

MASTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA  
OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE  
IDIOMAS. ESPECIALIDAD: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO  
PROFESIONAL “FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN  
LABORAL” PARA EL CICLO FORMATIVO DE  
TÉCNICO SUPERIOR EN PROYECTOS DE  
EDIFICACIÓN**

**BLOQUE TEMÁTICO: DERECHO DEL TRABAJO**

**TUTORA: NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO**

**ALUMNO: ALBERTO MARCOS PASCUAL**

2013

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

## **INDICE**

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO.....</b>	<b>5</b>
	<b>1. Características y oferta educativa.....</b>	<b>5</b>
	<b>2. Organización y estructura.....</b>	<b>7</b>
<b>III.</b>	<b>ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO...</b>	<b>9</b>
<b>IV.</b>	<b>DISEÑO CURRICULAR.....</b>	<b>10</b>
<b>V.</b>	<b>PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA FOL</b>	
	<b>BLOQUE TEMÁTICO: DERECHO DEL TRABAJO.....</b>	<b>12</b>
	<b>1. Introducción.....</b>	<b>12</b>
	<b>2. Objetivos y competencias.....</b>	<b>14</b>
	<b>3. Unidades de trabajo.....</b>	<b>18</b>
	<b>4. Metodología y actividades de enseñanza-aprendizaje....</b>	<b>41</b>
	<b>5. Recursos didácticos.....</b>	<b>53</b>
	Recursos materiales.....	53
	Recursos audiovisuales.....	55
	Recursos TIC.....	56
	<b>6. Actividades complementarias y extraescolares.....</b>	<b>58</b>
	<b>7. Temas transversales.....</b>	<b>59</b>
	<b>8. Actuaciones durante la realización del módulo FCT....</b>	<b>61</b>
	<b>9. La atención a la diversidad.....</b>	<b>62</b>
	<b>10. Medidas contra el absentismo.....</b>	<b>65</b>

<b>11. Evaluación.....</b>	<b>66</b>
Funciones de la evaluación.....	67
¿Cuándo evaluar?.....	69
Medios e instrumentos de evaluación.....	71
Heteroevaluación y autoevaluación.....	75
Criterios de calificación.....	76
Criterios de recuperación.....	76
Pérdida del derecho a la evaluación continua.....	77
Evaluación del proceso de enseñanza.....	77
<b>VI. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>78</b>

**ANEXO: UNIDAD DE TRABAJO; “LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”**

<b>1. Contextualización de la unidad de trabajo.....</b>	<b>83</b>
<b>2. Objetivos y competencias.....</b>	<b>83</b>
<b>3. Contenidos.....</b>	<b>87</b>
<b>4. Temporalización.....</b>	<b>89</b>
<b>5. Metodología.....</b>	<b>90</b>
<b>6. Actividades de enseñanza-aprendizaje.....</b>	<b>92</b>
<b>7. Recursos didácticos.....</b>	<b>95</b>
<b>8. Criterios de evaluación, calificación y recuperación.....</b>	<b>96</b>
<b>9. Desarrollo de las sesiones según la temporalización.....</b>	<b>104</b>
<b>10. Anexo I: actividades y material.....</b>	<b>107</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La magnitud de los cambios económicos y sociales que acompañan al proceso de globalización, la imparable transición hacia la denominada sociedad del conocimiento o el inexorable envejecimiento de la población conforman un marco de continuos desafíos para la competitividad de las economías. Esta cuestión es especialmente preocupante para España, en cuanto que nuestro patrón de crecimiento padece una progresiva pérdida de competencia que no podrá subsanarse con medidas parciales, sino que requiere de una reorientación hacia un modelo más moderno, dinámico y flexible.

En este marco, la educación destaca como uno de los factores esenciales para mejorar nuestra posición competitiva a medio plazo, adaptándonos así a los condicionantes de un mercado globalizado en el que la competencia por costes laborales no es una estrategia que podamos mantener. En concreto, la **Formación Profesional** es un instrumento clave para conseguir un mayor nivel de cualificación y, sobre todo, una mayor adaptabilidad a los veloces cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo.

Un total de **639.887** estudiantes han elegido la Formación Profesional en el curso académico 2012-2013, lo que supone un **4,2%** más de alumnos que el curso pasado. De ellos, muchos son jóvenes que se han decantado por esta formación debido a las interesantes perspectivas laborales que ofrece a sus titulados. Además, a estos estudiantes se les han unido personas que en su día abandonaron sus estudios, trabajadores que aspiran a progresar en su carrera profesional, así como numerosos desempleados que buscan reciclarse y tener más oportunidades de encontrar un trabajo.

Es evidente que la Formación Profesional ya no es esa formación que acogía a aquellos alumnos que, por sus malas calificaciones, no podían aspirar a la Universidad, tal y como ocurría hace algunos años. Hoy en día se apuesta por hacer de la Formación Profesional una opción de calidad.

Para conseguir este objetivo y adaptarse a los cambios organizativos y tecnológicos es preciso dotar a los alumnos de competencias generales (por ejemplo, no tanto saber manejar una máquina determinada, como entender el lenguaje que permite manejar tanto esa máquina como la de la siguiente generación). Este es un cambio fundamental respecto a lo que sucedía hace apenas una década. En sociedades industriales y con mercados más estables, lo importante era la formación específica (contar con especialistas en áreas muy concretas). Sin embargo, la realidad actual es muy distinta, puesto que ya no hay estabilidad ni en la tecnología ni en la configuración de los mercados, por lo que las funciones de cada trabajador son mucho más variables en el tiempo. A esa realidad es a la que debe hacer frente la FP.

