

CUÁNTO Y CÓMO ENSEÑAR DERECHO MERCANTIL EN EL GRADO
EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

*Mercedes Sánchez Ruiz**

RESUMEN:

La enseñanza del Derecho Mercantil en el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos plantea dos retos esenciales, que se resumen en la pregunta indirecta del título: cuánto Derecho Mercantil debemos enseñar a los futuros Graduados en Relaciones Laborales y cómo deberíamos hacerlo, teniendo en cuenta que, aunque no aspiramos a formar especialistas en esta disciplina, será preciso manejar con cierto rigor científico instituciones jurídicas y conceptos técnicamente complejos.

En la reflexión sobre cuánto Derecho Mercantil es adecuado en este contexto, no interesa detenerse en un debate sobre el número óptimo de créditos ECTS que deberían ser asignados a la materia en el correspondiente plan de estudios. Reconocido el carácter accesorio y complementario de nuestra disciplina en el marco de esta titulación, el tema del número de créditos se reducirá a la propuesta de un mínimo razonable. La cuestión del “cuánto” se aborda, pues, desde otro enfoque de mayor interés, basado en una idea de partida: la importancia de realizar una correcta selección de los contenidos jurídico-mercantiles, así como una determinación ajustada de las competencias que el alumno debe adquirir, a la vista del entorno en el que serán desarrollados, a través de una programación adecuada. Puesto que es imprescindible elegir, no lo es menos

* Ppto. de Derecho Privado. Universidad de Murcia. • mercesan@um.es

justificar las elecciones realizadas: ¿por qué estudiar Derecho de sociedades y no contratación mercantil?; ¿podemos renunciar al estudio del Derecho concursal?; ¿es imprescindible que el egresado sea capaz de identificar las distintas clases de empresarios, así como de localizar las normas que, en cada caso, regirán su organización y funcionamiento en el tráfico económico? No pretendemos un análisis cuantitativo, sino más bien cualitativo: no es tanto el cuánto como el qué Derecho Mercantil debería conocer un graduado en Relaciones Laborales.

Sin embargo, las mayores dificultades no surgen en el cuánto (o, más bien, en el qué), sino que aparecen en el cómo enseñar Derecho Mercantil en este ámbito. Los aires de cambio (casi diría vendavales) que soplan en la Universidad española desde hace algunos años han traído consigo una obligada revisión de los métodos tradicionales de enseñanza del Derecho. La cuestión del “cómo” es, pues, una reflexión, restringida a los límites específicos del objeto de estudio definido, sobre las tradicionales y las nuevas herramientas metodológicas para la docencia jurídica. Las conclusiones del trabajo, en coherencia con su planteamiento general, responden al qué con la propuesta motivada de un programa de esta disciplina y al cómo con una reflexión sobre las ventajas y desventajas de diversas opciones metodológicas, aplicadas a la enseñanza de una concreta materia en un título determinado.

PALABRAS CLAVE:

Derecho mercantil; Grado Relaciones Laborales; metodología; docencia.

ABSTRACT:

The implementation of study programmes conceived, organised and developed by higher education institutions should be preceded by an in-depth analysis to set the main objectives of the program and the means to reach them. In this article I analyze the teaching of Commercial Law in the context of the Degree in Labour Relations and Human Resources. The first question to answer is “How much Commercial Law” must be considered appropriate to satisfy the specific needs of this kind of students. In this approach, I propose a selective contents choice, suitable for students with this qualification. However, the most important thing is to select the right teaching methods. The article describes the advantages and disadvantages of several methodological alternatives within the ambit of teaching Commercial law in this specific degree.

KEYWORDS:

Commercial Law; Labour Relations; degree; methodology; teaching.

1. PLANTEAMIENTO DEL TEMA

El Derecho Mercantil forma parte del *Derecho privado económico* porque regula relaciones jurídicas de naturaleza patrimonial entre particulares (*inter privados*). Con afán de simplificar, puede decirse que es el Derecho de los empresarios y de la actividad empresarial (mercantil, industrial o de servicios). Es una disciplina jurídica compleja, integrada por un conjunto de grupos normativos estructurados en distintos bloques o sectores, cuyo contenido esencial describimos a continuación.

1) El *Estatuto jurídico del empresario* se integra por un conjunto de normas que regulan la condición de empresario y la actividad característica que este sujeto desarrolla. Asimismo, aborda el tratamiento de la empresa desde una perspectiva jurídica, entendida como conjunto de medios, materiales y humanos, organizado y dirigido por el empresario para el ejercicio de su actividad comercial, industrial o de servicios.

