

Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.

Especialidad: Formación y Orientación Laboral

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Curso 2016/2017

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER:

***PROPUESTA EDUCATIVA CONSTRUCTIVISTA
PARA EL MÓDULO PROFESIONAL
DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EN EL CICLO FORMATIVO
DE GRADO SUPERIOR EN DIETÉTICA.***

***Bloque Temático:
NEGOCIACIÓN Y CONFLICTO COLECTIVO***

Autora: **SARA CORRAL ÁLVAREZ**
Tutora: **Azucena Escudero Prieto**

Fecha de presentación: 3 de julio de 2017

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
1. Justificación y objetivos.....	3
2. Estructura y metodología empleada	4
PRIMERA PARTE: CONTEXTUALIZACIÓN: EL COLEGIO SAFA-GRIAL DE VALLADOLID	6
1. Características del Centro Educativo.....	7
2. La Comunidad Educativa del Colegio Safa-Grial	12
3. Organización y estructura del Centro Educativo	14
4. Documentos institucionales del Centro.....	17
5. El módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en el Colegio Safa-Grial.....	19
SEGUNDA PARTE: DISEÑO Y DESARROLLO DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA	25
1. INTRODUCCIÓN.....	26
1.1. Justificación de la programación	26
1.2. Contextualización de la programación	27
2. ELEMENTOS CURRICULARES DE LA PROGRAMACIÓN	33
2.1. Objetivos de la programación.....	34
2.2. Criterios de evaluación	38
2.3. Contenidos conceptuales de la programación.....	44
2.4. Contenidos transversales de la programación.....	46
3. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS.....	48
4. METODOLOGÍA DIDÁCTICA	52
4.1. Principios metodológicos	52
4.2. Actividades de enseñanza y aprendizaje.....	53
5. UNIDADES DE TRABAJO	54
UNIDAD DE TRABAJO 1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO ...	54
UNIDAD DE TRABAJO 2: LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (I) .	59
UNIDAD DE TRABAJO 3: LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (II)	64
UNIDAD DE TRABAJO 4: LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES.....	69

UNIDAD DE TRABAJO 5: LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	74
UNIDAD DE TRABAJO 6: LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	80
UNIDAD DE TRABAJO 7: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	85
UNIDAD DE TRABAJO 8: EL DERECHO DE REUNIÓN	90
UNIDAD DE TRABAJO 9: LA ACCIÓN INSTITUCIONAL	94
UNIDAD DE TRABAJO 10: CONCEPTO Y TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	99
UNIDAD DE TRABAJO 11: EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO	104
UNIDAD DE TRABAJO 12: LOS ACUERDOS COLECTIVOS	109
UNIDAD DE TRABAJO 13: EL DERECHO DE HUELGA	114
UNIDAD DE TRABAJO 14: EL CIERRE PATRONAL	119
UNIDAD DE TRABAJO 15: EL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA SU RESOLUCIÓN	123
6. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS	129
7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	130
8. PLAN DE EVALUACIÓN	131
TERCERA PARTE: PROPUESTA EDUCATIVA CONSTRUCTIVISTA	135
1. El Constructivismo en la Formación Profesional	136
1.1. El placer de descubrir a Richard P. Feynman	138
1.2. Diseño Instruccional Piagetiano	143
1.3. La teoría tripartita de la inteligencia exitosa de Sternberg	147
2. Incorporación de mi Propuesta a la Programación Didáctica	149
3. Reflexión crítica sobre la Propuesta Educativa	150
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	152
BIBLIOGRAFÍA	153
ANEXOS	156

RESUMEN

Los procesos de enseñanza y aprendizaje del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral deben estructurarse en torno a una programación didáctica que elimine las principales barreras a que se enfrentan los estudiantes: la falta de conocimientos previos sobre Derecho, el desinterés por una materia ajena a los contenidos propios de su currículo y la percepción del mundo laboral como algo ajeno a ellos. La propuesta educativa diseñada tiene como objetivo eliminar esos problemas, así como la adquisición por el alumnado de una serie de contenidos conceptuales y transversales. Ello se lleva a cabo a través de una metodología constructivista innovadora basada en tres claves: proporcionar experiencias previas a los estudiantes directamente relacionadas con su ciclo formativo; enseñarles a comprender y exponer conceptos jurídicos más allá de la mera memorización; e incorporar ejercicios de evaluación que ayuden a desarrollar sus procesos mentales. Dicha propuesta se contextualiza en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética impartido en el Colegio Safa-Grial de Valladolid, aunque resulta adaptable a otros ciclos del sistema de Formación Profesional español.

PALABRAS CLAVE: Educación, Formación Profesional, Formación y Orientación Laboral, Derecho, Programación Didáctica, Constructivismo, Dietética.

ABSTRACT

The teaching and learning processes of Professional and Vocational Training subject should be structured around a course syllabus that removed the main barriers faced by students: the lack of knowledge about law, the lack of interest in a matter unrelated to the contents of their resume and the perception of the world of work as something alien to them. The educational proposal designed aims to eliminate those problems, as well as the acquisition by students of a series of transverse and conceptual contents. This is carried out through an innovative constructivist methodology based on three keys: provide experiences directly related to its training cycle students; teach them to understand and expose legal concepts beyond the mere memory; and incorporate assessment exercises to help develop their mental processes. The context of this proposal is the superior grade formative course in Dietetics taught at Colegio Safa-Grial of Valladolid, although it is adaptable to other formative courses of the Spanish Professional Training system.

KEY WORDS: Education, Professional Training, Professional and Vocational Training, Law, course syllabus, Constructivism, Dietetics.

INTRODUCCIÓN

1. Justificación y objetivos

El presente Trabajo de Fin del Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, en la especialidad de Formación y Orientación Laboral, de la Universidad de Valladolid, recoge y concentra las enseñanzas adquiridas en dicho máster en una **propuesta educativa** de aplicación en la impartición del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. Dicha propuesta incluye la programación de una parte del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral –la relativa a relaciones colectivas de trabajo o “Negociación y Conflicto Colectivo”– para el Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética impartido en el Colegio Safa-Grial de Valladolid. No obstante este contexto específico, proporciona una **estructura, metodología y principios** que, tras ser adaptados a cada Ciclo Formativo en cuestión, pueden ser empleados en cualquier ciclo. Por ello, resulta muy útil para **iniciarse en la profesión docente con unas bases sólidas y, a la vez, flexibles**.

Con este trabajo se pretende además mostrar la adquisición de las **competencias generales y específicas** que exige la normativa para el ejercicio de la docencia en la Formación Profesional española, así como el logro de los **objetivos generales y específicos** que se pretenden alcanzar con el estudio del máster. En este sentido, el trabajo ha sido elaborado respetando la configuración establecida en la Guía Docente de la asignatura “Trabajo de Fin de Máster” en la especialidad “Formación y Orientación Laboral”, en cumplimiento de la Resolución de 3 de febrero de 2012, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Máster (BOCYL de 15 de febrero de 2012); el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; el Real Decreto 1834/2008, de 8 de noviembre, por el que se definen las condiciones de formación para el ejercicio de la docencia en la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y las enseñanzas de

régimen especial y se establecen las especialidades de los cuerpos docentes de enseñanza secundaria; y la Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.

2. Estructura y metodología empleada

La estructura de este trabajo consta de tres partes estrechamente relacionadas entre sí:

- **Primera parte: Contextualización: El Colegio Safa-Grial de Valladolid.** En esta parte se realiza una introducción al Colegio Safa-Grial de Valladolid, en especial a su centro de Bachillerato y Formación Profesional de la calle Ruiz Hernández, así como al módulo profesional de Formación y Orientación Laboral tal como se imparte en el mismo. Puesto que en él llevé a cabo mi periodo de Prácticas Externas, me servirá como contexto para desarrollar mi propuesta educativa.
- **Segunda parte: Diseño y desarrollo de la Programación Didáctica.** En esta parte del trabajo se ha elaborado la programación didáctica del bloque temático sobre “Negociación y conflicto colectivo” del módulo de Formación y Orientación Laboral para el citado Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética del curso 2017/2018 en dicho centro educativo, siguiendo los principios metodológicos explicados ampliamente en la tercera parte del trabajo.
- **Tercera parte: Propuesta Educativa Constructivista.** La última parte del trabajo recoge una propuesta de innovación docente basada en un modelo constructivista que mezcla las teorías de tres autores: Feynman, Piaget y Sternberg. Además, se incorpora como anexo la concreción de dicha propuesta en la Unidad de Trabajo impartida durante el periodo de Prácticas Externas, con el fin de mostrar su viabilidad a un plan de estudios real y de profundizar en el trabajo sobre la misma.

Para la elaboración de este Trabajo de Fin de Máster se han tenido en cuenta los contenidos curriculares y metodológicos del conjunto de asignaturas cursadas durante el máster, tanto las de la parte específica, de carácter psicopedagógico y social, como las propias de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, así como las del módulo de la asignatura de Prácticas Externas.

PRIMERA PARTE:
CONTEXTUALIZACIÓN:
EL COLEGIO SAFA-
GRIAL DE VALLADOLID

1. Características del Centro Educativo

En primer lugar, analizaré la naturaleza y modelo educativo del Centro, los orígenes y evolución histórica del actual colegio, su entorno y estructura, el horario y los niveles educativos que oferta, con especial referencia a los Ciclos Formativos que se imparten, todo ello centrándome especialmente en el centro de Bachillerato y Ciclos Formativos de este Colegio.

El Colegio Safa-Grial de Valladolid es un centro educativo de naturaleza **privada concertada**, de carácter confesional católico y cuya oferta abarca todos los niveles educativos, como luego se desarrollará. Fue la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (en adelante, LODE), la que introdujo en nuestro sistema educativo español la red dual de centros docentes que hoy existe y recoge el artículo 108 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante, LOE): por un lado, los sostenidos con fondos privados –centros privados-, y por otro lado, los sostenidos con fondos públicos, diferenciando entre estos los centros públicos y los centros privados concertados. Este último **régimen de conciertos**, en el que se enmarca el Colegio Safa-Grial –en régimen de concierto singular, en virtud de la Orden Ministerial de 26 de septiembre de 1978, modificada el 16 de septiembre de 1987-, fue asimismo creado a raíz de la citada LODE, y su regulación actual parte del Título IV de dicha Ley -artículos 47 a 63, algunos de los cuales siguen vigentes en esta materia- y continúa con los artículos 116 y 117 de la LOE/LOMCE. Es interesante destacar en este momento el artículo 51 de la LODE que, en consonancia con el artículo 27 de la Constitución Española, establece la obligación de impartir gratuitamente las enseñanzas concertadas objeto del régimen de conciertos.

Respecto a su **carácter confesional católico**, el artículo 50 de la LODE establece que los centros concertados se considerarán asimilados a las fundaciones benéfico-docentes a efectos de la aplicación a los mismos de los beneficios fiscales y no fiscales que se reconozcan a dichas entidades e independientemente de cuantos otros les pudiesen corresponder en consideración a la actividad educativa que desarrollen. En este sentido, la titularidad del Colegio Safa-Grial es la jesuita **Fundación Padre Marín Triana**,

que inspira al centro su **modelo educativo** basado en el **humanismo cristiano**; esto es, defiende la plena realización de cada estudiante sobre los principios del Cristianismo. A través de estos, se busca el desarrollo integral – cognitivo, del saber hacer, estético, afectivo, social, ético, religioso- del alumnado, con respeto a su propia personalidad. Se trata, al fin, de crear una comunidad educativa que forme personas libres, preocupadas por los demás y con una mentalidad crítica, en la que el alumnado se configura como piedra angular, pero sin olvidar al resto de la sociedad educativa.

En cuanto a los **orígenes y evolución histórica**, el Colegio Safa-Grial de Valladolid nace de la reorganización de varios centros de la ciudad, constituyendo una completa obra educativa inspirada por el Padre Manuel Marín Triana. Se pueden situar los orígenes del Colegio **Sagrada Familia** a finales del siglo XIX, momento en que la “Asociación Católica de Escuelas y Círculo de Obreros” (1881) inició su obra educativa creando en la calle Ruiz Hernández una escuela nocturna para adultos y una escuela diurna para hijos de obreros, oferta educativa que se amplió años después con la creación de una escuela gratuita regida por las Esclavas del Sagrado Corazón para las hijas de dichos obreros. En 1924 dicha obra educativa de la “Sagrada Familia” se inauguró, siendo sus titulares entonces la Casa Social Católica (entidad fundadora de la citada Asociación Católica) y la Caja de Ahorros Popular. Respecto al **Centro Grial**, su origen se encuentra en dos secciones filiales fundadas por la citada Casa Social Católica: la Filial número 2 del Instituto Nacional de Bachillerato Zorrilla y la Filial número 4 del Instituto Nacional de Bachillerato Núñez de Arce. Posteriormente, en los años setenta, ambos centros son cedidos a la Caja de Ahorros Popular y reorganizados en cuatro centros: los dos citados, más el Colegio Virgen de la Luz y el Instituto Profesional de la Mujer, situándose entonces el Colegio Sagrada Familia en la calle Guadalete, su actual ubicación. Con la aprobación de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (en adelante, LOGSE), la obra educativa se modifica de nuevo para adaptarse al nuevo sistema (Orden del Ministerio de Educación de 6 de octubre de 1998), configurándose con sólo dos Centros: el Sagrada Familia, en la calle

Guadalete, y el Grial, en la calle Ruiz Hernández. El siguiente paso histórico llega el 14 de junio de 2005, cuando se crea la citada Fundación Padre Marín Triana, que asume la titularidad de los citados dos centros para gestionar la obra educativa de la Casa Social Católica. Finalmente, en el año 2015 se produce la unificación de ambos colegios, creándose el actual Colegio Safa-Grial, **un único colegio que posee tres sedes** con distinta oferta formativa en cada uno:

- La sede para Educación Infantil y Primaria, en la calle Guadalete, número 2.
- La sede para Educación Secundaria Obligatoria, en la calle Guadalete, número 3.
- Y la sede para Bachillerato y Ciclos Formativos, en la calle Ruiz Hernández, número 14.

Centrándome en el centro de la calle Ruiz Hernández, es importante hacer algunas referencias a su **entorno** y estructura. El edificio se halla inmerso en el casco antiguo de la ciudad de Valladolid, muy próximo al edificio histórico de la Universidad y a la Catedral, con entrada por una de las calles con más historia de la ciudad -precisamente, en su número 14, estuvo la casa señorial donde se alojó San Ignacio de Loyola en el siglo XVI-. Dicho clima cultural favorece la participación del Colegio en toda la oferta formativa que ofrece la ciudad, tanto por su proximidad a las distintas instituciones administrativas –Ayuntamiento, Cámara de Comercio, Teatro Calderón, museos, etc.-, como a la infraestructura industrial y empresarial de la ciudad. Respecto a la **estructura** física del centro, este está compuesto por tres pabellones –“A”, “B” y “C”- y dos patios. El acceso a aquel se realiza por el pabellón “A”, destinado tanto a alumnos de Bachillerato, como de Ciclos Formativos; consta de cuatro plantas y posee un Aulario, un Aula de Dibujo, un Laboratorio de Ciencias, una de las dos Salas de Profesores con que cuenta este Centro, la Secretaría y dos despachos que albergan la Dirección y la Jefatura de Estudios correspondiente a estos niveles educativos. El pabellón “B”, también de cuatro plantas, acoge exclusivamente a alumnos de Ciclos Formativos y Formación Profesional Básica, y consta de tres Laboratorios, con

sus correspondientes aulas, un aula y un taller para el Ciclo de Cuidados Auxiliares de Enfermería y una Aula de Informática, así como una segunda Sala de Profesores y el Despacho del Orientador. En tercer lugar, el pabellón “C” acoge en su única planta el Salón de Actos, la Biblioteca, una Capilla, dos aulas de Informática, un taller de Tecnología, dos Tutorías y un Despacho, así como un Gimnasio en una ala del patio en torno al cual se organiza el pabellón. Finalmente, es reseñable destacar cómo toda esta estructura se conecta con precisión gracias a la labor del Conserje, un profesional cuya ubicuidad sirve para mantener en perfecto estado día a día esta organización.

Respecto al **horario del centro**, desde hace unos años los alumnos de Bachillerato y Ciclos Formativos tienen repartidas las horas lectivas de forma irregular a lo largo de la semana. En concreto, durante este curso tienen la siguiente distribución: los lunes y los martes, de 8:00 a 14:45 horas; los miércoles, de 8:00 a 13:50 horas, y los jueves y viernes, de 8:00 a 13:00 horas.

En cuanto a los **niveles educativos** que oferta el Colegio Safa-Grial, el concierto educativo está suscrito durante el curso académico 2016/2017 para las siguientes cuarenta y cinco unidades:

- Seis Unidades para Educación Infantil.
- Doce Unidades para Educación Primaria.
- Ocho Unidades para Educación Secundaria.
- Ocho unidades para el Bachillerato en las modalidades de “Ciencias” y “Humanidades y Ciencias Sociales”.
- Tres Unidades para Ciclos Formativos de Grado Medio, en concreto, “Cuidados Auxiliares de Enfermería”, “Farmacia” y “Gestión Administrativa”, la cual actualmente no oferta el Centro.
- Seis Unidades para Ciclos Formativos de Grado Superior, en concreto, dos para “Administración y Finanzas”, dos para “Dietética” y dos para “Laboratorio Clínico y Biomédico”.
- Y, finalmente, dos Unidades para Formación Profesional Básica, correspondientes a Servicios Administrativos.

Centrándome en los **Ciclos Formativos** que se imparten en este Centro, son los siguientes:

a) Ciclos Formativos de Grado Medio:

a.1) **Cuidados Auxiliares de Enfermería**, regulado por el Real Decreto 546/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE de 5 de junio), y por el Real Decreto 558/1995, de 7 de abril, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado medio correspondiente al título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (BOE de 6 de junio).

a.2) **Farmacia y Parafarmacia**, regulado por el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE del 17 de enero de 2008), y por el Decreto 72/2009, de 24 de septiembre, por el que se establece el Currículo correspondiente al Título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia en la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 30 de septiembre).

b) Ciclos Formativos de Grado Superior:

b.1) **Administración y Finanzas**, regulado por el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE de 15 de diciembre), y por el Decreto 55/2013, de 22 de agosto, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en la Comunidad de Castilla y León (BOCyL de 28 de agosto).

b.2) **Dietética**, regulado por el Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el título de Técnico superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE de 2 de junio), y por el Real Decreto 548/1995, de 7 de abril, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Dietética (BOE de 2 de junio).

b.3) **Laboratorio Clínico y Biomédico**, regulado por el Real Decreto 771/2014, de 12 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE de 4 de octubre), y por el Decreto 62/2015, de 8 de octubre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico en la Comunidad de Castilla y León (BOE de 9 de octubre).

Toda esta obra educativa se sustenta por una **normativa** que parte de la Constitución Española y la legislación educativa internacional, y viene regulada por la legislación educativa española, como más adelante se desarrollará en la segunda parte de este trabajo. Asimismo, está inspirada por la legislación educativa especial del Concilio Vaticano II, la Congregación para la Educación Católica y la Conferencia Episcopal Española, con la especial influencia del fundador de la Cruzada de Santa María, el Padre Morales.

2. La Comunidad Educativa del Colegio Safa-Grial

La Comunidad Educativa es la savia que da vida a todo Centro Educativo. Se percibe en el día a día: sus pasillos –bulliciosos o silenciosos-, sus aulas, su diversidad, incluso sus conflictos y los métodos de resolución de los mismos, rasgo típico de la naturaleza humana que forma parte inherente de la profesión docente. Es este, como he dicho, un Centro de estructura compleja pero de envidiable buen funcionamiento, gracias a la profesionalidad del equipo docente y del Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS).

Respecto al **equipo docente**, la plantilla del curso académico 2016/2017 la conforman setenta y ocho profesores, además de otros miembros que se relacionarán en el apartado “3” de esta primera parte del trabajo. El Claustro recibe formación semanal de carácter humano y ético y pedagógico. Esta formación permanente es evaluada periódicamente y garantiza la adaptación del profesorado a las nuevas exigencias de la sociedad y permite crear un equipo innovador y motivado. Asimismo, dada la heterogénea y rica formación

del equipo docente, este participa directamente en las tareas de gestión de la empresa educativa: ya sea como administradores de la Fundación titularidad de la misma, como enlaces de Prevención, etc.

En cuanto a las **familias**, su participación en el centro es distinta, ya se trate de alumnos de Bachillerato –mayor relación de las familias con el centro-, o se trate de alumnos de ciclos –menor relación-, dado el distinto nivel de madurez de los mismos. En todo caso, los rasgos sociológicos de este grupo de la Comunidad Educativa son los de familias de perfil medio, con formación académica media o superior y un nivel socioeconómico medio; son mayoritariamente españolas, existiendo algunos alumnos hispanoamericanos y, puntualmente, búlgaros; y existe, como regla general, un buen clima familiar y con conflictos muy residuales. Asimismo, en desarrollo de los artículos cinco de la LODE y 119.4 de la LOE/LOMCE, que reconoce la libertad de asociación de los padres de alumnos como vía de participación de los mismos en el funcionamiento de los Centros educativos, existe en el Colegio Safa-Grial la **Asociación de Padres Padre Marín Triana**, que colabora con aquel para la consecución de los fines educativos que promueve.

El **alumnado** del Centro de Bachillerato y Ciclos Formativos del Colegio Safa-Grial es rico y variado, con predominio de mujeres y una alta tasa de ocupación en estos niveles educativos. La procedencia geográfica, social y académica de los estudiantes es muy heterogénea, dada la naturaleza de estos estudios y la posibilidad de opción de centros, lo que a su vez genera un clima carente de conflictos como regla general. Los alumnos de Bachillerato proceden mayoritariamente de Valladolid, en concreto de los barrios de Pilarica y Pajarillos, así como de Delicias, mientras que los de Ciclos Formativos llegan, no sólo de la ciudad, sino de otras poblaciones de Valladolid –Medina del Campo, Tordesillas, Tudela, Laguna, etc.- y de Palencia. Sólo excepcionalmente han existido alumnos con necesidades educativas especiales en dichos niveles. El comportamiento general de los estudiantes es bueno, de gran nivel colaborativo con el centro. Muestras de ello no son solamente su participación a nivel de Juntas de Delegados y Consejo Escolar (artículos 119.3 LOE/LOMCE), sino su implicación en las distintas actividades

culturales y formativas organizadas por el centro. El interés por los estudios es muy elevado especialmente en los alumnos de segundo de Bachillerato y de Ciclos de Grado Superior, lo cual se constata en estos en las encuestas de satisfacción realizadas en las empresas donde llevan a cabo su módulo de prácticas.

Finalmente, respecto al **PAS**, como se ha señalado *ut supra* la actividad del Personal de Administración y Servicios es fundamental para el buen funcionamiento diario del centro, destacando la profesionalidad y dedicación de los miembros que componen la Consejería y la Secretaría del Colegio.

3. Organización y estructura del Centro Educativo

Dado el origen y evolución histórica del Colegio Safa-Grial, su organización y estructura son complejas, pero con un impecable funcionamiento. La Ley no establece las mismas características organizativas para los centros públicos y para los privados y concertados; en este sentido, las **previsiones legales** que enmarcan la organización y estructura de este centro vienen presididas por el principio de autonomía pedagógica, organizativa y de gestión de los centros que consagra el artículo 120 de la LOE, y respetan lo establecido en el artículo 54 de la LODE, que fija los órganos mínimos con que deben contar los centros concertados –Director, Consejo Escolar y Claustro de Profesores-, así como en el Capítulo IV (artículos 6 a 24) del Decreto 49/2010, de 18 de noviembre, por el que se regula la organización y funcionamiento de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad de Castilla y León. En respeto a esta normativa, el Colegio Safa-Grial cuenta con una **peculiar organización y estructura** con dos rasgos diferenciadores y especiales:

- El **Equipo Directivo** está constituido por una Directora general y tres Directoras pedagógicas –una para Primaria, otra para Secundaria y una tercera para Bachillerato y Ciclos Formativos-, la Jefa de Estudios de Bachillerato y Ciclos Formativos y las Coordinadoras de Pastoral. Sus funciones aparecen

recogidas en la Programación General Anual y vienen a reproducir lo dispuesto en la normativa estatal y autonómica señalada.

- **Ausencia de Departamentos y de Proyecto Curricular en los Ciclos Formativos:** el artículo 11 del Decreto 49/2010 citado, establece que los Centros concertados contarán con los órganos de coordinación necesarios para garantizar la formación integral y de calidad, sin exigir la formación de Departamentos. Así pues, en el Colegio Safa-Grial no existen Departamentos didácticos ni un Proyecto Curricular para el nivel educativo de Formación Profesional; cada profesor organiza sus asignaturas o módulos de forma independiente, elaborando sus programaciones de forma autónoma y, eso sí, respetando el **principio de homogeneización** de las mismas que exige el equipo directivo.

- Como he señalado en el precedente apartado 2 de esta parte del trabajo, el equipo docente **participa activamente en la gestión administrativa del Colegio como empresa privada**. Así por ejemplo, los profesores del módulo de Formación y Orientación Laboral llevan a cabo las funciones de enlace con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por una parte, y la administración de la Fundación “Padre Marín Triana”, por otra. Como contrapartida, disponen de horas de apoyo fuera del horario lectivo para desarrollar esas funciones, sin perjuicio de las horas de guardia que les corresponden como al resto de profesorado, en las que han de estar a disposición del Centro.

Respecto a los **Órganos de Gobierno, participación y gestión** del Colegio Safa-Grial, son los siguientes:

a) Los órganos unipersonales de gobierno y gestión son el Director General, el Director Pedagógico, la Jefatura de Estudios, el Coordinador General de Etapa, el Coordinador General de Pastoral y el Administrador.

b) Los órganos colegiados de gobierno y gestión son el relacionado Equipo Directivo del Centro y el Equipo de Pastoral.

c) Los órganos colegiados de participación y gestión son el Consejo Escolar y su Sección de Enseñanzas Concertadas.

Dicho órganos tienen las funciones y competencias genéricas que recoge la reseñada normativa estatal y autonómica. Respecto al Equipo de Pastoral está formado por las siguientes personas: el Coordinador General de Pastoral, los Directores Pedagógicos, las Jefaturas de Estudios, los Coordinadores Generales de Etapa, los Coordinadores de Pastoral de etapas o niveles, los responsables últimos de las actividades pastorales, un representante de los grupos de acción pastoral, un representante de los tutores y un representante de los padres. Sus competencias son: proponer las líneas de acción evangelizadora del Centro, planificar las actividades pastorales, colaborar con el profesorado de Religión, responsabilizarse de los grupos de fe y extender la acción pastoral hacia las familias.