Por tanto, debe centrarse en el desarrollo de capacidades (más que de conocimientos concretos) de los alumnos en ámbitos diversos. En cierta medida, y al igual que otras etapas educativas, la FP tiene que enseñar a aprender y no proporcionar simplemente conocimientos de aplicación inmediata (que al poco tiempo quedarían obsoletos). Esta nueva concepción educativa recibe el nombre de **aprendizaje por competencias**<sup>1</sup>

Para comprender que entendemos por competencia, vamos a utilizar dos definiciones. La primera de ellas corresponde a **Le Boterf**, quien en su libro “Ingeniería de las competencias” (2001) señala que **“competencia es la capacidad de movilizar y aplicar correctamente en un entorno laboral determinado recursos propios (habilidades, conocimientos y actitudes) y recursos del entorno para producir un resultado definido”**. Por su parte, **B. Rey** (1996), Director del Servicio de CC de la Educación de la Universidad Libre de Bruselas, define las competencias como **“la capacidad de generar aplicaciones o soluciones adaptadas a la situación, movilizand los propios recursos y regulando el proceso hasta lograr la meta pretendida”**. Es importante destacar que este autor distingue entre competencias como conductas: “capacidad de cumplir una tarea determinada” y la competencia como función: “sistema de conocimientos conceptuales y procedimentales organizados como esquemas operacionales que permiten frente a una familia de situaciones, la identificación de un problema y su resolución mediante una acción eficaz”.

En consecuencia, podríamos considerar que una competencia incluye:

1º) una serie de características personales.

2º) una caracterización de funciones y tareas en las que se pondrán en acción esas cualidades.

3º) una serie de condiciones de realización.

Así, la persona competente se conoce a sí misma, conoce las funciones que tiene que cumplir y las condiciones en las que debe hacerlo, en cada caso, regulando el proceso de cumplimiento de las funciones.

Si asumimos un enfoque competencial, además de diseñar acciones curriculares que promuevan el conocimiento, el desarrollo de actitudes y habilidades, será necesario acercar al estudiante a contextos próximos, a aquellos que posteriormente serán sus ámbitos de actuación profesional y social. **Echevarría** afirma en el libro **“Configuración actual de la profesionalidad”** (2001) que la competencia de acción profesional se

---

<sup>1</sup> MONREAL GIMENO, M<sup>a</sup> CARMEN (2005): *El aprendizaje por competencias, su incidencia en la Enseñanza Superior en el marco de la Convergencia Europea*. Universidad Pablo de Olavide

compone de 4 tipos de competencias básicas, las cuales guardan un gran paralelismo con los 4 pilares de la educación propuestos por **Jacques Delors** en la “**Educación encierra un tesoro**” (1996): aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser. Dichas competencias son las siguientes: **técnica** (saber), **metodológica** (saber hacer), **participativa** (saber estar) y **personal** (ser).

Teniendo todo esto en cuenta, la **finalidad** que persigo en este Trabajo de Fin de Máster es el diseño de una **Programación Didáctica** para el módulo de **Formación y Orientación Laboral**, el cual tiene un papel relevante dentro de las enseñanzas de Formación Profesional, ya que se trata de una materia de carácter transversal, que se ajuste a las demandas actuales y a esta nueva forma de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, ha sido necesario proponer una **metodología** que promueva el aprendizaje activo y el acercamiento a la realidad profesional, posibilitando de este modo la consecución de las competencias que pretendo desarrollar en los alumnos, así como utilizar procedimientos de **evaluación** adecuados que evalúen lo que quieren y pretenden evaluar, en este caso competencias y no conocimientos.

A lo largo de estas páginas, también busco plantear posibles soluciones a algunos de los principales problemas a los que se enfrentan los profesores de Formación Profesional, principalmente la atención a la diversidad y el absentismo en las aulas.

## **II. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO**

### **1. Características y oferta educativa**

Esta programación ha sido elaborada teniendo en cuenta las señas de identidad, el entorno y los valores inspiradores del Proyecto Educativo del I.E.S “La Merced”, centro en el cual realicé las Prácticas desde el día 4 de marzo hasta el 26 de abril del presente curso académico.

Este Centro Educativo, fundado en 1.913, se encuentra ubicado en una zona céntrica de la ciudad de Valladolid, concretamente en la C/ de La Merced nº8. Debido a su localización, se halla muy bien comunicado por transporte público, no sólo con el resto de la ciudad, sino también con los municipios colindantes. Es una institución de gran tradición educativa, su origen se remonta al Instituto General y Técnico. En su versión técnica, pasó por diversas fases: Escuela Industrial, Escuela de Artes y Oficios Artísticos, de Maestría, Instituto Politécnico. A partir del curso académico 1.996/1.997 se implanta la L.O.G.S.E en el Centro, adquiriendo la denominación por la que se le conoce en la actualidad. Este instituto es un Centro de gran prestigio en todo el sector industrial, ya que en el mismo se formaron los técnicos impulsores del desarrollo industrial que experimentó Valladolid en los años cincuenta del

pasado siglo XX, el cual transformó una ciudad cuasi rural en la urbe industrial que ahora conocemos.