2) El *Derecho de sociedades* estudia el régimen aplicable al empresario-persona jurídica y, en particular, a las distintas clases de sociedades mercantiles, en cuanto agentes principales del tráfico empresarial actual.

3) El *Derecho de la competencia* regula el escenario típico de la actividad empresarial –el mercado–, estableciendo una serie de reglas tendentes a garantizar su buen funcionamiento, así como ciertas normas de comportamiento leal dirigidas a los operadores económicos que intervienen en él como oferentes de productos o servicios.

4) El *Derecho de la contratación mercantil* estudia las diversas figuras contractuales que ordenan las relaciones de los empresarios en el ejercicio de su actividad típica. Dentro de este bloque, aunque con autonomía dentro del mismo, suele incluirse otro sector normativo específico: el *Derecho del mercado financiero*. Comprende el estudio del mercado de valores, del mercado de seguros y del mercado del dinero o el crédito, analizando el régimen jurídico de las entidades especializadas que actúan en estos distintos mercados y el de las actividades financieras características de cada uno de ellos.

5) El *Derecho de los títulos-valor* define esta institución jurídica, describe sus posibles clasificaciones y se centra en el régimen jurídico de los títulos de crédito (letra de cambio, cheque y pagaré) como instrumentos de pago y/o de crédito a corto plazo utilizados, preferentemente, en un entorno empresarial.

6) El *Derecho concursal* contempla el régimen sustantivo y procesal que resulta aplicable a un sujeto –sea o no empresario– en caso de crisis económica o insolvencia.

7) El *Derecho de la propiedad industrial* analiza los distintos derechos de explotación exclusiva sobre signos distintivos (marcas, nombres comerciales) y sobre creaciones o invenciones que tengan una aplicación industrial (patentes). Su estudio corresponde al Derecho mercantil por tratarse de herramientas jurídicas vinculadas al ejercicio de una actividad empresarial.

8) Finalmente, el *Derecho marítimo* es un conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas vinculadas a la navegación y el transporte por mar.

Una de las peculiaridades del Derecho mercantil como disciplina jurídica es que está integrada por estos diversos sectores normativos, dotados de un elevado grado de autonomía entre sí. Desde el punto de vista de su docencia, esta característica puede verse como un factor positivo porque hace posible la enseñanza independiente de cada uno de estos sectores o conjuntos normativos sin que sea imprescindible que el estudiante aborde todos los demás. No obstante, tiene también una vertiente negativa que no puede omitirse: la mayor dificultad para conseguir, como resultado del aprendizaje, un dominio integral de esta disciplina. El logro de tal objetivo formativo exigiría que el estudiante hiciera un esfuerzo reiterado que le condujera al aprendizaje de las bases esenciales sobre las que se asienta cada uno de los sectores y, en una última fase del proceso formativo, le permitiera advertir los lazos de unión que confieren unidad al conjunto de la materia que denominamos Derecho mercantil.

En el ámbito de los estudios universitarios en Relaciones Laborales o en Ciencias del Trabajo, como es sabido, el núcleo esencial de las asignaturas o materias jurídicas que componen el correspondiente plan de estudios corresponde al área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Resulta indispensable, no obstante, que el estudiante adquiera determinadas competencias disciplinares relacionadas con otras materias jurídicas. En caso contrario, se produciría un efecto contraproducente: el estudiante desconocería la unidad esencial del Ordenamiento jurídico y obtendría una visión distorsionada de este, muy alejada de la que encontrará cuando se enfrente a la realidad práctica del Derecho. De ahí que, desde sus orígenes, estos estudios siempre hayan contemplado, en mayor o menor medida, asignaturas encuadrables en diversas disciplinas jurídicas no laborales, tanto de Derecho privado (Derecho Civil y Derecho Mercantil) como de Derecho público (principalmente, Derecho administrativo, Constitucional o Financiero y Tributario).

De lo expuesto hasta el momento cabe extraer dos conclusiones, que servirán como punto de partida para este trabajo. La primera de ellas es que la materia *Derecho Mercantil*, cuando se incluye en el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tiene un valor complementario, siendo parte de la formación jurídica básica que ha de recibir el estudiante para poder alcanzar una visión del Ordenamiento jurídico global, unitaria y coherente. La segunda premisa es que, precisamente por ello, y ante la amplitud y heterogeneidad de la disciplina que nos ocupa, sería inadecuado establecer como resultado del aprendizaje que el estudiante de Relaciones Laborales alcanzara un conocimiento integral del Derecho Mercantil.

