

ESTUDIOS

TÉCNICAS DE INNOVACIÓN DOCENTE EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

MARÍA ELISA CUADROS GARRIDO
ALEJANDRA SELMA PENALVA
DIRECTORAS

JOSÉ MARÍA RÍOS MESTRE
COORDINADOR

THOMSON REUTERS

ARANZADI

MARÍA ELISA CUADROS GARRIDO Y ALEJANDRA SELMA
PENALVA
Directoras

JOSÉ MARÍA RÍOS MESTRE
Coordinador

TÉCNICAS DE INNOVACIÓN DOCENTE EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autores

| | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| SELMA PENALVA, ALEJANDRA | FERNÁNDEZ GARCÍA, ANTONIO |
| MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA | NAUMOWICZ, KAMILA |
| BLASCO JOVER, CAROLINA | PÉREZ DEL PRADO, DANIEL |
| MORARU, GRATIELA FLORENTINA | MARTÍNEZ MOYA, JUAN |
| HERNÁNDEZ LÓPEZ, INMACULADA | SALAS PORRAS, MARÍA |
| LÓPEZ INSUA, BELÉN | MANEIRO VÁZQUEZ, YOLANDA |
| SANZ SAÉZ, CONCEPCIÓN | RÍOS MESTRE, JOSÉ MARÍA |
| CUADROS GARRIDO, ELISA | FRANCONI, ANDREA |
| MARÍN MALO, MIRENTXU | LLORENS ESPADA, JULEN |
| FERRARO, FRABIZIO & GIAMPÁ, GIANLUCA | MARTÍNEZ FÉREZ, JESÚS |

Primera edición, 2021

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

La Editorial se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

Por tanto, este libro no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos o cualquier otro medio, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo, por escrito, del titular o titulares del copyright.

Thomson Reuters y el logotipo de Thomson Reuters son marcas de Thomson Reuters

Aranzadi es una marca de Thomson Reuters (Legal) Limited

© 2021 [Thomson Reuters (Legal) Limited / María Elisa Cuadros Garrido y Alejandra Selma Penalva (Dirs.) y José María Ríos Mestre (Coord.)]

© Portada: Thomson Reuters (Legal) Limited

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Camino de Galar, 15

31190 Cizur Menor (Navarra)

ISBN: 978-84-1390-420-7

DL NA 1520-2021

Printed in Spain. Impreso en España

Fotocomposición: Editorial Aranzadi, S.A.U.

Impresión: Rodona Industria Gráfica, SL

Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11

31013 - Pamplona

Índice General

PRÓLOGO

I PARTE GENERAL

INNOVACIÓN DOCENTE EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1

LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ALEJANDRA SELMA PENALVA

1. **Obstáculos ocultos a la plena igualdad entre mujeres y hombres. La influencia del género en el acceso a las titulaciones universitarias**
2. **El reto pendiente de las universidades españolas: la formación universitaria en cuestiones de género**
3. **La discriminación por maternidad (y paternidad) en las herramientas de evaluación**
4. **Discriminación por género en las salidas profesionales y otros problemas**
5. **Bibliografía**

2

UNA PROPUESTA DE EVALUACIÓN CONTINUA

JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO

1. **Docencia expositiva y docencia interactiva: la evaluación continua como elemento esencial de un sistema mixto**
2. **La importancia de la planificación: el papel del aula virtual**
3. **El desarrollo de la docencia en un contexto narrativo**
4. **Una propuesta de sistema de evaluación continua**
 - A) *Cuestionarios*
 - B) *Actividades interactivas*
 - C) *Trabajos a lo largo del curso*
 - D) *Cuestionario de repaso*

5. *Exitus probat acta*

3

LA DOCENCIA DUAL COMO RESPUESTA A LA COVID-19 Y LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO: ALGUNAS PROPUESTAS PEDAGÓGICAS PARA FACILITAR LA INTERIORIZACIÓN DE LA DISCIPLINA EN EL NUEVO CONTEXTO

CAROLINA BLASCO JOVER

- 1. De la docencia en línea durante el confinamiento a la docencia dual o híbrida: el favor por la presencialidad... y por otro modo de enseñar en el aula**
- 2. Técnicas, prácticas y comportamientos para llevar a cabo la docencia dual**
- 3. A modo de conclusión**

II

TÉCNICAS DE INNOVACIÓN DOCENTE EN EL CONTEXTO ACTUAL: APRENDIZAJE COLABORATIVO EN LA ENSEÑANZA ONLINE Y SEMIPRESENCIAL DEL DERECHO LABORAL

4

EL USO DE TEAMS EN LA DOCENCIA: VENTAJAS Y DESVENTAJAS

GRATIELA FLORENTINA MORARU

- 1. La docencia en tiempos de pandemia: una adaptación obligada a las nuevas tecnologías**
- 2. La docencia y las nuevas tecnologías**
- 3. El uso de teams: ventajas**
- 4. Teams y sus debilidades**
- 5. Bibliografía**