El alumnado del Centro es muy heterogéneo, acogiendo a estudiantes procedentes de diferentes ámbitos socioeconómicos, tanto de la capital como de pueblos cercanos a la misma, debido a su variada oferta educativa. El volumen de alumnado se ha visto reducido considerablemente en los últimos años, pasando de 1.700 a 650-700 alumnos, repartidos en los regímenes diurno y nocturno y casi al 50% entre E.S.O y Bachillerato por una parte, y Ciclos Formativos por otra. Entre ellos se encuentran algunas minorías étnicas e inmigrantes, principalmente búlgaros, chinos y sudamericanos. Podemos decir que la motivación del alumnado es óptima, principalmente en los ciclos formativos de Grado Superior, debido a que la oferta educativa del centro se ajusta a las necesidades actuales del mercado laboral, tanto en el ámbito provincial como autonómico. El centro ofrece la posibilidad de una incorporación efectiva en un mercado laboral que cada vez demanda más estos perfiles profesionales.

Desde el centro se pretende potenciar en todo momento una forma de educación encaminada a descubrir, potenciar y desarrollar la totalidad de las posibilidades o capacidades personales sin ninguna limitación de carácter sexista. El aprendizaje formativo debe integrar, en todo momento, el hecho de la diversidad y de las diferencias biológicas, culturales y raciales como un valor y una riqueza que radica, sobre todo, en la complementariedad. Por ello, el Centro fomentará la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, de forma igualitaria, constructiva y solidaria en la realización de actividades y en el reparto de responsabilidades y de tareas, rechazando la división del trabajo y de las funciones en razón del sexo. Del mismo modo, el Centro fomenta una serie de enseñanzas transversales que han de estar presentes en las diferentes áreas y que responden a la demanda de la sociedad. Estas enseñanzas son las siguientes: educación moral y cívica, educación para la paz, la cooperación internacional, educación ambiental y la educación del consumidor.

A lo largo de los años, el I.E.S “La Merced” ha participado en numerosos programas institucionales, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza. Así, además de la participación en los programas de integración de alumnos (ACNEES y ANCES) y minorías étnicas, ha tomado parte en programas como “MERCURIO”, “ATENEA”, que promueven el uso de las nuevas tecnologías en las aulas o el plan “PROA”, de refuerzo a los alumnos de 1º y 2º de la E.S.O.

Finalmente, cabe señalar la excelente coordinación y colaboración que mantiene el Centro con los diversos servicios educativos de la ciudad, desde sus niveles inferiores (Educación Primaria) a las instituciones universitarias.

Asimismo, para una mejor formación de los alumnos de Ciclos Formativos y del Programa de Cualificación Profesional Inicial, el instituto goza de una estrecha relación con un gran número de empresas de la zona, donde llevan a cabo la Formación en Centros de Trabajo en unas condiciones laborales muy interesantes, hasta el punto que un gran número de ellos encuentra un puesto de trabajo definitivo en las mismas.

Hoy en día, el I.E.S “La Merced” presenta la siguiente oferta educativa gratuita:

- ❖ **Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O);** con una sección bilingüe en inglés desde el curso académico 2.008/2.009
  
- ❖ **Bachillerato;** en las siguientes modalidades:
  - ✓ Humanidades y Ciencias Sociales
  - ✓ Ciencias y Tecnología
  
- ❖ **Ciclos Formativos de Grado Medio;** en las Familia Profesionales siguientes:
  - ✓ Electricidad y Electrónica
  - ✓ Mantenimiento y Servicios a la Producción
  
- ❖ **Ciclos Formativos de Grado Superior;** en las Familias Profesionales siguientes:
  - ✓ Electricidad y Electrónica
  - ✓ Mantenimiento y Servicios a la Producción
  - ✓ Edificación y Obra Civil
  
- ❖ **Programa de Cualificación Profesional Inicial;** en la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica

## **2. Organización y estructura**

El I.E.S “La Merced” se organiza según lo dispuesto en el Real Decreto 83/1996, de 26 enero, donde se establece el Reglamento orgánico de los institutos de educación secundaria. De manera que la estructura del Centro es la siguiente:

- ❖ **Órganos de Gobierno:**
  - ✓ Colegiados:
    - Consejo Escolar



- Claustro de profesores
- ✓ Unipersonales:
  - Director
  - Jefe de Estudios Diurno
  - Jefe de Estudios Nocturno
  - Tres Jefes de Estudios Adjuntos

❖ **Órganos de Coordinación Docente:**

- ✓ Departamentos Generales:
  - Orientación
  - Actividades complementarias y extraescolares
- ✓ Departamentos de Familia Profesional:
  - Fabricación mecánica
  - Edificación y obra civil
  - Electrónica
  - Electricidad
- ✓ Departamentos Didácticos:
  - Artes Plásticas y Audiovisuales
  - Ciencias Naturales
  - Educación Física y Deportiva
  - Física y Química
  - Francés
  - Geografía e Historia
  - Inglés
  - Lengua Castellana y Literatura
  - Matemáticas
  - Música
  - Tecnología
  - Formación y Orientación Laboral
  - Economía
  - Filosofía
  - Latín, Griego y Cultura Clásica
- ✓ Comisión de Coordinación Pedagógica
- ✓ Tutores y Junta de Profesores