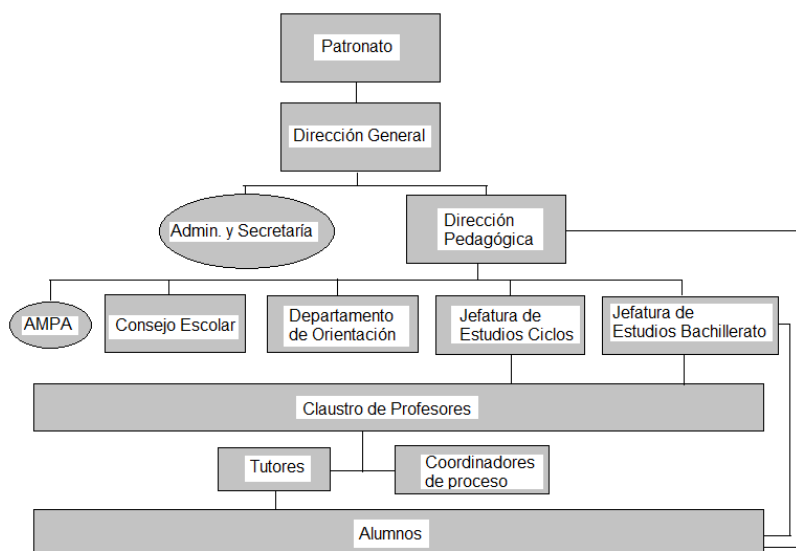
En cuanto a los **Órganos de Coordinación Educativa**, son los siguientes:

a) Los órganos unipersonales de coordinación educativa son el Coordinador de Orientación, el Coordinador Académico, el Coordinador de Ciclo, el Coordinador de Departamento y el Tutor.

b) Los órganos colegiados de coordinación educativa son el Consejo Pastoral, los Equipos Docentes, el Departamento de Orientación y otros Departamentos que se puedan constituir.

Asimismo, existe una Comisión de Coordinación Pedagógica, compuesta por la totalidad del profesorado, pero que funciona por etapas educativas, pues existen coordinadores pedagógicos de dos años e Infantil, de Primaria –primer, segundo y tercer ciclo-, y de Secundaria.

Dichos órganos tienen las funciones y competencias genéricas que recoge la reseñada normativa estatal y autonómica. Dada la **escasa aplicabilidad de estos órganos a los niveles educativos de Bachillerato y Ciclos Formativos**, no conviene en este momento reproducir aquellas. En función de todo lo expuesto, el organigrama del Colegio Safa-Grial es como sigue:



4. Documentos institucionales del Centro

El funcionamiento, características y naturaleza de los Centros Educativos españoles, públicos o privados, viene regulado por una serie de documentos que fijan el marco de acción de los mismos. Son los denominados “Documentos institucionales del Centro Educativo”, entre los que se encuentran el Proyecto Educativo del Centro, las Programaciones Didácticas, la Programación General Anual, las memorias, y el Reglamento de Régimen Interior.

El **Proyecto Educativo del Centro** (PEC) es el documento que recoge los valores, objetivos y prioridades de actuación de los Centros educativos, en consonancia con las características de su entorno social y cultural (artículo 121 de la LOE/LOMCE). Dicho artículo 121, en su párrafo 6, en relación con el artículo 115.1 de la LOE, establece que el PEC de los Centros privados concertados –que deberá hacerse público- incorporará su “carácter propio”, con respeto en todo caso a los derechos de los miembros de la Comunidad educativa. En este sentido, el artículo 33 del Reglamento de Régimen Interno del Colegio Safa-Grial determina que el PEC refleja el carácter propio del Centro y adecua los objetivos temporales a aquel en función de las características de la Comunidad Educativa, el entorno del Centro, la realidad social y las prioridades pastorales de la Iglesia católica. Dicho PEC se presentó

al inicio del curso académico 2008/2009 al Claustro y fue aprobado por el Consejo Escolar. Se elaboró tras llevar a cabo un estudio de situación realizado durante el curso académico 2005/2006, con la finalidad de detectar las áreas de atención preferente de la acción educativa. Actualmente se encuentra en fase de reforma, sin perjuicio de que anualmente se actualiza la parte curricular de dicho proyecto.

La **Programación General Anual (PGA)** es el documento que recoge todos los aspectos organizativos y de funcionamiento de un Centro y que se elabora al inicio de cada curso académico (artículo 125 LOE). La PGA del curso académico 2016/2017 recoge los datos de identificación del Colegio Safa-Grial de Valladolid, los principios en los que se sustenta su ideario, los objetivos educativos y líneas estratégicas para ese curso, los órganos y estructura anteriormente expuestos, así como los distintos proyectos que se llevarán a cabo a lo largo del curso.

Las **Programaciones Didácticas** no aparecen definidas en la LOE/LOMCE. Se trata de la concreción de los currículos educativos, con el fin de planificar y evaluar aquellos, y han de llevarse a cabo conforme al **Proyecto Curricular de la Etapa** correspondiente. Como se ha señalado, en el Colegio Safa-Grial, en virtud de la autonomía pedagógica que le confiere la LOE/LOMCE en su artículo 120.1 en relación con el 124.4, cada profesor elabora sus propias programaciones y no existen Proyectos Curriculares correspondientes a la etapa educativa de Ciclos Formativos. Todo ello en coherencia con los principios que establecen los documentos anteriores.

El **Reglamento de Régimen Interior (RRI)** es el documento que establece cada Centro educativo para dotarse de la organización que le permita desarrollar su proyecto, definiendo los derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa. En el Colegio Safa-Grial, este documento entró en vigor al inicio del curso académico 2016/2017, y es de aplicación a todos los niveles educativos y a todas las actividades complementarias y extraescolares que se lleven a cabo, en coherencia con la legislación vigente sobre medidas de convivencia, especialmente el Decreto 51/2007, de 17 mayo 2007, que regula los derechos y deberes de los alumnos

y la participación y los compromisos de las familias en el proceso educativo, y establece las normas de convivencia y disciplina en los Centros Educativos de Castilla y León.

Existen además otros documentos, como son las Memorias, el Plan de Convivencia para el curso académico 2016/2017, el Plan de Atención a la Diversidad, el Plan de Acogida, el Plan de Acción Tutorial y el Plan de Orientación Educativa y Psicopedagógica, cuyo contenido no se refiere generalmente al nivel educativo que nos ocupa.

Finalmente, es interesante señalar en este apartado cómo el conjunto de documentos institucionales se proyecta con una **visión constructivista y positiva**, que busca aunar la tradición y el respeto por los principios e ideales educativos del centro con la búsqueda de la excelencia a través de las metodologías didácticas más **innovadoras**. No sólo se reconocen estas en los niveles de Infantil, Primaria y Secundaria, sino que la innovación educativa cala los niveles de Bachillerato y Ciclos Formativos, a través de actividades como la Empresa Simulada y Farmacia Simulada, para los alumnos de los Ciclos de Administración y Finanzas y Farmacia, respectivamente, y todo gracias a la formación permanente que recibe el profesorado.

5. El módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en el Colegio Safa-Grial

El módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante, FOL) es un módulo profesional **incluido en todos los Ciclos Formativos** del sistema educativo español (artículos 22 y 23.1 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo), cuya finalidad es proporcionar una formación laboral y en Prevención de Riesgos Laborales que facilite el acceso al empleo o la reinserción laboral de sus destinatarios. Es impartido en el **primero** de los dos cursos que componen los Ciclos Formativos y con **diferente carga lectiva semanal**, en función de si dichos Ciclos se hallan aún regulados por la normativa de la LOGSE, que establecía una duración de dos horas semanales

para este módulo, o de la actual LOE/LOMCE, que amplía a tres las horas semanales de dicho módulo. En función de lo expuesto, en el Colegio Safa-Grial se imparte en los siguientes Ciclos:

- Ciclo Formativo de Grado Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería, perteneciente al sistema LOGSE y con **dos horas** a la semana.
- Ciclo Formativo de Grado Medio en Farmacia y Parafarmacia, perteneciente al sistema LOE y con **tres horas** a la semana.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Administración y Finanzas, perteneciente al sistema LOE y con **tres horas** a la semana.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética, perteneciente al sistema LOGSE y con **dos horas** a la semana.
- Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico, perteneciente al sistema LOE y con **tres horas** a la semana.

Como he señalado anteriormente, el Centro de Bachillerato y Ciclos Formativos del Colegio Safa-Grial de Valladolid tiene una peculiar estructura en la que **no existen Departamentos Didácticos ni un Proyecto curricular** para dicho nivel de Formación Profesional. Ello supone que la **planificación curricular, la organización y el funcionamiento** de los distintos módulos que componen los Ciclos Formativos se llevan a cabo exclusivamente por parte de cada profesor responsable con **plena autonomía**, eso sí, respetando el principio de **homogeneización** de las programaciones didácticas que fija el Equipo Directivo para la forma, el espíritu y los objetivos académicos de las mismas. En concreto, son dos los profesores encargados de la impartición de FOL en el Colegio, los cuales se ocupan también de la docencia de otros módulos: Relaciones en el Entorno de Trabajo, Simulación Empresarial, Documentación y Empresa e Iniciativa Emprendedora. Como, asimismo, realizan otras tareas de gestión administrativa para el Centro, ninguno de ellos tiene encomendada la tutorización de ningún curso.

Las **aulas** en las que se imparte este módulo son de dos tipos, por razones organizativas del Centro. Para los estudiantes del Ciclo de Cuidados Auxiliares de Enfermería existe un aula-taller de ámbito sanitario, de forma que,

en la parte delantera se dispone la pizarra, un ordenador con conexión a internet en la mesa del profesor, un cañón para proyectar y los distintos pupitres y sillas, y en la parte posterior se encuentran dos camas, una camilla, un sillón de Dentista, distintos maniquíes, un esqueleto, material de sanidad, etc. En los restantes Ciclos se trata de un aula tradicional con los mismos elementos que posee la de Cuidados Auxiliares de Enfermería en su parte delantera. A diferencia de lo que sucede en otras etapas educativas, cada aula es una pequeña ventana abierta al sector de actividad de ese Ciclo. Así por ejemplo, el aula taller de Cuidados Auxiliares de Enfermería está repleta de folletos sobre Movilización de Pacientes, Salud Bucodental, Lavado de Manos, etc., mientras que la de Dietética posee carteles con consejos nutricionales, tablas sobre el contenido calórico de los alimentos, recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, etc. Todas las clases están en su máxima ocupación de alumnos, con casi **treinta estudiantes** de los cuales prácticamente todos asisten diariamente.

En cuanto a las características del **alumnado**, los estudiantes de grado medio son mayoritariamente más jóvenes que los de grado superior y no han terminado el Bachillerato. Ello se observa en el nivel de las explicaciones, pues los contenidos son similares para ambos, así como la estructura de las clases. Como regla general no hay problemas de comportamiento; sólo en casos muy reducidos algún alumno muestra desinterés, pero no da problemas a la clase.

A pesar de la independencia organizativa y pedagógica de los docentes, son muchos los elementos curriculares que se desarrollan de forma análoga, encontrándose las mayores diferencias en cuanto a la forma de impartición de los contenidos. Así, la **distribución temporal** de las materias que componen el módulo se organiza por parte de ambos profesores de forma paralela a lo largo del curso académico, en función de tres partes temáticas: Derecho Laboral, que explica en el primer y segundo trimestre; Prevención de Riesgos Laborales, en el tercer trimestre; y Búsqueda Activa de Empleo, a finales de curso e intercalado también con los otros dos bloques en distintos momentos del curso, como por ejemplo, antes de exámenes, debido a la menor dificultad de esta parte.

Otro elemento a tener en cuenta es la **dinámica** de impartición de las clases. Aunque cada docente tiene su propio estilo, la formación permanente del profesorado del Colegio Safa-Grial en aspectos pedagógicos y metodológicos hace que en muchas ocasiones se siga un mismo esquema: Presentación de los contenidos que se van a impartir ese día, desarrollo de los mismos, corrección de ejercicios y dudas y preguntas. El uso de **organizadores previos** permite motivar a los alumnos y facilita la construcción de aprendizajes, por ejemplo, a través de preguntas abiertas, que respondan los alumnos o el propio docente: “¿Qué creéis que es...?”, “¿Recordáis...?”, “¿A qué os suena...?”. Esto es especialmente beneficioso para los alumnos de FOL, puesto que la poca carga lectiva semanal del módulo dificulta la recuperación de los contenidos. Los profesores llevan a cabo la planificación curricular de estos dos Ciclos de forma paralela, adaptando los contenidos al Ciclo Formativo concreto. En este sentido, es destacable cómo en las clases de Grado Medio se opta por que los estudiantes lean por turnos la teoría en voz alta, lo cual se debe a que muchos de ellos tienen un mal nivel de comprensión lectora al inicio del curso, lo que presenta obviamente problemas básicos de comprensión de la materia.

Entre los **recursos didácticos** empleados por los profesores de FOL, el más utilizado es el **manual** de Formación y Orientación Laboral de la editorial McGraw Hill, en base al cual se desarrollan las explicaciones teóricas y los ejercicios prácticos. Ello sin perjuicio de sustituir en algunos casos dicha teoría por **apuntes** dictados por el profesorado, especialmente en los Ciclos de Grado Superior. Además, los estudiantes no están obligados a adquirir ningún manual, aunque la mayoría dispone del citado –fotocopiado u original- y otros utilizan otras editoriales. Como se ha señalado, las aulas cuentan con **ordenadores con conexión a internet y un cañón** para reproducir diapositivas. Este es empleado habitualmente por los profesores para organizar sus respectivas clases, mediante **Power Point**, con conceptos muy básicos sobre los temas a desarrollar. Además, desde hace cuatro años profesores y estudiantes utilizan la **plataforma Educamos**. Esta plataforma educativa permite realizar distintas funciones: pasar lista a diario, comprobando las faltas

totales y con avisos sobre los alumnos que superan un determinado número de las mismas; poner calificaciones; subir trabajos para que los alumnos hagan en casa; o comunicarse con los padres, que también tienen acceso a la plataforma. En este sentido, respecto a las **faltas de asistencia**, el Centro obliga a realizar un examen extraordinario cuando el alumno supera en faltas el número de horas de la asignatura, más una, y se produce la pérdida de la evaluación continua si supera tres veces dicho número. Todo ello sin perjuicio de utilizar los recursos más tradicionales, como la **pizarra**, especialmente para la corrección de ejercicios prácticos.

Finalmente, respecto a la **evaluación** de este módulo profesional, es interesante señalar previamente un factor peculiar de organización general del Colegio Safa-Grial. Durante los **periodos de exámenes** la Jefatura de Estudios de Bachillerato y Ciclos Formativos lleva a cabo un horario de turnos entre los profesores, que es expuesto en las Salas de Profesores; por tanto, el profesor responsable de impartir una clase no es necesariamente el que estará presente en la realización del examen de sus alumnos. Centrándonos en FOL, la evaluación de cada trimestre se basa en una nota con un número entero; sin embargo, los profesores **fomentan la participación y el trabajo diario** de los estudiantes, explicándoles que puede añadir decimales para la evaluación final si demuestran que han trabajado durante el curso. También se les explica la forma de recuperación del módulo, en función del número de evaluaciones suspendidas. Respecto a los **exámenes** del módulo de FOL, se busca que los estudiantes adquieran una gran competencia en la materia, por lo que aquellos son muy completos y contienen gran variedad de preguntas:

- Test con opciones o de “verdadero o falso”.
- Preguntas para definir conceptos concretos.
- Supuestos teórico-prácticos, que normalmente implique a los alumnos a asesorar en las cuestiones explicadas.
- Preguntas teóricas para desarrollar.
- Preguntas para que los alumnos razonen y justifiquen su respuesta.

En resumen, la planificación curricular, organización y funcionamiento del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral en el Colegio Safa-Grial de Valladolid responde perfectamente a los objetivos del Proyecto Educativo, especialmente en lo relativo a la consecución de alumnos autónomos e independientes, y cumple con los requisitos legalmente establecidos en cuanto a contenidos curriculares.

**SEGUNDA PARTE:
DISEÑO Y
DESARROLLO DE LA
PROGRAMACIÓN
DIDÁCTICA**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la programación

La Programación Didáctica es el instrumento que sirve al docente para planificar toda su actividad, organizar sus conocimientos y estar preparado para responder a las necesidades educativas del alumnado que surgen a lo largo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Podemos definirla como un “instrumento específico de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente”, empleando la definición jurídica que nos proporciona el artículo 29 del Decreto 327/2010, de 13 de julio, de la Consejería de Educación de Andalucía, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria de esa Comunidad. Asimismo, el artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante, LOE), establece que una de las funciones del profesorado es “la programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados”.

Por su parte, el **artículo 68 del Real Decreto 83/1996**, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, y, en consonancia con el mismo, el artículo 5 de la ORDEN EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León -modificada por la ORDEN EDU/580/2012, de 13 de julio-, establecen los contenidos mínimos que deben ser incluidos necesariamente en las programaciones didácticas, con la finalidad de concretar el currículo de cada Ciclo Formativo. Todos estos elementos curriculares son los que se desarrollarán a lo largo de la presente Programación Didáctica.

La Programación Didáctica que se presenta organiza una parte de las enseñanzas del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (en adelante, FOL) –esto es, las relativas a las relaciones colectivas de trabajo-, para el curso académico 2017/2018 en el primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética, que se imparte en el Colegio Safa-Grial de Valladolid.

Como **especialidad** de la presente Programación, he optado por una propuesta innovadora consistente en **adaptar** la regulación de dicho Ciclo Formativo en Dietética a la normativa vigente, incorporando, con el debido respeto y cuidado profesional, las variaciones introducidas por el legislador como consecuencia de los profundos cambios a los que se enfrenta cada día el panorama educativo nacional y autonómico. Ello en aras de ajustar los requerimientos de este ciclo formativo a las necesidades educativas y profesionales actuales. Todo lo cual me ha permitido examinar distintas regulaciones, reflexionar sobre los cambios en materia educativa y ampliar mi concepto de programación.

1.2. Contextualización de la programación

La presente programación debe ser contextualizada en los distintos **niveles de desarrollo normativo y curricular** en los que se enmarca, pues son estos los que permiten establecer los contenidos mínimos de la programación con coherencia. De esta forma, podemos distinguir los siguientes niveles de desarrollo:

- El primer nivel de desarrollo lo constituye el marco comunitario, que, a través de la **Estrategia de la Unión Europea** para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, ha establecido para el año 2020 cinco objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social, así como clima y energía, cuantificando los objetivos educativos que debe conseguir la Unión Europea para mejorar los niveles de educación a través de la “Juventud en Movimiento”. En este sentido, en el año 2020 los Estados de la Unión Europea deberán reducir el abandono escolar a menos de un 10% y, como mínimo, al menos el 40% de la población de entre 30 y 34 años deberá haber finalizado sus estudios de formación superior o equivalente.

- El segundo nivel de desarrollo se encuentra ya en el ámbito nacional: nuestra **Constitución Española** de 1978 consagra en su **artículo 27** el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, estableciendo que la educación tendrá por objeto “el pleno desarrollo de la personalidad humana en

el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”, lo cual, en consonancia con el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión reconocido en su **artículo 35**, configuran las bases del sistema de Formación Profesional español. Y para ello, en su artículo 149.1.30.º, fija la **competencia** del Estado para regular las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales, lo cual es llevado a cabo por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, quien debe establecer los **Títulos** correspondientes a los estudios de Formación Profesional que nos ocupan, así como los aspectos básicos del **Currículo** de cada una de ellas (artículo 39 de la LOE).

Esta competencia estatal debería desarrollarse con un tercer nivel de desarrollo correspondiente a la Consejería de Educación de la correspondiente Comunidad Autónoma de Castilla y León, que en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León), determina que corresponde a dicha Comunidad Autónoma “la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal”. Sin embargo, **en el Ciclo Formativo en Dietética objeto de esta programación no se ha llevado a cabo dicho desarrollo curricular por parte de la Comunidad Autónoma de Castilla y León** (Disposición Final segunda del Real Decreto que establece el título), por lo que es el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte -entonces, Ministerio de Educación y Ciencia- la Administración Pública que ha fijado tanto el Título como el Currículo de este Ciclo Formativo en nuestra Comunidad.

Las **razones** de esta falta de desarrollo reglamentario no son claras y las respuestas de los órganos administrativos estatales (Área de Información y Orientación Profesional de la Subdirección General de Orientación y Formación Profesional -Ministerio de Educación, Cultura y Deporte-) y autonómicos (Dirección General de Formación Profesional de la Consejería de Educación de Castilla y León) han sido contradictorias, y chocan con los desarrollos reglamentarios que este ciclo tiene en otras Comunidades Autónomas:

Andalucía, a través del Decreto 39/1996, de 30 de enero; Galicia, mediante el Decreto 317/1999, de 17 de noviembre; o Canarias, con el Decreto 148/1998, de 10 de septiembre. Por ello, una de las posibles causas podría hallarse en la creación en el año 2009 del Grado Universitario en Nutrición Humana y Dietética, cuyo plan de estudios contiene similitudes con las del plan de estudios del Ciclo Formativo en Dietética, buscando así la Administración Educativa evitar los problemas que la dualidad de sistemas podría generar. Es por esto que la cuestión podría ser objeto de un trabajo de **Investigación Educativa**, planteándose hipótesis como “¿Qué razones sociales existen para que los estudiantes opten por el Ciclo de Formación Profesional en vez de por el Grado Universitario?” y utilizando una metodología cualitativa –entrevista personal a estudiantes y familias, método observacional (observación de los procesos de intervención de los estudiantes y su entorno), encuestas, etc.-, así como análisis de datos, especialmente económicos. No obstante, en el trabajo que nos ocupa no resulta necesario profundizar más en dicha cuestión.

Así pues, **el Ciclo Formativo en Dietética, está regulado en Castilla y León por dos Reales Decretos aprobados por el Ministerio de Educación en el año 1995:**

- El **Real Decreto 536/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE de 2 de junio);
- Y el **Real Decreto 548/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al Título de Técnico superior en Dietética (BOE de 2 de junio).

Dichos Reales Decretos están enmarcados en la ya derogada **Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo**. Por ello, he creído útil elaborar la presente Programación Didáctica, respetando dicha regulación, aunque incorporando algunas de las variaciones introducidas por la **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, ya reseñada, así como por la **Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa** (en adelante, LOMCE), de modificación de aquella, con el fin señalado de adaptar los procesos de Enseñanza y

Aprendizaje a las demandas educativas y profesionales actuales. En este sentido, el apartado 3 del artículo 41 de la LOE/LOMCE establece las **condiciones de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior**: estar en posesión del título de Bachiller, de un título de Técnico o de Técnico Superior de Formación Profesional, de un título universitario, de un certificado de haber superado todas las materias de Bachillerato o tener cumplidos 19 años y superar la correspondiente prueba de acceso.

En este nivel de desarrollo curricular, hay que hacer referencia por tanto a la regulación educativa específica de las enseñanzas de **Formación Profesional**, en consonancia con el apartado 2 del artículo 40 de la Constitución, que establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la Formación Profesional. En desarrollo de este mandato constitucional, la **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, define en su artículo 9 la Formación Profesional como el “conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”, regulando dichas enseñanzas el Capítulo V de la LOE. Además, debemos hacer referencia al **Real Decreto 1128/2003**, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; y al **Real Decreto 1147/2011**, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo. Ello sin perder de vista el **Real Decreto 83/1996**, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, que regula los centros en los que se imparten, entre otras, las enseñanzas de Formación Profesional.

- El tercer nivel de desarrollo es el citado nivel autonómico. Dadas las especialidades señaladas en cuanto a la regulación de este Ciclo Formativo, en este caso haremos referencia a la ya citada

Orden/EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, de la **Consejería de Educación de Castilla y León**, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en dicha Comunidad Autónoma, modificada por la Orden EDU/580/2012.

- El cuarto nivel de desarrollo se refiere al concreto centro educativo en el que se imparte este ciclo formativo, esto es, el **Colegio Safa-Grial de Valladolid**, que es el encargado de elaborar el Proyecto Educativo de Centro, la Programación General Anual de cada curso académico y el Reglamento de Régimen Interior, documentos institucionales que fijan el marco para elaborar las distintas programaciones didácticas de las enseñanzas que ofrece el colegio. El análisis detallado de este centro se ha llevado a cabo en el apartado primero de este trabajo.

- El quinto nivel de desarrollo viene constituido por las **Programaciones Didácticas** que han de elaborarse cada curso académico para cada uno de los módulos concretos correspondientes a cada ciclo formativo en el que se impartan, en este caso, el **módulo de Formación y Orientación Laboral**. La especial organización interna del Colegio Safa-Grial con carencia de departamentos didácticos hace que las distintas programaciones didácticas del módulo de Formación y Orientación Laboral se lleven a cabo exclusivamente en este centro por cada uno de los profesores responsables de dicho módulo en los distintos ciclos formativos de grado medio y superior, eso sí, en consonancia con la estructura y valores que defiende el Proyecto Educativo del Colegio. En este sentido, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, establece en su artículo 22 **que todos los Ciclos Formativos incluirán dicho módulo de Formación y Orientación Laboral**, que incluirá “la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de

las personas con discapacidad (...), así como la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional” (artículo 23 de dicho Real Decreto). Se trata, por tanto, de un **módulo transversal** en los ciclos formativos, tanto de grado medio, como de grado superior.

Asimismo, en el apartado 4 de dicho artículo 23 se determina que “la concreción curricular de este módulo profesional estará contextualizada a las características propias de cada **familia profesional o del sector productivo** correspondiente al título”. En nuestro caso, el **Ciclo Formativo en Dietética** pertenece a la familia profesional de la Sanidad y el artículo 2 del Real Decreto 536/1995, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, define el sector productivo en el que debe concretarse, estableciendo que la **competencia general** para esta titulación es la de “Elaborar dietas adaptadas a personas y/o colectivos y controlar la calidad de la alimentación humana, analizando sus comportamientos alimentarios y sus necesidades nutricionales; programar y aplicar actividades educativas que mejoren los hábitos de alimentación de la población bajo la supervisión correspondiente”. Asimismo, en su artículo 2.3.2 señala que los principales **puestos de trabajo** de este campo son los de Dietista, Técnico en dietética y nutrición, Responsable de alimentación en empresas de *catering*, Técnico en higiene de los alimentos, Consultor en alimentación y Educador sanitario. En este sentido, los **módulos profesionales** de este Ciclo Formativo son los siguientes:

- Primer curso: Organización y gestión del área de trabajo asignada en la unidad/gabinete de dietética, Alimentación equilibrada, Control alimentario, Fisiopatología aplicada a la dietética, Relaciones en el entorno de trabajo; Formación y Orientación Laboral.
- Segundo curso: Dietoterapia, Microbiología e higiene alimentaria; Educación sanitaria y promoción de la salud y el Módulo de formación en Centros de Trabajo.

Los contenidos de nuestra programación se circunscriben a una parte de los expuestos que componen dicho currículo del módulo, en concreto, se

refieren a los del bloque temático sobre **Negociación y Conflicto Colectivo**. Esta elección, respetando los criterios de la Guía Docente de la asignatura Trabajo Fin de Máster, se basa en el deseo de elaborar una propuesta educativa basada no exclusivamente en conocimientos teóricos, sino además en la experiencia docente real llevada a cabo sobre dicha materia durante mi periodo de Prácticas Externas. En función de ello, podemos finalmente encuadrar las distintas **Unidades de Trabajo o Unidades Didácticas** que componen la programación, la cual se compone de quince unidades de trabajo, distribuidas en cuatro bloques temáticos, y cuyos objetivos, contenidos y metodología deben desarrollarse teniendo en cuenta todos y cada uno de los niveles anteriormente relacionados.