Resulta ineludible, en consecuencia, seleccionar qué elementos de los que componen esta disciplina serían los apropiados para ser incluidos en un plan de estudios, de manera que el estudiante de este título de Grado adquiera las competencias disci-

plinares idóneas para completar su formación jurídica general. El objetivo perseguido es que el egresado concluya sus estudios habiendo adquirido un nivel mínimo de conocimientos, habilidades y destrezas sobre Derecho empresarial que le capaciten para actuar en los dos principales campos o perfiles profesionales relacionados con su titulación, esto es, como profesionales liberales expertos en el asesoramiento jurídico-laboral (Graduados sociales) o bien como directores o técnicos superiores de recursos humanos en una empresa.

2. EL DERECHO MERCANTIL EN EL MARCO DEL PLAN DE ESTUDIOS DEL GRADO

I. LIBRO BLANCO DEL *TÍTULO*

El *Libro blanco del título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* (ANECA, 2005) no contiene ninguna mención directa al Derecho Mercantil. A pesar de ello, es posible apreciar ciertas referencias indirectas, como se expone a continuación.

En el apartado relativo a la estructura general del título, el *Libro blanco* realizaba una propuesta de contenidos formativos mínimos, divididos en 10 bloques. A los fines de este trabajo, interesa detenerse en el bloque 10, denominado *Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales*, para el que se proponía un mínimo de 9 créditos, sin perjuicio de las ampliaciones que cada universidad considerara oportuno introducir al diseñar su específico plan de estudios. Los *contenidos mínimos* propuestos para este bloque se adscriben claramente a cinco áreas de conocimiento distintas, aunque éstas no se mencionen de forma expresa: Derecho Civil, Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Financiero y Derecho Mercantil. En particular, son jurídico-mercantiles los siguientes contenidos formativos indicados en el *Libro blanco* (ANECA, 2005, p. 258): formas jurídicas de la empresa, transformaciones societarias y supuestos concursales. Estos contenidos se corresponderían, en concreto, con dos de los sectores normativos integrantes del Derecho mercantil: *Derecho de sociedades y Derecho concursal*.

En materia de *competencias*, el Libro blanco incluía una relación de las capacidades, destrezas y habilidades disciplinares correspondientes al bloque 10; de las once enumeradas, ninguna puede considerarse directa y específicamente relacionada con el Derecho Mercantil. No obstante, algunas de ellas presentan una formulación genérica y serían aplicables a muchos de los contenidos del bloque, incluidos los propios de Derecho Mercantil. Por su afinidad con esta disciplina, cabe destacar las siguientes: “capacidad para interpretar y redactar contratos” o, sobre todo, “capacidad para comprender las diversas vicisitudes empresariales y conectarlas con aspectos socio-laborales” (en la misma línea, PEÑAS MOYANO *et al.*, 2010, p. 200).

Finalmente, el Libro blanco dirigía a las universidades algunas *recomendaciones* para el diseño de los grados, entre las que se localiza una de particular interés para los objetivos de este trabajo. En el catálogo breve de contenidos obligatorios que, de manera complementaria a los establecidos en el propio Libro blanco, se recomienda que las universidades incorporen a sus planes de estudios, se incluye la *economía social*. El estudio del régimen jurídico de las formas societarias (cooperativa, sociedad laboral, SAT) y, en general, de las demás entidades (enunciadas en el art. 5 de la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social [LES]) aptas para el desarrollo de ese objetivo de política jurídica que es, en realidad, la llamada *economía social* (cfr. arts. 4 y 8 LES) debería tener acogida en los títulos de Relaciones Laborales, por estar íntimamente relacionado con algunos de sus campos de actuación o salidas profesionales (cfr. ANECA, 2005, pp. 191, 317, 319). No debe desconocerse que esta materia es también parte del Derecho mercantil, debiendo encuadrarse, específicamente, en uno de sus sectores normativos: el Derecho de sociedades.

II. BREVE REFERENCIA A LOS PLANES DE ESTUDIOS DE GRADO EN RELACIONES LABORALES DE ALGUNAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Sin ánimo de exhaustividad ni intención de realizar un análisis empírico o científico de ninguna índole, se ha considerado interesante buscar algunos ejemplos (elegidos al azar) de planes de estudios de Grado publicados en las páginas web de diversas universidades, con la única finalidad de comprobar el trato dispensado en los mismos a la materia jurídico-mercantil.