### III. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO

El Departamento de Formación y Orientación Laboral está compuesto por cuatro profesores:

- ❖ Alberto Marcos Pascual
- ❖ María Jesús Pérez Ramos (Jefa del Departamento)
- ❖ Juan García Rodríguez
- ❖ Carmen Sánchez Cuesta

Las funciones que lleva a cabo el Departamento son las que se exponen a continuación:

- ❖ Impartir docencia en la totalidad de los Ciclos Formativos y en el Programa de Cualificación Profesional Inicial presentes en el Centro. Los módulos propios de este Departamento son los siguientes:
  - ✓ Formación y Orientación Laboral (FOL)
  - ✓ Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)
  - ✓ Relaciones en el entorno de trabajo (RET)
  - ✓ Administración, Gestión y Comercialización en la pequeña empresa (AGCPE)
- ❖ Dirigir el Servicio de Orientación Profesional en coordinación con los tutores de FCTS de los ciclos formativos. El objetivo de este servicio integral es ayudar a los alumnos recién titulados en los Ciclos Formativos del Centro a una efectiva inserción laboral. Para ello, tratará de:
  - Informar y asesorar al alumno sobre las oportunidades de acceso al empleo y formación complementaria (cursos que permitan mejorar su formación y facilitar el acceso al mercado de trabajo).
  - Realizar una labor de intermediación entre aquellas empresas que soliciten trabajadores con los estudios profesionales cursados en el centro y aquellos ex alumnos que estén en situación de búsqueda activa de empleo.
  - Mantener un contacto permanente con los alumnos recién titulados, que permita conocer su situación laboral y hacer un seguimiento efectivo de su carrera profesional.
- ❖ Colaborar con el departamento de Orientación en la orientación académica de los alumnos de ESO y Bachillerato.

- ❖ Participar en la organización de actividades complementarias del Centro, como la Semana de la Seguridad, la cual se celebra anualmente desde el curso académico 2.007/2.008.

El Departamento dispone de un espacio en el Centro habilitado para que cada profesor pueda realizar labores docentes y celebrar las reuniones de Departamento. Dichas reuniones se producen con una periodicidad de dos semanas. La finalidad del Departamento es conseguir que los alumnos adquieran una formación integral en materia de derechos, deberes y conocimiento de la relación laboral, así como fomentar la cultura emprendedora y la concienciación en materia de salud laboral.

#### **IV. DISEÑO CURRICULAR**

Para poder contestar a las preguntas “¿qué, cómo y cuándo enseñar?” y “¿qué, cómo y cuándo evaluar?” hay que tomar como referencia el currículo establecido en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Su artículo 6.1 señala que “se entiende por currículo el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente Ley”.

El currículo cumple una serie de funciones esenciales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre las que podemos citar las siguientes:

- Establecer con claridad las intenciones educativas y las bases comunes que deben desarrollarse en la enseñanza que afecta a todos los ámbitos educativos en España.
- Señalar claramente los motivos que llevan a establecer los objetivos educativos así como la forma concreta de educar dentro del aula.
- Otorgar al profesorado un papel activo en el proceso de desarrollo de las propuestas curriculares para que vaya más allá del papel de mero ejecutor de unos programas.
- Orientar de forma práctica al profesorado para que pueda organizar los procesos de enseñanza-aprendizaje y se le facilite la consecución de las intenciones educativas planteadas.

Centrándonos en la Formación Profesional, y en particular, en el módulo objeto de esta programación (Formación y Orientación Laboral), la concreción curricular se lleva a cabo a través de tres niveles:

## ❖ **Diseño Curricular Base**

El Diseño Curricular Base recoge el conjunto de objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del Sistema Educativo que regulan la práctica docente.

Es de carácter normativo y su elaboración corresponde a las Administraciones Educativas. El Ministerio de Educación elabora el Diseño Base de Título (DBT) mediante un Real Decreto que establece el título y las enseñanzas mínimas correspondientes: objetivos generales del Ciclo Formativo, unidades de competencias y módulos profesionales. Además, para cada uno de los módulos profesionales se establecen los resultados de aprendizaje y sus correspondientes criterios de evaluación, además de los contenidos básicos y su duración mínima (**Real Decreto 690/2010**, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación y se fijan sus enseñanzas mínimas). El DBT se complementa con el Diseño Curricular Base recogido en un Decreto u Orden de la Comunidad Autónoma, en el que se establecen los contenidos desarrollados de cada módulo formativo y su duración (**DECRETO 22/2011**, de 9 de junio, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación en la Comunidad de Castilla y León).

Por tanto, la finalidad de esta primera fase es determinar las experiencias educativas que se han de garantizar a todos los alumnos de una determinada etapa, ciclo o nivel educativo sin distinción. En él se reflejan las intenciones educativas del Sistema, así como los principios psicopedagógicos que lo fundamentan.

## ❖ **Proyecto Educativo de Centro (PEC) y Proyecto Curricular de Ciclo Formativo (PCCF)**

El Proyecto Educativo de Centro (PEC) define las finalidades de la Comunidad Educativa en cuanto al tipo de persona que queremos formar (valores, principios de identidad, pautas de conducta, etc.). En él se recogen los planteamientos educativos de carácter general: los principios de identidad, los objetivos institucionales y el organigrama general. Su elaboración y aprobación corresponde al claustro de profesores.