5

EL TRABAJO EN EQUIPO DE ALUMNADO APLICADO A LA DOCENCIA PRÁCTICA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INMACULADA HERNÁNDEZ MORALES

1. Introducción

- A) La jurisprudencia como metodología en la docencia práctica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

B) Estado de la cuestión: dificultades en la realización de las actividades prácticas

2. Aplicación del aprendizaje cooperativo a la docencia práctica del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: objetivos

3. Metodología

A) Preparación previa de los materiales por el profesor

B) Introducción a la actividad y división del alumnado en grupos

C) Desarrollo de la actividad en dos etapas

a) Trabajo autónomo

a') Aplicación del método Kanban y uso de Trello

b) Trabajo en equipo. Discusión de gabinete

D) Evaluación de la Actividad

4. Conclusiones

5. Referencias

6

IMPLEMENTACIÓN DE LAS HABILIDADES Y ACCIÓN COMUNICATIVA EN EL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO

BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

1. Formación en competencias y habilidades comunicativas en el proceso de aprendizaje del Derecho del Trabajo

2. La contextualización del Derecho Social del Trabajo en el conjunto de ramas del saber: investigación *versus* actividad docente

3. Propuesta metodológica para el desarrollo de las habilidades comunicativas e investigadoras

A) Derecho del Trabajo y cine

B) Experiencia docente: las vicisitudes extintivas del contrato de trabajo y su puesta en escena

4. Bibliografía

7

TRABAJO EN GRUPO Y APRENDIZAJE COOPERATIVO: UNA EXPERIENCIA DOCENTE APLICADA AL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCHA SANZ SÁEZ

1. Introducción

2. **El aprendizaje basado en proyectos ante la asignatura de Derecho de la Seguridad Social**
3. **La conveniencia del trabajo en equipo como instrumento clave en el aprendizaje cooperativo en esta disciplina**
4. **Metodología**
5. **Conclusiones**
6. **Bibliografía**

8

LOS OBJETIVOS ODS EN LA DOCENCIA DE DERECHO DEL TRABAJO

M.^a ELISA CUADROS GARRIDO

1. Delimitación

2. ODS en Derecho del Trabajo en la universidad de Murcia

A) La necesidad de desencadenar en los universitarios un pensamiento crítico

B) Trabajo sobre mejora de Convenios Colectivos con ODS

C) Oferta de líneas de investigación de TFG y TFM desde el departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia relacionadas con los ODS

a) Estudios de Grado

a´) Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

b´) Grado en *DERECHO* y *doble Grado en Derecho y ADE*

b) Estudios de Máster

a´) TF Máster en Abogacía

b´) TF Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

c´) TF Máster Prevención Riesgos Laborales

c) Recapitulación

d) Un paso más: creación de una plataforma

3. Reflexiones finales

4. Bibliografía

9

UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MIRENTXU MARÍN MALO

1. Introducción

2. El aprendizaje basado en proyectos

- A) *Planificación*
- B) *Presentación del proyecto*
- C) *Ejecución del proyecto*
- D) *Evaluación*

3. La aplicación del sistema de aprendizaje basado en proyectos a la asignatura de prevención de riesgos laborales

- A) *Planificación*
- B) *Presentación del proyecto*
- C) *Ejecución del proyecto*
- D) *Evaluación*

4. Conclusión

5. Bibliografía

III

LA RELEVANCIA DE LOS ASPECTOS TECNOLÓGICOS DE LA INNOVACIÓN DOCENTE DEL DERECHO SOCIAL

10

THE TEACHING LABOUR LAW AND THE ACCESS TO DATABASES OF JURISPRUDENCE

FRABIZIO FERRARO Y GIANLUCA GIAMPÀ

- 1. The study of labour law**
- 2. Teaching of labour law. Methods and contents**
- 3. Tools for teaching: access to databases of jurisprudence**
- 4. Bibliography**

11

CONTACTOS, PANTALLAZOS Y BLOGS: RECURSOS PARA LA DOCENCIA EN DERECHO DEL TRABAJO

ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA

- 1. Introducción**
- 2. Los contactos**
- 3. Los pantallazos**
- 4. Los blogs académicos**
- 5. Conclusiones**
- 6. Bibliografía**

12

PRIVACY AND PERSONAL DATA PROTECTION IN THE VIRTUAL TEACHING-REGULATIONS, RISKS AND GOOD PRACTICES

PHD KAMILA NAUMOWICZ

- 1. Introduction**
- 2. Legal regulations and risks regarding personal data processing in online teaching**
- 3. Good practices and guidelines**
- 4. Conclusions**

13

EL USO DE TWITTER COMO HERRAMIENTA DOCENTE

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

- 1. Introducción**
- 2. Contenido del proyecto**
- 3. Principales resultados**
- 4. Conclusiones**
- 5. Bibliografía**

IV

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DOCENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

14

APUNTES Y MATERIALES SOBRE LA FORMACIÓN JUDICIAL ESPECIALIZADA (SOCIAL) EN ESPAÑA

JUAN MARTÍNEZ MOYA

- 1. Advertencia preliminar: planteamiento y contexto de la formación judicial**
- 2. El factor humano en la formación jurídica judicial**
 - A) Justicia y talento humano*
 - B) La formación jurídica derecho-deber*
 - C) La formación jurídica como cuestión ética*
- 3. Un modelo de formación: la escuela judicial**
 - A) Misión*
 - B) Premisa normativa de partida: el artículo 433 bis de la LOPJ*
 - C) Planes de formación inicial y continua. Generalidades*

- D) *El método del caso*
 - a) El caso cerrado
 - b) El caso secuenciado
 - c) El caso abierto
- E) *Otras herramientas docentes*
 - a) Plataforma Moodle
 - b) Las simulaciones
- F) *Formación en competencias*

4. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en los planes de formación del poder judicial

- A) *Como especialidad formativa en permanente avance y expansión*
- B) *La formación previa en materia social como vía de acceso a la carrera judicial*
- C) *La formación adquirida en materia social como vía de promoción. Los/as especialistas de lo social*
- D) *Los Planes docentes. En particular, los aspectos formativos en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
 - a) Plan de formación inicial especializado en materia social: contenidos temáticos y seminarios
 - b) Plan de formación continua para la jurisdicción social: formatos pedagógicos y contenidos
- E) *El CENDOJ y los instrumentos tecnológicos en el ámbito de la formación especializada social. La herramienta de cálculo de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo*
 - a) La herramienta de cálculo de indemnizaciones de extinción de contrato de trabajo
 - b) Automatización y estereotipación de resoluciones judiciales frecuentes en el orden social
- F) *La Red de Especialistas en Derecho de la Unión Europea (REDUE)*

5. Dos apuntes finales

- A) *El Poder Judicial y su deber de difusión del conocimiento jurídico*
- B) *Un balance (positivo) sobre las acciones formativas en el Poder Judicial*

15

TRABAJOS FIN DE ESTUDIOS SOBRE DISCIPLINAS LABORALES A PARTIR DE LA COLABORACIÓN CON CLÍNICAS JURÍDICAS PRO BONO

MARÍA SALAS PORRAS

A modo de introducción...

- 1. El papel de los trabajos fin de estudios en el proceso enseñanza aprendizaje diseñado desde el EEES**
- 2. Las clínicas jurídicas como herramienta docente y su incardinación en la estrategia de aprendizaje configurada a partir del plan bolonia**
- 3. Apuntes para la elaboración de trabajos fin de estudios sobre materias de contenido laboral en el contexto de las clínicas jurídicas *pro bono*: el caso de la clínica jurídica, social y medioambiental (Clinic-Lab UMA)**
 - A) Los primeros pasos...*
 - B) Medidas improvisadas*
 - C) Resultados obtenidos*
 - D) Propuestas de mejora*
- 4. Referencias bibliográficas**

16

INNOVACIÓN DOCENTE EN LA MATERIA DE DERECHO PROCESAL LABORAL

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ

- 1. La relevancia del estudio del derecho procesal laboral en el grado en relaciones laborales**
- 2. Consideraciones sobre el contenido de la materia**
- 3. Las técnicas docentes**
 - A) Clases expositivas*
 - B) Clases interactivas*
 - a) Aprendiendo a interpretar la realidad: los microcasos complementarios de la explicación teórica
 - b) Primera aproximación a la competencia judicial: la subasta
 - c) Los escritos procesales: la elaboración de una papeleta de conciliación y de una demanda
 - d) La puesta en práctica de lo aprendido: representación final de un juicio simulado
- 4. Bibliografía**

V

LA VIGENCIA INNOVADORA DE LOS ELEMENTOS TRADICIONALES DE DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO

17

LA ENSEÑANZA DEL DERECHO EN EL SISTEMA JURÍDICO CONTINENTAL EUROPEO

JOSÉ MARÍA RÍOS MESTRE

- 1. Introducción**
- 2. El Derecho continental: código y sistema**
- 3. Idea de Código**
- 4. Pandectas y sistema: la organización dogmática y conceptual del Derecho**
- 5. Materiales docentes I: el papel del Código**
- 6. Materiales docentes II: los manuales**
- 7. Docencia del Derecho continental I: apuntes**
- 8. Docencia del Derecho continental II: los maestros**
- 9. Breve referencia a otras culturas jurídicas: el caso ruso: la recepción del Derecho occidental**
- 10. Anexo**
- 11. Bibliografía**

18

EL CINE EN EL SALÓN VIRTUAL, COMO RECURSO DIDÁCTICO PARA LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO POST-PANDEMIA

ANDREA ISABEL FRANCONI

- 1. Introducción**
- 2. La aventura de enseñar en tiempos de COVID-19**
- 3. El cine como instrumento de acercamiento al objeto de estudio**
- 4. El cine como instrumento de acercamiento a los sujetos “de estudio” (y entre ellos)**
- 5. Reflexiones en torno a la primera experiencia cinematográfica en el aula en tiempos de aislamiento**
- 6. Conclusión**

19

CHARLES DICKENS Y LA OBRA “TIEMPOS DIFÍCILES” COMO EJERCICIO DIDÁCTICO PARA LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

JULEN LLORENS ESPADA

- 1. Contextualización del proyecto**
- 2. Obra a analizar**
- 3. Descripción de la actividad docente**
- 4. Cuestiones laborales en la obra literaria**
 - A) *Visión general*
 - B) *Movimiento obrero*
 - C) *Negociación colectiva*
 - D) *Prevención de Riesgos Laborales*
- 5. Bibliografía**

20

EL EMPLEO DEL MÉTODO SOCRÁTICO EN EL ANÁLISIS SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO

JESÚS MARTÍNEZ FÉREZ

- 1. Introducción**
- 2. El método socrático en ámbito educativo**
 - A) *Ámbito de aplicación docente*
 - B) *Elementos configuradores del método socrático*
 - C) *Presupuestos para la aplicación del método socrático*
- 3. Aplicación práctica al estudio y análisis de los accidentes de trabajo**
 - A) *Presupuesto inicial*
 - B) *Fases del método*
 - C) *Cuestiones sometidas a debate para la resolución del caso*
- 4. Conclusiones**
- 5. Bibliografía**

Prólogo

En la sociedad del siglo XXI han irrumpido con tal fuerza las nuevas tecnologías, que posiblemente se haya dado lugar a un cambio permanente en la prestación de ciertas actividades y servicios. Son precisamente estas nuevas herramientas digitales las que abren también un abanico de múltiples posibilidades docentes, permitiendo aplicar nuevas estrategias formativas, antes desconocidas, con las que se intenta convertir el proceso de enseñanza en un camino ameno, ágil y dinámico, fomentando con ello la implicación del alumnado.

La obra que el lector/a tiene en sus manos es resultado del esfuerzo colectivo de un grupo de profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad que han querido sintetizar cuáles son, hoy en día, estas nuevas formas de enseñar Derecho en general, y Derecho del Trabajo en particular, al mismo tiempo que se han ocupado de resumir las principales ventajas e inconvenientes de cada una de ellas, los resultados obtenidos en las primeras experiencias piloto implantadas en diversas Universidades españolas y europeas, y en general, todos los aspectos prácticos que permitan conocer tanto la forma funcionamiento como la eficacia vinculados de estas nuevas metodologías docentes.

El resultado es dar lugar a un texto útil, de fácil manejo que pueda servir como punto de referencia para cualquier persona interesada en aplicar técnicas de innovación docente a la docencia en general, y a la docencia universitaria en particular. Y es que, los nuevos estudiantes, nativos digitales, son capaces de

sacar el máximo partido a nuevas formas de enseñanza que, hasta hace pocos años eran desconocidas, y que, en cambio, hoy en día, resultan no sólo fáciles de implantar sino también, tremendamente efectivas a la hora de mejorar la implicación y rendimiento del alumnado.

En definitiva, esta obra persigue atender el objetivo común de inter-cambiar experiencias docentes relacionadas con la puesta en práctica de nuevas formas de enseñar Derecho del Trabajo, valorar los resultados obtenidos y compartir opiniones sobre la verdadera utilidad práctica de ciertas metodologías, contando con dos características que la hacen especial:

Por una parte, todas y cada una de las experiencias comentada en la obra corresponden a estrategias reales implantadas de forma efectiva en la docencia universitaria, por lo que no se está relatando una valoración teórica de la utilidad potencial de la medida, sino las impresiones reales suscitadas después de haberla aplicado efectivamente, al menos, durante un curso académico.

A su vez, se trata ésta de una de las escasas obras gestadas en el ámbito de la innovación docente universitaria que además incorpora la perspectiva internacional a sus resultados. Y es que, participan en ella docentes provenientes de diversas universidades españolas y también europeas, demostrándose con ello, no solo que las nuevas formas de enseñanza no son locales ni específicas de un territorio, sino más bien, propias de un contexto histórico y social que no se puede desconocer, sino también que, pese a las diferencias que presenta el ordenamiento jurídico de cada país, si coinciden en cambio las metodologías

docentes que se pueden considerar más apropiadas para transmitir los conocimientos propios de la disciplina, pues cada materia, independientemente del lugar geográfico o país en el que se imparte, presenta unas características y unos objetivos de aprendizaje sustancialmente comunes, como ocurre, sin duda alguna, con el Derecho del Trabajo.