Los resultados obtenidos de este simple ejercicio de observación conducen a señalar que el tratamiento de esta materia jurídica en los títulos de Grado en Relaciones Laborales españoles puede ser reconducido a alguno de los tres supuestos siguientes.

a) Algunas universidades optan por incluir asignaturas cuya denominación alude expresamente al *Derecho mercantil*. Es el caso, por ejemplo, de las Universidades de Murcia, La Laguna, Salamanca y León, que tienen sendas asignaturas obligatorias, aunque con distinta carga docente (6, 6, 4 y 3 créditos ECTS, respectivamente) y ubicadas en cursos diferentes (las dos primeras en segundo curso; las otras dos en primero y en cuarto curso). El examen de las correspondientes guías o fichas pone de manifiesto, sin embargo, un dato llamativo: los contenidos previstos no se adecúan, desde el punto de vista cuantitativo, a la diferente carga lectiva de las asignaturas. La comparación entre dos asignaturas con idéntica carga (6 créditos ECTS) muestra que en la de la Universidad de Murcia¹ se incluyen contenidos de solo tres de los ocho sectores normativos indicados en el apartado I de este trabajo, mientras que en La

1. <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/grados/rll/2012-13/guias#segundo> (fecha de consulta: 13-07-2013)

Laguna² están presentes prácticamente todos, menos el último. Sorprende también el caso de las asignaturas de Salamanca³ y de León⁴, que tienen una menor carga lectiva (4 y 3 créditos ECTS) pero en sus guías docentes incorporan contenidos que abarcan hasta seis de esos ocho conjuntos normativos.

b) En otros casos, se ha previsto en el plan de estudios una o más asignaturas cuya denominación se refiere, en concreto, a uno o varios de los sectores normativos integrantes de la materia mercantil. Así ocurre en algunas universidades gallegas, como la de A Coruña (que tiene una asignatura de 6 créditos ECTS básica denominada *Derecho societario y cooperativo*⁵) y la de Santiago de Compostela (con una asignatura obligatoria, de la misma carga docente, llamada *Derecho societario*⁶). Al analizar con más detalle las guías docentes publicadas de ambas, sin embargo, resulta que los contenidos incluidos no solo corresponden al sector normativo del Derecho de sociedades, sino también (aunque en menor medida) al Estatuto jurídico del empresario. En el caso de Santiago, se contempla, además, una asignatura optativa de 6 créditos ECTS llamada *Derecho concursal y cambiario*⁷, que ofrece a los estudiantes que lo deseen la posibilidad de extender su formación a esos otros sectores jurídico-mercantiles.

También cabe adscribir a este grupo el caso de Valencia, aunque con algunas variantes respecto a las anteriores. Su plan de estudios únicamente prevé materia jurídico-mercantil en una asignatura de 4,5 créditos denominada *Derecho de sociedades*⁸, con contenidos exclusivamente de ese sector normativo, pero que tiene carácter optativo y forma parte de un itinerario específico sobre asesoramiento empresarial y laboral.

c) Finalmente, el supuesto más frecuente (al menos entre los consultados) es que los planes de estudios de Relaciones Laborales contengan una asignatura denominada *Derecho de la empresa*, aunque de la lectura de las respectivas guías docentes o fichas se deduce que sus contenidos varían de unos casos a otros. En algunas universidades, el contenido de esta asignatura es *exclusivamente* Derecho Mercantil (como en

2. http://www.ull.es/view/centros/derecho/Segundo_7/es (fecha de consulta: 13-07-2013)

3. http://www.usal.es/webusal/files/Grado%20Relaciones%20Laborales%20y%20RRHH%202012-2013_0.pdf (fecha de consulta: 13-07-2013)

4. <http://seguimiento.calidad.unileon.es/descargas/RRLL20121001-214-6-25-2013-03-21-14-48-45.pdf> (fecha de consulta: 13-07-2013)

5. http://www.udc.es/ensino/detalleEstudio/index.html?curso=&page=Cod_Materia&codigo=660G01V01&codigoMateria=660G01006 (fecha de consulta: 13-07-2013)

6. http://www.usc.es/es/centros/rlaborais_lugo/materia.html?materia=74773&ano=64 (fecha de consulta: 13-07-2013)

7. http://www.usc.es/es/centros/rlaborais_lugo/materia.html?materia=74794&ano=64 (fecha de consulta: 13-07-2013)

8. <http://www.uv.es/fatwirepub/Satellite/universitat/es/asignaturas-1285846094474.html?idA=33596&idT=1309> (fecha consulta: 13-07-2013)

la de Huelva⁹, cuya guía incluye contenidos que abarcan prácticamente casi todos los sectores normativos que integran esta disciplina, o la de Alicante¹⁰, cuya ficha alude al Derecho de sociedades y los contratos mercantiles). En otras, en cambio, los contenidos de Derecho mercantil en la mencionada asignatura no son exclusivos, sino *compartidos con los de otras disciplinas*. Así, por ejemplo, en el Grado de la Universidad de Sevilla¹¹ se establecen contenidos de Derecho mercantil (estatuto del empresario, sociedades, competencia, propiedad industrial o títulos valores) junto a otros de Derecho Civil (teoría general de obligaciones y contratos, protección del crédito, Derecho de daños), indicándose como área responsable la de Derecho Civil. Un supuesto parecido es el de la Universidad de Zaragoza¹², donde se prevé una asignatura básica de 6 créditos ECTS denominada *Elementos de Derecho de la empresa* que, junto a los contenidos de Derecho Mercantil (estatuto del empresario, propiedad industrial, sociedades, concursal) incluye otros de Derecho Financiero y Tributario. De la guía publicada deriva un reparto equitativo (al 50%) de la carga lectiva entre ambas materias jurídicas.

Del breve ejercicio práctico llevado a cabo, cabe destacar dos conclusiones. La primera es que, en la gran mayoría de los planes examinados, se localizan ciertos contenidos de Derecho mercantil, aunque su forma de inserción sea desigual en todos ellos. Como excepción, puede citarse algún ejemplo, como la Universidad de Oviedo, en cuyo plan de estudios no hemos detectado ninguna asignatura (incluidas básicas, obligatorias y optativas) que tenga relación directa con el Derecho mercantil¹³.

La segunda conclusión es que se aprecia una gran heterogeneidad, manifestada principalmente en dos aspectos: en la selección de los contenidos jurídicos-mercantiles que deciden incluirse en el plan de estudios y, sobre todo, en la definición de las asignaturas que los incluyen, siendo diversa no solo su denominación sino también su naturaleza (básica, obligatoria u optativa), así como la carga lectiva que se les atribuye.

A la vista de estas conclusiones, es procedente formular una propuesta personal donde se especifiquen los contenidos jurídico-mercantiles que se estiman aconsejables en el ámbito de estos estudios, así como las razones que han justificado las elecciones realizadas en su formulación.

9. http://www.uhu.es/erel/grado/doc/fichas/primerero/derecho_empresa_presencial.pdf (fecha de consulta: 13-07-2013)

10. <http://cvnet.cpd.ua.es/webcvnet/planestudio/planestudiond.aspx?plan=C104#> (fecha de consulta: 13-07-2013)

11. http://www.us.es/estudios/grados/plan_178/asignatura_1780002 (fecha de consulta: 13-07-2013)

12. <http://titulaciones.unizar.es/asignaturas/28513/index13.html> (fecha de consulta: 13-07-2013)

13. <http://econo.uniovi.es/gradorrh#3> (fecha de consulta: 13-07-2013)

3. PROPUESTA DE CONTENIDOS MÍNIMOS: QUÉ Y CUÁNTO DERECHO MERCANTIL

En el momento de elaborar una propuesta sobre los contenidos de Derecho mercantil a incluir en nuestra guía docente ideal para el Grado en Relaciones Laborales, es preciso elegir entre dos alternativas posibles.

Una primera alternativa sería escoger un enfoque *omnicompreensivo*, que ofrezca una visión amplia de esta disciplina y abarque la mayor cantidad posible de los sectores normativos que conforman esta disciplina. Este planteamiento, sin embargo, no parece ser el más adecuado si nos enfrentamos a una materia de tanta complejidad técnica como esta, especialmente cuando todos ellos van a quedar integrados en una sola asignatura, cuya carga lectiva, en el mejor de los casos, será de 6 créditos ECTS. Si a ello añadimos que esta asignatura suele ubicarse en primer o segundo curso, donde es frecuente que muchos alumnos aún no hayan alcanzado el grado de madurez que razonablemente cabe esperar en un estudiante universitario de cursos superiores, el riesgo de que un elevado porcentaje de los alumnos no alcance los resultados del aprendizaje proyectados será muy alto.

Parece augurar más probabilidades de éxito, por el contrario, un enfoque *selectivo*, en el que se escojan los contenidos en función del entorno, atendiendo a las demás asignaturas del título y a sus principales salidas profesionales, con posible diseño de itinerarios alternativos. En todo caso, como tratará de razonarse a continuación, debe considerarse un mínimo imprescindible los contenidos de dos sectores normativos: *Estatuto del empresario* y *Derecho de sociedades*.

Una buena parte de los contenidos globales de la titulación que nos ocupa consiste en el análisis de las relaciones jurídicas resultantes de la celebración de un contrato de trabajo, siendo el empresario la contraparte contractual del trabajador, principal protagonista y destinatario de las normas laborales. El artículo 1.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) ofrece una definición relativa de los empresarios que, como el propio precepto señala, solo es útil “*a los efectos de esta Ley*”¹⁴. El conocimiento del estatuto jurídico del empresario permitirá que el estudiante de Relaciones Laborales identifique los elementos que se consideran esenciales o definitorios de esta figura para la rama del Derecho que típicamente se dedica a su estudio. Una vez sentadas estas bases, será posible establecer correctamente las relaciones que existen entre conceptos como “empresario individual”, “empresario

14. “A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior –los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena–, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”.

social”, “profesional liberal” o “trabajador autónomo”, como presupuesto necesario para afrontar el análisis del concreto régimen jurídico aplicable a cada uno de ellos. Por si el panorama no fuera ya suficientemente complejo, a estos sujetos se ha añadido recientemente una nueva figura (el llamado “emprendedor”), cuyos contornos jurídicos son enormemente difusos, pero a la que el legislador ha dado carta de naturaleza a través de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización¹⁵.

No puede ignorarse, por otro lado, que la figura clásica del *comerciante* que tuvo en mente el legislador del siglo XIX en la elaboración del aún vigente Código de comercio de 1885 hace tiempo ya que dejó paso al *empresario*, ya sea mercantil, industrial o de servicios. En la realidad económica del siglo XXI, este empresario suele presentarse con frecuencia bajo alguna de las formas de sociedad mercantil (especialmente sociedad anónima y sociedad limitada). Es inexcusable, por tanto, la inclusión del *Derecho de sociedades* en nuestro diseño de planificación ideal y, como se ha visto en el apartado anterior, este sector normativo es una constante en todos los planes de estudios que hemos tenido la oportunidad de consultar, aunque su configuración concreta difiera de unos a otros. Dentro de este mismo sector, aunque con señas de identidad propias, cabe encuadrar también el estudio de las *entidades de economía social*.

Estas entidades son la herramienta principal elegida por el legislador español para cumplir el mandato constitucional, dirigido a los poderes públicos, de promover y fomentar formas eficaces de participación de los trabajadores en la empresa y de establecer los medios necesarios para su acceso a la propiedad de los medios de producción, con alusión expresa al necesario fomento de las sociedades cooperativas (art. 129.2 CE). Su conexión con varios de los campos de actuación profesional de los egresados de la titulación (agentes de empleo y desarrollo local; asesoramiento para el autoempleo; intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de políticas sociolaborales, etc.¹⁶) conduce a atribuir a las entidades de economía social un papel destacado en nuestra propuesta. Sin perjuicio de que su configuración esencial y su delimitación respecto a las formas sociales capitalistas deban incluirse entre los contenidos mínimos de la asignatura obligatoria destinada al estudio del Derecho

15. Cfr. BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013. La definición de emprendedor prevista en el art. 3 de la Ley no resulta demasiado esclarecedora, aunque ha mejorado algo si la comparamos con otras que se barajaron durante la tramitación parlamentaria. Según el indicado precepto, “*Se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional [el Proyecto de Ley aludía, simplemente, a una actividad económica productiva], en los términos establecidos en esta Ley*”. Más allá de la inclusión expresa de los profesionales liberales en el concepto de “emprendedor”, no vemos en qué puede diferenciarse este último de un “empresario”, al menos desde la perspectiva del Derecho mercantil.

16. *Libro blanco* (ANECA, 2005), pp.190, 317, 319.

mercantil, es aconsejable un desarrollo ulterior de estas nociones básicas en una asignatura optativa, donde pueda abordarse con más detalle el régimen jurídico aplicable a cada una de las diversas estructuras organizativas que pueden considerarse entidades de economía social¹⁷.

A los dos sectores normativos citados sería conveniente añadir, a mi juicio, algunas nociones básicas de un tercero: el *Derecho concursal*. Las enormes implicaciones que para el trabajador tiene que su empresario sea declarado en estado de insolvencia, incluida la posibilidad de que el propio trabajador pueda verse arrastrado a una situación de crisis patrimonial irreversible, son aspectos que, desgraciadamente, están muy presentes en la realidad económica que vivimos. Un visión general del significado, los fines y las fases del procedimiento concursal atribuirá al estudiante la destreza suficiente para entender las especialidades que la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC) prevé en el ámbito de las relaciones laborales para situaciones de insolvencia del empresario (cfr., entre otros, los arts. 64, 65 y 66 LC).

4. ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE. REFLEXIONES SOBRE EL "CÓMO"

De acuerdo con los objetivos marcados para este trabajo, en los anteriores apartados se ha centrado la atención en el análisis y valoración de los contenidos de la materia *Derecho mercantil* en el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Estos contenidos deben encontrar reflejo en un conjunto de *conocimientos* relacionados con esta materia que el estudiante ha de adquirir, una serie de *habilidades y destrezas* que ha de desarrollar para ser capaz de aplicarlos en la práctica y, finalmente, en ciertas *actitudes y valores* necesarios para el ejercicio profesional en el campo de actuación elegido por el egresado entre las distintas salidas profesionales que ofrece esta titulación. El conjunto de estos tres elementos suele identificarse con el concepto de *competencia* (DE MIGUEL *et al.*, 2005, pp. 22-30).

En las memorias de los títulos de Grado se definen distintas clases de competencias que se asocian con estos estudios, y en las fichas de cada una de las materias o asignaturas se realiza un diseño de las competencias correspondientes. Siendo esto así, no se exige al profesor que realice un esfuerzo por determinar las competencias que han de desarrollar sus estudiantes, sino que este las encuentra predefinidas cuando inicia el proceso de enseñanza. Debe tenerse en cuenta, asimismo, que las

17. Según el art. 5.1 LES, "forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación [...]".

competencias de esta materia deberán estar relacionadas e interconectadas con las propias de la titulación.

En atención a lo anterior, y sin detenernos en un complejo análisis de las competencias definidas en un cierto número de planes de estudios, este último apartado del trabajo se destinará a realizar algunas observaciones generales sobre los métodos de enseñanza del Derecho mercantil que podrían ser más apropiados cuando sus destinatarios sean estudiantes de un Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Como punto de partida en la elección de las metodologías para la enseñanza, debe partirse de que estamos tratando con una materia peculiar desde un doble punto de vista: cuantitativo (por tener atribuida una carga docente reducida, que suele estar entre los 6 y los 12 créditos ECTS de un total de 240) y cualitativo (porque desempeña en el marco de este título una función complementaria, contribuyendo a la formación jurídica “básica” del estudiante, entendiendo el adjetivo entrecomillado en el sentido de “no laboral”).

Puede ser compartida la opinión, bastante generalizada, de que no es recomendable la utilización de un solo método de enseñanza, sino la combinación estratégica de varios. El método ha sido caracterizado, de una manera sencilla, como “*el conjunto de procedimientos didácticos que tienden a dirigir el aprendizaje*” (VEGA VEGA, 2008, p. 32). En particular, y siempre desde la perspectiva del título y la materia a los que este estudio está orientado, trataremos de reflexionar sobre la pertinencia o no de diversos métodos de enseñanza (una aproximación general al método o *forma de proceder del profesor para desarrollar su actividad docente*, y una descripción de los principales métodos docentes, puede verse en DE MIGUEL DÍAZ, Mario [Dir.] (2005), pp. 81-108).

Comenzaremos señalando algunos métodos que, por distintas razones, no parecen adecuados en este ámbito, como el aprendizaje basado en problemas (ABP) o el orientado a proyectos (PBL según sus siglas en inglés¹⁸).

Se trata de métodos complejos y arriesgados cuyo objetivo prioritario no es la adquisición de conocimientos de una especialidad sino, en el caso del ABP, “*un desarrollo integral del profesional en formación*” (FONT RIVAS, 2004, p. 9) y, en el caso del PBL, aplicar en proyectos reales, con técnicas propias de la investigación, las habilidades y conocimientos adquiridos previamente (DE MIGUEL DÍAZ, Mario [Dir.] (2005), p. 99). En el supuesto que nos ocupa, la total ausencia de conocimientos previos del estudiante en materia jurídico-mercantil (y la escasez de los jurídico-privados que posee) hace que su adquisición deba considerarse un objetivo

18. *Project-Based Learning*.

primordial de la enseñanza, especialmente cuando ello depende de una asignatura única y, por tanto, no habrá ya más oportunidades en otros cursos de la titulación. La usual ubicación del Derecho mercantil en primero o segundo curso es otro motivo adicional para descartar el método de aprendizaje orientado a proyectos, pues este debe reservarse para los últimos cursos y, preferentemente, para asignaturas anuales (cfr. DE MIGUEL DÍAZ, Mario [Dir.] (2005), p. 99).

Cabe augurar mejores resultados en el aprendizaje con la utilización de otros métodos, aunque sean menos innovadores, para la enseñanza del Derecho Mercantil en el Grado en Relaciones Laborales. Una sabia combinación de lección magistral, resolución de casos prácticos y aprendizaje cooperativo puede ser una buena fórmula en este contexto.

Las denostadas lecciones magistrales dan buenos frutos si se acompañan de presentaciones en clase y/o de la entrega de esquemas u otros materiales didácticos que ayuden a mantener la concentración del estudiante y les sirvan de guía. No tienen por qué consistir en una mera exposición unilateral de contenidos, ya que el profesor puede dar pie a la intervención de los estudiantes y fomentar su reflexión sobre los puntos más problemáticos de los temas que se aborden.

En cuanto al método del caso, puede servir de instrumento para el análisis de documentos mercantiles y de resoluciones administrativas o judiciales, acercando al estudiante a la aplicación práctica de esta rama del Derecho (vid. los resultados de algunas experiencias reales de enseñanza del Derecho Mercantil basada en este método en VARGAS VASSEROT, 2009, pp. 202-205 y en HERNÁNDEZ SÁIZ, E., 2001, pp. 12-15). Finalmente, el trabajo autónomo y la interacción de los estudiantes, entre sí y con el profesor, podría fomentarse con la introducción de alguna modalidad de aprendizaje cooperativo, como puede ser la elaboración y exposición colectiva de trabajos grupales sobre algunos contenidos de la asignatura, previamente elegidos por los integrantes de cada grupo.

5. CONCLUSIONES

Tras la completa implantación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la mayoría de las Universidades de nuestro país, no resulta ocioso detenerse en un análisis crítico de la estructura y los contenidos incluidos en el correspondiente plan de estudios, en el marco de los procesos de seguimiento del título dirigidos a garantizar que su aplicación se orienta al logro de los objetivos definidos en el mismo. En este trabajo se ha centrado la atención en una asignatura concreta: el Derecho Mercantil.

Un somero repaso a los contenidos fundamentales que conforman esta extensa disciplina jurídica, unido a la clara identificación de la finalidad que se persigue al

incluirla en este concreto plan de estudios, permiten constatar la necesidad de hacer una selección equilibrada, y debidamente motivada, de los contenidos relevantes a estos efectos. Las conclusiones alcanzadas en este estudio pueden resumirse en dos: en primer lugar, se ha hecho una propuesta razonada de contenidos jurídico-mercantiles que no deben faltar en este Grado; en segundo lugar, se han realizado algunas sugerencias sobre el método más adecuado para alcanzar los objetivos de aprendizaje marcados.

En cuanto a la primera cuestión, se han identificado dos bloques normativos, de entre los varios que conforman la disciplina que nos ocupa, respecto de los cuales todo Graduado en Relaciones Laborales debería tener un dominio suficiente: el Estatuto jurídico del empresario y el Derecho de sociedades. Respecto a un tercer bloque normativo, el Derecho concursal, también se considera necesario que el egresado acredite haber alcanzado una visión general del significado, los fines y las fases del concurso de acreedores. Asimismo, se ha justificado la conveniencia de que el título incluya la posibilidad de ampliar conocimientos, siquiera de forma optativa, en relación con las llamadas “entidades de economía social”. Finalmente, en materia metodológica, se ha realizado una valoración de diversos métodos de enseñanza en conexión con las características específicas de la asignatura Derecho Mercantil en el marco del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Al respecto, se concluye que la combinación de lección magistral, resolución de casos prácticos y aprendizaje cooperativo sería una buena fórmula en este contexto.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2005), *Libro blanco del título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, ANECA.
- DE MIGUEL DÍAZ, Mario [Dir.] (2005), *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el Espacio Europeo de Educación Superior*, disponible en http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/42/42376/modalidades_ensenanza_competencias_mario_miguel2_documento.pdf.
- FONT RIVAS, A., “Las líneas maestras del aprendizaje por problemas”, disponible en http://www.ub.edu/mercanti/abp_ejes.pdf.
- HERNÁNDEZ SÁINZ, Esther (2011), “Experiencias de aprendizaje del Derecho mercantil a través de la jurisprudencia”, disponible en http://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/view/45.
- PEÑAS MOYANO, María Jesús; RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, A.; PEÑAS MOYANO, Benjamín; ESTEBAN RAMOS, Luisa María; SÁNCHEZ PACHÓN, Luis Ángel

(2010), “Métodos cooperativos en la enseñanza del derecho: una aproximación al derecho mercantil en las aulas de facultades no jurídicas”, *Revista de Educación y Derecho*, núm. 2, abril-septiembre, pp. 195-213.

VARGAS VASSEROT, Carlos (2009), “El método del caso en la enseñanza del Derecho: experiencia piloto de un piloto novel”, *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, vol. 2, nº 4, pp. 193-206.

VEGA VEGA, José Antonio (2008), *Metodología docente en Derecho Mercantil*, *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, núm. 20, pp. 29-69.