En el ámbito de la Formación Profesional se contempla en este nivel como parte fundamental del mismo el Proyecto Curricular de Ciclo Formativo. El objetivo principal del PCCF es la creación de un documento elaborado de forma consensuada entre todos los miembros del equipo docente del ciclo, coordinados por el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica y aprobado por el claustro de profesores, a través del cual se establezcan unos mínimos de actuación común a todos los módulos del Ciclo Formativo. Con ello se intenta

conseguir una implicación del equipo docente para llevar al alumnado a la consecución de la competencia general, competencias profesionales, personales y sociales del ciclo cumpliendo los objetivos generales.

#### ❖ **Programaciones curriculares de aula**

Se trata del conjunto de estrategias y actividades de enseñanza- aprendizaje que cada profesor realiza con su grupo de alumnos. Estos aspectos han de ser recogidos en forma de unidades didácticas ordenadas y secuenciadas para las áreas de cada ciclo y/o nivel educativo. Las programaciones deben estar de acuerdo con el Diseño Curricular Base y en consonancia con lo recogido en el Proyecto Educativo de Centro.

El desarrollo de este nivel, la programación didáctica, compete al profesor del módulo profesional correspondiente, si bien la responsabilidad de su gestión, en último término, corresponderá al Departamento Didáctico.

## **V. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA FOL BLOQUE TEMÁTICO: DERECHO DEL TRABAJO**

### **1. Introducción**

Dentro del Sistema Educativo, la Formación Profesional Específica trata de dar respuesta a la creciente complejidad del mercado de trabajo, cuyos constantes cambios tecnológicos y económicos generan variaciones en las cualificaciones profesionales y las competencias requeridas.

El módulo de Formación y Orientación Laboral, común en todos los Ciclos Formativos, les facilita a los alumnos la preparación, para una adecuada integración en el medio laboral, y posteriormente para dichos cambios, proporcionándoles habilidades y destrezas, que harán posible un pleno desarrollo profesional.

De este carácter transversal podemos deducir su relevancia en los nuevos planes de estudio, ya que la sociedad actual exige que los alumnos tengan una formación socio-laboral completa para poderlos integrar al mercado laboral con celeridad y una vez dentro, conozcan sus derechos y deberes, así como apliquen correctamente las medidas preventivas de la salud y seguridad laborales.

Esta programación didáctica se va a centrar exclusivamente en uno de los bloques temáticos que componen el módulo de Formación y Orientación Laboral y que lleva por título "Derecho del Trabajo". La razón que me ha impulsado a desarrollar dicho bloque ha sido la gran importancia que tiene para los alumnos que se hayan cursado el Ciclo Formativo de Técnico Superior en

Proyectos de Edificación conocer y tomar conciencia de los aspectos fundamentales en materia laboral. Desgraciadamente, nos encontramos inmersos en un período muy convulso en todo lo relativo al trabajo, de modo que la profundización en estas cuestiones se torna incluso más necesaria que antes.

El objetivo que perseguimos en esta programación es abordar las cuestiones más relevantes de Derecho del Trabajo, haciendo especial hincapié en aquellas que puedan afectar en mayor medida al sector de la construcción. Para ello, hemos dividido el bloque temático en 16 unidades de trabajo, cuyo estudio creemos que proporcionará a los alumnos una adecuada y profunda aproximación a la materia.

Por lo que se refiere a la secuencia de las unidades de trabajo, el programa se ha elaborado siguiendo el orden lógico que recogen la gran mayoría de manuales de Derecho del Trabajo, de manera que podemos distinguir cuatro partes claramente diferenciadas:

- **Primera parte: caracterización del Derecho del Trabajo;** bajo esta denominación se engloba el análisis de las causas y circunstancias que propiciaron el nacimiento de esta rama del Derecho, la evolución que ha experimentado a lo largo de la historia, los supuestos excluidos de la legislación laboral, así como todo lo relativo a las fuentes y la normativa laboral básica. La finalidad de esta primera parte es sentar las bases, los cimientos que permitan a los alumnos tener una visión global del Derecho del Trabajo para, posteriormente, adentrarnos en cuestiones más específicas. Consecuentemente, no tendría ningún sentido explicar este contenido en otro momento que no sea al principio del bloque temático.
- **Segunda parte: la relación individual de trabajo;** el objeto de estudio serán las relaciones laborales individuales, es decir, las que un trabajador aislado establece con su empleador o su representante de forma directa. Así, sucesivamente, explicaremos los diversos aspectos del contrato de trabajo (caracteres, sujetos, elementos...), las modalidades de contratación vigentes, poniendo el acento en el contrato de obra, las prestaciones básicas de los empresarios y trabajadores y, por último, la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. Se trata, por tanto, de cuestiones de gran transcendencia para cualquier trabajador, de ahí el papel destacado que va a desempeñar en el desarrollo del bloque temático.
- **Tercera parte: las relaciones colectivas de trabajo;** junto a las relaciones laborales individuales, es necesario abordar el estudio de las relaciones colectivas, que son aquellas que establecen los

representantes de los trabajadores con una empresa u organización patronal. En este apartado, sin olvidarnos de la relevancia que posee la representación de trabajadores y empresarios, de la libertad sindical y de los conflictos colectivos, destaca la negociación colectiva. Vamos a dedicarle una atención especial al análisis de los convenios colectivos, tomando como referencia los que atañen al sector de la construcción.

- **Cuarta etapa: protección y cumplimiento de los derechos laborales;** finalmente, para concluir el bloque temático no debemos pasar por alto la cuestión de la garantía de los derechos laborales que hemos tenido ocasión de estudiar en las partes precedentes. Sin adentrarnos en profundidad, ya que nos ocuparía demasiado tiempo, procederemos a señalar los rasgos principales de la jurisdicción social, con el fin de que los alumnos se familiaricen con el mundo de la Justicia. La ubicación de esta parte al final del programa viene determinada por su vinculación con las demás partes del bloque, lo que servirá, además, como repaso general.

## **2. Objetivos y competencias**

De entre los objetivos que se persiguen en el módulo de Formación y Orientación Laboral hay que distinguir los generales del Ciclo Formativo y los específicos del bloque temático.

El Real Decreto 690/2010, de 20 de mayo, por el que se establece el título de Técnico Superior en Proyectos de Edificación y se fijan sus enseñanzas mínimas, enumera en el artículo 9 los objetivos generales correspondientes a este Ciclo Formativo. El módulo de Formación y Orientación Laboral contribuye a alcanzar los objetivos que se detallan a continuación:

- Elaborar memorias, pliegos de condiciones, mediciones, presupuestos y demás estudios requeridos, utilizando aplicaciones informáticas para participar en la redacción escrita de proyectos de edificación.
- Reproducir y organizar la documentación gráfica y escrita de proyectos y obras de edificación aplicando criterios de calidad establecidos para gestionar la documentación de proyectos y obras.
- Analizar y desarrollar la información sobre seguridad y salud, aplicando procedimientos establecidos y normativa para elaborar planes de seguridad y salud y de gestión de residuos y demoliciones.
- Realizar trámites administrativos analizando y preparando la información requerida para obtener las autorizaciones perceptivas.

- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y organización de trabajo y de la vida personal.
- Tomar decisiones de forma fundamentada analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo a la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.



- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Por lo que se refiere a los objetivos específicos del bloque temático que desarrolla esta programación (Derecho del Trabajo), pretendemos alcanzar los siguientes:

- Describir el Derecho del Trabajo, así como sus notas características.
- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Enumerar, identificar y describir las fuentes del Derecho del Trabajo.
- Identificar las normas laborales más relevantes en el sector de la construcción.
- Comprender el concepto de contrato de trabajo.
- Identificar las partes de un contrato de trabajo y su posición jurídica en la relación laboral.
- Describir las diferentes modalidades de contratación laboral.
- Enumerar los diferentes componentes del salario.
- Valorar la importancia del salario mínimo interprofesional.
- Identificar las medidas de protección del salario.
- Explicar la relación entre la jornada ordinaria y las horas extraordinarias
- Diferenciar entre modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Identificar las distintas causas de suspensión del contrato y sus efectos.
- Describir las competencias fundamentales de los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- Valorar la participación de los sindicatos en el mundo laboral.

- Explicar la importancia de los convenios colectivos para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Identificar las partes que están capacitadas para negociar un convenio colectivo.
- Interpretar el desarrollo del derecho de huelga.
- Describir los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.

Además de la consecución de objetivos, en un aprendizaje por competencias es fundamental desarrollar una serie de competencias, tanto genéricas como específicas del bloque temático en cuestión.

### **Competencias genéricas**

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica.
- Comunicación oral y escrita.
- Habilidades informáticas básicas.
- Capacidad para buscar y analizar información de diferentes fuentes.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad para aprender de manera autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Resolución de problemas.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).

### **Competencias específicas**

- Capacidad para identificar y aplicar las fuentes jurídicas básicas del Derecho del Trabajo a una cuestión concreta.
- Reconocer y utilizar con propiedad los conceptos básicos de Derecho del Trabajo.

- Destreza en el uso de las herramientas informáticas relevantes, por ejemplo, tratamiento de texto, bases de datos standard, recursos web, y capacidad para determinar sus propias necesidades tecnológicas.
- Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Capacidad para identificar los debates de actualidad en materia laboral y comprometerse en ellos empleando de manera precisa el derecho aplicable.
- Capacidad para elaborar y presentar una decisión jurídicamente fundamentada.
- Capacidad para llevar a cabo una investigación científica elemental en el campo del derecho del trabajo.
- Capacidad para exponer el conocimiento con un dominio adecuado de las habilidades orales y escritas.
- Capacidad para reflexionar sobre el propio aprendizaje y buscar y usar el feedback.

### **3. Unidades de trabajo**

Los contenidos curriculares que constituyen esta programación didáctica correspondiente al bloque temático “Derecho del Trabajo” se encuentran recogidos en 16 unidades de trabajo. Con el fin de facilitar su comprensión y, debido a la estrecha relación existente entre los aspectos a tratar en ellas, algunas de estas unidades se van a agrupar en sub-bloques.

#### **❖ SUB-BLOQUE 1: Caracterización del Derecho del Trabajo**

**UT 1. Origen, formación y evolución del Derecho del Trabajo; UT.2 La relación laboral; UT 3. Las fuentes del Derecho del Trabajo y la normativa laboral básica**

#### **Objetivos didácticos**

- Reconocer el concepto y la evolución del Derecho del Trabajo.
- Identificar y comprender los aspectos básicos de la relación laboral.
- Distinguir las actividades excluidas del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales especiales.

- Reconocer y valorar los derechos y deberes de los trabajadores, así como los deberes y potestades de los empresarios para adquirir una norma de actuación correcta en la relación laboral.
- Identificar y diferenciar las distintas fuentes del Derecho del Trabajo para poderlas consultar y aplicar en caso de necesidad.
- Explicar la necesidad e importancia de la normativa laboral.
- Comprender la importancia de la regulación internacional en el ámbito laboral.
- Distinguir, de entre las normas laborales existentes, cuál es la que se debe aplicar al caso concreto.
- Comprender cómo se aplica la jerarquía normativa a las relaciones laborales.

### **Contenidos conceptuales**

1. El Derecho del Trabajo:
  - Concepto
  - Origen
  - Evolución
2. El Derecho del Trabajo y las relaciones laborales.
  - Relaciones laborales ordinarias: concepto y características.
  - Relaciones laborales especiales.
  - Relaciones laborales excluidas
3. Derechos y deberes inherentes a las relaciones laborales.
4. Fuentes del Derecho.
5. Fuentes del Derecho del Trabajo:
  - Constitución
  - Tratados internacionales
  - Leyes y disposiciones con rango de ley
  - Reglamentos
  - Convenios Colectivos
  - Costumbre local y profesional
6. Jerarquía normativa y principios de aplicación del Derecho del Trabajo.

## **Contenidos procedimentales**

- Delimitación de relaciones laborales ordinarias, especiales y relaciones excluidas.
- Análisis de diferentes profesiones, estableciendo si éstas pueden considerarse relación laboral normal, trabajo excluido o relación laboral de carácter especial.
- Comentario sobre los derechos y obligaciones laborales.
- Realización de un esquema de las distintas fuentes del Derecho del Trabajo.
- Consulta de la normativa laboral:
  - Identificación del elemento de consulta
  - Localización de la fuente correspondiente.
  - Interpretación con relación al supuesto.
  - Interpretación y aplicación de la normativa.
  - Uso de nuevas tecnologías en la consulta e interpretación de la legislación laboral
- Análisis de los preceptos básicos de las normas laborales.
- Reconocimiento de los distintos agentes sociales con capacidad normativa.
- Interpretación y aplicación de las normas con relación a diferentes supuestos, en uso de los principios de aplicación del Derecho del Trabajo.
- Lectura y comentario de sentencias judiciales sobre el uso de los principios de aplicación de la normativa laboral.
- Resolución de cuestiones y casos prácticos utilizando las normas laborales: Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos...

## **Contenidos actitudinales**

- Tomar conciencia del carácter dinámico del Derecho del Trabajo.
- Interés por conocer las disposiciones legales por las que se rigen los trabajadores.

- Sensibilización por la necesidad de que exista una normativa legal que rijas las relaciones laborales.
- Cooperación en el cumplimiento de la normativa legal.
- Igualdad y no discriminación en la verificación del cumplimiento de la normativa laboral.
- Espíritu crítico en la valoración e interpretación de los datos y los hechos socioeconómicos, en los debates sobre normas jurídicas y situaciones laborales.
- Toma de conciencia sobre el nuevo tipo de relaciones laborales dominante en el mercado de trabajo.

### **Criterios de evaluación**

- Comprende la noción de Derecho del Trabajo.
- Comprende el alcance y contenido del Derecho del Trabajo según el Estatuto de los Trabajadores.
- Identifica y diferencia las relaciones laborales, las relaciones laborales especiales y las relaciones laborales excluidas.
- Reconoce las distintas posibilidades laborales en el ámbito de la Unión Europea.
- Distingue los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Interpreta y sabe aplicar correctamente las fuentes del Derecho del Trabajo conforme a los principios laborales.
- Describe los poderes y grupos sociales que pueden establecer normas laborales.
- Emplea la norma laboral adecuada a cada caso concreto.
- Emite juicios de valor empleando el lenguaje jurídico-laboral.

❖ **SUB-BLOQUE 2: La relación individual de trabajo(I); el contrato de trabajo**

**UT 4. El contrato de trabajo: concepto, naturaleza y caracteres; UT 5. Sujetos del contrato de trabajo; UT 6. Elementos y contenido del contrato de trabajo; UT 7. Clases y modalidades del contrato de trabajo**

**Objetivos didácticos**

- Comprender el concepto de contrato de trabajo, así como sus características, sujetos y contenido.
- Reconocer e interpretar los elementos esenciales del contrato de trabajo y, así, saberlo aplicar de forma igualitaria y no discriminatoria.
- Distinguir las principales modalidades de contratación laboral para apreciar su utilidad e interés.
- Describir las ventajas e inconvenientes de los distintos tipos de contrato utilizados por las empresas.
- Identificar las características básicas de los contratos más utilizados en el sector de la construcción (contrato de obra o servicio).
- Analizar los elementos del contrato estudiados en un modelo de contrato tipo.
- Determinar los periodos de prueba que se pueden fijar en función del tipo de contrato y del trabajo que se desempeñará.
- Comprender las características de la relación laboral de un contrato con una E.T.T.
- Valorar la importancia de la subcontratación en el sector de la construcción.

**Contenidos conceptuales**

1. El contrato de trabajo:
  - Concepto
  - Naturaleza
  - Caracteres
2. Sujetos del contrato de trabajo (especial referencia a la capacidad para contratar):

- El trabajador
  - El empresario
3. Elementos del contrato de trabajo:
- Objeto
  - Causa o finalidad
  - Forma y validez
  - El periodo de prueba
4. Modalidades de contratación (se hará especial referencia a aquellas modalidades de contratación más habituales en el sector de la construcción):
- Indefinidos
  - De duración determinada
  - Formativos
  - Para personas con discapacidad
  - Otros
5. Relevancia del contrato fijo de obra en el sector de la construcción
6. La Empresa de Trabajo Temporal
7. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

### **Contenidos procedimentales**

- Análisis de los elementos esenciales del contrato de trabajo con uno de los modelos oficiales existentes.
- Análisis comparativo de los distintos tipos de contrato.
- Resolución de supuestos prácticos sobre la contratación más adecuada a diversas hipótesis.
- Búsqueda de información sobre los modelos de contrato en vigor y sus características.
- Cumplimentación de diferentes modelos de contrato de trabajo.
- Examen del convenio colectivo vigente del sector de la construcción en lo referente a particularidades establecidas sobre las modalidades de contratación previstas, periodo de prueba, forma y duración del contrato.



- Visita de organismos públicos relacionados con la contratación laboral. Asistir a charlas tanto de organizaciones sindicales como de asociaciones empresariales.
- Lectura y comentario de sentencias judiciales referidas a elementos del contrato, modalidades de contratación y periodo de prueba.
- Descripción del funcionamiento de una ETT.

### **Contenidos actitudinales**

- Interés por los contratos formativos como medio de ampliación de la formación académica en el acceso al mercado laboral.
- Respeto por las obligaciones y derechos que implica cada modalidad de contratación.
- Apreciación de la importancia que supone el trato igualitario y no discriminatorio en la contratación laboral.
- Valoración de la discriminación positiva en modalidades contractuales como solución ante las desigualdades.
- Espíritu crítico en la valoración e interpretación de los datos referidos a la aplicación de las diferentes modalidades de contratación (con especial referencia a la aplicación de la contratación temporal) en el sector de la construcción.

### **Criterios de evaluación**

- Identifica quién tiene capacidad para contratar.
- Reconoce los elementos esenciales del contrato.
- Distingue las diferentes modalidades de contratación que permite la legislación vigente.
- Identifica qué tipo de contrato es el más idóneo para cada situación laboral.
- Determina los periodos de prueba que se pueden fijar en función del tipo de contrato.
- Diferencia la relación contractual con las empresas de trabajo temporal.

- Cumplimenta un contrato de trabajo y es capaz de encontrar el convenio colectivo aplicable al sector de la construcción.

❖ **SUB-BLOQUE 3: La relación individual de trabajo (II); prestaciones básicas de empresario y trabajador**

**UT 8. El salario; UT 9. El tiempo en la prestación de trabajo**

**Objetivos didácticos**

- Distinguir los diferentes conceptos que integran la retribución económica del trabajo.
- Distinguir el salario de las percepciones extrasalariales.
- Reconocer las garantías que tiene todo trabajador en orden al cobro de sus salarios y la función del Fondo de Garantía Salarial.
- Interpretar el concepto y la cuantía del salario mínimo de manera que permita valorar el propio salario.
- Elaborar de forma correcta una nómina sencilla para comprobar, en su momento, si la propia nómina cumple todos los requisitos.
- Calcular las deducciones que se han de practicar en el recibo de salarios e interpretar su significado.
- Describir el procedimiento establecido para determinar las bases de cotización a la Seguridad Social y realizar con precisión las operaciones necesarias para su cálculo.
- Reconocer los límites legales en materia de tiempo de trabajo, conociendo los distintos tipos de jornada, los periodos de descanso y las horas extraordinarias.
- Valorar la importancia de los límites de la jornada laboral.
- Identificar el derecho a las vacaciones anuales, así como los diferentes permisos retribuidos y licencias.
- Aplicar los derechos y deberes relativos a los tiempos de trabajo y a los tiempos de descanso retribuido.

- Valorar las medidas establecidas por la legislación laboral para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Enumerar las ventajas e inconvenientes de la flexibilidad laboral.

### **Contenidos conceptuales**

#### 1. El salario:

- Concepto y clases
- Percepciones salariales
- Percepciones no salariales
- Salario Mínimo Interprofesional
- Garantías del salario: el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

#### 2. La nómina:

- Estructura
- Liquidación y pago
- Bases de cotización a la Seguridad Social
- Conceptos de recaudación conjunta
- Deducciones

#### 3. La jornada de trabajo:

- Jornada de trabajo diaria
- Jornadas de trabajo especiales
- Limitaciones de la jornada

#### 4. Descansos y festivos:

- Descanso semanal, entre jornadas y en jornada continuada
- Fiestas laborales
- Calendario laboral
- Vacaciones

#### 5. