cierto es que la enseñanza del Derecho de la Seguridad Social presenta características particulares, según las distintas titulaciones donde se imparten, tal y como se tendrá ocasión de constatar.

2.- El estudio del Derecho de la Seguridad Social en los distintos planes de estudio.-

Se ha detectado del análisis de los distintos planes de estudios que la asignatura de Derecho de la Seguridad Social está presente en titulaciones tanto específicamente jurídicas (Licenciatura en Derecho y Diplomatura en Relaciones Laborales) como en otras cuyos contenidos no se limitan a lo estrictamente jurídico dada su dimensión marcadamente económica o empresarial (Diplomatura en Ciencias Empresariales, Licenciaturas en Economía y en Administración y Dirección de Empresas).

2.1.- Estudios jurídicos específicos.

Dentro de este grupo cabe a su vez diferenciar entre la Licenciatura en Derecho⁸ y la Diplomatura en Relaciones Laborales.

2.1.1 El Derecho de la Seguridad Social en la Licenciatura en Derecho

Por lo que respecta a la primera, el Derecho de la Seguridad Social no presenta un tratamiento unitario en todos los planes de estudio, toda vez que de conformidad con el Real Decreto 1424/1990, de 26 de noviembre, por el que se establece el título universitario oficial de licenciado en Derecho y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a su obtención (BOE de 20 de noviembre), las distintas Universidades contaban con amplio margen de maniobra y, si bien se proponía la inclusión en dichos planes de materias obligatorias u optativas, no todas las Universidades, haciendo uso de esta facultad, han previsto la inclusión de una asignatura de Derecho de la Seguridad Social.

Así, habría que distinguir aquellos planes que mantiene aún hoy un estudio de dicha materia dentro de la asignatura más global de Derecho del Trabajo⁹; de forma que el Derecho de la Seguridad Social no constituye una asignatura independiente, sino que pasa a ser un bloque temático más dentro de esa asignatura, a la que se le dedica tan

Derecho de la Seguridad Social forma parte del programa, se mantiene sin embargo la denominación más clásica de “Derecho del Trabajo”, como sucede en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona que, a estos efectos, denomina a esta asignatura en términos “Dret del Treball I y II”

⁸ Hay que hacer una matización ya que dentro de este grupo hay que incluir también los ejemplos que sobre este extremo ofrecen los Estudios Simultáneos o Conjuntos de Derecho y Economía y Derecho-ADE de la Universidad Carlos III de Madrid. Se trata de unos programas que se iniciaron en la Universidad de referencia en el curso académico 1993-1994 dentro del marco flexible que la Ley Orgánica de Reforma Universitaria permitía a la hora de que las Universidades organizaran sus planes de estudio.

⁹ Es el caso de las Universidades que, como la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Salamanca mantienen el plan de estudios de Derecho aprobado por el Decreto de 11 de agosto de 1953 (BOE del 18 de agosto) en las que la asignatura “Derecho del Trabajo” se imparte en 4º Curso, dentro del segundo ciclo de la Licenciatura en Derecho.

sólo una ínfima parte de las horas lectivas. En efecto, es sintomático que, con carácter general, el Derecho de la Seguridad Social ocupe la última parte del temario; ocupar el último lugar en este temario, es connotativo de la escasa importancia que se da a esta materia, que se pospone a otras, como es el bloque del Derecho individual y colectivo del Trabajo –a los que por la propia extensión del programa- se dota de un mayor protagonismo, en detrimento de los otros dos bloques, Derecho Procesal Laboral y Derecho de la Seguridad Social. Una carencia que, en el primer caso, en cierto modo, queda subsanada por el hecho de que en 4º y 5º curso estén previstas asignaturas específicamente de procedimiento (Derecho Procesal I y II); pero que, por lo que respecta a la Seguridad social, se traduce en un contacto superficial que no permite al alumno entender la lógica propia del sistema de Seguridad Social, al menos, durante este primer y segundo ciclo de su formación; lo que no le excluye, más bien le obligaría caso de estar interesado, a buscar una ampliación de sus conocimientos en la materia en estudios de Tercer ciclo, tales como doctorados, master o semejantes.

Frente a este tratamiento del Derecho de la Seguridad Social, que claramente responde a lo ya apuntada relativa falta de consideración de la materia de Seguridad Social con entidad propia, y en consecuencia, independiente del Derecho del Trabajo, se encuentran aquellos otros planes de estudios, que partiendo del reconocimiento de la importancia del Derecho de la Seguridad Social, le han dotado de una autonomía y sustantividad propias; si bien, con peculiaridades respecto de su configuración en tanto que cabe hablar de un Derecho de la Seguridad Social como asignatura propiamente optativa, en unos casos, y como asignatura troncal en otros.