- Por último, se puede señalar como sexto y último nivel de concreción de la programación las **adaptaciones curriculares** que se puedan hacer para cada estudiante en concreto, en función de las características de cada uno de ellos, con el fin de que todos consigan alcanzar el nivel educativo exigido para superar el curso académico, como se expone en el apartado 7 de la Programación.

2. ELEMENTOS CURRICULARES DE LA PROGRAMACIÓN

Como ya he señalado, el **artículo 68 del Real Decreto 83/1996**, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, y, en consonancia con el mismo, el **artículo 5 de la Orden EDU/2169/2008**, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León, fijan los contenidos curriculares que deben ser incluidos necesariamente en las programaciones didácticas. De entre los mismos, en este apartado, estableceré los objetivos, los criterios de evaluación, los contenidos y los temas transversales.

2.1. Objetivos de la programación

Dentro de los elementos curriculares de la Programación Didáctica, los objetivos son los logros que el estudiante debe alcanzar en cada nivel educativo y en base a los cuales el docente organiza los procesos de enseñanza y aprendizaje. Podemos distinguir cinco tipos de objetivos que se pretenden conseguir con esta programación:

- **Objetivos generales de la Formación Profesional:** El citado Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo, en consonancia con el artículo 40 de la LOE/LOMCE, establece en su artículo 1 que la Formación Profesional tiene por objeto la “cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica”. Asimismo, su artículo 3 establece los objetivos específicos que se buscan con dichas enseñanzas de formación profesional para que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales necesarias.

- **Objetivos Generales del Ciclo Formativo de Técnico Superior en Dietética relacionados con el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral:** El artículo 3.1 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, establece los catorce objetivos generales de este Ciclo Formativo, correspondiendo al módulo de Formación y Orientación Laboral el último de ellos: “Comprender el marco legal, económico y organizativo que regula y condiciona la prestación de servicios sanitarios, identificando los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones en el entorno de trabajo, así como los mecanismos de inserción laboral”.

- **Objetivos del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral relacionados con nuestro bloque temático “Negociación y conflicto colectivo”:** Los objetivos específicos del módulo de FOL en el Ciclo Formativo que nos corresponde se expresan en términos de **capacidades terminales** y vienen recogidos en el artículo 3.5 de dicho Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Dietética, en

relación con el Anexo I del Real Decreto 548/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo de Dietética, el cual los divide en cinco bloques, correspondiendo al contenido de esta Programación Didáctica los siguientes:

Bloques temáticos recogidos en el Real Decreto	Capacidades terminales u objetivos del módulo de FOL	Correspondencia con nuestros bloques temáticos y/o unidades de trabajo
Bloque de Legislación y Relación Laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. 2. Diferenciar las modalidades de contratación y aplicar procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia. 	Bloque 1: Introducción al Derecho del Trabajo, así como en el resto de los bloques de manera transversal
Bloque de Salud Laboral	<ol style="list-style-type: none"> 3. Determinar actuaciones preventivas y/o de protección minimizando los factores de riesgo y las consecuencias para la salud y el medio ambiente que producen. 4. Aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del 	Unidad de trabajo 7: La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales

	accidente en situaciones simuladas.	
Bloque de Orientación e Inserción Laboral	5. Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.	No se corresponden con ningún contenido procedimental específico, pero sí se trabaja de manera transversal
Bloque de Principios de Economía	6. Interpretar los datos de la estructura socioeconómica, española, identificando las diferentes variables implicadas y las consecuencias de sus posibles variaciones.	Se tratan de manera transversal, especialmente en las unidades de trabajo 4 y 9
Bloque de Organización de Empresa	7. Analizar la organización y la situación económica de una empresa del sector, interpretando los parámetros económicos que la determinan.	

• **Objetivos específicos para cada uno de los bloques temáticos que integran nuestro bloque sobre “Negociación y Conflicto colectivo”:**

– Bloque temático 1: Introducción al Derecho del Trabajo:

- Conocer los conceptos esenciales del Derecho del Trabajo y saber emplear un lenguaje jurídico

- Emplear las fuentes de Derecho del Trabajo, especialmente el convenio colectivo estatal de Naturopatía
 - Ser conscientes de sus derechos y obligaciones en su futura profesión
- Bloque temático 2: Libertad sindical y organización de los trabajadores en la empresa:
- Comprender la importancia de los sindicatos en las relaciones laborales
 - Familiarizarse con los sindicatos y asociaciones empresariales propias de su profesión
 - Saber participar en su empresa a través de las distintas formas de representación
- Bloque temático 3: Negociación colectiva:
- Valorar la importancia del convenio colectivo en su futura profesión
 - Saber buscar la regulación de sus condiciones de trabajo en el convenio colectivo
 - Conocer cómo intervenir en el proceso de negociación de un conflicto
- Bloque temático 4: Conflicto colectivo:
- Distinguir los supuestos de conflicto colectivo de los de conflicto individual
 - Analizar los medios de solución de un conflicto colectivo desde un punto de vista jurídico
 - Saber a qué órgano judicial acudir en caso de conflicto colectivo

Los objetivos de cada una de las quince Unidades de Trabajo que componen nuestros contenidos se desarrollarán pormenorizadamente en el apartado 5 de esta parte del trabajo, en consonancia con los establecidos en este apartado de la programación.

- **Objetivos genéricos que pretendo alcanzar con mi práctica docente:**

- Reconocer la importancia de los conocimientos jurídicos que el módulo de Formación y Orientación Laboral proporciona a su Ciclo Formativo y a su futuro trabajo.
- Emplear las distintas herramientas jurídicas que el módulo pone a su disposición (fuentes del Derecho del Trabajo, informaciones sobre sindicatos y asociaciones, etc.).
- Valorar positivamente el esfuerzo en el trabajo, tanto individual como en grupo, y la reflexión personal y crítica.
- Favorecer el diálogo y la cooperación en la resolución de conflictos.
- Defender actitudes no discriminatorias.
- Desarrollarse de forma integral, autónoma y responsable.
- Conocer distintas formas de adquirir conocimientos.
- Insertarse de forma activa y participativa en el mercado laboral.

2.2. Criterios de evaluación

Como señala la exposición de motivos del **Real Decreto 548/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico superior en Dietética, los criterios de evaluación permiten comprobar el grado de adquisición de las capacidades terminales y son el soporte para definir las actividades de evaluación.

Los criterios de evaluación del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral correspondientes al Ciclo Formativo en Dietética vienen recogidos en el citado **artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, que establece la correlación entre dichos criterios y las relacionadas capacidades terminales u objetivos del módulo para dicho ciclo formativo, como se ha señalado en el apartado “2.1. Objetivos” de nuestra programación, en consonancia con lo cual se especifican ahora los criterios de evaluación legalmente establecidos para cada una de las

capacidades terminales que se corresponden con los contenidos de nuestra programación:

1.1. Capacidad terminal / objetivo: Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales

1.2. Criterios de evaluación de dicha capacidad terminal:

- Emplear las fuentes básicas de información del Derecho Laboral (Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Directivas de la Unión Europea, Convenio Colectivo), distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben.
- Interpretar los diversos conceptos que intervienen en una “liquidación de haberes”.
- En un supuesto de negociación colectiva tipo:
- Describir el proceso de negociación.
 - Identificar las variables (salariales, seguridad e higiene, productividad, tecnológicas) objeto de negociación.
 - Describir las posibles consecuencias y medidas, resultado de la negociación.
- Identificar las prestaciones y obligaciones relativas a la Seguridad Social.

1.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- Bloque Temático 1 - Introducción al Derecho del Trabajo
- Algunos de estos criterios no se corresponden con ningún bloque temático de los que componen nuestra programación didáctica, pero la

mayoría se trabajan como contenidos transversales.

2.1. Capacidad Terminal / objetivo: Diferenciar las modalidades de contratación y aplicar procedimientos de inserción en la realidad laboral como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia

2.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- Identificar las distintas modalidades de contratación laboral existentes en su sector productivo que permite la legislación vigente.
- En una situación dada, elegir y utilizar adecuadamente las principales técnicas de búsqueda de empleo en su campo profesional.
- Identificar y cumplimentar correctamente los documentos necesarios y localizar los recursos precisos, para constituirse en trabajador por cuenta propia.

2.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- Bloque Temático 1 - Introducción al Derecho del Trabajo
- Resto de bloques: de manera transversal

3.1. Capacidad Terminal / objetivo: Determinar actuaciones preventivas y/o de protección minimizando los factores de riesgo y las consecuencias para la salud y el medio ambiente que producen.

2.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- Identificar las situaciones de riesgo más habituales en su ámbito de trabajo, asociando las técnicas generales de actuación en función de las mismas.
- Clasificar los daños a la salud y al medio ambiente en función de las consecuencias y de los factores de riesgo más habituales que los generan.
- Proponer actuaciones preventivas y/o de protección correspondientes a los riesgos más habituales, que permitan disminuir sus consecuencias.

3.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- Unidad de Trabajo 7: La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales (bloque temático 2)

4.1. Capacidad Terminal / objetivo: Aplicar las medidas sanitarias básicas inmediatas en el lugar del accidente en situaciones simuladas

2.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- Identificar la prioridad de intervención en el supuesto de varios lesionados o de múltiples lesionados, conforme al criterio de mayor riesgo vital intrínseco de lesiones.
- Identificar la secuencia de medidas que deben ser aplicadas en función de las lesiones existentes en el supuesto anterior.
- Realizar la ejecución de técnicas sanitarias (RCP, inmovilización,

traslado), aplicando los protocolos establecidos.

4.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- Unidad de Trabajo 7: La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales (bloque temático 2)

5.1. Capacidad Terminal / objetivo: Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo

5.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- Identificar y evaluar las capacidades, actitudes y conocimientos propios con valor profesionalizador.
- Definir los intereses individuales y sus motivaciones, evitando, en su caso, los condicionamientos por razón de sexo o de otra índole.
- Identificar la oferta formativa y la demanda laboral referida a sus intereses.

5.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- No se corresponden con ningún bloque temático de los que componen nuestra programación didáctica, pero sí se trabajan como contenidos transversales.

6.1. Capacidad Terminal / objetivo: Interpretar los datos de la estructura socioeconómica, española, identificando las diferentes variables implicadas y las consecuencias de sus posibles variaciones

6.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- A partir de informaciones económicas de carácter general: Identificar las principales magnitudes macroeconómicas y analizar las relaciones existentes entre ellas.

6.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- No se corresponden con ningún bloque temático de los que componen nuestra programación didáctica, pero sí se trabajan como contenidos transversales, especialmente en las unidades de trabajo 4 y 9

7.1. Capacidad Terminal / objetivo: Analizar la organización y la situación económica de una empresa del sector, interpretando los parámetros económicos que la determinan

7.2. Criterios de Evaluación de dicha Capacidad Terminal:

- Explicar las áreas funcionales de una empresa tipo del sector, indicando las relaciones existentes entre ellas.
- A partir de la memoria económica de una empresa:
- Identificar e interpretar las variables económicas más relevantes que intervienen en la misma.
- Calcular e interpretar los ratios básicos (autonomía financiera,

solvencia, garantía y financiación del inmovilizado) que determinan la situación financiera de la empresa.

- Indicar las posibles líneas de financiación de la empresa.

7.3. Correspondencia con nuestros Bloques Temáticos y/o Unidades de Trabajo:

- No se corresponden con ningún bloque temático de los que componen nuestra programación didáctica, pero sí se trabajan como contenidos transversales, especialmente en las unidades de trabajo 4 y 9

Dichos criterios de evaluación reglamentariamente establecidos son los que guiarán cada uno de los criterios de evaluación que se han diseñado para las **unidades de trabajo** que componen nuestra programación didáctica. Asimismo, dichos criterios se han definido en consonancia con el **Plan de Evaluación** elaborado en el apartado 8 de esta programación.

2.3. Contenidos conceptuales de la programación

El artículo 6.2.c de la LOE, en la redacción dada por la LOMCE, define los contenidos como el “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias”.

Los contenidos del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral correspondientes al Ciclo Formativo en Dietética vienen recogidos en el **Anexo I del Real Decreto 548/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al Título de Técnico superior en Dietética: “**Módulo profesional 9: Formación y Orientación Laboral**”, los cuales tienen asignada una duración total de 65 horas y están divididos en cinco bloques temáticos: “Salud Laboral”, “Legislación y relaciones laborales”, “Orientación e inserción socio-laboral”,

“Principios de economía” y “Economía y organización de la empresa”. Estos contenidos son los básicos que debe contener el módulo de Formación y Orientación Laboral, y sirven para orientar y organizar los contenidos de las distintas Unidades de Trabajo de la presente Programación Didáctica. Los contenidos de esta se circunscriben a una parte de los expuestos que componen dicho currículo del módulo, en concreto, se refieren a los del bloque temático sobre **Negociación y Conflicto Colectivos**. Esta elección se basa en el deseo de elaborar una propuesta educativa innovadora que se base no sólo en conocimientos teóricos, sino también en la experiencia docente real llevada a cabo sobre dicha materia durante mi periodo de Prácticas Externas.

Tras examinar distintos manuales de Derecho del Trabajo y, en concreto, de Derecho Colectivo, así como diferentes libros de texto del módulo de Formación y Orientación Laboral, los contenidos del bloque sobre Relaciones Colectivas de Trabajo que nos ocupa se han estructurado en las siguientes **quince unidades didácticas (UT)**, a su vez agrupadas en distintos bloques temáticos, a saber:

- BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO:
 - UT 1: Introducción al Derecho del Trabajo
- BLOQUE 2: LIBERTAD SINDICAL Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:
 - UT 2: La libertad sindical y los sindicatos (I)
 - UT 3: La libertad sindical y los sindicatos (II)
 - UT 4: Las asociaciones empresariales
 - UT 5: La representación unitaria de los trabajadores en la empresa
 - UT 6: La representación sindical de los trabajadores en la empresa
 - UT 7: La representación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales
 - UT 8: El derecho de reunión
 - UT 9: La acción institucional

- **BLOQUE 3: NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**
 - UT 10: Concepto y tipos de negociación colectiva
 - UT 11: El convenio colectivo estatutario
 - UT 12: Los acuerdos colectivos
- **BLOQUE 4: CONFLICTO COLECTIVO:**
 - UT 13: El derecho de huelga
 - UT 14: El cierre patronal
 - UT 15: El conflicto colectivo y los procedimientos para su resolución

2.4. Contenidos transversales de la programación

Los temas transversales son los valores que se pretende que los estudiantes adquieran independientemente del contenido evaluable en cada módulo o unidad de trabajo. Es responsabilidad en la función docente dotar a los contenidos meramente conceptuales de un trasfondo de valores que permitan a los estudiantes desarrollar su profesión de una manera responsable y cívica. La LOE establece en su artículo 121.1 que el **proyecto educativo** del centro fijará el tratamiento transversal de las distintas materias y módulos que integran las enseñanzas que se imparten. Asimismo, el Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, señala en su artículo 68.1.c), que la **programación** deberá determinar la forma en que se incorporan los temas transversales.

En este sentido, a lo largo de mi Programación, y en consonancia con los respectivos objetivos fijados para cada unidad de trabajo, existe una serie de contenidos transversales que pretendo desarrollar con mi práctica docente diaria y que, dada la homogeneidad de los contenidos conceptuales curriculares, pueden desarrollarse de forma continuada en las distintas unidades, a saber:

- Concienciación de la **importancia del Derecho del Trabajo** en la regulación de su futura profesión.

- Predisposición a la consulta de la **normativa laboral**.
- Valoración positiva del papel de la **representación colectiva** en la empresa.
- Importancia del conocimiento del **convenio colectivo** aplicable.
- Reflexión e implicación en las formas de evitar y solucionar los conflictos colectivos de forma **pacífica y a través del diálogo**.
- **Actitud crítica y sensibilidad** hacia los comportamientos discriminatorios laborales.
- **Solidaridad y preocupación** sobre la resolución de los conflictos
- **Respeto** hacia las opiniones y posturas de los demás y **confianza** en la expresión de las propias
- Capacidad para **expresarse y para reflexionar** sobre cuestiones jurídicas
- Disposición favorable para el **trabajo individual y en grupo**
- **Gestión del estrés**.

Asimismo, y en consonancia con el objetivo de garantizar a los estudiantes de este Ciclo regulado por la LOGSE un nivel académico equiparable a los de la LOE, es importante no perder de vista la creación de un **espíritu prevencionista** en el alumnado, que valore y conozca la importancia de esta materia y adquiera unos conocimientos completos en Prevención de Riesgos Laborales. Ello puesto que el artículo 23 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, establece que el Módulo de FOL incorporará la formación en la prevención de riesgos laborales, que le capacitará para “llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención”. Este tema transversal se trabajará especialmente en la unidad de trabajo 7.

En segundo lugar y siguiendo la exposición de motivos y el artículo 40 de la **LOMCE**, es importante que los alumnos desarrollen los siguientes valores:

- Desarrollo del pensamiento crítico, la gestión de la diversidad, la creatividad o la capacidad de comunicar, y actitudes clave como la confianza individual, el entusiasmo, la constancia y la aceptación del cambio.
- Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
- Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.
- Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.

Todo esto nos lleva a la necesidad de motivar al estudiantes en la **adquisición de competencias profesionales y académicas** que se valorarán en su vida profesional: trabajo en equipo, desarrollo de habilidades de comunicación y diálogo, escucha activa, liderazgo, defensa de las propias ideas, etc. Ello sin perjuicio de primar el desarrollo de **competencias personales** como el compañerismo, el respeto, la tolerancia, el optimismo y la asertividad. En definitiva, se trata de desarrollar en el alumno **los cuatro pilares de la Educación** que señalaba Jacques Delors en *La educación encierra un tesoro*, esto es, ***aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.***

3. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS

La temporalización de los contenidos es otro de los aspectos que debe incluirse en la Programación Didáctica, según establece el artículo 68 del Real

Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

El Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, fija en su artículo 3.1 la duración dicho Ciclo Formativo en **2000 horas**. A su vez, el Real Decreto 548/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al Título de Técnico superior en Dietética, establece en su artículo 3 que los módulos profesionales de dicho Ciclo Formativo se organizarán en dos cursos académicos, siendo impartido el **módulo de Formación y Orientación Laboral** en el **primero** de ellos y correspondiéndole una duración de **65 horas** (Anexo I de dicho Real Decreto), que se corresponde con **dos horas lectivas semanales**, a diferencia de los actuales Ciclos Formativos regulados por la LOE, en los que el módulo de FOL cuenta con tres horas lectivas semanales.

Esta menor carga horaria respecto del sistema actual supone un trabajo adicional para el docente a la hora de programar y de impartir los contenidos del módulo, pues debe garantizar a sus estudiantes **un nivel académico equiparable** a aquellos que estudian Ciclos regulados bajo el sistema de la LOE. Para ello, una vez establecidos los objetivos y los contenidos de la Programación, debe reflexionar sobre la distribución temporal de estos, con el fin de **optimizar los resultados** de sus estudiantes.

Partiendo del **Calendario Escolar** fijado por la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para los ciclos formativos de grado superior en el curso 2016/2017, el **curso académico 2017/2018** contaría con la siguiente distribución aproximativa:

- Primer Trimestre: Inicio en la última semana de septiembre y fin en la tercera semana de diciembre. Total: 13 semanas aproximadamente.
- Segundo Trimestre: Inicio en la segunda semana de enero y fin en la primera semana de abril. Total: 13 semanas aproximadamente.
- Tercer Trimestre: Inicio en la tercera semana de abril y fin en la cuarta semana de junio. Total: 10 semanas aproximadamente.

En función de todo lo expuesto, la distribución temporal aproximada que se propone para nuestra Programación Didáctica es la siguiente:

Distribución temporal	Bloques temáticos	Unidades de Trabajo	Horas lectivas	
			Por unidad	Por bloque
2. Primer Trimestre	Bloque I	1. INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO	4	4
	Bloque II	2. LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (I)	4	31
		3. LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (II)	3	
		4. LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES	4	
		5. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	5	
3. Segundo Trimestre	Bloque II	6. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	4	31
		7. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	4	

4. Tercer Trimestre		8. EL DERECHO DE REUNIÓN	4	
		9. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL	3	
	Bloque III	10. CONCEPTO Y TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	4	11
		11. CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO	4	
		12. LOS ACUERDOS COLECTIVOS	3	
	Bloque IV	13. EL DERECHO DE HUELGA	5	14
14. EL CIERRE PATRONAL		4		
15. EL CONFLICTO COLECTIVO Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA SU RESOLUCIÓN		5		

En resumen, al bloque temático 1, compuesto por una unidad de trabajo, se le dedican cuatro horas lectivas; al bloque 2, con ocho unidades de trabajo, treinta y una horas; al bloque 3, con tres unidades de trabajo, once horas; y al bloque 4, con tres unidades de trabajo, catorce horas. Esto hace un total de **sesenta horas lectivas**, a las que habrá que añadir **cinco horas para exámenes**: cuatro para exámenes parciales y una para examen final de recuperación. Todo ello sin perjuicio de la adaptación de la temporalización

relacionada a la capacidad de aprendizaje y al nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del curso académico.

4. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

4.1. Principios metodológicos

La metodología es otro de los aspectos que deben incluirse necesariamente en una Programación Didáctica (artículo 68 del Real Decreto 83/1996 citado). Su importancia radica en la necesidad de proporcionar al alumno una serie de aprendizajes significativos que le permitan desarrollar sus propias competencias intelectuales. Esta idea es recogida en el Real Decreto 548/95, 7 abril, por el que se establece el Currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico superior en Dietética, que en su Disposición de Motivos establece que la mejor estrategia metodológica para organizar los contenidos de la formación profesional debe tener en cuenta tres orientaciones: incluir el “saber hacer” propio del ámbito profesional de la dietética en los contenidos, precisar y organizar la secuencia de dichos contenidos y sus procedimientos en función de las capacidades terminales del módulo de Formación Profesional y, en definitiva, integrar la teoría con la práctica en el currículo.

La metodología diseñada para la elaboración, impartición, evaluación y, en definitiva, aprendizaje del presente módulo profesional por el alumnado, se basa en las teorías del Constructivismo desarrolladas ampliamente en la **Propuesta Educativa** expuesta en la tercera parte de este trabajo, con tres pilares: el Diseño Instruccional Piagetiano, la “Técnica Feynman” y la evaluación de las tres inteligencias propuesta por Sternberg. El desarrollo concreto de dichas actividades, aplicado a una Unidad de Trabajo del módulo de Formación y Orientación Laboral, se acompaña en los Anexos de este trabajo.

4.2. Actividades de enseñanza y aprendizaje

Siguiendo los principios y estructura de la metodológica expuesta, se propone la realización de las siguientes actividades de aprendizaje, cuya distribución temporal a lo largo del curso académico se explicarán en cada una de las unidades de trabajo diseñadas:

- **Actividades iniciales:**

- Lectura conjunta del **relato introductorio** de cada Unidad de Trabajo.
- **Simulaciones** en las explicaciones para ayudar a los alumnos a asimilar los contenidos jurídicos.
- Lectura de **noticias y extractos de sentencias** laborales.
- Análisis de **páginas Web**, como por ejemplo las del Sindicato de Naturópatas de España, la Federación Sindical de Técnicos Superiores Sanitarios de Castilla y León, la Asociación de las Empresas de Dietéticos y Complementos Alimenticios, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Portal para la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Naturopatía, el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, el Consejo Económico y Social de Castilla y León, etc.

- **Actividades de consolidación de los conocimientos:**

- **Casos prácticos** sobre los contenidos conceptuales, proyectados en la clase tras las explicaciones teóricas y resueltos entre todos los alumnos.
- **Análisis de extractos de sentencias y noticias** laborales seleccionadas.
- Empleo de la “**Técnica Feynman**”.
- Actividades prácticas que impliquen “**saber hacer**”: diseñar el proceso para convocar una reunión en una supuesta empresa de Dietética, etc.

- Actividades sobre **temas transversales**: estudio grupal de la historia del Primero de Mayo.
- **Gamificación**: Uso del juego educativo *Kahoot* para las Unidades de Trabajo 10, 11 y 12.

5. UNIDADES DE TRABAJO

UNIDAD DE TRABAJO 1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Conocer el origen y valorar la importancia del Derecho del Trabajo en su futura profesión
- Familiarizarse con términos jurídicos básicos: Derecho, Derecho del Trabajo, “jurídico”, norma, contrato de trabajo, Convenio Colectivo, fuente laboral...
- Delimitar las Relaciones laborales, especialmente las relativas a la Dietética
- Distinguir las distintas Fuentes laborales y establecer su jerarquía
- Reconocer de forma genérica los derechos y las obligaciones de los trabajadores y empresarios

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Esta Unidad de Trabajo está integrada por tres grandes bloques temáticos, con los siguientes contenidos conceptuales:

1. El Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto e historia del Derecho del Trabajo – Características de la relación laboral – Relaciones excluidas de la relación laboral – Relaciones laborales especiales
---	---

<p>2. Las Fuentes del Derecho del Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Fuentes nacionales del Derecho del Trabajo – Fuentes internacionales del Derecho del Trabajo – Los principios de aplicación de las fuentes de Derecho del Trabajo: Jerarquía normativa, norma mínima, condición más beneficiosa, norma más favorable, irrenunciabilidad de derechos, <i>in dubio pro operario</i>.
<p>3. Derechos y deberes en la Relación Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores – Obligaciones laborales de los trabajadores – Obligaciones y potestades del empresario en materia laboral – Los derechos colectivos de los trabajadores en la Constitución

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Identifica los rasgos de las relaciones laborales en el marco de su futura profesión
- Sabe qué fuentes de Derecho del Trabajo existen y conoce cómo se aplican las condiciones laborales
- Conoce sus derechos y deberes en materia laboral
- Habla en público sobre temas jurídicos y sabe transmitir sus conocimientos
- Ha mejorado su capacidad de opinar sobre cuestiones jurídicas

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;"><u>1</u></p> <p style="text-align: center;">Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que acaban de conseguir un empleo en el campo de la Dietética y explicar los contenidos en base a posibles situaciones reales • Entrega a los estudiantes de un Glosario con términos jurídicos básicos (en español y en inglés) • Proyección de un esquema sobre los derechos colectivos de los trabajadores, que se mantendrá durante todo el curso • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo estatal de Naturopatía (primer acercamiento) • Mostrar sedes físicas de Juzgados y Tribunales españoles y europeos • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p style="text-align: center;">Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Qué importancia creéis que tienen las normas laborales?

sobre el tema	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué normas laborales creéis que son más importantes? • ¿Qué derechos y deberes suponéis que tienen los trabajadores? ¿Y los empresarios? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Juan es Técnico Superior en Dietética y le ofrecen ser voluntaria en Médicos Sin Fronteras. ¿Es una relación laboral?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> Ejemplo: <i>Discriminación en el trabajo por razón de sexo.</i> • “Técnica Feynman”: Dado el carácter introductorio de la presente Unidad, y con el fin de asegurar la adquisición de unos contenidos tan esenciales, se

	<p>empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de evaluación: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el primer trimestre, junto con las unidades de trabajo 2, 3 y 4.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Primera clase:</u> Introducción al módulo y a la Unidad de Trabajo. Inicio de las explicaciones</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al módulo de Formación y Orientación Laboral • Introducción a la Unidad de Trabajo 1 • Acercamiento al lenguaje jurídico: entrega de glosario de términos jurídicos en español y en inglés. • “1. El Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales” (parte)
<p><u>Segunda y tercera clase:</u> Explicación teórica de los contenidos, intercalada con la realización de las actividades</p>	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “1. El Derecho del Trabajo y las Relaciones Laborales” (resto) • “2. Las Fuentes del Derecho del Trabajo”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Derechos y deberes en la Relación Laboral” (parte)

prácticas	<p>CUARTA CLASE:</p> <p>“3. Derechos y deberes en la Relación Laboral” (resto)</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 2: LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (I)

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Valorar la importancia histórica y actual de los Sindicatos en el ámbito laboral y saber argumentar la misma
- Identificar el contenido de la Libertad Sindical
- Saber acudir a la normativa básica en materia sindical
- Reconocer los derechos de los trabajadores en materia sindical
- Conocer la existencia y el papel de los sindicatos de su ámbito profesional

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Esta Unidad de Trabajo está integrada por tres grandes bloques temáticos, con los siguientes contenidos conceptuales:

1. Los sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de sindicato – Evolución histórica del sindicato y etapas de su reconocimiento legal – La función constitucional de los sindicatos
--------------------------	---

<p>2. La Libertad Sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de libertad sindical – Normativa internacional y española sobre la libertad sindical – Titularidad del derecho a la libertad sindical – Trabajadores excluidos del derecho de libertad sindical
<p>3. Contenido de la Libertad Sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Libertad sindical individual y colectiva – Derecho de fundación de sindicatos – Derecho de afiliación a un sindicato y la libertad sindical negativa – Derecho de actividad sindical de los trabajadores – Derechos de los sindicatos

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Comprende el papel que tienen los sindicatos en la defensa de los intereses profesionales
- Se interesa sobre la Libertad Sindical en su futura profesión
- Sabe qué normativa regula la materia sindical y cómo buscar en ella
- Conoce sus derechos en materia sindical

- Habla en público sobre temas jurídicos y sabe argumentar jurídicamente sus opiniones

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;"><u>1</u></p> <p style="text-align: center;">Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo los estudiantes los trabajadores –algunos de los cuales están afiliados a determinados sindicatos- y la profesora, la empresaria. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Acercamiento al Convenio Colectivo de Naturopatía (artículo 46: derechos sindicales de los representantes de los trabajadores). • Comparativa de imágenes históricas frente a actuales relativas a la Libertad Sindical • Visita a página web del Sindicato de Naturópatas de España: http://www.sindicatodenaturopatas.es/ • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p style="text-align: center;">Activación de esquemas:</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p>

<p>preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Creéis que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse? • ¿Pensáis que la libertad sindical siempre ha sido un derecho de los trabajadores? • ¿Sabéis si hay algún sindicato que defienda a los trabajadores del campo de la Dietética? • Etcétera.
<p><u>3</u> Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u> Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. Ejemplo: <i>Manuel es Técnico Superior en Dietética y actualmente está en el paro. ¿Podría afiliarse a algún sindicato?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> Ejemplo: Sentencia del Tribunal Supremo ratificando que no puede

	<p>haber sindicatos en la Guardia Civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Técnica Feynman”: Con el fin de fijar los contenidos básicos en materia sindical y poder profundizar en ellos en la Unidad de Trabajo 3, se empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación. • <u>Actividad complementaria</u>: Charla de un Delegado del Sindicato de Naturópatas de España (SINE): La explicación de contenidos sindicales por parte de un profesional de su ámbito tiene un doble objetivo: por un lado, dar otro enfoque a las explicaciones, que ayude a fijar los contenidos y permita adentrarse en la siguiente Unidad Didáctica; y, por otro, atraer la atención de los estudiantes sobre la importancia real de la materia en su futura profesión. • <u>Actividad de evaluación</u>: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el primer trimestre, junto con las unidades de trabajo 1, 3 y 4.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras</u> <u>clases</u>:</p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a las Unidades de Trabajo 2 y 3 • “1. Los Sindicatos”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. La Libertad Sindical” • “3. Contenido de la Libertad Sindical” (parte)

<p>en grupo. Repasos de la materia explicada.</p>	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Contenido de la Libertad Sindical” (resto)
<p><u>Cuarta clase:</u> Actividad complementaria</p>	<p>Charla de un Delegado del Sindicato de Naturópatas de España (SINE)</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 3: LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS (II)

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Profundizar en los conocimientos adquiridos en la Unidad de Trabajo número 2 sobre la Libertad Sindical
- Conocer la organización interna y externa de los sindicatos españoles
- Identificar los sindicatos más representativos y distinguir sus derechos
- Reconocer las conductas antisindicales y determinar sus consecuencias
- Valorar el papel de las federaciones sindicales en su ámbito profesional

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Esta Unidad de Trabajo está integrada por tres grandes bloques temáticos, con los siguientes contenidos conceptuales:

<p>1. Organización de los Sindicatos</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Estatutos y financiación – Clases de sindicatos en función de su actividad. Referencia al ámbito de la Dietética. – Clases de sindicatos en función de su ámbito territorial
<p>2. Representatividad sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> – El modelo de representatividad sindical: la “mayor representatividad” y la “representatividad simple” – Sindicatos más representativos a nivel del Estado, a nivel de Comunidad Autónoma y en un ámbito territorial y funcional específico – Derechos reconocidos a todos los sindicatos y a ciertos sindicatos
<p>3. Tutela de la Libertad Sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Tutela del derecho fundamental de libertad sindical – Las conductas antisindicales – Las cláusulas de seguridad sindical – Las consecuencias de la violación de la libertad sindical

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Distingue las distintas clases de sindicatos y el papel de las mismas, especialmente en el ámbito de la Dietética
- Sabe calcular la mayor representatividad de un sindicato
- Identifica las conductas antisindicales llevadas a cabo por el empresario o los poderes públicos
- Determina las consecuencias jurídicas (penales, administrativas...) de la violación de la Libertad Sindical
- Conoce sus derechos en materia sindical
- Habla en público sobre temas jurídicos y sabe argumentar jurídicamente sus opiniones

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que los estudiantes forman parte de distintos sindicatos y explicar las relaciones de los mismos en base a dicha simulación. • Profundización en la legislación (física y en línea) en la materia (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical). • Visita a páginas web de la Federación Sindical de Técnicos Superiores Sanitarios de Castilla y León (http://fesitesscastillayleon.com/enlaces.html), de la Confederación Sindical Internacional, etc. • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
---	--

<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Cómo pensáis que se financian las actividades que lleva a cabo un sindicato? • ¿Creéis que un profesional de la Dietética puede afiliarse a sindicatos de distinto ámbito territorial? • ¿Puede un empresario despedir a un trabajador por su afiliación a un sindicato? ¿Qué consecuencias podría tener? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrando los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. Ejemplo: Cálculo de la representatividad de sindicatos.

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas</u>. Ejemplo: Casos de taller cerrado (<i>closed shop</i>), taller sindicado (<i>union shop</i>), empleo preferente (<i>preferential hiring</i>), retención de cuotas (<i>check-off</i>), etc. • Actividad transversal: Estudio grupal de la historia del Primero de Mayo a través de la información de la página web de UGT. • Actividad de evaluación: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el primer trimestre, junto con las unidades de trabajo 1, 2 y 4.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (3 horas):

<p><u>Las tres clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p> <p>Repasos de la materia explicada.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los contenidos de la Unidad de Trabajo 2 y de la charla del Sindicato de Naturópatas de España • “1. Organización de los Sindicatos”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Representatividad sindical” • “3. Tutela de la Libertad Sindical” (parte)
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Tutela de la Libertad Sindical” (resto) • Actividad transversal sobre el Primero de Mayo

Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.

UNIDAD DE TRABAJO 4: LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Conocer el papel de las Asociaciones Empresariales en las relaciones laborales, especialmente en su ámbito profesional
- Analizar los derechos de las Asociaciones Empresariales en materia colectiva
- Familiarizarse con la normativa básica en la materia
- Distinguir los distintos tipos de Asociaciones Empresariales, sobre todo en el sector de la Dietética
- Identificar las asociaciones más representativas y distinguir sus derechos

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cuatro bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Concepto y regulación de las asociaciones empresariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de asociación empresarial – El artículo 7 de la Constitución Española y la Ley 19/1977, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical
<p>2. Derechos de las asociaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho a negociar convenios estatutarios – Derecho a la participación institucional

empresariales	<ul style="list-style-type: none"> – Derecho a incoar procesos de conflicto colectivo – Derecho a impugnación de convenios colectivos – Derecho al uso de inmuebles públicos
3. Estructura organizativa de las asociaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> – Asociaciones locales, comarcales y/o provinciales de un sector. La Asociación de Empresas de Dietéticos y Complementos Alimenticios (Afepadi) – Federaciones autonómicas y estatales de sector – Confederaciones estatales. Referencia a la CEOE y a CEPYME
4. Organización interna y funcionamiento de las asociaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> – Características fundamentales: el principio de funcionamiento democrático – La mayor representatividad de las asociaciones empresariales

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Reconoce el papel que tienen las asociaciones empresariales en las relaciones laborales colectivas
- Sabe emplear la normativa sobre la materia
- Distingue las distintas asociaciones empresariales (por sectores, por ámbito territorial...)
- Conoce las asociaciones empresariales más representativas

- Habla en público sobre temas jurídicos y sabe argumentar jurídicamente sus opiniones

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que los estudiantes son empresarios de su sector profesional y explicar los contenidos de la Unidad en base a dicha simulación. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y con la Ley 19/1977, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical • Visita de páginas web Asociaciones profesionales de su ámbito profesional: Asociación de las Empresas de Dietéticos y Complementos Alimenticios (Afepadi), <i>European Federation of the Associations of Dietitians (EFAD)</i>, <i>International Confederation of Dietetic Associations...</i> • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Qué asociaciones empresariales conocéis?

<p>obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Pensáis que es importante que existan asociaciones empresariales? • ¿Qué diferencias pueden existir entre una asociación empresarial y un sindicato? • Etcétera.
<p><u>3</u> Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrando los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u> Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. Ejemplo: <i>María ha montado una empresa de Trofología. ¿Podría afiliarse al sindicato de Naturópatas? ¿Podría negociar un Convenio Colectivo sobre Dietética?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales</u> seleccionadas. Ejemplo: Funcionamiento democrático de asociaciones empresariales • “Técnica Feynman”: Con el fin de fijar los contenidos básicos en esta materia, se empleará la Técnica

	<p>Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades de evaluación:</u> El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el primer trimestre, junto con las unidades de trabajo 1, 2 y 3.
--	--

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Cuatro clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p> <p>Repasos de la materia explicada.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la Unidad de Trabajo 4 • “1. Concepto y regulación de las asociaciones empresariales”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Derechos de las asociaciones empresariales”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Estructura organizativa de las asociaciones empresariales”
	<p>CUARTA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “4. Organización interna y funcionamiento de las asociaciones empresariales”
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 5: LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Distinguir las formas de participación de los trabajadores en la empresa
- Valorar la importancia de los representantes unitarios en las empresas
- Describir el proceso electoral de la Representación de los Trabajadores
- Conocer las funciones de los representantes unitarios
- Reconocer las garantías de los representantes unitarios en la empresa
- Saber buscar en la normativa correspondiente los contenidos de esta Unidad

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cinco bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Concepto y características de la Representación Unitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto de representación unitaria • Regulación jurídica de la representación unitaria • Características de la representación unitaria: unitaria, necesaria, electiva • Contraposición con la representación sindical
<p>2. Los órganos de la Representación Unitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los delegados de personal: concepto, número y características • El Comité de Empresa: concepto, composición y características

	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité de Empresa Conjunto y el Comité Intercentros • Duración del mandato representativo
3. El procedimiento electoral y el mandato representativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sujetos electores y elegibles • Sujetos legitimados para promover elecciones • Fases del proceso electoral. La votación • Duración del mandato representativo • Revocación y sustitución de los representantes unitarios
4. Competencias y deberes de los representantes	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de negociación • Competencias de información y consulta • Competencias de vigilancia y control • Otras competencias y funciones • Deber de sigilo profesional
5. Garantías de los representantes	<ul style="list-style-type: none"> • Garantías de la estabilidad y permanencia en su empleo • Garantías para facilitar la efectividad de su función representativa

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas

mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Sabe distinguir las formas de participación de los trabajadores en la empresa
- Diferencia los órganos de representación unitaria de la empresa
- Precisa el número de representantes unitarios en la empresa
- Explica el procedimiento electoral de la representación legal en la empresa
- Conoce las competencias y garantías de los representantes legales
- Emplea las distintas fuentes de Derecho del Trabajo explicadas en esta Unidad
- Es capaz de transmitir sus conocimientos y expresar sus opiniones desde un punto de vista jurídico

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo los alumnos los trabajadores y la profesora la empresaria. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, así como con el Convenio Colectivo estatal de Naturopatía (artículo 46: derechos sindicales de los representantes de los trabajadores). • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
---	--

<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p style="text-align: center;">Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Cómo pensáis que se representan los trabajadores en la empresa? ¿Qué importancia tiene en el sector de la Dietética? • ¿Cómo creéis que pueden compatibilizar los representantes sus funciones en la empresa con sus funciones de representación? • ¿Por qué pensáis que la ley concede a estos representantes una serie de garantías? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p style="text-align: center;">Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrando los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p style="text-align: center;">Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Raquel trabaja en una empresa de Homeopatía de</i>

	<p style="text-align: center;"><i>Medina del Campo con otros dos compañeros. ¿Pueden nombrar un representante legal?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> <u>Ejemplo:</u> Despido a un representante legal por ejercer sus funciones. • “Técnica Feynman”: Con el fin de asegurar la adquisición de los contenidos de esta Unidad, que pueden resultar ajenos a los estudiantes, se empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación. • <u>Actividades de evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exposiciones grupales:</u> Todos los estudiantes expondrán por grupos al resto de sus compañeros los contenidos de alguno de los bloques temáticos de esta Unidad • El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el segundo trimestre, junto con las unidades de trabajo 6, 7, 8 y 9.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (5 horas):

<p><u>Cuatro primeras clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los contenidos de la Unidad de Trabajo 1 (Derechos Colectivos de los trabajadores) e introducción a las Unidades de Trabajo 5, 6 y 7 • “1. Concepto y características de la Representación Unitaria”
---	--

casos prácticos en grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • “2. Los órganos de la Representación Unitaria” (parte)
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Los órganos de la Representación Unitaria” (resto)
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. El procedimiento electoral y el mandato representativo”
	<p>CUARTA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “4. Competencias y deberes de los representantes” • “5. Garantías de los representantes”
<p><u>Quinta clase:</u> Exposiciones de los estudiantes</p>	<p>Exposición por los estudiantes en grupos de alguno de los contenidos de la Unidad de Trabajo</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 6: LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Distinguir las formas de participación de los trabajadores en la empresa
- Reconocer la importancia de la representación sindical en el ámbito laboral
- Diferenciar los órganos de la representación sindical
- Conocer las funciones y las garantías de los representantes sindicales
- Saber buscar en la normativa correspondiente los contenidos de esta Unidad

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Concepto y características de la Representación sindical</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de representación sindical – Regulación jurídica de la representación unitaria: Constitución Española y Ley Orgánica de Libertad Sindical – Características de la representación sindical – Contraposición con la representación unitaria
<p>2. Las Secciones Sindicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto, ámbito subjetivo y naturaleza – Tipos en función de la representatividad del sindicato – Funciones de las secciones sindicales – Derechos y garantías
<p>3. Los Delegados Sindicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto, requisitos y número de delegados – Designación y sustitución de los delegados

	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones de los delegados sindicales - Derechos y garantías
--	---

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Ha relacionado los contenidos de la presente Unidad con los de las Unidades 2, 3 y 5
- Comprende las diferencias entre la representación unitaria y la representación sindical
- Distingue las figuras jurídicas de “Sección sindical” y “Delegado sindical”
- Conoce las competencias y garantías de los representantes sindicales
- Precisa el número de Delegados sindicales de una empresa
- Emplea las distintas fuentes de Derecho del Trabajo explicadas en esta Unidad
- Es capaz de transmitir sus conocimientos y expresar sus opiniones desde un punto de vista jurídico

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<u>1</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo
----------	--

<p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<p>los alumnos los trabajadores y la profesora la empresaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, y el Convenio Colectivo de Naturopatía (artículo 46: derechos sindicales de los representantes de los trabajadores). • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p><u>2</u> Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Por qué creéis que es diferente la representación sindical y la unitaria? • ¿Qué ventajas e inconvenientes tendría para vosotros ser Delegado Sindical en vuestro futuro trabajo? • ¿Pensáis que un afiliado a un sindicato puede repartir publicidad en su centro de trabajo? • Etcétera.
<p><u>3</u> Presentar nuevos conceptos: Aportar</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los</p>

<p>información nueva al alumno</p>	<p>conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;">4</p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <p><i>Ejemplo 1: Noemí trabaja como dietista en un gimnasio y está afiliada a UGT. ¿Representaría a todos los trabajadores del gimnasio si la eligen como delegada de personal, o sólo a los afiliados a UGT?</i></p> <p><i>Ejemplo 2: Cálculo del número de Delegados sindicales en empresas.</i></p> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> <i>Ejemplo:</i> Despido a un representante sindical por transmitir información de la empresa a sus compañeros. • “Técnica Feynman”: Con el fin de asegurar la adquisición de los contenidos de esta Unidad, que pueden resultar complicados para los estudiantes, se empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación. • <u>Actividades de evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exposiciones grupales:</u> Todos los estudiantes

	<p>expondrán por grupos al resto de sus compañeros los contenidos de alguno de los bloques temáticos de esta Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el segundo trimestre, junto con las unidades de trabajo 5, 7, 8 y 9.
--	--

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras clases:</u> Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de las Unidades 2, 3 y 5, relacionadas con la presente • “1. Concepto y características de la Representación sindical”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Las Secciones Sindicales”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Los Delegados Sindicales”
<p><u>Cuarta clase:</u> Exposiciones de los estudiantes</p>	<p>Exposición por los estudiantes en grupos de alguno de los contenidos de la Unidad de Trabajo</p>

Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.

UNIDAD DE TRABAJO 7: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Comprender los conceptos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales
- Reconocer la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Dietética
- Describir las funciones y garantías de los Delegados de Prevención
- Relacionar esta forma de participación con la representación legal y sindical
- Diferenciar las competencias y facultades de los Delegados de Prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud
- Conocer y saber buscar información en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. La participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de prevención de riesgos laborales – Regulación de este tipo de participación: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) – La organización de la prevención en la empresa
--	---

<p>2. El Delegado de Prevención</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición legal (artículo 35.1 LPRL) - Número y designación de los delegados - Competencias y facultades - Garantías
<p>3. El Comité de Seguridad y Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición legal (artículo 38.1 LPRL) - Constitución y funcionamiento - Competencias y facultades

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Sabe distinguir esta de forma de participación de los trabajadores en la empresa de las explicadas en las Unidades anteriores
- Diferencia los órganos de participación en Prevención de Riesgos Laborales
- Precisa el número de Delegados de Prevención en una empresa
- Conoce las competencias y garantías de los Delegados de Prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud
- Emplea las normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales
- Es capaz de transmitir sus conocimientos y expresar sus opiniones desde un punto de vista jurídico
- Valora la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales en su futura profesión

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo los alumnos los trabajadores y la profesora la empresaria. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con el Convenio Colectivo de Naturopatía (artículos 34 a 37 sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral). • Entrega a los estudiantes de un Glosario con términos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales • Análisis de las páginas web: <ol style="list-style-type: none"> .1. Del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (www.insht.es/) .2. Del Portal para la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Naturopatía (http://www.prlnaturopatia.com/) • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
---	---

<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿En qué creéis que consiste la Prevención de Riesgos Laborales y cuál es el posible papel de los trabajadores de una empresa al respecto? • ¿A qué riesgos laborales os podríais enfrentar en vuestra futura profesión? • ¿Cómo pensáis que se determina el número de delegados de prevención de una empresa? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos.

actividades	<p><u>Ejemplo</u>: <i>¿Cuántos Delegados de Prevención debería tener una empresa dedicada a la Herbología, que cuenta con 50 trabajadores?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias seleccionadas sobre Prevención de Riesgos Laborales</u>. <u>Ejemplo</u>: Empresario desoye la propuesta de paralización de las actividades efectuada por el Delegado de Prevención y se produce un accidente de una trabajadora. • <u>Actividad complementaria</u>: Charla de técnico de FREMAP de Valladolid • <u>Actividades de evaluación</u>: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el segundo trimestre, junto con las unidades de trabajo 5, 6, 8 y 9.
-------------	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras clases</u>:</p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a los conceptos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales • “1. La participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. El Delegado de Prevención”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. El Comité de Seguridad y Salud”

<p><u>Cuarta clase:</u></p> <p>Actividad complementaria</p>	<p>Charla de técnico de FREMAP de Valladolid</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 8: EL DERECHO DE REUNIÓN

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Delimitar el concepto jurídico del Derecho de Asamblea de los trabajadores, diferenciándolo del derecho de reunión del artículo 22.1 de la Constitución y del derecho de reunión de las secciones sindicales
- Identificar los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del derecho de reunión
- Precisar los requisitos de lugar y tiempo de celebración de la asamblea
- Describir el procedimiento del derecho de reunión
- Valorar la relevancia de los acuerdos adoptados en la asamblea
- Reconocer la importancia del derecho de reunión para su futura profesión

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Concepto del Derecho de Reunión o Asamblea</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto del derecho básico de reunión o asamblea - Regulación legal y jurisprudencia - Ámbito subjetivo
<p>2. Requisitos del Derecho de Reunión</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obligaciones y derechos del empresario - Lugar de la asamblea - Tiempo de la asamblea
<p>3. Procedimiento del Derecho de Reunión y acuerdos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convocantes - Preaviso - Presidencia - Adopción de acuerdos

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Es capaz de explicar este derecho de reunión con un lenguaje jurídico
- Precisa los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en esta materia
- Analiza los requisitos de lugar y tiempo del derecho de reunión
- Sabe llevar a cabo el procedimiento para ejercer el derecho de reunión
- Argumenta la importancia de este derecho para su futura profesión en el sector de la Dietética

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;"><u>1</u></p> <p style="text-align: center;">Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que el aula es el Centro de Trabajo y los estudiantes, como trabajadores de su sector, deben celebrar una reunión para tratar un tema que les preocupe • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, así como con el Convenio Colectivo de Naturopatía (artículo 46: derecho de reunión de las secciones sindicales) • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p style="text-align: center;">Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Qué derechos y obligaciones creéis que tienen los trabajadores en esta materia? ¿Y el empresario? • ¿Qué efectos pensáis que pueden tener los acuerdos adoptados en asamblea? • ¿Qué peligros podría generar este derecho? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos</p>

<p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>(fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p>4</p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>David es Técnico Superior en Dietética en una empresa de Musicoterapia y quiere hacer una reunión con sus compañeros, durante la jornada laboral, para tratar la falta de clientes. ¿Cumple los requisitos legales?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> <u>Ejemplo:</u> <i>Sentencia del Tribunal Constitucional 168/1996, de 29 de octubre.</i> • <u>Actividad práctica:</u> Diseñar el proceso para convocar una reunión en tu empresa, explicando los requisitos legales. • Actividades de evaluación: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el segundo trimestre, junto con las unidades de trabajo 5, 6, 7 y 9.

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los contenidos de la Unidad de Trabajo 1 (Derechos Colectivos de los trabajadores) • “1. Concepto del Derecho de Reunión o Asamblea”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Requisitos del Derecho de Reunión”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Procedimiento del Derecho de Reunión y acuerdos”
<p><u>Cuarta clase:</u></p> <p>Actividad práctica</p>	<p>Actividad práctica para diseñar el proceso para convocar una reunión en la empresa.</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 9: LA ACCIÓN INSTITUCIONAL**Objetivos de la Unidad de Trabajo:**

- Comprender la importancia y alcance de la acción institucional en la profesión dietética

- Conocer las competencias del Consejo Económico y Social -estatal y de Castilla y León- en su ámbito profesional
- Interesarse por la actividad institucional de dichos órganos en el ámbito de la salud y la alimentación (Comisiones de trabajo)
- Valorar la participación de los trabajadores y los empresarios en la política económica y social de España y de Castilla y León

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. La acción institucional: Introducción</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto y naturaleza de la acción institucional – Vías de la acción institucional
<p>2. La participación en órganos de la Administración Pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> – El Consejo Económico y Social: naturaleza, funciones y composición – Los consejos de carácter autonómico: naturaleza, funciones y composición – El Consejo Económico y Social de Castilla y León
<p>3. La concertación social</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de concertación social – Modalidades: legislación negociada, pacto social, acuerdo o convenio marco, la “negociación en mesas separadas”

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Analiza la repercusión del Consejo Económico y Social estatal y autonómico en su futura profesión
- Valora el poder de la concertación social en la regulación de materias de su ámbito profesional
- Adquiere una conciencia crítica sobre la situación económica y social de España y de Castilla y León
- Mejora su capacidad de opinar sobre cuestiones jurídicas

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1 Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que un grupo de estudiantes son trabajadores de un sindicato y otro, empresarios asociados, todos ellos en el campo de la dietética. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española. • Página web del Consejo Económico y Social (http://www.ces.es/) y del Consejo Económico y Social de Castilla y León (http://www.cescyl.es/) • Folletos informativos: “¿Qué es el Consejo
--	---

	<p>Económico y Social de Castilla y León?”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales y memorias de actividades de estos organismos
<p><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿En qué creéis que consiste la política económica y social de un país? • ¿Cómo pensáis que os puede afectar este tema en vuestra futura profesión? • ¿Qué pensáis que debería debatir la Comisión de Trabajo de Salud, Consumo, Asuntos Sociales, Educación y Cultura del Consejo Económico y Social sobre vuestra materia de estudio? • Etcétera.
<p><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u>

<p>Generalizar nuevos conceptos:</p> <p>Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo</u>: <i>Marta trabaja como naturópata en una empresa y está afiliada a UTG. ¿Cumple los requisitos para formar parte del Consejo Económico y Social de Castilla y León? ¿Y si estuviese afiliada al Sindicato de Naturópatas de España?</i> • <u>Análisis de extractos de documentos seleccionados</u>. <u>Ejemplo</u>: <i>Cuaderno de actualidad económica y social del Consejo Económico y Social de Castilla y León.</i> • Actividades de evaluación: El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el segundo trimestre, junto con las unidades de trabajo 5, 6, 7 y 8.
---	--

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (3 horas):

<p><u>Las tres clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los contenidos de las unidades anteriores para encuadrar la presente • “1. La acción institucional: Introducción” • “2. La participación en órganos de la Administración Pública” (parte)
--	--

en grupo.	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. La participación en órganos de la Administración Pública” (resto)
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. La concertación social”
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 10: CONCEPTO Y TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Comprender la importancia de la negociación colectiva en la regulación de las relaciones laborales, incluidas las de su ámbito profesional
- Argumentar la especial naturaleza de la negociación colectiva
- Precisar los sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva
- Distinguir los tipos de negociación colectiva
- Definir los supuestos de negociación colectiva extraestaturaria
- Delimitar la naturaleza de los convenios marco

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cuatro bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. El derecho de negociación colectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Concepto e importancia de la negociación colectiva - El artículo 37.1 de la Constitución Española - Contenido de la negociación colectiva - Naturaleza de la negociación colectiva - Sujetos titulares del derecho de negociación colectiva
<p>2. Los distintos tipos de negociación colectiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El convenio colectivo: concepto y naturaleza - Los acuerdos colectivos: concepto y tipos - Ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo
<p>3. Los convenios colectivos extraestatutarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supuestos de negociación colectiva extraestatutaria - Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos extraestatutarios - Características de la negociación colectiva extraestatutaria - Procedimiento de negociación y eficacia jurídica
<p>4. Los convenios marco</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Características y naturaleza de los convenios marco - Partes negociadoras de los convenios marco - Contenido de los convenios marco

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Argumenta la importancia de la negociación colectiva en su ámbito profesional
- Describe los sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva
- Diferencia las distintas clases de negociación colectiva
- Se ha familiarizado con los convenios colectivos aplicables a su futura profesión
- Demuestra una actitud de diálogo sobre cuestiones jurídicas tolerante y respetuosa

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo los alumnos los trabajadores y la profesora la empresaria • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, así como con el Convenio Colectivo estatal de Naturopatía • Proyección de un esquema sobre los distintos tipos
---	---

	<p>de pactos colectivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Quién creéis que puede negociar un pacto colectivo en el ámbito de la Dietética? • ¿Qué cuestiones de trabajo creéis que se regulan por convenio colectivo? • ¿Qué pensáis que sucederá si no hay representantes legales o sindicales para negociar colectivamente un convenio? • Etcétera.
<p><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la

<p>Preparar los ejercicios y actividades</p>	<p>clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>El convenio colectivo indica que la actividad de la empresa se llevará a cabo de lunes a viernes. ¿Puede el contrato establecer que el trabajador trabajará de lunes a sábado?</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> <u>Ejemplo:</u> <i>Los sindicatos UGT y CCOO han convocado una huelga del personal de transporte sanitario de Castilla y León, con el objeto de presionar en la negociación del convenio colectivo.</i>• “Técnica Feynman”: Con el fin de asegurar la adquisición de los contenidos de las unidades 10, 11 y 12, que pueden resultar muy extensos para los estudiantes, se empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación.• <u>Actividad complementaria:</u> Charla “Toma conciencia: Reflexión en base a la ciencia de la profesión del dietista-nutricionista”, impartida por miembros del Consejo General de Dietistas-Nutricionistas de España y la Academia Española de Nutrición y Dietética.• Empleo del juego educativo <i>Kahoot</i> para Unidades 10, 11 y 12.• <u>Actividades de evaluación:</u> El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 11 y 12.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos, realización de casos prácticos en grupo y gamificación con <i>Kahoot</i></p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de los contenidos de la Unidad de Trabajo 1 (Fuentes del Derecho del Trabajo) • “1. El derecho de negociación colectiva” • “2. Los distintos tipos de negociación colectiva”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Los convenios colectivos extraestatutarios”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Los convenios marco”
<p><u>Cuarta clase:</u></p> <p>Actividad complementaria</p>	<p>Charla: “<i>Toma conciencia: Reflexión en base a la ciencia de la profesión del dietista-nutricionista</i>”.</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 11: EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO**Objetivos de la Unidad de Trabajo:**

- Interpretar los ámbitos de aplicación del convenio colectivo
- Precisar las partes negociadoras de un convenio colectivo
- Determinar el contenido esencial de un convenio colectivo

- Explicar el proceso de negociación de un convenio colectivo
- Buscar las condiciones de trabajo pactadas en su convenio colectivo
- Familiarizarse con el convenio colectivo aplicable a Dietética

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cinco bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ámbitos funcional, territorial, personal y temporal • Libertad de elección de los ámbitos y límites a la misma
<p>2. Las partes negociadoras del Convenio Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sujetos legitimados para negociar en representación de los trabajadores • Sujetos legitimados para negociar en representación de los empresarios
<p>3. El contenido del Convenio Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Materias negociables y límites a la libertad de fijación del contenido • Contenido mínimo obligatorio del convenio colectivo
<p>4. El procedimiento de negociación del Convenio Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para negociar el convenio colectivo • Constitución y composición de la comisión negociadora • Obligaciones de las partes
<p>5. Régimen jurídico del Convenio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue • Duración del convenio colectivo

Colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Adhesión y extensión del convenio colectivo • Concurrencia de convenios • Aplicación e interpretación
------------------	---

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Conoce la importancia del convenio colectivo ordinario o estatutario en la regulación de las relaciones laborales
- Identifica las partes con legitimación para negociar un convenio colectivo
- Explica el procedimiento y requisitos para negociar un convenio colectivo
- Precisar la eficacia del convenio colectivo
- Se ha familiarizado con en el Convenio aplicable a su sector y saber buscar en él las condiciones de trabajo

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

1 Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad. • Imaginar que acaban de conseguir un empleo en el campo de la Dietética y explicar los contenidos en base a posibles situaciones reales • Explicación de todos los contenidos de la Unidad
---	---

sensoriales	<p>en base al Convenio Colectivo estatal de Naturopatía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Por qué creéis que es tan importante el Convenio Colectivo? • ¿En qué creéis que se diferencia el Convenio Colectivo de otras normas? • ¿Cómo pensáis que os puede afectar el conocer o no vuestro Convenio Colectivo aplicable? • Etcétera.
<p><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la

<p>Preparar los ejercicios y actividades</p>	<p>clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo</u>: <i>La ley establece unas vacaciones mínimas de 30 días al año. ¿Se puede pactar por Convenio unas vacaciones de 20 días? ¿Y de 40 días?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas</u>. <u>Ejemplo</u>: <i>Convenios y reforma laboral de 2012</i>. • “Técnica Feynman”: Con el fin de asegurar la adquisición de los contenidos de las unidades 10, 11 y 12, que pueden resultar muy extensos para los estudiantes, se empleará la Técnica Feynman explicada en el apartado de Metodología de esta Programación. • Empleo del juego educativo <i>Kahoot</i> para Unidades 10, 11 y 12 • <u>Actividades de evaluación</u>: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para trabajar sobre el Convenio Colectivo estatal de Naturopatía • El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 10 y 12.
--	--

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras clases</u>: Explicación</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de la unidad didáctica 10 sobre negociación colectiva
---	---

teórica de los contenidos, realización de casos prácticos en grupo y gamificación con <i>Kahoot</i>	<ul style="list-style-type: none"> • “1. Ámbitos de aplicación del convenio colectivo” • “2. Las partes negociadoras del Convenio Colectivo”
	SEGUNDA CLASE: <ul style="list-style-type: none"> • “3. El contenido del Convenio Colectivo” • “4. El procedimiento de negociación del Convenio Colectivo” (parte)
	TERCERA CLASE: <ul style="list-style-type: none"> • “4. El procedimiento de negociación del Convenio Colectivo” (resto) • “5. Régimen jurídico del Convenio Colectivo”
<u>Cuarta clase:</u> Actividad práctica	Cuestionario para trabajar sobre el Convenio Colectivo estatal de Naturopatía
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 12: LOS ACUERDOS COLECTIVOS

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Conocer el concepto y naturaleza del acuerdo colectivo, distinguiéndolo del de convenio colectivo
- Saber distinguir los distintos tipos de acuerdos colectivos

- Identificar las materias que pueden ser objeto de los distintos acuerdos colectivos
- Precisar los sujetos que pueden negociar los acuerdos colectivos
- Comprender la variedad de pactos colectivos existentes en el ordenamiento español

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Los acuerdos colectivos supraempresariales sobre materias concretas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ámbitos de aplicación • Partes negociadoras • Régimen jurídico
<p>2. Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga • Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo
<p>3. Los acuerdos colectivos de empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios • Los acuerdos colectivos de empresa de descuelgue salarial • Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados • Los acuerdos colectivos de modificación

	<p>sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los acuerdos colectivos de fusión y absorción de empresas
--	--

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Comprende la variedad de pactos colectivos existentes
- Distingue la naturaleza de los acuerdos colectivos
- Describe las materias que pueden ser objeto de un acuerdo colectivo
- Se interesa por la regulación de las condiciones de trabajo en su futura profesión
- Demuestra una actitud de diálogo sobre cuestiones jurídicas tolerante y respetuosa

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que un grupo de estudiantes son trabajadores de un sindicato y otro, empresarios asociados, todos ellos en el campo de la dietética.
--	--

<p>esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección del esquema de la unidad 10 sobre los distintos tipos de pactos colectivos • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Por qué pensáis que pueden existir acuerdos colectivos? • ¿Qué ventajas creéis que ofrece la negociación mediante acuerdos colectivos? • Etcétera.
<p><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Leonor</i>

actividades	<p><i>está afiliada al Sindicato de Naturópatas y en su empresa le piden que forme parte de un Acuerdo para el empleo sobre Dietética. ¿Cumple los requisitos legales?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> <u>Ejemplo:</u> <i>Texto del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)</i> • Empleo del juego educativo <i>Kahoot</i> para Unidades 10, 11 y 12 • <u>Actividades de evaluación:</u> El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 10 y 11.
-------------	--

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (3 horas):

<p><u>Las tres clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos, realización de casos prácticos en grupo y gamificación con <i>Kahoot</i></p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso de la unidad didáctica 10 sobre negociación colectiva • “1. Los acuerdos colectivos supraempresariales sobre materias concretas”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial” • “3. Los acuerdos colectivos de empresa” (parte)

	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Los acuerdos colectivos de empresa” (resto)
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 13: EL DERECHO DE HUELGA

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Valorar la importancia social e histórica del derecho de huelga
- Distinguir las huelgas legales de las ilegales y abusivas
- Explicar el proceso para ejercitar el derecho de huelga
- Determinar los efectos de la huelga sobre los trabajadores
- Demostrar una actitud dialogante y respetuosa en la resolución de conflictos colectivos

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cuatro bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Concepto de huelga</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto de huelga – El derecho constitucional del derecho huelga y su regulación – Titularidad del derecho de huelga – Tipos de huelgas: legales e ilegales
<p>2. Ejercicio del derecho de huelga</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La declaración de huelga – El comité de huelga

	<ul style="list-style-type: none"> - La comunicación de la huelga - Fijación de servicios mínimos - Finalización de la huelga
3. Las huelgas ilegales y abusivas	<ul style="list-style-type: none"> - La huelga “política” - Las huelgas de solidaridad - Las huelgas novatorias - Modalidades abusivas de la huelga
4. Efectos de la huelga	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos sobre los trabajadores huelguistas - Efectos sobre los trabajadores no huelguistas

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Precisa el contenido jurídico del derecho de huelga
- Sabe diferenciar las huelgas legales de las huelgas ilegales y abusivas
- Explica los requisitos para declarar una huelga
- Conoce alternativas a la huelga en caso de conflicto colectivo
- Sabe atribuir los efectos legales de la huelga sobre los trabajadores
- Se muestra tolerante con las opiniones de los demás y saber argumentar jurídicamente la suya

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;">1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que el aula es el centro de trabajo, siendo los estudiantes los trabajadores que se ven afectados por un conflicto laboral colectivo. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de trabajo, así como con la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril. • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales • Visionado de documentos reales sobre preavisos y comunicaciones relativas al ejercicio de la huelga
<p style="text-align: center;">2</p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿En qué creéis que se asimila y se diferencia una huelga de trabajadores de una huelga de estudiantes? • ¿Pensáis que todos los trabajadores tienen derecho a la huelga? ¿Por qué? • ¿Qué obligaciones deberían tener los trabajadores y los empresarios en una huelga? • ¿Creéis que un trabajador no huelguista percibirá su salario durante la huelga?

	<ul style="list-style-type: none"> • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrando los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Carmen trabaja como dietista en una empresa de Helioterapia y sus compañeros la presionan para sumarse a la huelga que quieren convocar, alegando que son mayoría. ¿Pueden obligarla a sumarse a la huelga?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> Ejemplo: Huelgas de taxistas en Madrid y Barcelona. • <u>Actividades de evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exposiciones grupales:</u> Todos los estudiantes expondrán por grupos al resto de sus compañeros los contenidos de alguno de los

	<p>bloques temáticos de esta Unidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 14 y 15.
--	---

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (5 horas):

<p><u>Cuatro primeras clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a los conflictos colectivos. • “1. Concepto de huelga”
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Ejercicio del derecho de huelga”
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Las huelgas ilegales y abusivas”
	<p>CUARTA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “4. Efectos de la huelga”
<p><u>Quinta clase:</u></p> <p>Exposiciones de los estudiantes</p>	<p>Exposición por los estudiantes en grupos de alguno de los contenidos de la Unidad de Trabajo.</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo</p>	

establecido.

UNIDAD DE TRABAJO 14: EL CIERRE PATRONAL

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Comprender la figura jurídica y la naturaleza del cierre patronal
- Delimitar las causas legales del cierre patronal
- Definir el procedimiento para llevar a cabo el cierre patronal
- Determinar los efectos del cierre patronal sobre los trabajadores y el empresario
- Demostrar una actitud dialogante y respetuosa en la resolución de conflictos colectivos
- Ser consciente de la importancia tanto de la huelga como del cierre patronal en su futura profesión

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en cuatro bloques temáticos y son los siguientes:

1. Concepto de cierre patronal	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto y naturaleza del cierre patronal – Fundamento constitucional y regulación legal
2. Causas legales del cierre patronal	<ul style="list-style-type: none"> – Cierre patronal por razones de seguridad – Cierre patronal por ocupación de locales – Cierre patronal por alteraciones del proceso productivo
3. Procedimiento y	<ul style="list-style-type: none"> – Comunicación a la autoridad laboral

finalización del cierre patronal	<ul style="list-style-type: none"> – Duración del cierre – Orden administrativa de reapertura
4. Efectos del cierre patronal	<ul style="list-style-type: none"> – Efectos del cierre patronal legal – Efectos del cierre patronal ilegal: responsabilidad administrativa, contractual y penal

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Diferencia con claridad la naturaleza legal de la huelga y del cierre patronal
- Distingue las causas legales del cierre patronal
- Describe los requisitos para proceder al cierre patronal
- Analiza los efectos del cierre patronal legal frente al ilegal
- Se muestra tolerante con las opiniones de los demás y saber argumentar jurídicamente la suya

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Exploración (Intuición guiada):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que el aula es el centro de trabajo, siendo los estudiantes los trabajadores que se ven afectados
--	---

<p>Construir esquemas sensoriales</p>	<p>por un conflicto laboral colectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de trabajo, así como con la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril. • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿En qué casos creéis que os podríais ver afectados en vuestra futura profesión por un cierre patronal? • ¿Qué diferencias veis entre los requisitos para convocar una huelga y los requisitos para proceder al cierre patronal de una empresa? • ¿Creéis que un trabajador percibirá su salario durante un cierre patronal? • Etcétera.
<p><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los</p>

	<p>contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Sonia dirige una empresa de Dietética y sus empleados amenazan con ocuparla si no les sube el sueldo. ¿Podría proceder al cierre patronal del centro de trabajo?</i> • <u>Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.</u> Ejemplo: Cierre patronal de <i>Maersk</i> en Suecia. • <u>Actividad complementaria:</u> Charla de un Juez de Lo Social de Valladolid, sobre conflictos colectivos de trabajo. • <u>Actividades de evaluación:</u> El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 13 y 15.

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (4 horas):

<p><u>Tres primeras</u> <u>clases:</u> Explicación</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repaso sobre los conflictos colectivos y la huelga • “1. Concepto de cierre patronal”
--	---

teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • “2. Causas legales del cierre patronal” (parte)
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. Causas legales del cierre patronal” (resto) • “3. Procedimiento y finalización del cierre patronal” (parte)
	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Procedimiento y finalización del cierre patronal” (resto) • “4. Efectos del cierre patronal”
Cuarta clase: Actividad complementaria	Charla de un Juez de Lo Social de Valladolid.
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

UNIDAD DE TRABAJO 15: EL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA SU RESOLUCIÓN

Objetivos de la Unidad de Trabajo:

- Comprender la inevitable existencia de conflictos colectivos entre los trabajadores y la empresa

- Diferenciar los distintos procedimientos de solución de los conflictos colectivos
- Saber a qué tribunales acudir en caso de conflicto laboral colectivo
- Describir el procedimiento judicial de conflicto colectivo
- Analizar los supuestos, requisitos y naturaleza de la conciliación, la mediación y el arbitraje
- Demostrar una predisposición positiva para el diálogo y el acuerdo en los posibles conflictos colectivos

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo:

Los contenidos de esta Unidad de Trabajo se dividen en tres bloques temáticos y son los siguientes:

<p>1. Los Conflictos Colectivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Definición de conflicto laboral individual, plural y colectivo – Clases de conflictos colectivos: económicos y jurídicos – Normativa vigente
<p>2. La Jurisdicción de Lo Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Jerarquía – Ámbito – Competencias
<p>3. Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de los Conflictos Colectivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> – La conciliación – La mediación – El arbitraje – El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

Criterios de Evaluación de la Unidad de Trabajo:

En consonancia con los criterios de evaluación establecidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación diseñados para la presente Unidad de Trabajo son los siguientes:

- Es consciente de la existencia de conflictos laborales en su futura profesión y demuestra una actitud tolerante al respecto
- Sabe a qué tribunales especializados acudir en caso de conflictos colectivos
- Ofrece alternativas para la resolución de conflictos colectivos
- Distingue los distintos procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
- Se muestra tolerante con las opiniones de los demás y saber argumentar jurídicamente la suya

Actividades a realizar en la Unidad de Trabajo:

Siguiendo la especial metodología diseñada, se llevarán a cabo las siguientes actividades de enseñanza y aprendizaje:

<p>1</p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta Unidad • Imaginar que el aula es el centro de trabajo, siendo los estudiantes los trabajadores que se ven afectados por un conflicto laboral colectivo. • Proyección de un esquema con los procedimientos de solución de los conflictos colectivos. • Familiarización al alumnado con la legislación (física y en línea) en la materia, especialmente con la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de
---	---

	<p>marzo, sobre relaciones de trabajo, y el Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como con el Convenio Colectivo de Naturopatía (artículo 45: mediación y arbitraje).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visita a página web del SERLA (https://www.serla.es) • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales
<p style="text-align: center;"><u>2</u></p> <p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Por qué pensáis que los conflictos laborales colectivos tienen una regulación distinta de los individuales? • ¿Qué formas creéis que existen para solucionar un conflicto colectivo? • ¿Cuáles pensáis que son las ventajas e inconvenientes de los distintos procedimientos de solución de los conflictos colectivos? • ¿Qué es lo más importante en la resolución de un conflicto colectivo? • Etcétera.
<p style="text-align: center;"><u>3</u></p> <p>Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrado los alumnos en base a</p>

	<p>las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p style="text-align: center;"><u>4</u></p> <p>Generalizar nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <u>Ejemplo:</u> <i>Los trabajadores de una importante empresa de Naturopatía de Burgos se ven afectados por un despido colectivo. ¿A qué Tribunal deben acudir para reclamarlo?</i> • <u>Actividad complementaria:</u> Visionado de documentales y extractos de películas de contenido laboral (<i>Recursos Humanos, Norma Rae</i>, etc.) y posterior debate dirigido por la profesora. • <u>Actividades de evaluación:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Role Playing:</i> Simulación por los alumnos, en grupos y supervisados por la profesora, de la resolución de un conflicto colectivo en su futuro ámbito profesional, actuando algunos alumnos como trabajadores y otros, como conciliadores, mediadores o árbitros. Exposiciones grupales de los trabajos. • El examen de esta unidad de trabajo se realizará en el tercer trimestre, junto con las unidades de trabajo 13 y 14.

Distribución temporal de la Unidad de Trabajo (5 horas):

<p><u>Tres primeras clases:</u></p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p>	<p>PRIMERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la Unidad, recopilando los contenidos de las unidades relacionadas (10 a 14, especialmente) • “1. Los Conflictos Colectivos” <p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “2. La Jurisdicción de Lo Social” <p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “3. Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de los Conflictos Colectivos”
<p><u>Cuarta clase:</u></p> <p>Actividad complementaria</p>	<p>Visionado de documentales y extractos de películas de contenido laboral y posterior debate dirigido por la profesora</p>
<p><u>Quinta clase:</u></p> <p>Actividad de evaluación</p>	<p><i>Role Playing.</i></p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

6. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

El artículo 68.2.i) del Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, exige que las Programaciones incluyan necesariamente la especificación de los materiales y recursos didácticos que se vayan a utilizar, incluidos los libros para uso de los alumnos. Distinguiendo los recursos materiales necesarios para el alumnado y los utilizados por la profesora, podemos establecer que en el curso que se programa se emplearán los siguientes:

- Recursos didácticos del alumnado:
 - El **libro de texto**, que servirá de guía tanto para el alumno como para la profesora: *Formación y orientación laboral*, de la editorial McGraw-Hill.
 - **Materiales preparados por la profesora** sobre los contenidos de cada unidad: relatos introductorios de cada unidad, glosarios de conceptos jurídicos básicos en español y en inglés y de términos sobre Prevención de Riesgos Laborales en Dietética, esquemas sobre Derechos Colectivos de los Trabajadores, noticias jurídicas, etc.
 - Consultas a **internet** en aulas de informática y, puntualmente, a través de sus dispositivos móviles.
 - Plataforma virtual **Educamos**.
 - **Material escolar** básico y recursos físicos del aula
- Recursos didácticos de la profesora:
 - Todos los anteriores
 - Presentaciones en **Power Point** con el objeto de organizar los contenidos de una forma más básica y atractiva y de incluir distintos materiales para activar esquemas mentales
 - **Legislación, jurisprudencia y noticias jurídicas** actualizadas
 - **Bibliografía jurídica:** *Derecho del Trabajo*, de la Editorial Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2016); y otros manuales.
 - **Proyector y ordenador** con conexión a internet.

7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La atención a la diversidad es un principio esencial que debe guiar todos los procesos de enseñanza y aprendizaje. Aunque la LOE no especifica las medidas de este tipo que incorporar en las enseñanzas de Formación Profesional, señala que esta debe abarcar todas las etapas educativas. Asimismo, el citado artículo 68 del Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, exige en su apartado 2.k) que se incorporen a las programaciones didácticas “las medidas de atención a la diversidad y las adaptaciones curriculares para los alumnos que las precisen”.

La programación que se ha elaborado responde a la idea de una **educación inclusiva**, que se consigue a través de la **concreción del currículo** tomando como base los valores transversales relacionados y el compromiso social docente de **atender al progreso de todos los estudiantes, considerando su aprendizaje de forma individual**, pues es cada uno el que aprende, sin perjuicio de beneficiarse de los aprendizajes grupales. El uso del **Diseño Instruccional Piagetiano** nos permite llevar a cabo esta tarea, observando los distintos niveles, detectando las dificultades y adaptando nuestros objetivos, contenidos y criterios de evaluación dentro del aula, poniendo especial atención a los **estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje, a los estudiantes con ritmos de aprendizaje acelerados y a los estudiantes extranjeros**. En este sentido, se proponen las siguientes medidas de atención a la diversidad:

- Con el fin de detectar las dificultades y las diferencias de aprendizaje, se llevarán a cabo continuas **evaluaciones parciales** y se fomentará la **comunicación** entre los estudiantes y entre estos y la profesora.
- Para mantener la motivación de todos los estudiantes debe generarse un **clima positivo en el aula**, basado en la tolerancia, la inclusión y el enriquecimiento mutuo, con respeto y reconocimiento de las diferencias personales y sociales. Asimismo, se propone la **flexibilización y en la elección de los tipos de actividades** propuestas.

- A la hora de favorecer el aprendizaje de todo el alumnado hay que prestar atención a la **organización y los agrupamientos en el aula**. La idea principal es la inclusión y la adaptación, por lo cual se propone la **creación y variación de grupos de trabajo** por parte de la profesora, basados en el trabajo colaborativo, sin perjuicio del trabajo autónomo de cada estudiante.
- Incluir y adaptar a lo largo del curso académico las distintas **medidas de atención a la diversidad ordinarias y específicas** previstas legalmente, cuando las circunstancias así lo requieran: atención individual, en primer término; adaptación de las metodologías, contenidos y actividades; diversidad de materiales y recursos accesibles a todos los estudiantes; cuidar los agrupamientos y desdobles; tutoría y orientación, tanto del departamento o profesor especializado, como de la propia docente de FOL; apoyos dentro y fuera del aula, refuerzos educativos, adaptaciones curriculares, etc.
- Todo ello en consonancia con el **Plan Marco de Atención Educativa a la Diversidad para Castilla y León** y el Plan de Atención a la Diversidad elaborado por el Centro, así como con el apoyo y dirección constantes del **Departamento de Orientación**.

8. PLAN DE EVALUACIÓN

La evaluación es una actividad clave para la práctica educativa, tanto desde la perspectiva del estudiante, como de la del propio docente. Es preciso, evaluar tanto los procesos de enseñanza como los de aprendizaje. Siguiendo las teorías constructivistas, la evaluación debe regular la actividad de dichos sujetos, por lo que en la presente programación se propone una evaluación continua y favorecedora de la adquisición de conocimientos por parte del alumnado.

La base normativa de la evaluación la encontramos en primer lugar en el apartado 1 del **artículo 43 de la LOE**, que determina que la evaluación del aprendizaje del alumnado en los Ciclos Formativos de Grado medio y superior

se realizará por módulos profesionales y, en su caso, por materias o bloques. Asimismo, el reseñado **artículo 68 del Real Decreto 83/1996**, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, establece que las Programaciones deben incluir necesariamente los siguientes aspectos: “b) En el caso del bachillerato y de los ciclos formativos, los objetivos, los contenidos y los **criterios de evaluación** para cada curso”; “g) Los **criterios de calificación** que se vayan a aplicar”; y “h) Las **actividades de recuperación** para los alumnos de bachillerato”. Por último, la **Orden EDU/2169/2008**, de 15 de diciembre, de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, modificada por la Orden EDU/580/2012, de 13 de julio, regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León.

Siguiendo los principios constructivistas expresados y la normativa relacionada, se propone un Plan de Evaluación para el curso académico que se programa que dé respuesta a las preguntas de *qué se evalúa, cuándo se evalúa y cómo se evalúa*.

8.1 Criterios de evaluación:

Como señala el artículo 51 del Real Decreto 1147/2011, en consonancia con el artículo 43 de la LOE, la evaluación del aprendizaje del alumnado en las enseñanzas de Formación Profesional se realizará por Módulos Profesionales tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación de cada uno de dichos módulos profesionales, así como los objetivos generales del Ciclo Formativo.

Los criterios de evaluación de la programación didáctica que se presenta vienen establecidos en **el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995**, de 7 de abril, por el que se establece el título de Técnico Superior en Dietética y las correspondientes enseñanzas mínimas (apartado 2.2 de la programación), relacionados con las respectivas capacidades terminales. En consonancia con los mismos, los criterios de evaluación de las Unidades de Trabajo

programadas son las relacionadas anteriormente para cada una de las mismas.

8.2. Criterios de calificación y recuperación:

La evaluación se realizará de forma continua a lo largo del curso. Para facilitar el aprendizaje por el alumno, se llevarán a cabo **evaluaciones parciales** al finalizar unidades de trabajo de contenido homogéneo. La nota de las mismas servirá como nota de final de cada evaluación. En caso de no superarse dichas evaluaciones parciales, se pedirá a los alumnos que lleven a cabo un trabajo sobre los mismos contenidos, con el fin de **recuperar** dichas materias. Asimismo, se llevará a cabo un **examen al final** del curso con el contenido de las materias no superadas en las evaluaciones parciales, con una forma similar a los realizados parcialmente. Si el examen final tampoco es superado, se deberán examinar en una **prueba extraordinaria** en septiembre con el contenido de todo el módulo.

Los exámenes de evaluación parciales que se programan son los siguientes:

Exámenes parciales	Fecha aproximada	Unidades de trabajo que se evalúan
Primero	Primeros de diciembre	1, 2, 3 y 4
Segundo	Mediados de marzo	5, 6, 7, 8 y 9
Tercero	Mediados de mayo	10, 11 y 12
Cuarto	Finales de junio	13, 14 y 15

Además se tendrá en cuenta el **trabajo diario** de los estudiantes a través de su participación y esfuerzo en las actividades prácticas propuestas. Todo ello en base a los siguientes porcentajes:

- Un **sesenta por ciento** de la calificación total corresponderá a las pruebas de evaluación realizadas:
 - Exámenes de evaluación
 - Exposición por los estudiantes en grupos de los contenidos conceptuales en determinadas unidades de trabajo.
 - *Role Playing* sobre los contenidos de la Unidad de Trabajo 15.

La superación con éxito de los exámenes de evaluación exige una nota mínima de 5 puntos en total. Al tratarse de exámenes parciales se respetan los decimales para cada evaluación, sin perjuicio de que para la calificación final la nota será numérica de uno a diez sin decimales (párrafo 5 del artículo 51 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo).

- Un **treinta por ciento** se reservará a la realización de las actividades prácticas de cada Unidad de Trabajo.
- Un **diez por ciento** valorará la actividad y participación en clase (participación activa, interés por la materia, respuestas correctas a los ejercicios realizados en clase, etc.).

8.3. Evaluación del proceso de enseñanza

La metodología constructivista empleada y las evaluaciones parciales sirven al docente para regular su actividad a lo largo del curso académico, con el fin de adaptarse al alumnado e introducir las modificaciones oportunas que permitan optimizar los procesos de aprendizaje.

TERCERA PARTE:
PROPUESTA
EDUCATIVA
CONSTRUCTIVISTA

1. El Constructivismo en la Formación Profesional

“Maestro no es el que enseña, sino aquel que consigue que sus alumnos aprendan” (Francisco Secadas, 1997).

La Propuesta Educativa que incorporo en este trabajo tiene como finalidad algo tan sencillo, y a la vez tan ambicioso, como **ayudar a los estudiantes a aprender** los contenidos que integran la Programación que se acompaña. Frente al aprendizaje implícito o incidental, que es adquirido de forma más o menos espontánea -a través de la mera observación, imitación o experiencia- y sin realizar un esfuerzo consciente, el aprendizaje voluntario o intencional es aquel que se adquiere mediante sistemas organizados de conocimiento, como son las instituciones de educación formal, pues requiere un esfuerzo y una voluntad del estudiante. Aunque ambos tipos de aprendizaje son necesarios para el desarrollo de las personas, el que ahora nos ocupa es el segundo: el aprendizaje voluntario, y, más concretamente, **el aprendizaje escolar y formal**, que requiere de unos mecanismos institucionalizados a través de las prácticas educativas formales. Para ello, me basaré en la **Teoría del Constructivismo** sobre la enseñanza y el aprendizaje, siendo las características de esta teoría las siguientes:

- La enseñanza está centrada en el alumno y en su conocimiento. Su esfuerzo es esencial para aprender, destacando la importancia de los factores motivacionales para dirigir el aprendizaje.
- La tarea esencial del profesor es “ayudar a aprender”: es un mediador entre el estudiante y su aprendizaje.
- Defiende la diversificación de las actividades, estrategias, recursos, etc., para facilitar el aprendizaje.
- Se da gran importancia a la mediación contextual, personal y social para favorecer la asimilación de los conocimientos.
- No sólo es relevante lo cognitivo, sino también lo afectivo, social y motriz.

En definitiva, el Constructivismo considera que aprender consiste en la *construcción* de significados por parte del estudiante, a partir de los conocimientos previos, su actividad mental y la información nueva que le sea

aportada, siendo la función del profesor la de ayudarle tanto a aprender los contenidos curriculares, como a desarrollar su inteligencia.

Existen multitud de teorías del aprendizaje constructivistas: la Genética, la Histórico-Cultural, la Cognitivo-Social, la del Aprendizaje Verbal Significativo, la del Aprendizaje Acumulativo, la de la Inteligencia Tripartita, la del Aprendizaje basado en Inteligencias Múltiples o la Informativista basada en Estrategias de Aprendizaje. Hoy en día existen **nuevas necesidades formativas** que requieren nuevas formas de enseñar y aprender, consecuencia de los cambios tecnológicos y culturales que vivimos, y con especialidades en relación a las **características de los estudiantes** de la etapa educativa que nos ocupa. Por todo ello, he formulado una Propuesta Educativa que incluye las teorías que con mayor viabilidad se podrían incorporar a la enseñanza a los mismos de la materia que nos ocupa.

Dicha propuesta de innovación educativa es un trabajo personal creativo y reflexionado, que se basa en la **conjunción de tres autores** para llevar a cabo el diseño y desarrollo de una Programación Didáctica para estudiantes de Formación y Orientación Laboral. Así pues, el sustrato o fundamento “cuasi filosófico” de esta propuesta viene inspirado por un autor que, sin ser deliberadamente constructivista, formuló diversas consideraciones sobre la Educación que le llevaron a ser apodado como “El gran explicador”. Se trata del físico **Richard P. Feynman**, a cuyo estudio dedicaré el apartado número 1.1 de esta parte del Trabajo. En segundo lugar, he incorporado en mi Propuesta al psicólogo y biólogo **Jean Piaget**, cuyas teorías, ya sí puramente enmarcadas en el Constructivismo, me han permitido tanto analizar las características del desarrollo de los estudiantes de este nivel educativo, como formular una metodología de enseñanza específica para ellos. A él dedicaré el apartado número 1.2 de esta parte del trabajo. Y en tercer lugar, para completar mi Propuesta he incluido a otro autor constructivista como es el también psicólogo **Robert J. Sternberg** y su concepción tripartita de la inteligencia, que aplicaré especialmente en la evaluación de los alumnos y que he desarrollado en el apartado número 1.3 de esta parte del trabajo. La viabilidad de dicha propuesta educativa se justifica en cada uno de los

apartados señalados, mientras que la puesta en práctica de la misma se recoge en la Programación Didáctica que integra este trabajo y en sus anexos.

1.1. El placer de descubrir a Richard P. Feynman

Richard Philips Feynman (Nueva York, 1918 –California, 1988) fue un físico teórico estadounidense y uno de los científicos más importantes del siglo XX. Destaca no solamente por sus descubrimientos en el campo de la física, sino también por su posición contra los dogmas y posturas pseudocientíficas, así como por su gran personalidad y gran imaginación, manifestada, entre otros varios ámbitos, en la docencia.

Su trayectoria personal y profesional es asombrosa: colaboró en Los Álamos en el Proyecto Manhattan, que desarrolló la bomba atómica durante la Segunda Guerra Mundial; fue elegido como el científico que formaría parte de la Comisión Rogers, que investigó el desastre de la lanzadera espacial Challenger en 1986, realizando un informe histórico que puso en entredicho la labor de la NASA; inventó los hoy denominados “Diagramas de Feynman”, representación pictórica ampliamente utilizada, que conceptualizaba el comportamiento matemático de las partículas subatómicas; recibió el Premio Nobel de Física en 1965, junto con Shin-ichio Tomonaga y Julian Schwinger, por sus contribuciones en el desarrollo de la electrodinámica cuántica... Además de estas importantes aportaciones al ámbito de la Ciencia, destacó y llamó la atención en otras disciplinas, como la pintura, la música o la danza.

En lo que aquí nos ocupa, Feynman es también recordado y reconocido como un **entusiasta y peculiar divulgador** de la Física, a través de sus clases, libros y conferencias. Tras cursar sus estudios de Física en el Instituto de Tecnología de Massachusetts y en la Universidad de Princeton, en 1945 comenzó a impartir clases de Física teórica en la Universidad de Cornell (Ithaca, Nueva York), hasta 1950. Más tarde ocupó la cátedra de Física teórica en el *Californian Institute of Technology*, donde se centró en la enseñanza de Electrodinámica Cuántica. Consiguió una valiosa reputación entre la comunidad académica -incluyendo al propio Albert Einstein, que asistió a su primer

seminario- por sus dotes como profesor, destacando en este sentido su principio rector: **la necesidad de hacer el tema accesible al público.**

Su forma de entender y de explicar se basa en su característica y defendida forma de pensar, la cual tuvo su origen en la educación que recibió de su padre desde niño, basada en el pensamiento científico y en el estudio autodidacta, desafiando el pensamiento ortodoxo y convencional. Dicha forma de pensar se caracterizaba por intentar explicar todos los fenómenos de la naturaleza a través de un sencillo pero completo proceso: **primero, observar; después, hacerse preguntas; y, finalmente, deducir las explicaciones.** Así pues, Feynman poseía una mente resolutiva, que se oponía vehementemente al aprendizaje meramente memorístico, defendiendo la diferencia entre “saber el nombre de algo y saber algo”.

Descubrir a Richard Feynman desde cualquier perspectiva del conocimiento es apasionante. Destaca como persona, destaca como científico y destaca como docente, aunque esta no fuera su mayor pasión. Su contribución a la enseñanza resulta asombrosa, no sólo en cuanto a los contenidos -que obviamente no son de aplicación en este Trabajo-, sino en cuanto a su visión de aquella, que sirven para dar coherencia a cualquier metodología que se pretenda emplear. Los sistemas de enseñanza son variables, consecuencia, entre otras cosas, de los cambios sociales; el docente también sufre cambios a lo largo de su carrera. Por ello, creo que es necesario y muy valioso contar con unos **cimientos** relativamente fijos que permitan al docente construir su actividad a pesar de los cambios que puedan sucederse. Así pues, los cimientos sobre los que he construido esta Propuesta educativa se basan en las ideas que este magnífico científico tenía sobre Educación y Enseñanza.

A pesar de que Feynman impartió sus clases en el ámbito universitario, muchas de sus ideas y opiniones se refieren a la Educación Infantil, primer eslabón de todo sistema educativo, y cuya relevancia y trascendencia conoció por experiencia propia. Se trata de ideas amplias y genéricas sobre el propio funcionamiento de la mente humana, basadas en sus propias valiosas experiencias. Por ello, considero sus teorías perfectamente aplicables a este

nivel educativo que nos ocupa, aplicabilidad que detallaré más adelante. Asimismo, considero que las ideas sobre Enseñanza de Feynman pueden ser encuadradas dentro del Constructivismo. Él mismo ha señalado cómo aprendió a trabajar desde su infancia, guiado por su padre, a través de la *construcción* de representaciones o imágenes mentales de los contenidos que leía. Y, en niveles posteriores, defiende la necesidad de enseñar a los alumnos a observar y a extraer significados de las definiciones explicadas.

Una vez expuesta de forma sistemática la trascendencia que este científico ha tenido en el ámbito educativo, paso a exponer la aplicabilidad de algunas de dichas ideas en la enseñanza de los contenidos del módulo de FOL, que integran la Programación que se acompaña, a los alumnos del Ciclo Superior de Dietética:

- **“Nuestra capacidad de dudar es lo que determinará el futuro de la civilización”**. La investigación científica debe partir de la búsqueda de una evidencia y, posteriormente, de juzgar la misma. Si no hay una incertidumbre sobre algo, no hay necesidad de buscar evidencias sobre ello. Esto se relaciona con lo dicho anteriormente sobre el poder de la **observación**: Feynman defiende que no sólo es importante enseñar a los alumnos a observar, sino también enseñarles los maravillosos productos de esa observación.

Esta idea es aplicable al mundo educativo. A la hora de enseñar también es esencial partir de la observación y de la duda: si los alumnos no se preguntan por qué o para qué existe algo, difícilmente generaremos en ellos interés por aprender. Como regla general, los alumnos del módulo de FOL del Ciclo Formativo de Dietética –como los de otros Ciclos Formativos– nunca han estudiado Derecho y no han escogido su Ciclo para estudiarlo; salvo aquellos que ya han accedido al mercado laboral, no se han planteado dudas sobre la materia, pues no tienen conocimientos previos sobre esta. Por ello, el profesor de FOL debe introducir con carácter previo la semilla de la duda en los alumnos, con el fin de generar interés e ir desarrollando el conocimiento de forma progresiva.

En este sentido propongo llevar a cabo una introducción a cada Unidad de Trabajo, específicamente diseñada para la rama de conocimiento del Ciclo de Dietética, en la que se introduzcan de forma totalmente accesible una serie de cuestiones sobre la unidad que puedan generar dudas en los alumnos. Así, cada Unidad de Trabajo se inicia con un pequeño relato sobre cuestiones que vinculen sus estudios con el currículo de FOL, presentadas con un título original y llamativo, que no provoque la lejanía que sí podrían producir los títulos presentados desde un punto de vista netamente jurídico.

- **“Es diferente saber el nombre de algo y saber algo”**: En ocasiones nos enseñan el valor de aprender memorísticamente nombres y definiciones, sin que ello suponga la comprensión de los fenómenos que aparecen con ellos definidos. Feynman descubrió la forma para comprobar si un profesor había enseñado una idea o sólo una definición: Si el alumno es capaz de **expresar con su propio lenguaje** una nueva palabra recién aprendida sin utilizar la misma, es que la ha comprendido. Como señalaba Einstein: “Si no lo puedes explicar de forma sencilla, es que no lo has entendido bien”. Por ello, el aprendizaje debe centrarse en comprender dichos fenómenos, independientemente de memorizar –tarea en algunos casos necesaria- su denominación.

Para la mayoría de estudiantes de un Ciclo Formativo en Dietética (como sucede con la mayoría de Ciclos Formativos, salvo algunas excepciones – v.gr. Administración y Finanzas), los conceptos jurídicos son totalmente ajenos a ellos, tanto su nombre, como su contenido. Ciertamente es que muchos de estos alumnos ya se encuentran dentro del mercado laboral y conocen algunos términos jurídicos, pero la mayoría desconoce la terminología laboral. Así pues, a la hora de introducir los conceptos del módulo de Formación y Orientación Laboral el docente debe tener claros sus objetivos: si pretende que el alumno memorice el mayor número de definiciones posibles o si quiere que comprenda el contenido de esas definiciones (que *construya mentalmente* esos significados). Siguiendo a Feynman, esta Propuesta se posiciona en el segundo de esos objetivos. Por ello, se procurará un aprendizaje basado en la interiorización de los conceptos

jurídicos básicos, en detrimento del aprendizaje memorístico tan valorado en institutos y facultades.

Esta forma de comprensión se enseñará directamente a los alumnos en alguna de las Unidades de Trabajo, a través de la conocida como “**Técnica Feynman**”, explicándose su desarrollo práctico en el Anexo número IV de este Trabajo.

- **¿Cuál sería la mejor forma de enseñar a todos los estudiantes del aula?** Según Feynman, la mejor forma de enseñar es ser caótico y mezclar todas las formas posibles de hacerlo, con el fin de ir “enganchando con ganchos diferentes” a todos los alumnos. Consideraba que hay distintos tipos de mentes con distintos tipos de intereses, y, aunque manifestaba que no sabía cómo llevar a cabo dicha teoría (“Sé que no sé cómo enseñar”, afirmó en un discurso ante la Asociación Nacional de Profesores de Ciencias en abril de 1966), sí estaba seguro de que era necesario interesar al mayor número de alumnos a través de una mezcla de todas las formas de enseñanza posibles. Llegó asimismo a esta conclusión cuando descubrió que, a la hora de enseñar ciencia a sus hijos, el método que funcionó con su hijo mayor no lo hizo con su hija menor, pues tenían distintas personalidades.

Podemos llegar a la conclusión de que los estudiantes tienen distintas mentes y distintos intereses, y no es útil emplear un solo método o metodología que logre captar la atención y despertar el interés de todos ellos. Esta Propuesta se basa en la idea de **emplear distintas metodologías** –realizando diferentes tipos de actividades- durante el mismo curso académico con el fin de atraer y llegar al mayor número posible –sino a todos- de alumnos.

Por todo lo expuesto, considero que el legado de Richard Feynman a la profesión docente es extremadamente valioso e intemporal, nos sirve como filosofía y hoja de ruta para una enseñanza de calidad y su aplicabilidad al nivel educativo de Formación Profesional sirve para corregir y pulir algunos de los desequilibrios con los que el educador se puede enfrentar en el aula, mejorando la experiencia de los alumnos y la consecución de conocimientos

significativos. Por algo se le conoce como “**El gran explicador**” (***The Great Explainer***).

1.2. Diseño Instruccional Piagetiano

Jean William Fritz Piaget (Neuchâtel, 1896-Ginebra, 1980) fue un epistemólogo, biólogo y psicólogo suizo, cuyos estudios sobre el desarrollo intelectual y cognitivo de las personas han tenido gran trascendencia en la psicología moderna, destacando su **teoría constructivista del desarrollo de la inteligencia**. Es el principal representante de la Escuela de Ginebra, centrada en la investigación del ser humano a través de la **psicología genética**, para explicar científicamente cómo este construye su conocimiento. Es, por tanto, uno de los psicólogos más destacados en el estudio de los procesos madurativos entre el nacimiento y la edad adulta.

La obra de Piaget resulta imprescindible para el mundo educativo. En especial, las divisiones del desarrollo cognitivo por periodos que propone en su **Teoría Evolutiva o Genética de la Inteligencia** son de gran importancia para comprobar la forma en la que aprendemos las personas en función de nuestra edad. Distingue tres periodos o etapas –con distintos sub-periodos– caracterizados por distintos rasgos de desarrollo cognitivo desde el punto de vista cualitativo: el primer periodo o Sensomotor, de 0 a 24 meses; el segundo periodo o Periodo de Preparación de las Operaciones Concretas, de 2 a 11-12 años; y el tercer periodo o Periodo de las Operaciones Formales, de 12 o 13 años en adelante. Siguiendo esta teoría, los alumnos con los que nos encontramos en el Ciclo Formativo objeto de este Trabajo están todos ellos encuadrados en el denominado “**Periodo de las Operaciones Formales**”, que representa la cumbre del desarrollo cognitivo. Los rasgos del mismo son la consecución del adolescente tanto del pensamiento hipotético deductivo como del pensamiento abstracto, características que perduran toda la vida, y lo cual permite y obliga al docente a trabajar a través de unas determinadas metodologías. En concreto, según Piaget son cuatro los rasgos funcionales de la Inteligencia Formal que se adquiere durante la adolescencia:

- 1) Capacidad de considerar lo real como un subconjunto de lo posible: El adolescente, a la hora de analizar una situación o solucionar un problema, busca englobar todas las opciones posibles, dentro de las cuales se encontrarán las opciones reales -a diferencia del niño, que únicamente contempla las opciones que percibe ante sí o aparentes-. Esta capacidad de deducir nuevas relaciones mediante la lógica del pensamiento, tiene asimismo la consecuencia de generar un idealismo en el adolescente.
- 2) Razonamiento hipotético deductivo: El adolescente tiene la capacidad de desarrollar diferentes hipótesis o suposiciones –descartando las más simples, que son las únicas que los niños tienen capacidad de elaborar- y concluir de forma sistemática cuál es la mejor de ellas.
- 3) Lenguaje proposicional: El adolescente es capaz de operar sobre enunciados puramente verbales, y no sólo directamente sobre objetos, como en etapas anteriores.
- 4) Naturaleza combinatoria: A la hora de solucionar problemas, el adolescente es capaz de combinar todas las posibilidades implicadas, lo cual es posible gracias al lenguaje proposicional.

Todos estos rasgos funcionales resultan esenciales para el estudio del módulo de Formación y Orientación Laboral, con el que los alumnos de un Ciclo Formativo de Dietética no están familiarizados y los cuales en muchos casos nunca han estado en contacto con el mundo laboral. Las características del Pensamiento Formal permiten la comprensión de términos jurídicos abstractos, así como la resolución de casos prácticos relacionados con el Bloque Temático que nos ocupa, especialmente los relativos a Conflicto Laboral Colectivo y su resolución, operando de forma puramente intelectual en las distintas cuestiones que se planteen. Por tanto, la teoría de Piaget resulta imprescindible para comprender cómo adaptar las enseñanzas que nos ocupan a los alumnos de nuestro Ciclo.

Siguiendo esta Teoría Genética del Aprendizaje, Piaget propone un modelo metodológico para ayudar a construir el conocimiento de los alumnos.

Es el denominado “**Diseño Instruccional Piagetiano**”, que propugna que para explicar un tema es necesario llevar a cabo por parte del profesor una secuencia de cuatro actividades, que a su vez generan en los estudiantes cuatro operaciones mentales. A continuación, enumero dichas actividades, con sus correspondientes operaciones mentales y con la explicación de su viabilidad en los estudios objeto de este Trabajo:

- 1) Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas de la realidad. En esta fase, el profesor prepara y presenta a los alumnos una serie de **materiales de tipo sensorial, motriz o mixto**, con el fin de que estos puedan “experimentarlos” guiados por preguntas e instrucciones del mismo. Con ello se pretende cubrir la deficiencia de experiencias de los alumnos en el campo de que se trate. De esta forma, el profesor ayuda a la construcción de esquemas de la realidad en los alumnos.

Se trata por tanto de una fase esencial en cualquier **alumno que se inicie en el estudio de una nueva disciplina**, por lo que es muy útil para la enseñanza a los alumnos del Ciclo Formativo de Dietética de los contenidos jurídicos que nos ocupan correspondientes al módulo de FOL, que no están relacionados con sus estudios previos ni actuales.

- 2) Activación de esquemas: El profesor debe preparar y escoger en esta fase un conjunto de **preguntas** que debe formular a los alumnos, relativas a los materiales expuestos en la fase anterior, que obligue a estos a hablar sobre el tema. Con ello se consiguen varios objetivos a la vez: conocer cuáles son los conocimientos previos de los alumnos en estos temas, lo que permite al docente realizar las adaptaciones pertinentes; introducir la terminología técnica de forma gradual y justificada para el alumnado; y llevar a la Memoria de Trabajo los conceptos que se quieren introducir. Así, el profesor ayuda a construir esquemas o representaciones, por ahora incompletos, de la realidad que quiere presentar a los estudiantes. Por ello, se procurará realizar preguntas que impliquen los distintos procesos mentales del alumno, diseñadas en la **Taxonomía de Bloom**: recordar, comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear.

Esta fase es muy necesaria para nuestros estudiantes, puesto que se adapta a aquellos que **están empezando a trabajar sobre un tema** sin aún dominarlo. El trabajo grupal en esta fase es muy favorecedor, así como incorporar materiales diferidos, como experiencias de los propios alumnos. Por lo tanto, podemos ajustar a la perfección esta fase a nuestro aula, en la que probablemente contaremos con alumnos que estén o hayan estado trabajando.

- 3) Presentación de nuevos conceptos: En función de las respuestas obtenidas de los alumnos en la fase anterior, que muestran los conocimientos y lagunas en la materia, en esta tercera fase el profesor lleva a cabo la **explicación teórica de los contenidos**, incluyendo conceptos sobre todo descriptivos y también algún concepto explicativo. Esta fase permite construir en los estudiantes una serie de esquemas de conocimiento más concretos que en la fase anterior, gracias a los rasgos del pensamiento formal que poseen los alumnos indicados *ut supra*, como son el razonamiento hipotético deductivo y el pensamiento abstracto, y a los otros rasgos del pensamiento de fases anteriores, como son la lógica y la sistemática, el pensamiento comparativo, etc.

La explicación teórica de los contenidos no puede ser eludida en una clase de FOL; considero que es esencial en las materias jurídicas, especialmente cuando son presentadas a alumnos sin experiencia en esta materia. Puesto que se han observado el nivel y las posibles deficiencias de los alumnos en fases anteriores y se les han presentado materiales para aferrar los contenidos teóricos, la explicación no partirá de cero, sino que se adaptará a las características de la clase y de cada estudiante.

- 4) Generalización de los nuevos conceptos: El profesor debe preparar **ejercicios y actividades** de distinta naturaleza para que los alumnos incorporen los nuevos conceptos explicados en la fase anterior, esto es, saber aplicarlos, saber sintetizarlos, crear nuevas informaciones con las ya presentadas, organizar los conceptos de distintas formas e, incluso, evaluar por sí mismos dichos conceptos. Dichas actividades pueden llevarse a cabo en el propio aula o como tareas para casa, y de forma individual o colectiva.

En definitiva, con esta fase se busca que el estudiante construya esquemas, tanto de conocimiento como de acción, y tanto descriptivos como explicativos.

Es esta fase final la que permitirá consolidar en nuestro alumnado los conceptos que queremos que aprendan. Dada la escasa carga lectiva de nuestro módulo (dos horas semanales), sin la realización de actividades diseñadas sobre los conceptos teóricos, que obliguen a los alumnos a trabajar sobre los mismos e impliquen los distintos procesos mentales expuestos (aplicar, sintetizar, crear, etc.), estos olvidarían con facilidad los contenidos estudiados.

En definitiva, este diseño nos permite paliar las deficiencias que podría originar la impartición de contenidos jurídicos a nuestros alumnos de Dietética (carga lectiva, falta de motivación del alumnado, falta de conocimientos previos) y sus fases se adaptan perfectamente al nivel de desarrollo de los mismos. En la programación de la segunda parte de este trabajo y de la unidad didáctica indexada se definen las actividades de cada fase para demostrar en un plano más real la viabilidad concreta de este diseño a los estudiantes de Dietética.

1.3. La teoría tripartita de la inteligencia exitosa de Sternberg

Robert Jeffrey Sternberg (Nueva Jersey, 1949) es un psicólogo cognitivo estadounidense. Fue profesor de Psicología y Educación en la Universidad de Yale y presidente de la APA (*American Psychology Association*), y es considerado uno de los psicólogos más importantes del siglo XX. Ha recibido numerosos premios por sus investigaciones y escrito multitud de artículos, ponencias y libros, centrandose sus investigaciones en el estudio de la inteligencia, la creatividad, el amor y, en especial, la sabiduría.

Las teorías de Sternberg sobre la inteligencia se pueden encuadrar dentro del Constructivismo, en el enfoque de la inteligencia como procesamiento de la información, es decir, centradas, a diferencia del resto de teorías constructivistas, en los procesos específicos implicados en el

funcionamiento de la inteligencia, especialmente en las áreas de la memoria y la solución de problemas. En concreto, Sternberg elaboró una teoría sobre lo que definió como “**inteligencia exitosa**”, esto es, aquella que se emplea para lograr objetivos importantes. Frente a esta se encuentra la “inteligencia inerte”, que es la que se manifiesta en los test de evaluación del cociente intelectual, pues en la mayoría de los casos su única finalidad es superar los mismos. Es más, considera que los test de evaluación y exámenes tradicionales son obstáculos al desarrollo de la inteligencia exitosa, pues pueden generar expectativas negativas por parte de los profesores, padres y empleadores sobre los estudiantes. Para Sternberg “lo que cuenta” es la inteligencia exitosa. Las personas que poseen este tipo de inteligencia son autosuficientes, confían en las propias posibilidades, conocen sus virtudes, buscan formas de corregir sus debilidades, crean sus propias oportunidades y son flexibles a la hora de adaptarse a nuevas situaciones.

¿Cuáles son las claves de una inteligencia exitosa para Robert J. Sternberg? Tener inteligencia exitosa es pensar bien de tres maneras: **analítica, creativa y prácticamente**. Esto es, equilibrar estos tres aspectos o componentes de la inteligencia exitosa y saber cuándo y cómo usar cada uno de ellos. En función de dicha teoría, Sternberg propuso la realización de test basados en su teoría tripartita de la inteligencia exitosa, que contenían preguntas analíticas, creativas y prácticas.

La viabilidad de esta teoría tripartita de Sternberg en la práctica docente se expone en el siguiente cuadro, que recoge los tres componentes de la inteligencia señalados, con sus características o importancia, y el tipo de actividades que el docente debe pedir que los estudiantes lleven a cabo para que desarrollen las mismas:

Componentes de la Inteligencia exitosa	Características	Tipos de actividades
INTELIGENCIA	Es necesaria para	Comparar, analizar,

ANALÍTICA O ACADÉMICA	resolver problemas y juzgar la calidad de las ideas.	preguntar, criticar, explicar y elaborar resultados
INTELIGENCIA CREATIVA	Hace falta para formular buenos problemas y buenas ideas, en definitiva, para afrontar situaciones nuevas.	Elaborar, inventar, diseñar, mostrar cómo, suponer que y decir qué podría pasar si sucediese tal cosa
INTELIGENCIA PRÁCTICA	Es necesaria para usar las ideas y su análisis de una manera eficaz en la vida cotidiana, esto es, determina la capacidad para ponerse a prueba en distintos contextos	Aplicar, poner en práctica, utilizar y mostrar cómo en el mundo real sucedería tal cosa.

La importancia de contribuir a la formación de personas con las características que señaló Sternberg de la inteligencia exitosa –autosuficientes, con confianza en sí mismas, flexibles...- es una responsabilidad que, como docente, quiero asumir en mi propuesta educativa. La forma de lograr este objetivo y, además, poder evaluar y calificar a los alumnos de una forma justa y enriquecedora, es incorporar la teoría tripartita de Sternberg en los exámenes realizados en las Unidades de Trabajo. En el Anexo 2.6 de este trabajo se recoge un modelo de examen que responde a esta teoría.

2. Incorporación de mi Propuesta a la Programación Didáctica

Como se ha señalado, en la Programación incluida en la segunda parte de este Trabajo se ha incorporado mi especial Propuesta Educativa Constructivista, reflexionándose en cada una de las unidades de trabajo sobre cómo incorporar las ideas de los tres autores relacionados, con el fin de

optimizar los beneficios que considero que pueden aportar a los estudiantes tanto académica, como profesional y personalmente. Ello se ha llevado a cabo a la hora de diseñar los objetivos, los contenidos procedimentales y transversales, las actividades y, finalmente, la evaluación. Asimismo, para profundizar en la puesta en práctica de dicha Propuesta, los anexos de este trabajo **incorporan la elaboración, impartición y evaluación de una Unidad de Trabajo** sobre la que trabajé inicialmente durante mi periodo de prácticas externas en el Colegio Safa-Grial de Valladolid y que ahora se mejora tras el estudio y reflexión de la especial metodología constructivista defendida. Dicha Unidad de Trabajo, “La participación de los trabajadores en la Empresa”, se corresponde *grosso modo* con los contenidos de la Programación Didáctica de la segunda partes de este Trabajo. La elección de esta unidad responde a dos razones:

- En primer lugar, se trata de la Unidad de Trabajo sobre la que trabajé durante mi periodo de Prácticas Externas; por lo tanto, resulta muy útil y fructífero trabajar sobre materiales que ya han sido ensayados en la realidad, introduciendo las mejoras que tanto la observación como el estudio teórico nos brindan.
- En segundo lugar, dicha Unidad de Trabajo se corresponde con una carga lectiva real según el Currículo que la regula. Por ello, se puede mostrar con aún mayor precisión la viabilidad de su incorporación a situaciones reales.

Puesto que algunos de los elementos incorporados en la programación de la segunda parte de este trabajo son comunes a dicha unidad didáctica, en la Programación anexada se introducen exclusivamente los elementos de la misma que quiero mejorar con mi Propuesta Educativa, así como los relativos a su preparación, impartición y evaluación.

3. Reflexión crítica sobre la Propuesta Educativa

“Uno sólo puede aprender enseñando” (John Archibald Wheeler)

Las bases teóricas de la propuesta educativa formulada ofrecen una solución a los problemas y deficiencias expuestos a que se enfrentan docente y discentes del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. Sin embargo, no es hasta la entrada en contacto con una clase y unos estudiantes concretos cuando se puede comprobar si una determinada metodología funciona en un curso concreto.

La experiencia docente con el alumnado del ciclo de Dietética del Colegio Safa-Grial durante el periodo de Prácticas externas demostró una alta respuesta por parte de este a los materiales y actividades llevadas a cabo, incluyendo la “Técnica Feynman”, a la que les fue brevemente introducidos con un concepto propio –no transversal- de su ciclo formativo. Los resultados de los exámenes fueron muy positivos, obteniendo una puntuación media en el examen parcial de la unidad de trabajo (similar al que se anexa en este trabajo) de 7,9 puntos sobre 10. Las principales dificultades fueron generar una conciencia de la importancia del módulo en sus estudios y su futura profesión, lo cual se pretende corregir con la introducción de más actividades conectadas con el mismo (por ejemplo, la Charla de un Delegado del Sindicato de Naturópatas).

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El ingeniero aeroespacial y emprendedor Peter Diamandis define los principios de la educación del futuro en cinco rasgos: **pasión, curiosidad, imaginación, pensamiento crítico y determinación**. ¿Está adaptado el sistema educativo español de Formación Profesional a los requerimientos sociales actuales y del futuro? A pesar de que este nivel educativo ha sufrido durante años de una mala reputación, en la actualidad está viviendo una revalorización basada en sus buenos resultados y perspectivas, así como en las excelentes experiencias europeas y en la crisis de motivación del sistema universitario. Así pues, el docente del módulo de Formación y Orientación Laboral tiene un papel protagonista en este cambio, ofreciendo una enseñanza de calidad que conecte los contenidos de dicho módulo con el resto de materias propias de cada ciclo formativo, desde una perspectiva dinámica, práctica e inclusiva.

En definitiva, con este Trabajo de Fin de Máster se defiende una educación del futuro en la que cada estudiante pueda desarrollar sus capacidades intelectuales y adquirir unos conocimientos que le sirvan en su inserción en el mercado laboral, y el docente pueda desarrollar su vocación a través de una metodología creativa y organizada.

BIBLIOGRAFÍA

1. Manuales de Derecho:

- ALBIOL MONTESINOS, I. y otros: *Compendio de Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas*. Tirant lo Blanch. Valencia (2009)
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid (2016)
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid (2016)
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA, J.: *Curso Básico de Derecho del Trabajo (Para titulaciones no jurídicas)*. Tirant lo Blanch. Valencia (2013)

2. Libros de Formación y Orientación Laboral:

- CALDAS BLANCO, M.E., y otros: *Formación y Orientación laboral*. Editex [en línea]
- DELGADO GONZÁLEZ, S., y otros: *Formación y Orientación Laboral (Grado Superior)*. Thomson-Paraninfo. Madrid (2003)
- GARCÍA GONZÁLEZ, B.J., TENA CORNELLES, D., DE FEZ SOLAZ, M.C.: *Formación y Orientación Laboral*. Tu Libro de FP. Valencia (2016)
- GARCÍA LEAL, C. y otros: *Formación y orientación laboral*. McGraw-Hill. Madrid (2014).
- GARCÍA LEAL, C. y otros: *Formación y orientación laboral*. McGraw-Hill. Madrid (2011).
- MARTÍNEZ GOIKOLEA, E.: *Formación y Orientación Laboral (LOE)*. MACMILLAN Profesional. Madrid

3. Materiales sobre Educación y Psicología:

- BERNARD MAINAR, J. A.: *Psicología de la enseñanza-aprendizaje en el bachillerato y formación profesional*. Educación abierta. Instituto de Ciencias de la Educación-Universidad de Zaragoza. Zaragoza (1990)
- CÉSAR COLL (Coord.): *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la Educación Secundaria*. Editorial Graó. Barcelona (2010)
- DELORS, J. (coord.): *La educación encierra un tesoro*. Santillana-Ediciones-UNESCO. Madrid (1996)
- FEYNMAN, R.P.: *El placer de descubrir*. Crítica. Barcelona (2004).
- FURTH, H.G., WACHS, H.: *La teoría de Piaget en la práctica*. Editorial Kapelusz. Buenos Aries (1978)
- GONZÁLEZ JIMÉNEZ, F.E.: *Investigar sobre la actividad educativa: trascendencia en la formación de los docentes*. Complutense de Educación, 2005, Vol. 16, Núm.2, pp. 715-748
- MARTÍN BRAVO, C., y NAVARRO GUZMÁN, J.I. (coords.): *Psicología para el profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato*. Pirámide. Madrid (2011)
- MURILLO TORRECILLA, F.J.: *Enfoques metodológicos de Investigación en Ciencias Sociales*. Universidad Autónoma de Madrid.
- ROMÁN, J.M.: *Concepción Constructivista de la Enseñanza y el Aprendizaje*. Documento privado de apoyo a la docencia. Departamento de Psicología. Universidad de Valladolid.
- ROMÁN, J.M.: *Guía para elaborar “Diseños instruccionales piagetianos” de temas. Teoría genética del aprendizaje*. Documento privado de apoyo a la docencia. Departamento de Psicología. Universidad de Valladolid (2015)
- ROMÁN, J.M.: Taxonomía “revisada” de Bloom (2001). Documento privado de apoyo a la docencia. Departamento de Psicología. Universidad de Valladolid (2008)
- SAUNDERS, R., BINGHAM-NEWMAN, ANN M.: La bestia de la teoría. En SAUNDERS, R., BINGHAM-NEWMAN, ANN M.: *Informe Piagetiano*:

Proyecto 0-6 Educación Infantil. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid, 1987, pp. 37-70

- STERNBERG, R.J., POWELL, J.S.: Teorías de la Inteligencia. En STERNBERG, R.J.: *Inteligencia humana, IV. Evolución y desarrollo de la inteligencia*. Ediciones Paidós. Barcelona (1989), pp. 1503 a 1557
- STERNBERG, ROBERT J.: *Inteligencia exitosa Cómo una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida*. Paidós Transiciones. Barcelona (1997)



4. Otros documentos:

- **Legislación Educativa y Laboral actualizada**
- Blog de información "Cita Previa INEM". Disponible en: <http://www.citapreviainem.es/>
- Documentos institucionales y página web del Colegio Safa-Grial de Valladolid: <http://safa-grial.es/>
- Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/index.htm>
- Página web del Portal de Educación de la Junta de Castilla y León. Disponible en: <http://www.educa.jcyl.es>

ANEXOS

ANEXO I. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE LA UNIDAD DE TRABAJO	1
ANEXO II. <i>POWER POINT</i> PARA IMPARTIR LA UNIDAD DE TRABAJO	17
ANEXO III. RELATO INTRODUCTORIO A LA UNIDAD DE TRABAJO	22
ANEXO IV. EJEMPLO DE LA “TÉCNICA FEYNMAN”	23
ANEXO V. ACTIVIDAD PRÁCTICA SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO	24
ANEXO VI. EXAMEN DE EVALUACIÓN	26

ANEXO I. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE LA UNIDAD DE TRABAJO

 <p>FONDO SOCIAL EUROPEO</p>	 <p>FORMACIÓN PROFESIONAL</p>		 <p>Colegio Saba-Grial</p>
<p>Programación Didáctica (Curso Académico 2017/2018): UT 7: “LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA”</p>			
<p>Formación Profesional de Grado Superior</p>		<p>Familia Profesional: Sanidad</p>	
<p>Título: DIETÉTICA</p>			
<p>Módulo Profesional: Formación y Orientación Laboral</p>		<p>Profesora: Sara Corral Álvarez</p>	

**PROGRAMACIÓN DE LA
 UNIDAD DE TRABAJO
 NÚMERO 7:
 “LA PARTICIPACIÓN DE LOS
 TRABAJADORES EN LA
 EMPRESA”**

ÍNDICE DE LA PROGRAMACIÓN:

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE TRABAJO**
- 3. ELEMENTOS CURRICULARES**
 - 3.1. Objetivos**
 - 3.2. Criterios de evaluación**
 - 3.3. Contenidos conceptuales**
 - 3.4. Contenidos transversales**
- 4. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS**
- 5. METODOLOGÍA DIDÁCTICA**
 - 5.1. Principios metodológicos**
 - 5.2. Actividades de enseñanza y aprendizaje**
- 6. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS**
- 7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD**
- 8. PLAN DE EVALUACIÓN**
 - 8.1. Criterios de calificación**
 - 8.2. Criterios de recuperación**

1. INTRODUCCIÓN

La programación de la Unidad de Trabajo “La participación de los trabajadores en la empresa” forma parte de la programación del módulo de Formación y Orientación Laboral (en adelante, FOL), del primer curso del Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética, que se imparte en el Colegio Safa-Grial de Valladolid durante el curso académico 2016/2017.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE TRABAJO

Los distintos niveles de **desarrollo normativo y curricular** en los que se enmarca esta Unidad de Trabajo coinciden con los expuestos en la programación que compone la segunda parte de este trabajo, sin perjuicio de que los contenidos de la presente forman parte de una programación que abarca el total de los contenidos que exige el currículo correspondiente para el módulo de Formación y Orientación Laboral.

3. ELEMENTOS CURRICULARES

El artículo 68 del Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, y, en consonancia con el mismo, el artículo 5 de la Orden EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León, fijan los contenidos curriculares que deben ser incluidos necesariamente en las programaciones didácticas. De entre los mismos, en este apartado, estableceré los objetivos, los criterios de evaluación, los contenidos y los temas transversales.

3.1. OBJETIVOS

Una vez definidos y señalado el marco normativo de los objetivos en la programación del apartado 2 de este trabajo, ahora es únicamente necesario señalar los objetivos que se corresponden con la presente Unidad de Trabajo.

Los **objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral**, expresados en términos de Capacidades Terminales y Criterios de Evaluación, vienen recogidos en el artículo 3.5 del Real Decreto 536/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Título de Dietética, correspondiendo los siguientes a la presente Unidad de Trabajo:

CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
<p>5. Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emplear las fuentes básicas de información del derecho laboral (Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Directivas de la Unión Europea, convenio colectivo), distinguiendo los derechos y las obligaciones que le incumben. • Interpretar los diversos conceptos que intervienen en una “liquidación de haberes”. • En un supuesto de negociación colectiva tipo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Describir el proceso de negociación. ○ Identificar las variables (salariales, seguridad e higiene, productividad tecnológicas) objeto de negociación. ○ Describir las posibles consecuencias y medidas, resultado de la negociación. <p>Identificar las prestaciones y obligaciones relativas a la Seguridad Social.</p>

En función de los mismos, los **objetivos específicos de la presente Unidad de Trabajo** son los siguientes:

- Distinguir las formas de participación de los trabajadores en la empresa.
- Describir el proceso electoral de la Representación de los Trabajadores.
- Conocer las funciones y las garantías de los representantes unitarios.
- Argumentar la importancia de los Sindicatos en el ámbito laboral.
- Analizar el contenido de la Libertad Sindical.
- Valorar la Negociación Colectiva de trabajo.
- Interpretar los ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo.
- Determinar las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio Colectivo.
- Delimitar las formas de exteriorizar los conflictos colectivos de trabajo de trabajadores y empresarios.
- Comprender las consecuencias del ejercicio del Derecho de Huelga.
- Explicar el desarrollo del Derecho de Huelga.

3.2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Una vez definidos y señalado el marco normativo de los criterios de evaluación en la programación del apartado 2 de este trabajo, ahora es únicamente necesario señalar los que se corresponden con la presente Unidad de Trabajo:

	Objetivos de la Unidad de Trabajo	Criterios de evaluación
1	Conocer las formas de Representación de los Trabajadores en la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> – Definir los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa – Distinguir las distintas modalidades de Representación de los Trabajadores en la empresa – Conocer las funciones y las garantías

		de los Representantes de los Trabajadores
2	Valorar la importancia de la Libertad Sindical y de los Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> – Interpretar el contenido de la Libertad Sindical – Definir el papel de los Sindicatos en las empresas
3	Comprender la relevancia de la Negociación Colectiva	<ul style="list-style-type: none"> – Conocer las partes de la Negociación Colectiva – Familiarizarse con en el Convenio aplicable a su sector y saber buscar en él las condiciones de trabajo
4	Conflictos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> – Analizar las formas de resolución de conflictos colectivos – Comprender el contenido y límites de los derechos de Huelga y Cierre Patronal

Dichos criterios van en consonancia con el Plan de Evaluación recogido en el apartado 8 de esta programación.

3.3. CONTENIDOS CONCEPTUALES DE LA UNIDAD DE TRABAJO:

Una vez definidos y señalado el marco normativo de los contenidos en la programación del apartado 2 de este trabajo, ahora es únicamente necesario señalar los contenidos que se corresponden con la presente unidad de trabajo

Los **contenidos del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral** correspondientes al Ciclo Formativo en Dietética vienen recogidos en el Anexo I del Real Decreto 548/1995, de 7 de abril, por el que se establece el Currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al Título de

Técnico superior en Dietética: “Módulo profesional 9: Formación y Orientación Laboral”, los cuales tienen asignada una duración total de **65 horas** y están divididos en cinco bloques: “a) Salud Laboral”, “b) Legislación y Relaciones Laborales”; “c) Orientación e inserción socio-laboral”; “d) Principios de Economía”; y “e) Economía y Organización de la Empresa”. En concreto, los contenidos de la presente Unidad de Trabajo están encuadrados en dicho bloque **“b) Legislación y Relaciones Laborales”**, y, dentro de este, en sus dos últimos apartados: “Órganos de Representación” y “Convenio Colectivo. Negociación Colectiva”, y son los siguientes:

CONTENIDOS CONCEPTUALES DE LA UNIDAD DE TRABAJO “LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA”	
1. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Representación Unitaria: concepto, órganos, elección, número y forma, funciones y garantías • Representación Sindical: concepto, órganos, funciones y garantías • Representación en Prevención de Riesgos Laborales: concepto, órganos, elección, número y forma, funciones y garantías • Derecho de Reunión de los trabajadores: La Asamblea: Derecho lugar y tiempo convocatoria • Las asociaciones de empresarios
2. LIBERTAD SINDICAL Y SINDICATOS:	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho constitucional • Contenido de la Libertad Sindical • Sujetos incluidos y excluidos • Concepto de Sindicato • Funciones y organización • Criterios de clasificación
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA:	<ul style="list-style-type: none"> • Definición e importancia de la Negociación

	<p>Colectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Convenio Colectivo • Contenido del Convenio Colectivo • Ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo
<p>4. CONFLICTOS LABORALES:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clases de conflictos laborales: individuales y colectivos, jurídicos y de intereses • Formas de exteriorización de los conflictos laborales: con y sin suspensión del trabajo • La Huelga: <ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho constitucional y concepto de Huelga ○ Sujetos incluidos y excluidos del ejercicio del derecho de huelga ○ Tipos de huelgas: legales e ilegales ○ Procedimiento para declarar la huelga ○ Desarrollo de la huelga ○ Efectos de la huelga • El Cierre Patronal: concepto causas y efectos

3.4. CONTENIDOS TRANSVERSALES DE LA UNIDAD DE TRABAJO:

Lo dispuesto sobre los temas transversales en la programación del apartado 2 de este trabajo es aplicable para la presente unidad de trabajo, señalado asimismo una serie de contenidos actitudinales específicamente aplicables a la misma, a saber:

- Interés por el conocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa
- Concienciación de la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa
- Predisposición activa en el ejercicio de los derechos colectivos que les corresponden como trabajadores

- Reconocimiento de la importancia del convenio colectivo en la regulación de las relaciones laborales de su profesión
- Valoración de las distintas vías de resolución de los conflictos laborales colectivos
- Ejercicio responsable de los derechos colectivos

4. DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS

Una vez definido el marco temporal del módulo de Formación y Orientación Laboral en el apartado 2 de este trabajo, se ha asignado a la presente unidad de trabajo una extensión total de **cinco clases** (de cincuenta minutos cada una), que se distribuirán al final del segundo trimestre de la siguiente manera:

<p>Tres primeras clases:</p> <p>Explicación teórica de los contenidos y realización de casos prácticos en grupo.</p> <p>Repaso.</p>	<p>1.ª CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la unidad de trabajo: Los derechos colectivos de los trabajadores • Las formas de representación de los trabajadores: La representación unitaria, la representación sindical y la representación en prevención de riesgos laborales • Realización de casos prácticos en grupo sobre los contenidos teóricos explicados en la primera clase
	<p>SEGUNDA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los sindicatos y la libertad sindical • La negociación colectiva • Realización de casos prácticos en grupo sobre los contenidos teóricos explicados en la segunda clase

	<p>TERCERA CLASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los conflictos laborales colectivos • Realización de casos prácticos en grupo sobre los contenidos teóricos explicados en la tercera clase y de repaso
<p>Cuarta clase: Actividad práctica</p>	<p>Actividad práctica de búsqueda de datos en el Convenio Colectivo de Naturopatía de Valladolid</p>
<p>Quinta clase: Evaluación</p>	<p>Realización del examen de evaluación de la unidad de trabajo</p>
<p>Todo ello se establece sin perjuicio de la adaptación de la temporalización relacionada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos y a los posibles imprevistos que se presenten a lo largo del periodo establecido.</p>	

5. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

5.1. Principios metodológicos

La metodología diseñada para la elaboración, impartición, evaluación y, en definitiva, aprendizaje del presente módulo profesional por el alumnado, se basa en las teorías del Constructivismo explicadas en mi **Propuesta Educativa** (tercera parte de este trabajo).

5.2 Actividades de enseñanza y aprendizaje

Siguiendo los principios y estructura de la metodológica expuesta, se propone la realización de las siguientes actividades, con la distribución temporal señalada *ut supra*:

<p style="text-align: center;"><u>1</u></p> <p>Exploración (Intuición guiada): Construir esquemas sensoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura del relato introductorio de esta unidad. • Imaginar que el aula es un centro de trabajo, siendo los alumnos los trabajadores y la profesora la empresaria. • Familiarización al alumnado con la legislación en la materia, especialmente con la Constitución Española, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. • Análisis de imágenes históricas frente a imágenes actuales sobre la Sindicación • Examen de Convenios Colectivos concretos: Mercadona, Fútbol Profesional y Naturopatía de Valladolid. • Acceso a formularios reales relativos a la convocatoria de huelga • Análisis de páginas Web, como por ejemplo las del Sindicato de Naturópatas de España, la Asociación de las Empresas de Dietéticos y Complementos Alimenticios, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Portal para la promoción de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Naturopatía, el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, etc. • Lectura de noticias y extractos de sentencias laborales.
<p style="text-align: center;"><u>2</u></p>	<p>En base a los materiales presentados, preguntar y debatir</p>

<p>Activación de esquemas: preparar “Preguntas” que obliguen a los alumnos a hablar sobre el tema</p>	<p>con los alumnos sobre sus conocimientos en esta materia, siguiendo la Taxonomía de Bloom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabemos de este tema? • ¿Qué es para vosotros la participación de los trabajadores en la empresa? ¿Por qué creéis que es importante? • ¿Cómo pensáis que se representan los trabajadores en la empresa? • ¿Creéis que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse? ¿Y a hacer huelga? • Etcétera.
<p>3 Presentar nuevos conceptos: Aportar información nueva al alumno</p>	<p>Esta fase nos permite observar el nivel de los alumnos, con el fin de detectar posibles dificultades en el aprendizaje y proporcionar una atención individualizada en caso de que sea necesario, bien adaptando los objetivos, contenidos y criterios dentro de la clase, si es posible, bien a través del Departamento de Orientación, en su caso</p> <p>Llevar a cabo la explicación de los contenidos (fundamentales, abstractos y concretos) relacionados, en función de las informaciones nuevas aportadas presentadas en las primeras fases y en los conocimientos que van mostrando los alumnos en base a las preguntas realizadas tras cada aproximación a los contenidos, teniendo en cuenta las respuestas de estos, tanto las correctas, como los sesgos y los errores que hayan tenido.</p>
<p>4 Generalizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Actividades grupales:</u> <ul style="list-style-type: none"> – <u>Casos prácticos</u> sobre los contenidos

nuevos conceptos: Preparar los ejercicios y actividades	conceptuales señalados, proyectados en la clase y resueltos entre todos los alumnos, con el fin de fijar los contenidos. <ul style="list-style-type: none">– Análisis de extractos de sentencias y noticias laborales seleccionadas.– “Técnica Feynman”• Actividades de evaluación:<ul style="list-style-type: none">– Cuestionario para trabajar sobre el Convenio Colectivo de Naturopatía– Examen parcial de evaluación de la unidad de trabajo
---	---

El **tipo de agrupamiento** previsto para estas actividades es grupal, comprendiendo al conjunto de la clase, salvo en la actividad práctica del convenio colectivo, que se trabajará en grupos de dos a tres estudiantes, y en el examen de evaluación, que será individual.

6. MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- Recursos didácticos del alumnado:
 - El **libro de texto**, que servirá de guía tanto para el alumno como para la profesora: *Formación y orientación laboral*, de la editorial McGraw-Hill.
 - **Materiales preparados por la profesora** sobre los contenidos de cada unidad: relatos introductorios de cada unidad, esquemas sobre derechos colectivos de los trabajadores, noticias jurídicas, etc.
 - Consultas a **internet** en aulas de informática y, puntualmente, a través de sus dispositivos móviles.
 - Plataforma virtual **Educamos**.

- **Material escolar** básico
- Recursos didácticos de la profesora:
 - Todos los anteriores
 - Presentaciones en **Power Point** con el objeto de organizar los contenidos de una forma más básica y atractiva y de incluir distintos materiales para activar esquemas mentales
 - **Legislación, jurisprudencia y noticias jurídicas** actualizadas
 - **Bibliografía jurídica:** *Derecho del Trabajo*, de la Editorial Universitaria Ramón Areces (Madrid, 2016); y otros manuales.
 - **Proyector y ordenador** con conexión a internet.
 - **Pizarra**

7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Este apartado se remite a lo expuesto en el apartado correspondiente de la programación del segundo apartado de este trabajo,

8. PLAN DE EVALUACIÓN

Los principios constructivistas y la normativa expuestos en la programación del segundo apartado de este trabajo son de total aplicación a la presente Unidad de Trabajo, con las adaptaciones y matizaciones que ahora reflejo.

8.1. Criterios de calificación.

La evaluación se realizará se llevará a cabo de forma continua a lo largo del curso. Para facilitar el aprendizaje por el alumno, se llevarán a cabo **evaluaciones de cada Unidad de Trabajo**, como en este caso, o de Unidades de Trabajo con contenido homogéneo. En caso de no ser superada alguna de ellas, se llevará a cabo un examen al final de cada trimestre con el contenido de las materias no superadas en las evaluaciones parciales. Todo ello en base a los siguientes porcentajes:

- Un **sesenta por ciento** de la calificación total corresponderá al examen escrito realizado al final de la unidad, con la siguiente puntuación:
 - El test se valorará en 4 puntos de 10, esto es, 0,4 puntos por cada respuesta acertada, sin restar puntuación las preguntas mal contestadas (*inteligencia académica*).
 - Los casos prácticos se valorarán en 4 puntos de 10; los tres casos contienen un total de diez preguntas, valorándose cada una de ellas en 0,4 puntos o 0,2 puntos, en función del grado de corrección de la respuesta (*inteligencia práctica*).
 - La actividad de creación se valorará en 2 puntos de 10, teniéndose en cuenta tanto la capacidad de diseño, como los conocimientos teóricos del estudiante (*inteligencia creativa*).
- Un **treinta por ciento** se reservará a la realización de las actividades prácticas de cada Unidad de Trabajo, incluyendo la actividad del convenio colectivo (valorando cada una de las veinte preguntas con una puntuación de 0,5).
- Un **diez por ciento** valorará la actividad y participación en clase (participación activa, interés por la materia, respuestas correctas a los ejercicios realizados en clase, etc.).

La superación con éxito de la unidad de trabajo exige una nota mínima de 5 puntos en total. Al tratarse de una Unidad de Trabajo, se respetan los decimales para la presente Segunda Evaluación, sin perjuicio de que para la calificación final la nota será numérica de uno a diez sin decimales (párrafo 5 del artículo 51 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo).

8.2. Criterios de recuperación

Puesto que se trata de una materia parcial, en caso de no ser superada por el alumno, dicha unidad de trabajo será evaluada con los contenidos

restantes y, en su caso, pendientes, del segundo trimestre, a través de preguntas tipo test y casos prácticos.

En caso de no superarse con éxito la evaluación, se seguirán los criterios de recuperación establecidos para la programación del módulo de Formación y Orientación Laboral de este ciclo, consistentes en una prueba extraordinaria en septiembre con el contenido de todo el módulo.

ANEXO II. POWER POINT PARA IMPARTIR LA UNIDAD DE TRABAJO

1

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



Colegio Safa-Grial de Valladolid
Curso 2016/2017
Sara C.Á.

2

ÍNDICE

1. FORMAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
2. LOS SINDICATOS
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
4. LOS CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS

3



4

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES



5

1. FORMAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



REPRESENTACIÓN UNITARIA o LEGAL (Representación sindical)

 + DERECHO DE REUNIÓN

6

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA o LEGAL

- ➔ Son los **DELEGADOS DE PERSONAL** y el **COMITÉ DE EMPRESA**
- ➔ Representa a **TODOS LOS TRABAJADORES** de la empresa independientemente de que estén o no afiliados a un sindicato
- ➔ Se eligen entre la plantilla, en función del número de trabajadores



7

ELECCIONES A REPRESENTANTES UNITARIOS

Pueden votar

- Mayores de 16 años
- Un mes de antigüedad

Pueden ser elegidos

- Mayores de 18 años
- 6 meses de antigüedad

 Voto personal, directo, libre y secreto

8

NÚMERO DE REPRESENTANTES UNITARIOS:

N.º de trabajadores en la empresa	N.º y clase de representantes
Menos de 6 trabajadores	NO PUEDE HABER
De 6 a 10 trabajadores	1 Delegado de Personal <u>SÓLO</u> si lo deciden los trabajadores por mayoría
De 11 a 49 trabajadores	1-3 Delegados de Personal
50 o más trabajadores	Comité de Empresa formado por varios Delegados de Personal

9

FUNCIONES:

-  Vigilar cumplimiento normas y condiciones de seguridad e higiene
-  Recibir información del empresario sobre la empresa
-  Emitir informes en caso de ERES, reducciones de jornada, etc.


10

GARANTÍAS:

-  PRIORIDAD DE PERMANENCIA
-  CRÉDITO HORARIO
-  NO DESPEDIDOS NI SANCIONADOS POR EJERCER SUS FUNCIONES
-  LIBRE EXPRESIÓN DE SUS OPINIONES

11

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

...+ de 250 trabajadores

Sección sindical


➔

Delegados sindicales

12

Características de la Representación Sindical

- ➔ Pueden ser Delegados de personal o no
- ➔ Los trabajadores afiliados a un sindicato tienen derecho a desarrollar su actividad sindical en la empresa: recaudar cuotas, celebrar reuniones...
- ➔ Los Delegados Sindicales tienen las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa



13

LA REPRESENTACIÓN EN PRL

Nº de trabajadores en la empresa	Delegados de prevención	Comité de seguridad y salud
De 1 a 30	1 delegado de prevención, que será el delegado de personal	
De 31 a 49	1 delegado de prevención, elegido por y entre los delegados de personal	
De 50 a 100		2 delegados de prevención
De 101 a 500		3 delegados de prevención
De 501 a 1 000		4 delegados de prevención
De 1 001 a 2 000		5 delegados de prevención
De 2 001 a 3 000		6 delegados de prevención
De 3 001 a 4 000		7 delegados de prevención
De 4 001 en adelante		8 delegados de prevención



13

Participación de los empresarios



Actuar por sí solos



Asociarse en organizaciones empresariales

14

2. LOS SINDICATOS




¿QUÉ ES UN SINDICATO?

15

LA LIBERTAD SINDICAL





16

TRABAJADORES INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DEL DERECHO DE AFILIACIÓN

SÍ

- Trabajadores por cuenta ajena, en activo o no
- Funcionarios
- Trabajadores autónomos sin trabajadores a su servicio

NO

- Miembros de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil
- Jueces, Magistrados y Fiscales en activo

17

Funciones de los sindicatos

- ➔ Representan a los trabajadores ante las Administraciones Públicas
- ➔ Participan en la negociación de los Convenios Colectivos
- ➔ Promueven elecciones a Delegados de Personal y Comités de Empresa



18

ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

Por actividades

- Enseñanza
- Transportes
- Metal
- Enfermería
- Pelucos
- Etc.

Por ámbito territorial

- Estatal
- Autonómico
- Provincial
- Interprovincial
- Regional
- De empresa
- De centro de trabajo

19

TIPOS DE SINDICATOS SEGÚN SU REPRESENTATIVIDAD

Más representativos	A nivel nacional	10%
	A nivel autonómico	15% y 1500
Representatividad ordinaria	10% en ámbito territorial y funcional específico	

20


CASO PRÁCTICO

Marta tiene 18 años y desde hace seis meses trabaja en un hospital privado en el que hay quince trabajadores más. Está afiliada al Sindicato de Auxiliares de Enfermería.

Como en el hospital no hay ningún representante de los trabajadores, estos deciden promover elecciones para nombrar a un Delegado de Personal, y Marta piensa en presentar su candidatura. No obstante, una compañera suya le dice que para poder representar a todos los trabajadores del hospital, debe salirse del sindicato o afiliarse a uno general, como UGT o CC.OO.

Cuando el jefe del hospital se entera de la decisión de los trabajadores, les dice que no pueden nombrar a un representante, que no está de acuerdo con ello.

- ¿Puede Marta presentarse a Delegada de Personal?
- ¿Debe salir del sindicato para poder representar a todos los trabajadores, afiliados o no?
- ¿Puede el jefe prohibir que se nombre un representante?



21

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Representantes de los trabajadores



Empresarios o sus representantes



↓



22

¿Y POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE?

SALARIO

JORNADA

EXCEDENCIAS

VACACIONES

HORARIO

GRUPOS PROFESIONALES Y SUS FUNCIONES

FALTAS Y SANCIONES

TIPOS DE CONTRATO

CALENDARIO LABORAL

PERIODOS DE PRUEBA

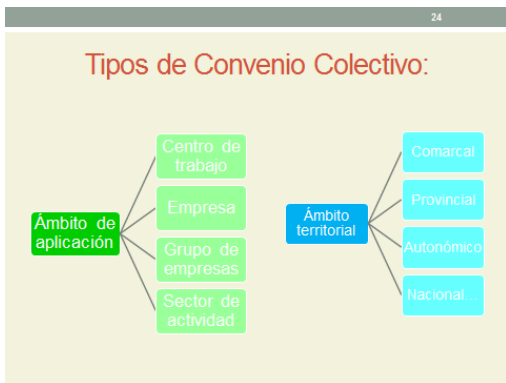
ETC.

23

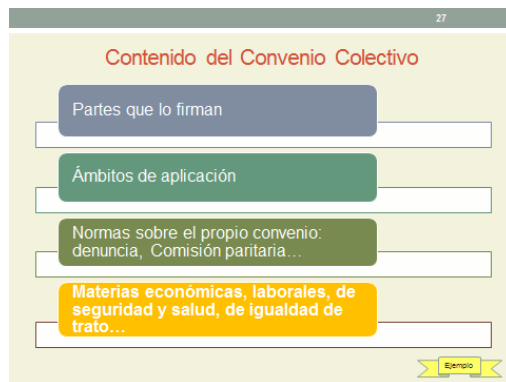
Las fuentes de Derecho Laboral



➔



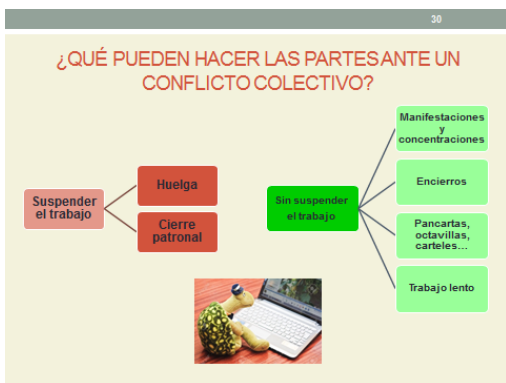
- 25
- ### Convenio Colectivo aplicable
- 1º • Convenio Colectivo de empresa
 - 2º • Convenio Colectivo de su actividad en el ámbito provincial
 - 3º • Convenio Colectivo de su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma
 - 4º • Convenio Colectivo de su actividad de ámbito nacional



28

CASOS PRÁCTICOS

- La ley establece unas vacaciones mínimas de 30 días al año. ¿Se puede pactar por Convenio unas vacaciones de 20 días? ¿Y de 40 días?
- El Convenio Colectivo indica que la actividad de la empresa se llevará a cabo de lunes a viernes. ¿Puede el contrato establecer que el trabajador trabajará de lunes a sábado?
- ¿Pueden ser partes firmantes de un Convenio Colectivo de empresa dos trabajadores no representantes y el empresario?
- El Convenio Colectivo de la industria azucarera fija un salario mínimo mensual de 1200 euros para los trabajadores del grupo profesional "Personal Administrativo". La empresa "Azúcares Pérez, S.L.", fija para ese mismo grupo profesional un salario mínimo mensual de 1300 euros. ¿Es correcto?



31

LA HUELGA

- ➔ DERECHO FUNDAMENTAL individual de ejercicio colectivo
- ➔ SE SUSPENDE EL TRABAJO DE FORMA COLECTIVA Y PACTADA

32

¿Quiénes pueden hacer huelga?

SÍ

- Trabajadores por cuenta ajena
- Funcionarios

NO

- Miembros de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil

33

Procedimiento para declarar una huelga:

1. **Acuerdo de**
 - ★ Los trabajadores por mayoría
 - ★ O los Representantes Legales
 - ★ O los Sindicatos
2. **Creación de un Comité de Huelga** (máximo 12 trabajadores)
3. **Comunicación a la empresa y a la Autoridad Laboral** (antelación 5 ó 10 días!)

34

Clases de huelga

LEGALES

- Siguen el procedimiento legal

ILEGALES

- Sin seguir el procedimiento legal
- Políticas
- De solidaridad
- Novatoria de un Convenio Colectivo

35

Deberes y derechos en la huelga

1. **No sustituir** los trabajadores huelguistas por otros trabajadores ajenos
2. **No obligar** a los trabajadores a ir a la huelga ! Piquetes sólo informativos!
3. Garantizar la **seguridad** de las personas y de las cosas
4. Garantizar **servicios mínimos**
5. Obligación de **negociar** durante la huelga

36

EL CIERRE PATRONAL

TEMPORAL

→

← **DEFENSIVO**

(Presión 12 h)

- A. Peligro de **violencia** personas o **daño** grave cosas
- B. **Ocupación ilegal** (o peligro de ella) del centro de trabajo
- C. **Irregularidades o inasistencias** que impidan gravemente el proceso de producción

37

Efectos de la huelga y del cierre patronal:

Se suspende el contrato de trabajo	Alta especial en la Seguridad Social
<ul style="list-style-type: none"> No salario Descuento parte proporcional pagas extraordinarias y descansos 	<ul style="list-style-type: none"> No cotización Seguridad Social No prestaciones IT ni Desempleo Sí Asistencia Sanitaria

38

Procedimientos de solución de conflictos colectivos

↑

Vía judicial

↓

Vía extrajudicial:
Negociación colectiva,
conciliación,
mediación y arbitraje

39

CASOS PRÁCTICOS

- Los maquinistas del Metro de Madrid han decidido declararse en huelga para reclamar que se les reconozca en la categoría de "maquinistas de tracción eléctrica" en vez de como trabajadores no cualificados. ¿Puede el sindicato de Maquinistas declarar la huelga o deben hacerlo los trabajadores? ¿Con cuántos días de antelación deben notificar la huelga?
- Los sindicatos de taxistas de Barcelona han convocado una huelga de dos días para reclamar que no se concedan más licencias VTC (Vehículos turismo con conductor) y modificar así lo pactado en su Convenio Colectivo. ¿Es posible convocar una huelga por este motivo? Si uno de los taxistas decide trabajar durante la huelga, ¿podrían obligarle los piquetes a adherirse a la huelga?
- Los trabajadores de una fábrica de embalajes han amenazado a su jefe con ocupar la misma para protestar contra la bajada de salarios. ¿Puede el empresario proceder al cierre patronal por estas causas? ¿Cobrarán su salario los trabajadores durante el periodo que permanezca cerrada la fábrica?

ANEXO III. RELATO INTRODUCTORIO A LA UNIDAD DE TRABAJO**UNIDAD DIDÁCTICA 7:
LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

"¡Compañeros! ¡Organicémonos para defendernos del Derecho!"

Laura siempre soñó con trabajar como nutricionista en el gimnasio de su barrio. Le encantaba el deporte y la vida sana y se pasaba horas viendo páginas de internet sobre alimentación y salud.

Así que finalmente se decidió a estudiar el Ciclo Formativo de Grado Superior en Dietética. Los módulos le encantaban: "Alimentación equilibrada", "Control alimentario"... Pero, ¿¿"Formación y Orientación Laboral"?? "¿Para qué tenemos que estudiar nosotros esto?", discutía con sus compañeros.

Como se le daba muy bien hablar con los profesores y le gustaba debatir con sus compañeros, fue elegida delegada y organizó en su instituto a todos los delegados de los distintos Ciclos Formativos "afectados por FOL" para tratar el tema del porqué estudiar Derecho en un ciclo de la familia de Sanidad.

Un día su profesora de FOL explicó en clase el tema "La representación de los trabajadores en la empresa" y tomó a Laura como ejemplo de delegada de personal en su trabajo en el gimnasio, contándoles los derechos, garantías y funciones que tendría... Laura no tenía ni idea y se quedó gratamente sorprendida, y desde entonces empezó a organizar debates con los estudiantes sobre cuestiones laborales asociadas a la Dietética.



ANEXO IV. EJEMPLO DE LA “TÉCNICA FEYNMAN”**EJEMPLO DE EMPLEO DE LA “TÉCNICA FEYNMAN”
EN LA UNIDAD DIDÁCTICA
“LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA”**

- 1º. El profesor enuncia el concepto que los estudiantes deben entender y aprender y pide que lo anoten en una hoja. Ejemplo: “Convenio Colectivo”.
- 2º. Cada estudiante escribe una explicación con sus propias palabras, de forma que sea comprensible para cualquier persona que no sepa absolutamente nada sobre el tema, como un niño. Ejemplo: “Un convenio colectivo es una norma que pactan las personas que representan a los trabajadores y las personas que representan a los empresarios”.
- 3º. Cada estudiante identifica y revisa sus errores y lagunas, volviendo al manual o a sus apuntes para entender mejor lo que quiere explicar. Ejemplo: “¿Lo puede firmar un trabajador individual?”
- 4º. Cada estudiante revisa y simplifica su definición, deshaciéndose de términos técnicos. Ejemplo: “Un convenio es un pacto donde las personas que representan a los trabajadores y las que representan a los jefes escriben cómo se quieren organizar todos ellos”



Finalmente, cada día uno o dos alumnos exponen al resto de compañeros su definición, y estos deciden si cumple los requisitos de ser comprensible a cualquier persona.

ANEXO V. ACTIVIDAD PRÁCTICA SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO

EJERCICIO PRÁCTICO SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DE NATUROPATÍA

*A la vista del Convenio **Colectivo Estatal de Naturopatía** y profesionales naturópatas, publicado por Resolución de 12 de agosto de 2013, responde a las siguientes preguntas:*

1. ¿Cuáles son las **partes** que han firmado el Convenio (por parte de los trabajadores y por parte de los empresarios)?
2. ¿Cuál es el **ámbito territorial** del Convenio?
3. María es **voluntaria** de la Cruz Roja y colabora de forma altruista con una empresa de Naturopatía de Madrid. ¿Está incluida en el ámbito de aplicación personal de este Convenio? ¿Y si fuese contratada en dicha empresa?
4. ¿Qué plazo tiene la **Comisión negociadora** del Convenio para iniciar las negociaciones del mismo?
5. ¿Qué sucede si un trabajador tenía un **salario superior** al que ahora establece el Convenio para su grupo profesional? ¿Perderá la diferencia?
6. ¿Qué miembros integran la **Comisión Paritaria** del Convenio? ¿Cuándo se reúne esta comisión?
7. ¿Qué parámetros se tienen en cuenta para establecer los **Grupos Profesionales**?
8. ¿Cuál es el **salario base** establecido inicialmente en este Convenio para un trabajador de la categoría profesional “Auxiliar en Naturopatía”?
9. En una empresa de Naturopatía Alimentaria se produce un incremento de los pedidos durante las vacaciones de verano, por lo que se decide contratar a un trabajador durante esos tres meses, con un **contrato eventual**, el cual se prorroga posteriormente seis meses más. ¿Es correcta la duración de este contrato, según el artículo 22 del Convenio?
10. ¿Cuál es la duración mínima y máxima de un **contrato en prácticas** según este Convenio?
11. ¿Qué **periodo de prueba** se puede fijar para un trabajador que es contratado

- como “Naturópata especialista”?
12. ¿Qué requisitos fija el Convenio para rescindir un contrato durante el **periodo de prueba**?
 13. A Carlos le han ofrecido trabajar en una empresa que realiza tratamientos de Cromoterapia con una **jornada partida**, de 9 a 14 y de 15 a 18. ¿Se respeta con dicho horario lo establecido en el Convenio para este tipo de jornada?
 14. Marta trabaja en una empresa de Estética Natural en Barcelona y va a mudarse de piso. ¿Tiene derecho a algún **permiso**, según este Convenio?
 15. Julio lleva un año trabajando como Dietista en una empresa de Sevilla y ahora quiere coger una **excedencia** para recorrer el mundo en barco. ¿Tiene derecho? ¿Durante cuánto tiempo como máximo puede disfrutar de la excedencia según este Convenio?
 16. Andrés trabaja en una empresa que realiza tratamientos bioenergéticos. El jefe ha encargado unos nuevos instrumentos para realizar Acupuntura, y le pide que se quede unas horas extras después de su jornada. ¿Cuántas **horas extraordinarias** como máximo puede realizar según este Convenio?
 17. Lucía va a empezar a trabajar y le dicen que debe comprarse y pagar de su bolsillo sus **uniformes de trabajo**. ¿Es correcto esto, según el Convenio?
 18. Marcos ha faltado al trabajo hoy sin justificarlo. ¿De qué tipo de **falta** se trataría (leve, grave, muy grave...)? ¿Qué tipo de **sanción** se le podrá imponer?
 19. Laura ha trasnochado y no le apetece ir a trabajar, así que llama a su jefe y le dice que tiene gripe. ¿Qué tipo de **falta** está cometiendo, según este Convenio? ¿Qué **sanción** se le podría imponer?
 20. Marcos es el Delegado de Personal en una empresa de Trofología de 10 trabajadores. ¿A cuántas horas tiene derecho según este Convenio para ejercer sus funciones de **representación** (crédito horario)?

ANEXO VI. EXAMEN DE EVALUACIÓN**EXAMEN DIETÉTICA**
UNIDAD 7: LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
EMPRESA**NOMBRE Y APELLIDOS:**

TEST (4 puntos – 0,4 puntos cada pregunta):

1. La Representación Unitaria de los trabajadores está formada por:
 - a) Los Representantes Unitarios y los Representantes Sindicales.
 - b) Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa.
 - c) Todos los trabajadores de la empresa mayores de 18 años y con al menos 6 meses de antigüedad en la misma.

2. La Ley reconoce a los Representantes Legales de los trabajadores la siguiente garantía:
 - a) No poder ser nunca despedidos.
 - b) No poder ser despedidos por ejercer sus funciones.
 - c) No poder nunca ser despedido ni sancionado durante su cargo.

3. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse, excepto:
 - a) Los funcionarios.
 - b) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.
 - c) Las dos respuestas anteriores.

4. La Libertad Sindical incluye el derecho a:
 - a) Fundar Sindicatos.
 - b) No ser obligado a afiliarse a un Sindicato.
 - c) Las dos anteriores.

5. Los ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo son:
 - a) Personal, social, temporal y jurídico.
 - b) Económico, técnico, organizativo y productivo.
 - c) Personal, funcional, geográfico y temporal.

6. Cuando en una empresa se ha negociado un Convenio Colectivo se aplica:
 - a) Ese Convenio Colectivo de Empresa.
 - b) El Convenio Colectivo de ámbito nacional correspondiente a su actividad.
 - c) El Convenio que acuerden aplicar los representantes de los trabajadores.

7. Son ilegales las huelgas...
 - a) Por motivos económicos.
 - b) Por motivos políticos, salvo si siguen el procedimiento legal.
 - c) Las que pretendan alterar lo pactado en el Convenio Colectivo.

8. El procedimiento legal para declarar una huelga incluye:

- a) Declarar la huelga por los trabajadores, negociar un Convenio Colectivo y notificar al empresario y a la Autoridad Laboral.
- b) Declarar la huelga por los trabajadores, crear una Comisión Negociadora y notificar al empresario y a la Autoridad Laboral.
- c) Crear una Comisión Negociadora, suspender la prestación de trabajo y notificar al empresario, a la Autoridad Laboral y a los trabajadores afectados.

9. Durante la huelga, el trabajador tiene derecho a:

- a) La asistencia sanitaria.
- b) Cobrar su salario.
- c) Ser sustituido por otro trabajador para evitar paralizar el trabajo.

10. El empresario puede decidir el cierre del centro de trabajo:

- a) Si hay un peligro cierto de que se ocupe ilegalmente el mismo.
- b) Sólo cuando se ocupe ilegalmente el centro de trabajo.
- c) Cuando él quiera.

CASOS PRÁCTICOS (4 puntos):

CASO PRÁCTICO 1:

En una empresa de elaboración de cosméticos existen tres Delegados de Personal: Sergio, David y Jaime, el cual está afiliado al sindicato Comisiones Obreras.

Sergio y David disponen de unas horas dentro de la jornada para llevar a cabo sus funciones de representación, pero Jaime, al ser también representante de un sindicato en la empresa, no tiene esas horas y tiene que cumplir sus funciones de Delegado de Personal fuera del horario de trabajo.

Jaime pide a su jefe que le deje ver la documentación sobre la situación económica de la empresa. Cuando tiene acceso a ella, observa que se han cometido unas irregularidades en las contrataciones y se lo cuenta al resto de la plantilla. El jefe decide despedirlo por estos hechos.

1. ¿Puede ser Jaime Delegado de Personal en la empresa y estar afiliado a Comisiones Obreras? ¿Por qué?
2. ¿El crédito horario está bien atribuido? ¿Por qué?
3. ¿Tiene derecho Jaime a ver la documentación de la empresa? ¿Puede ser despedido por estos hechos? Razona la respuesta.

CASO PRÁCTICO 2:

Luis ha empezado a trabajar como abogado en un despacho. Los demás socios le dicen que todos ellos están afiliados a un sindicato de abogados y que es necesario afiliarse para trabajar en el despacho.

Cuando le enseñan el Convenio Colectivo de la empresa, Luis descubre que, según su contrato, le van a pagar 1500 euros, mientras que en el Convenio están fijados 1200 para su

categoría.

1. ¿Está vulnerado el derecho a la libertad sindical en este supuesto?
2. ¿Se infringe el Convenio Colectivo en materia salarial?
3. ¿Qué ocurriría con la Libertad Sindical si, en vez de en un despacho, Luis trabajase en el Cuerpo Especial de Abogados de la Guardia Civil?

CASO PRÁCTICO 3:

María es funcionaria en un juzgado y le han bajado el sueldo varias veces en los últimos meses. Como está harta, decide declararse en huelga y deja de ir a trabajar.

Como los demás compañeros de María no quieren hacer huelga, los trabajadores de la cafetería a la que suele ir a desayunar deciden solidarizarse con ella y se declaran en huelga también.

Para evitar que el trabajo se paralice, el jefe de María pide a un compañero de esta que realice el trabajo de María durante el tiempo en que esta esté de huelga.

1. ¿Tiene derecho María a hacer huelga? ¿Por qué?
2. ¿Puede un trabajador declararse en huelga por sí solo? ¿Por qué?
3. ¿Es legal la huelga de los trabajadores de la cafetería? Justifica tu respuesta.
4. ¿Puede el empresario sustituir a María por otro trabajador de la empresa? ¿Y contratar a otro trabajador?

ACTIVIDAD DE CREACIÓN (2 puntos):

Imagina que formas partes de la Comisión negociadora de un convenio colectivo aplicable a tu sector profesional (distinto del de Naturopatía) y te piden que te encargues de definir los cuatro ámbitos de aplicación del mismo.