En último lugar, debe advertirse que si se espera encontrar en este libro una mera repetición de fórmulas manidas, sobradamente conocidas ya por estudiantes y docentes, está equivocado. La redacción del texto nació con un objetivo claro: aportar fórmulas totalmente novedosas de enseñanza, muchas veces desconocidas, pero perfectamente adecuadas para suscitar en el alumnado el interés académico. El resultado es una obra clara, de fácil lectura y que pretende ser inspiradora para cualquier docente interesado en introducir nuevas metodologías docentes en las aulas universitarias.

DAVID MORILLAS FERNÁNDEZ

*Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de
Murcia*

I Parte general

Innovación docente en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

La enseñanza del Derecho del Trabajo con perspectiva de género

ALEJANDRA SELMA PENALVA

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

SUMARIO: 1. OBSTÁCULOS OCULTOS A LA PLENA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. LA INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL ACCESO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS. 2. EL RETO PENDIENTE DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS: LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN CUESTIONES DE GÉNERO. 3. LA DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD (Y PATERNIDAD) EN LAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN. 4. DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LAS SALIDAS PROFESIONALES Y OTROS PROBLEMAS. 5. BIBLIOGRAFÍA.

. OBSTÁCULOS OCULTOS A LA PLENA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. LA INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL ACCESO A LAS TITULACIONES UNIVERSITARIAS

Existe un factor que pocas veces se visibiliza vinculado a la desigualdad de género: la dificultad de acceso y permanencia en las aulas que sufren los estudiantes con menores ingresos. Salvo que demuestren una excelencia académica que les permita optar a una beca de estudios u obtener la exención de tasas que llevan aparejadas las matrículas de honor, la práctica demuestra que, estadísticamente, existen altas posibilidades de que abandonen sus estudios sin haber

obtenido el título académico que pretendían. Esta situación, los coloca en un perfil de baja cualificación en el mercado laboral y, por tanto, las hace difícil romper el círculo de pobreza familiar en el que se criaron, dando lugar, muchas veces, a lo que se conoce como pobreza intergeneracional¹.

La incidencia que la situación económica de un hogar familiar puede llegar a desplegar sobre el proceso formativo de las personas que lo integran, ha demostrado ser un factor importantísimo en la vida académica. En concreto, la epidemia mundial de coronavirus, durante el año 2020 ha agravado notablemente la situación descrita: por una parte, no se puede negar que la grave situación de crisis social, sanitaria y económica que atraviesa el mundo a raíz de la nueva epidemia de COVID-19, de la que no escapa España, ha generado un incremento de las situaciones de pobreza; por otra, con la misma importancia, debe resaltarse el hecho de que, como es sabido, la citada situación sanitaria, obligó a todos los ciclos formativos, tanto universitarios como no universitarios, a adaptarse a fórmulas de enseñanza no presencial (o semipresencial), lo que ha demostrado que existen nuevas grietas en el sistema, antes desconocidas. Y es que, las nuevas necesidades tecnológicas que la docencia *on line* genera, van a resultar especialmente difíciles de atender en aquellos hogares a los que la situación sanitaria haya dejado particularmente empobrecidos.

No se puede negar que el confinamiento forzoso actuó como un detonante que ha incentivado de forma exponencial la utilización de nuevas fórmulas de comunicación no presencial que posibilitan las nuevas tecnologías en todas las áreas de la vida, tanto

personales, como profesionales, y por supuesto académicas, intensificando al máximo el concepto de “sociedad digital” del que ya se venía hablando. Es en este contexto donde se descubre un nuevo reto social: acabar con la brecha tecnológica (o brecha digital) que, en esta nueva normalidad, aísla a los hogares con menos recursos.

En concreto, lo que antes se consideraba un mero complemento con fines de ocio, ha redimensionado su papel hasta convertirse en una herramienta de integración social esencial. Por este motivo, esta carencia de recursos desempeña un papel demoledor sobre el rendimiento académico de los estudiantes, que se ven imposibilitados de seguir con normalidad el desarrollo de las clases. Lo que muchas veces pasa desapercibido es que, esta brecha tecnológica, en la práctica, también se encuentra íntimamente conectada a cuestiones de género, situación que es imprescindible visibilizar, con el fin de poder erradicar las causas que la motivan.

Estadísticamente se ha comprobado que, gran parte de los hogares sin recursos suficientes para atender, con fines académicos, las necesidades digitales de los miembros que la integran son hogares monoparentales. Pero no solo eso. También los datos anuales de nuestro país permiten comprobar que, más del 90% de los hogares monoparentales españoles están a cargo de una mujer que, muchas veces a demás, será la que se ocupe del sustento económico de la familia en exclusiva².

Pero la conexión que existe entre la brecha digital y la brecha de género no acaba ahí. Sin duda influye en esta desigualdad económica en la que tienen más riesgo de

encontrarse los hogares en los que el único cabeza de familia es una mujer el hecho de que, mujeres y hombres, todavía no hayan encontrado una igualdad laboral plena. Desigualdad que se incrementa además cuando la mujer en cuestión se encuentra encuadrada dentro de uno de los colectivos que, *a priori*, presentan menos oportunidades de colocación³. Al ser las mujeres las más más afectadas por la elevada temporalidad y parcialidad de las que adolece nuestro mercado de trabajo⁴, su situación económica, al carecer de ahorros, suele quedar más afectada ante la pérdida de un puesto de trabajo. Al mismo tiempo hay que poner de manifiesto que el colectivo femenino es el que se dedica con más frecuencia a las tareas de atención y cuidado de la familia, lo que repercute en la continuidad, duración o dedicación diaria a su actividad profesional, con su consiguiente reflejo en su retribución mensual, provocando la ya conocida brecha de género en salarios y pensiones. De esta forma, la práctica demuestra que, las situaciones de pobreza extrema recaen con más frecuencia sobre hogares femeninos y, por lo tanto, sin ayudas públicas, sus convivientes no tendrán las mismas oportunidades de formación e integración social que al resto de familias, dando lugar así a que la pobreza intergeneracional se perpetúe.

Aunque nuestras Universidades públicas han puesto en marcha diversas herramientas para evitar que la desigualdad económica impida la continuación de los estudios de nuestros jóvenes (como la campaña “Ningún estudiante atrás” de la Universidad de Murcia), no está de más, concienciar a las nuevas generaciones de que los problemas de conciliación, la precariedad laboral y la diferencia salarial entre mujeres y hombres desencadenan efectos sociales mucho más graves de lo que a primera vista pudiera parecer.

. EL RETO PENDIENTE DE LAS UNIVERSIDADES SPAÑOLAS: LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN CUESTIONES DE GÉNERO

Por lo que al Derecho del Trabajo se refiere, no cabe duda alguna de que las asignaturas jurídico-laborales incluyen en su temario el estudio de todos y cada uno de los aspectos relevantes en la disciplina necesarios para garantizar el respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres: los estudiantes finalizan sus estudios conociendo a la perfección cuáles son los derechos de conciliación que pueden disfrutar, independientemente de su sexo, los trabajadores por cuenta ajena, valoran el alcance de las nuevas medidas destinadas a facilitar que los trabajadores autónomos compatibilicen su actividad profesional con la atención de hijos y familiares, examinan las distintas consecuencias jurídicas que, en el ámbito empresarial, puede llegar a desplegar la violencia de género y el acoso laboral, analizan las distintas consecuencias que desencadenan los actos discriminatorios, prestando especial atención a los despidos calificados como nulos, practican el funcionamiento de la inversión de la carga probatoria en los procesos laborales, conocen la aplicabilidad del art. 50 ET ante situaciones de discriminación laboral, y saben perfectamente encuadrar, según su gravedad, los incumplimientos laborales relacionados directa o indirectamente con cuestiones de género, en las distintas conductas tipificadas en la LISOS, ahora bien, hay cuestiones sobre las que resulta interesante insistir:

Cada Centro debe responsabilizarse de que la formación en género se encuentre presente en los respectivos planes de estudios de las titulaciones que imparte. Para ello no es necesario que exista una asignatura

específica exclusivamente dedicada a la impartición de la citada materia, sino que la perspectiva de género esté incluida, de forma transversal, en el contenido de alguna o algunas de las asignaturas, garantizando que el temario incluya las cuestiones básicas sobre la materia que el alumnado necesitará conocer en su vida profesional.

Para lograr este objetivo, debería recomendarse que la comisión académica de cada titulación, a título orientativo, clarificase cuáles son esos aspectos básicos, vinculados a la igualdad de género, propios de cada titulación, profesión o disciplina, con el fin de visibilizarlos y revalorizar su importancia.

Con esta finalidad de reforzar los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas que integran la titulación, sería interesante recomendar que, cada Facultad, realizase, en colaboración con el alumnado, minivideos informativos, de uno o dos minutos de duración, expuestos en abierto en la página web de la correspondiente titulación, destinados a difundir conocimientos básicos sobre cuestiones de género, importantes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad (por ejemplo, se puede insistir en el concepto de violencia de género, acoso, discriminación, conciliación, etc.).

De la misma forma, resulta esencial para garantizar una correcta formación en materia de igualdad de género, articular mecanismos para que, sin coste añadido, el alumnado pueda recibir una constante actualización de sus conocimientos, facilitándoles acceder a las novedades que, legal o judicialmente, se han producido sobre la materia. En este sentido, destacan los cursos

que cada año organizan sobre la materia las Escuelas de Práctica profesional adscritas a las distintas Facultades (en especial, las Escuelas de Práctica Jurídica y Escuelas de Práctica Laboral), a las que pueden acceder tanto los estudiantes universitarios como los antiguos alumnos de deseen actualizar sus conocimientos, permitiéndoles analizar las reformas normativas más recientes y discutir, entre profesionales, las consecuencias más importantes que desencadenarán y, al mismo tiempo, tener una visión lo más práctica posible, sobre los últimos pronunciamientos acaecidos empleando lo que ha empezado a denominarse “inter-pretación con perspectiva de género”.

Desde otro punto de vista, la práctica demuestra que se puede rentabilizar el elevadísimo consumo de entretenimiento audiovisual que realizan nuestros jóvenes para reforzar cuestiones esenciales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. De esta forma, se consigue, por una parte, hacer más amenas las sesiones lectivas y favorecer el debate del alumnado, y por otra, potenciar el trabajo autónomo del estudiante, que suele realizar con precisión y puntualidad este tipo de actividades prácticas menos tradicionales. También puede resultar una herramienta muy útil para reforzar los conocimientos adquiridos en las sesiones presenciales a distancia a las que, con tanta frecuencia, ha obligado a recurrir el confinamiento provocado por la epidemia. Cada día, existen numerosas facetas del Derecho laboral que quedan reflejadas en escenas de películas o series, con tal realismo, que se convierten en una fuente inagotable de casos prácticos virtuales, mucho más visuales y amenas que los tradicionales casos prácticos basados exclusivamente en el planteamiento de un problema. Y es que este tipo de aprendizaje pretende emular con la mayor fiabilidad

posible el ejercicio profesional al que estos estudiantes deberán enfrentarse al finalizar sus estudios, en el que necesariamente se verán obligados a valorar e interpretar la realidad con el fin de ayudar a defender los intereses de sus clientes.

Por ese motivo, hay que visibilizar el hecho de que, el cine y la televisión, además de ser formas de ocio, pueden convertirse también en unas herramientas muy eficaces de aprendizaje de las disciplinas jurídicas en general, y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en particular⁵. De esta forma, el cine y la televisión, utilizadas como herramientas de aprendizaje del Derecho del Trabajo, además de una mayor implicación del alumnado, consiguen acercar al estudiante a las particularidades prácticas del Derecho, dando lugar a una “simulación de realidad” prácticamente perfecta, preparándolo para el ejercicio práctico de la profesión⁶. Y en especial, este contenido audiovisual suele mostrar, directa o indirectamente, muchos ejemplos de discriminación por razón de género en el ámbito laboral: cuestiones tales como las relaciones laborales no declaradas, la mano de obra extranjera que no cuenta con permiso de trabajo en España, la diferencia entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos, el trabajo amistoso, benévolo y de buena vecindad, las entrevistas de trabajo, la forma del despido, el despido nulo, las relaciones laborales especiales de altos cargos, deportistas profesionales, empleados de hogar o artistas en espectáculos públicos, las vicisitudes de la relación laboral, la negociación colectiva, el ejercicio legítimo del poder de dirección del empresario, la buena fe en el desarrollo de la relación laboral (sobre todo, por lo que respecta al alcance de la competencia desleal), la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, la prestación

por desempleo, la pensión de jubilación o la baja por cuidado de hijos, la violencia de género y la igualdad y no discriminación en el empleo, entre otras muchas, son habituales como complemento a la trama principal de series y películas. Por lo tanto, este tipo de materiales, en particular, resultan especialmente útiles para demostrar, con máxima fiabilidad, como pueden desarrollarse en el ámbito laboral ejemplos de discriminación directa o indirecta por razón de género, y preparar al alumnado, para que sea capaz de reconocerlos durante su futuro ejercicio profesional, y actuar en consecuencia para que no pasen desapercibidos.

Por último, se debe destacar otra estrategia docente con excelentes resultados formativos en materia de igualdad de género: organizar visitas anuales a juicios laborales para visibilizar los conflictos que, sobre esta materia, suelen llegar a conocimiento de nuestros jueces y tribunales. Resulta una experiencia práctica muy útil pues permite al alumnado tener un contacto real con el ejercicio práctico del derecho del trabajo, potencia su implicación personal con la lucha contra la brecha de género y la discriminación laboral de la mujer, al mismo tiempo que aprende estrategias de defensa que podrán serle muy útiles en su futuro ejercicio profesional, mejorando sus competencias y habilidades de defensa de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

. LA DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD (Y ATERNIDAD) EN LAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

Aunque a fecha de hoy todas las Universidades públicas cuentan con un plan de igualdad destinado a garantizar

la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todavía son pocas las Universidades que incluyen al alumnado entre los colectivos que potencialmente podrán resultar beneficiarios de las estrategias incluidas en el citado texto. Y es que no se puede olvidar que la normativa vigente, únicamente configura esta obligación de elaborar planes de igualdad como una medida destinada a favorecer la igualdad de género entre los trabajadores por cuenta ajena⁷, olvidando individualizar la compleja situación en la que se encuentran las Administraciones públicas en general, y las Administraciones públicas con finalidad docente en particular, a la hora de garantizar la igualdad de género en su ámbito de aplicación, en el que no solo existen empleados con contrato de trabajo, sino también, trabajadores autónomos contratados, funcionarios, usuarios o ciudadanos implicados (en este caso, alumnado y egresados de las respectivas titulaciones, que pueden requerir los servicios de la Universidad).

Es en este contexto donde se aprecia que el alumnado universitario todavía sufre ciertos factores de discriminación indirecta por razón de género, que muchas veces pasan desapercibidos, y sin que, por el momento, los planes de igualdad vigentes en la mayoría de las Universidades españolas hayan reparado en este extremo. En la mayor parte de ocasiones, estas prácticas lesivas se materializan a través de un comportamiento o exigencia aparentemente neutro pero que, valorado en su conjunto, genera un resultado o un efecto más gravoso sobre personas de sexo femenino, lo que hace especialmente complejo, detectarlas y erradicarlas.

En concreto, los principales ejemplos de discriminación indirecta se encuentran en la forma de evaluación que

recogen las guías docentes de las respectivas asignaturas. Y es que, todavía existen muchas disciplinas que optan por ofrecer una puntuación específica y diferenciada de la asociada al examen final, que se puede obtener únicamente por asistencia a sesiones concretas (normalmente, prácticas o seminarios, dado que, normativamente, la asistencia a clases teóricas es voluntaria en las Universidades públicas), establecida como irrecuperable e insustituible para el alumnado que no asista. Aunque a primera vista pueda pasar desapercibido, se trata ésta de una forma de evaluación que puede perjudicar seriamente a las personas cuyas cargas familiares, de forma regular o excepcionalmente, les impiden asistir a las citadas sesiones (normalmente, mujeres)⁸.

Por ese motivo, debería exigirse en todas las guías docentes la utilización de criterios alternativos de puntuación que permitan, a aquellas personas que no puedan asistir con regularidad a las sesiones lectivas, compensar al 100% la puntuación perdida, realizando una prueba o actividad adicional el mismo día del examen final, reclamando la nulidad, por introducir un factor de discriminación indirecta, de cualquier otro sistema de evaluación que no tenga en cuenta estas circunstancias, pues provocaría la invisibilización en las aulas universitarias de los problemas de conciliación socialmente asociados al sexo femenino, impidiéndoles alcanzar la calificación final que su esfuerzo merece.

Pero no solo eso. El gran salto a la digitalización de las aulas a que ha dado lugar la reciente epidemia de coronavirus, obliga ahora a sugerir que, este tipo de actividades puntuables, al menos mientras continúen las restricciones sanitarias, se retrasmitan también en directo, a través del aula virtual (utilizando las distintas

aplicaciones de las que actualmente disponen nuestras Universidades, como Zoom, Teams, Google Meet, BB Collaborate, etc.), facilitando la asistencia “a distancia” del alumnado⁹, alternativa que puede resultar especialmente útil para las personas que tengan cargas familiares en estos tiempos tan complejos en los que la atención de las cargas familiares puede llegar a ser más difícil que nunca¹⁰.

Pero no es éste el único problema asociado a la maternidad (o paternidad) del alumnado. Desde un punto de vista muy diferente, se hace necesario visibilizar las serias dificultades a las que se enfrentan las personas que han tenido un hijo para continuar sus estudios durante el año siguiente a su nacimiento. Y es que, aunque no existen cifras concretas que permitan deducir qué porcentaje de abandono de los estudios obedece a situaciones de maternidad o paternidad reciente, ha llegado el momento de exigir un trato similar al que reciben los trabajadores por cuenta ajena que tienen un hijo. Y es que si en el contexto laboral está perfectamente admitido y asumida la suspensión del contrato por nacimiento de un hijo ¿por qué no empezar a extender este derecho al ámbito universitario?

Por ese motivo, se hace necesario que nuestras Universidades implanten un protocolo específico de actuación ante las situaciones de maternidad y paternidad del alumnado. Se trata de un procedimiento especialmente importante en el caso de las estudiantes de sexo femenino, pues son las que atraviesan las vicisitudes propias del proceso biológico del embarazo y la lactancia, muchas veces, difícilmente compatibilizables con la asistencia regular a las clases. De esta forma, si la estudiante lo desea, podría activar,