Pues bien, en el primero de los supuestos mencionados –asignatura optativa- el Derecho de la Seguridad Social va dirigido a un alumno de 4º curso que previamente, en el año anterior, ha debido cursar una asignatura troncal de *Derecho del Trabajo* (y de la *Seguridad Social*, según qué casos) que sigue, a estos efectos, la lógica anterior; esto es, en la que el Derecho de la Seguridad Social es una parte de un programa más amplio, que incluye, además, el Derecho individual y colectivo del trabajo y el Derecho Procesal Laboral. Se trata de una asignatura que está prevista para un alumno que ya ha tenido un mínimo contacto con el Derecho de la Seguridad Social. Es fácil advertir el avance es que los nuevos planes representan, ya que, mediante la inserción de una asignatura optativa de Derecho de la Seguridad Social, se permite al alumno interesado en incrementar sus conocimientos en la materia, profundizar durante todo un cuatrimestre.¹⁰ Y, en consecuencia, que aquellos conceptos que asimiló de una manera tangencial, pueda llegar a aprehenderlos en el marco de una asignatura específicamente de Seguridad Social¹¹.

¹⁰ Durante los cursos académicos 1997-1998, los Órganos de Gobierno de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III, mediante la adopción de algunos acuerdos previeron la posibilidad de configurar especialidades o itinerarios curriculares de especialización en la Licenciatura en Derecho. Con esto se pretendía facilitar a los alumnos que profundizaran en sus conocimientos; así los estudiantes de esta Licenciatura podrían cursar cualquiera de estas especialidades o ninguna; especialidades que en concreto son Derecho Público del Estado, Administraciones Públicas, Servicios Públicos y Mercados, Derecho Comunitario Europeo, Derecho Privado, Derecho del Trabajo y de la Empresa. Es precisamente en la primera y en la última de las especialidades de las mencionadas donde está previsto el estudio del Derecho de la Seguridad Social.

¹¹ En este sentido, la Universidad Carlos III de Madrid y la Pompeu Fabra de Barcelona.

Por lo que respecta al Derecho de la Seguridad Social como asignatura troncal hay que hacer una distinción ya que, en ocasiones, esa troncalidad es resultado de una escisión de la materia de seguridad social de la más amplia de Derecho del Trabajo, y en otras no. En realidad, esa segregación no es sino consecuencia directa del cambio de los planes de estudio que estructuran las asignaturas en un esquema semestral o cuatrimestral; de forma que, el temario que en los planes del 53 se impartían durante todo un año académico, ahora se ve fraccionado. Lo que permite que una asignatura de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pueda llegar a organizarse en dos semestres, uno de ellos dedicado al Derecho del Trabajo en su dimensión individual y colectiva, y otro al estudio monográfico del Derecho de la Seguridad Social consiguiendo ese efecto ya manifestado de dotar al Derecho de la Seguridad Social de una sustantividad propia¹².

En el supuesto en el que la troncalidad no es fruto de esa escisión el Derecho de la Seguridad Social se presenta en su condición más pura de asignatura autónoma y con sustantividad propia y, por tanto, con el mismo tratamiento que cualesquiera del resto de las asignaturas tradicionalmente troncales¹³.

2.1.2. El Derecho de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales

En este caso, el estudio del Derecho de la Seguridad Social cobra un protagonismo absoluto siendo desde el principio una asignatura autónoma e independiente; una peculiaridad que se explica desde la propia lógica de los estudios de los que se trata. No en vano la normativa por la que se definen las directrices generales de los planes de estudio conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales, Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre (BOE de 20 de noviembre) establece como directriz primera precisamente que estas enseñanzas *“deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”*.

Así pues, su finalidad intrínseca es formar alumnos que puedan llegar a gestionar y organizar todos y cada uno de los diferentes y variados aspectos relativos a la organización del trabajo; lo que les obliga a conocer en profundidad las facetas del Derecho Social entre las que, sin duda, tiene un papel destacado la Seguridad Social por todo cuanto la misma implica de dimensión personal o de recursos humanos de la

¹² Este es el caso de la Universidad Autónoma de Madrid cuyo plan de estudios - aprobado por Resolución de 16 de julio de 1999 de la Universidad Autónoma de Madrid, por la que se acuerda la publicación de la adaptación del plan de estudios de Licenciado en Derecho homologado por la Comisión Académica del Consejo de Universidades de fecha 7 de abril de 1992 (BOE de 3 de agosto de 1999) - prevé su estudio durante el primer semestre del cuarto curso del segundo ciclo de la Licenciatura en Derecho tras haber cursado en el año anterior durante el segundo semestre la asignatura “Derecho del Trabajo”.

¹³ Esto es lo que sucede en los Estudios Conjuntos de Derecho-ADE de la Universidad Carlos III de Madrid, que en su sexto y último curso de esta Licenciatura, configuran el Derecho de la Seguridad Social como asignatura troncal de segundo cuatrimestre; si bien, durante el año anterior, el alumno ha cursado *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I y II*, siguiendo la lógica que se viene apuntado.

actividad productiva (control de nóminas, cotizaciones, cálculo y gestión de las prestaciones, etc)¹⁴. De este modo, y de conformidad con la directriz tercera de la normativa de referencia –que a estos efectos la contemplaba como materia troncal de obligada inclusión en todos los planes de estudio– el Derecho de la Seguridad Social se configura como una de las asignaturas troncales de la Titulación, con una duración anual.¹⁵

2.2. Estudios no específicamente jurídicos

Quedan encuadradas en esta categoría aquellas Titulaciones propias de las Ciencias Económicas cuyos contenidos más específicos se ven complementados por otros de carácter jurídico entre los que resulta destacable el papel que desempeña el estudio del Derecho de la Seguridad Social; se está haciendo referencia a la Diplomatura en Ciencias Empresariales¹⁶, a la Licenciatura en Economía¹⁷ y a la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas¹⁸. En este caso, el Derecho de la Seguridad se configura de forma autónoma, bien como asignatura troncal (cabe poner el ejemplo de lo que sucede en la Universidad Carlos III de Madrid en la Diplomatura de Ciencias Empresariales, donde esta asignatura se imparte en el segundo cuatrimestre dentro del tercer curso, tras haber el alumno cursado durante el cuatrimestre anterior la asignatura de Derecho del Trabajo); bien como asignatura optativa (es lo que sucede en la Universidad de Sevilla y en la Universidad Carlos III de Madrid en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, en ambos casos, la misma se configura como una asignatura de segundo cuatrimestre dentro del quinto curso. Asimismo, esta asignatura se configura como tal, tanto en el Plan de Estudios del año 1995 como del año 2001 de la Diplomatura de Ciencias Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid).

¹⁴ Véase entre otros, CALVO GALLEG0, J; CASQUETE DEL PRADO, A; UGALDE GONZÁLEZ, J.I; RODRÍGUEZ PIÑERO, M: “La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación”, Relaciones Laborales, II/1995. GALÁN GARCÍA, A: “La enseñanza de las Relaciones Laborales en España. De la homogeneidad a la diversidad”, Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº2/1998. SEMPERE NAVARRO, A.V: FERRANDO GARCÍA: “Sobre la docencia desde el Área de Conocimiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales”, en AA VV La Enseñanza en Relaciones Laborales, Huelva, 1998.

¹⁵ Según el plan de estudios vigente, se estará ante una asignatura de duración anual, caso de la Universidad de Sevilla; o bien, ante dos asignaturas cuatrimestrales (Derecho de la Seguridad Social I y II) que es lo que sucede en la Universidad Carlos III de Madrid; e incluso tres asignaturas trimestrales que es lo previsto en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

¹⁶ Real Decreto 1422/1990, de 26 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Ciencias Empresariales y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a su obtención (BOE de 20 de noviembre).

¹⁷ Real Decreto 1425/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Economía y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a su obtención (BOE de 20 de noviembre).

¹⁸ Real Decreto 1421/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a su obtención (BOE de 20 de noviembre).

No obstante lo anterior, hay también Universidades en las que el estudio de la asignatura de Derecho de la Seguridad Social en las Titulaciones mencionadas no se configura como una asignatura en sentido estricto, sino más bien como una modalidad de estudio complementario que sigue la fórmula de seminarios o semejantes; el ejemplo lo tenemos en la Universidad Autónoma de Madrid que tanto en la Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas cuanto en la de Economía el Derecho de la Seguridad Social se imparte dentro del “Seminario sobre análisis y gestión de las cotizaciones de Seguridad Social”, centrando toda su atención en la vertiente más próxima al mundo empresarial, es decir, las cotizaciones.

3.- El estudio del Derecho de la Seguridad Social dentro del Tercer Ciclo de Formación

Se ha podido constatar en el apartado anterior que el estudio del Derecho de la Seguridad Social ha experimentado un proceso de cambio en aras a la consecución de su reconocimiento como asignatura dotada de autonomía y sustantividad propia, distinta de la más amplia de Derecho del Trabajo (y de la Seguridad Social, nomenclatura que varía según qué Universidades) desde los planes de estudio del año 1953, vigentes todavía, hasta los más recientes. Sin embargo, este avance no ha tenido la misma repercusión o trascendencia dentro de los estudios que comprenden el tercer ciclo formativo. Lo que explica que, prácticamente, resulte inexistente o nula, salvo alguna excepción que más tarde se explicará, la existencia de cursos de postgrado (masters, cursos de especialización o semejantes) dedicados en exclusiva al estudio y comprensión de los múltiples aspectos y contenidos que comprenden el complejo mundo de la Seguridad Social.

En efecto, en la configuración de los diferentes estudios que comprenden el tercer ciclo el Derecho de la Seguridad Social aparece vinculado al Derecho del Trabajo en toda su extensión; una vinculación que no siempre tiene la misma repercusión ya que, en ocasiones, la misma ha dado paso a la existencia de un módulo dedicado monográficamente a la Seguridad Social¹⁹; mientras que en otras, simplemente ha supuesto la impartición de un determinado número de horas lectivas dentro de un módulo más amplio dedicado al Derecho del Trabajo²⁰.

Fuera del ámbito universitario el estudio del Derecho de la Seguridad Social ha seguido un proceso semejante al descrito; así, es fácil encontrar másters que entre sus contenidos dedican una parte a este Derecho, es el caso del Master “on-line” en Relaciones Laborales y de la Seguridad Social ofrecido por el Instituto de Derecho y Empresa (IDEM); o los cursos que son ofrecidos por el Centro de Estudios Financieros (CEF), tales como el “Curso Superior en Seguridad Social y Derecho Laboral” que presenta la doble modalidad de ser impartido presencial o a distancia, el Curso

¹⁹ Cabe citar, a modo de ejemplo, el Máster en Dirección de Recursos Humanos, dentro de la especialidad Relaciones Laborales, organizado por la Cámara de Comercio en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, que a estos efectos contiene entre sus contenidos un módulo dedicado en exclusiva al estudio de la Seguridad Social; o el Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona Virtual y la Escuela Virtual de Empresa.

²⁰ Esto es lo que sucede en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales organizado por la Universidad Carlos III de Madrid, en los que la presencia del Derecho de la Seguridad Social se resume en la impartición de unas nociones generales.

presencial sobre Novedades Laborales y de Seguridad Social para el 2004; o el Curso presencial sobre Novedades en la cotización a la Seguridad Social, y confección de nóminas 2004. O los que son impartidos por Global Estrategias, todos ellos, presenciales y que, igualmente se imparten en materia de nóminas y Seguridad Social.

Pues bien, dos son las excepciones que desde el ámbito universitario se oponen al panorama descrito, haciéndose eco de la necesidad de reconocer a esta realidad jurídica la trascendencia e importancia que la misma reviste; de una parte, el Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que ofrece el Instituto de Formación Continúa-Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Y de otra, el Curso de Especialista Universitario en Derecho de la Seguridad Social organizado por la Universidad Carlos III de Madrid en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el caso del Máster ofrecido desde la Universidad Pompeu Fabra, si bien, su título inducir al error de pensar que se está en presencia de uno más de los múltiples masters que sobre este particular existen y que, como ya se ha dicho, destinan sólo, parcialmente, sus contenidos al estudio de la Seguridad Social, sorprende positivamente encontrar un master organizado en dos módulos de semejante o idéntica duración e importancia dedicados a profundizar en los problemas que plantean, tanto la normativa laboral cuanto la de seguridad social. Su objetivo no es otro que formar especialistas cualificados con alto nivel de especialización jurídica que puedan llevar a cabo el asesoramiento a las empresas e instituciones públicas, así como la defensa jurídica de los sujetos de las relaciones laborales sean individuales o colectivas. La novedad que supone este master frente a los hasta este momento existentes en el mercado es que la dedicación a los aspectos de la Seguridad Social no se ciñen a un estudio colateral o tangencial, resultado de la correspondencia que la misma presenta con los problemas derivados del Derecho del Trabajo; y que se manifiestan en las relaciones labores. Este master cumple una función decisiva, ya que sin restar importancia al Derecho del Trabajo, no obstante reconoce la misma importancia, a efectos de formar profesionales cualificados en materia de relaciones laborales, al Derecho de la Seguridad Social, hasta el extremo de dedicar a su estudio la misma extensión temporal (un curso académico para cada uno de los módulos); pero es más, precisamente por la minuciosidad en el análisis de los temas que cada una de las dos partes realiza, resulta posible que el alumno pueda sólo realizar uno de los dos módulos y obtener, en consecuencia, el título de especialista en ese ámbito que haya escogido.

Por lo que respecta al Curso de Especialista Universitario de Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid hay que decir que, como su propia denominación indica, se está en presencia de un Curso orientado precisamente a la formación y especialización de profesionales en el concreto ámbito que comporta la Seguridad Social. Se busca así, dar respuesta a una importante demanda social de formación especializada que proviene tanto de particulares como de empresas, organizaciones o la propia Administración en una materia de gran interés. La enorme complejidad que comprende el estudio de los sistemas (nacional y europeo) de Seguridad Social, en cualquiera de sus dimensiones (financiación, ámbito subjetivo de protección, régimen de prestaciones, niveles de cobertura, procedimiento de tutela judicial y administrativa) exige un tratamiento particularizado, exhaustivo y, sobre todo, dirigido a la resolución de los problemas prácticos con los que habitualmente conviven los operadores jurídicos. Es el

único Curso Universitario que durante un año académico (son 350 horas lectivas) se dedica de forma monográfica al estudio del Derecho de la Seguridad Social²¹

Por último, y dentro de la Universidad Carlos III de Madrid, que como se puede observar, presenta una especial sensibilidad y dedicación respecto de los problemas que rodean y definen el sistema de Seguridad Social, hay que hacer mención a la existencia del Instituto de Seguridad Social “Juan Luis Vives”.²² Su creación tiene como fin esencial la apertura de una permanente vía de conocimiento que permita la formación de una conciencia crítica y reflexiva sobre los problemas y necesidades que presentan en la actualidad los sistemas de Seguridad Social y, en consecuencia, toda la problemática relativa a la crisis y reforma de nuestro sistema de protección social sin prescindir, claro está, del estudio de los aspectos de esa problemática que son compartidos por los países de nuestro entorno geopolítico y, especialmente, en el marco de la Unión Europea.

Además, este Instituto permite suplir una carencia, o si se quiere una deficiencia -presente en numerosas universidades y de la que no es ajena la Universidad Carlos III de Madrid- consistente en que los Cursos de Doctorado no ofrecen a sus alumnos la posibilidad de realizar estudios doctorales específicos en Derecho Social y, más concretamente, en Derecho de la Seguridad Social. En este contexto, el Instituto de Seguridad Social “Juan Luis Vives”, único en el ámbito universitario español, es el marco idóneo para el desarrollo de una actividad investigadora en el ámbito de la Seguridad Social; por cuanto a través de él se organizan periódicamente seminarios, congresos y foros de debate diversos en esta materia.

4.- El método docente: desde la perspectiva tradicional a las nuevas tendencias en el marco de la convergencia europea del Espacio Europeo de Educación.

4.1.- Panorama actual.

²¹ El Curso de Especialización en Derecho de la Seguridad Social se estructura en ocho módulos temáticos que integra conjuntamente y de forma sistemática sus diferentes contenidos materiales. Estos módulos son: *Módulo 1* Configuración general del sistema, cuadro normativo y ámbito subjetivo del sistema de Seguridad Social; *Módulo 2* La relación jurídica de Seguridad Social: actos de encuadramiento. La financiación del Sistema: la cotización. Acción recaudatoria: procedimiento y recursos; *Módulo 3* Acción protectora del sistema de Seguridad Social. Nivel contributivo (parte I^a): incapacidad temporal y permanente, maternidad y riesgo durante el embarazo; *Módulo 4* Acción protectora del sistema de Seguridad Social. Nivel contributivo (parte II): desempleo, jubilación y muerte y supervivencia; *Módulo 5* El nivel no contributivo de prestaciones del Sistema: jubilación, invalidez, desempleo e hijos a cargo; *Módulo 6* Los Regímenes Especiales y su acción protectora en la Seguridad Social; *Módulo 7* La previsión social voluntaria. El proceso de externalización de los compromisos por pensiones. Los instrumentos de externalización; *Módulo 8* El contencioso de la Seguridad Social. El procedimiento en materia de Seguridad Social. Los problemas de la ejecución. Los recursos.

²² El mencionado Instituto es un centro propio de la Universidad Carlos III de Madrid creado por Acuerdo de la Junta de Gobierno, en sesión 2/98, de 18 de mayo, al amparo de lo establecido en los arts. 10 y 11 de la Ley Orgánica 1/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), y en los arts. 17 a 25 de los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid.

Antes de realizar cualquier otro tipo de consideración desde la perspectiva del método docente empleado, se ha de señalar que el Derecho de la Seguridad Social, como ya se ha visto mas arriba, se encuentra presente en muy diversas titulaciones; de tal manera que es posible que en una misma universidad haya varias asignaturas homónimas, que comparten programas en distintas titulaciones²³.

Sin embargo, a pesar de que el programa sea el mismo, debido a su distinta naturaleza (troncal/ optativa), y sobre todo, por el distinto perfil del alumno-tipo según titulaciones, se trata de asignaturas con unas exigencia metodológicas radicalmente distintas desde el punto de vista de partida. Por razones obvias, con carácter general, los alumnos que deciden cursar una asignatura optativa de Seguridad Social, son alumnos que pretenden adquirir una cierta especialización en Derecho Social; lo que presupone que se trata de alumnos con un interés inicial por la asignatura. A diferencia de las asignaturas troncales, las asignaturas optativas –se quiere pensar- son elegidas por los alumnos porque responden a unas expectativas de formación personales. En efecto, las asignaturas troncales presentan la rémora de que han de ser cursadas con carácter obligatorio, porque forman parte del contenido esencial y básico de la Titulación misma. Eso genera, de un lado la necesidad de ofrecer un espectro general y amplio de la materia, de tal forma que efectivamente el alumno de la asignatura troncal cuente con unos conocimientos suficientes; y de otro, que el alumno, que no ha optado voluntariamente por esas asignatura, pueda percibir el Derecho de la Seguridad Social con connotaciones negativas.

De tal forma que se puede hablar de un elemento inicial relevante, como es el de la presunción de motivación e interés por la asignatura optativa; algo que no sucede en la de naturaleza troncal. Esta presunción se puede ver apoyada por el hecho de que, en el primer caso, no resulta ser una asignatura desconocida. O en otros términos, el alumno que solicita el Derecho de la Seguridad Social como asignatura optativa, parte de un conocimiento mínimo previo de la materia; conocimiento que -se presume de la organización del plan de estudios mismo de las distintas titulaciones- se desea completar a través de esta asignatura. De tal forma que, si un alumno opta por ella, pareciera que lo hace sobre la base de unas nociones previas, y con la intención de profundizar en dicha materia.

No obstante lo anterior, esto no es siempre así, o al menos no en un mismo grado. Porque habría que diferenciar los supuestos en los que la asignatura se halla encuadrada en el plan de estudios de una titulación de corte económico y empresarial, de aquéllos otros en los que se trata de asignaturas propias de estudios de carácter jurídico. En uno y otro caso, las exigencias metodológicas y de enfoque del programa mismo, son diversas, y requieren estrategias docentes diferentes²⁴.

²³ En el caso de la Universidad Carlos III de Madrid, el Derecho de la Seguridad Social es una asignatura optativa de primer cuatrimestre de 4º Curso de la Licenciatura en Derecho, y 6º Curso de Estudios Conjuntos Derecho-Economía; asimismo en el 2º Curso de la Diplomatura en Relaciones Laborales, el Plan de estudios contemplan sendas asignaturas cuatrimestrales pero que forman una unidad: *Derecho de la Seguridad Social I* y *Derecho de la Seguridad Social II*. Por otro lado, durante el segundo cuatrimestre, se imparte como troncal la asignatura *Derecho de la Seguridad Social*, tanto en 6º curso de los Estudios Conjuntos Derecho-ADE, como en 3º de la Diplomatura en Ciencias Empresariales. Y se oferta como optativa, en 4º Curso de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas.

²⁴ En la Universidad Carlos III de Madrid todos estos hechos han conducido a llevar a cabo una primera reconsideración del modo de enseñar y aprender la asignatura. En concreto, por lo que respecta a la

A pesar de estas especificidades, sí es cierto que esta asignatura, como las demás, se han abordado tradicionalmente desde esa inercia clásica; en la que los créditos de las asignaturas se impartían mayoritariamente a través de clases magistrales; con algunos márgenes para la docencia práctica. Esta constatación abstracta se contradice de plano con la percepción del Derecho de la Seguridad Social como una materia con un potencial aún no experimentado; que la haría, eso sí, óptima para implantar inicialmente la aplicación de los ejes de la filosofía y del espíritu de Bolonia. Y esto la inscribe, como eventual protagonista, en las nuevas tendencias docentes de la fase previa a la adaptación de los estudios universitarios a las exigencias del Espacio de Educación Europeo.

4.2.- *El Derecho de la Seguridad Social en el sistema europeo de créditos.*

En un contexto como el actual, en puertas de las reformas que se prevén, provocadas por las nuevas exigencias derivadas de la Declaración de Bolonia de 19 de junio de 1999, la reformulación de la asignatura de Derecho de la Seguridad Social, se erige como un reto docente en sí mismo. En efecto, en tanto que asignatura presente en diversas titulaciones, va a requerir estrategias muy distintas en cada una de ellas de cara a su adaptación al sistema europeo de créditos, en los términos del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional (BOE de 18 de septiembre).

Actualmente hay asignaturas de Derecho de la Seguridad Social que, al margen pesar de pertenecer a distintas titulaciones y tener la cualidad de troncales u optativas, cuentan con un numero idéntico o muy aproximado de créditos. Esto significa que, en su transformación a créditos ECTS, se habrán de prestar atención a consideraciones de muy distinta índole.

Grosso modo, salvo que la conversión sea de carácter automático conforme a coeficientes por determinar, en un sistema en el que el trabajo del alumno es el eje de la cuantificación del peso de las asignaturas en el total de créditos, la conversión de los actuales habría de hacerse de una manera diversa según la titulación en la que se inserte la asignatura. Porque, *a priori*, no hay que olvidar que, aunque los alumnos de las distintas titulaciones comparten la denominación de la asignatura, así como el programa, el trabajo que se les supone es de muy distinta naturaleza. Por ejemplo, en el caso de las asignaturas propias de la Diplomatura en Relaciones Laborales, o de las Titulaciones no específicamente jurídicas, el trabajo exigido al alumno gravitaría,

Diplomatura en Relaciones Laborales, y dado su perfil eminentemente práctico, junto a los contenidos teóricos, obviamente necesarios, se ha tendido a ofrecer una visión eminentemente práctica de la asignatura. De tal forma que los alumnos saben cumplimentar los distintos tipos de impresos, o saben calcular prestaciones, por ejemplo, pero les resulta imposible encontrar nexos comunes entre prestaciones. Por otro lado, en aquellos casos en que la asignatura se inserta en titulaciones como la Diplomatura en Ciencias Empresariales; o las Licenciaturas en Economía o Administración y Dirección de Empresas, el programa de la asignatura reclama una reorientación hacia el ámbito empresarial; que el es que, en definitiva debería actuar como hilo conductor; a modo de complemento perfecto de resto de materias más específicas de unos planes de estudios como éstos. Por último, en la Licenciatura en Derecho y Estudios Simultáneos, el *Derecho de la Seguridad Social* sí es susceptible de poder presentarse desde la lógica del sistema de seguridad social, desde su evolución, sus los conceptos e instituciones y sus interrelaciones mutuas. Al margen de que la vertiente práctica no pueda ser ajena

eminentemente en actividades de estudio y de ejercitación de los conocimientos a partir, sobre todo, del empleo del método del caso de complejidad baja-media. Mientras que, en los demás casos, a los alumnos, por el propio perfil de su asignatura, les habría de ser demandado un elenco de actividades de carácter más complejo, en el que se combinen las perspectivas abstracta/ teórica y concreta/ práctica de la materia de un modo bidireccional.

No es este un objetivo nuevo que exijan las directrices europeas; lo que sí es nuevo es que lo que antes constituía una manifestación de un método personal del profesor²⁵ -que concebía la enseñanza del derecho de la Seguridad Social de una determinada manera- se convierte en el marco de la *Filosofía-Bolonia* en una exigencia. Y esto va a hacer necesario idear nuevas vías metodológicas para la docencia de la asignatura.

Lo tradicional ha sido un método docente basado, bien en clases magistrales de conocimientos abstractos²⁶, bien en un aprendizaje mixto, compuesto por la suma de las clases magistrales, y de su aplicación práctica a la resolución de casos²⁷. En la propuesta de nuevo método, se introduce un elemento conductor nuevo, que permitiría un trabajo diferenciado y específico del alumno, cual es la utilización de dossiers y expedientes administrativos de distinta naturaleza.

A partir de ellos, la clases magistrales se superan, o si se quiere, pasan a ser secundarias, y es la aplicación práctica de los conocimientos teóricos, el centro del proceso de aprendizaje. Así, vinculado a ese objetivo inicial, se desgranán otros objetivos anexos, unos de tipo sustancial y otros relativos a las habilidades necesarias para seguir el procedimiento. Entre los primeros se encuentra el de aproximar al alumno a la praxis del Derecho de la Seguridad Social, de tal forma que, a partir de expedientes reales, sea consciente de que necesita de ciertos conocimientos teóricos, que le sirven para solucionar casos reales. En el segundo grupo de objetivos se encuentra los de desarrollar competencias de tipo argumentativo; los de problematizar a partir de

²⁵ De hecho, en la Universidad Carlos III, en la impartición de la asignatura optativa de 4º curso de la Licenciatura en Derecho, lo característico ha sido desde el curso 1997-1998 (con un paréntesis entre los cursos 2000-01 y 2001-02) que los alumnos asumían el protagonismo a través de la asunción de parte de la responsabilidad de su aprendizaje y el de sus compañeros, mediante una variante del método del juego de roles. En concreto, durante unas semanas, mediante trabajos en grupo, los alumnos elaboraban temas monográficos y los exponían a sus compañeros; esto al margen de clases magistrales y elaboración de clases prácticas. Se comprobaba que los alumnos asumían su responsabilidad con entusiasmo, si bien de un modo sincopado. Es decir, su interés no mantenía una regularidad, sino que sufría altibajos, según estuviera más o menos próxima la fecha de su exposición en público. Además, y a pesar de los casos prácticos, se observaba que los alumnos no terminaban de ver la aplicación efectiva y directa de los conocimientos, profundos, que tenían en la materia.

²⁶ En los modelos de enseñanza más tradicionales, la dimensión práctica mantenía un carácter residual; ya que, en unos casos la parte práctica se limitaba al examen final (Universidad Complutense de Madrid), mientras que en otros, si bien había una dedicación semanal para la resolución de casos prácticos, tenían carácter voluntario, y no excluían de la realización de un examen práctico final (Universidad Carlos III de Madrid).

²⁷ En el caso de la Universidad Carlos III de Madrid, las clases prácticas constituyen un 25% de los créditos de la asignatura, lo que se traduce en que la resolución de un número mínimo de casos (el 75% del total), exonera de examen práctico final y ofrece una calificación autónoma; que se pondera con la nota del examen teórico para hallar la calificación global del alumno.

hipótesis, estructurar una búsqueda de materiales necesarios para la resolución de esos problemas y fomentar el trabajo en equipo en todos esos aspectos.

Por razones de diversa índole, el alumno de la asignatura de Derecho de la Seguridad Social, tiene una tendencia paradójica, que se concretiza en, de un lado, prestar atención al detalle en algunos casos (números de los artículos, cantidades, porcentajes, etc.) sin entender las lógicas subyacentes a las instituciones jurídicas ni los conceptos; y de otro lado, memorizar grandes contenidos teóricos abstractos sin ser capaz de implementarlos a supuestos prácticos.

De este modo, la principal línea de actuación consistiría en establecer un nexo entre las dos zonas (lo concreto/ lo abstracto), a través de una explicación inicialmente empírica y analítica de las instituciones jurídicas, y posteriormente teórica y sintética. Dado el esfuerzo que esta ruptura de esquemas requiere, el eje de actuación es el de motivar al alumno para que reconsidere su *modus operandi* de estudiar el Derecho. Es decir, en un primer momento ha de detectar su carencia de habilidades y conocimientos. En un segundo momento ha de aproximarse a éstos. Y en un tercer momento ha de actuar aquellas competencias de tipo procedimental (habilidades de argumentación escrita y oral, de retórica, de capacidad expositiva etc) para implementar los contenidos teóricos.

Todo lo anterior demanda, en definitiva, un método híbrido, que parte de la mixtura de las características del estudio de casos, del aprendizaje basado en problemas y del juego de roles, y en todos los supuestos en la doble vertiente del trabajo individual y en grupo. Porque se pretende, no sólo que los alumnos adquieran los conocimientos teóricos de la materia de Seguridad Social, sino que además aprendan a emplear los instrumentos anejos a dicha materia. Lo que se concreta en el desarrollo de capacidades dirigidas a la solución de problemas. Capacidades eminentemente analíticas –para los que se usa el expediente-, y argumentativas –para lo que se centra la atención en los procedimientos vinculados al Derecho de la Seguridad Social (procedimientos administrativos, el proceso jurisdiccional contencioso-administrativo, o la modalidad procesal especial de seguridad social). Con este presupuesto, se hace imprescindible centrar la estrategia docente en la planificación, y sobre todo en la evaluación continua del alumno. De tal forma que califiquen no solo los conocimientos aprendidos, sino también el proceso de aprendizaje de esos conocimientos y su implementación práctica. De modo que se ha de estructurar un sistema tripartito basado en:



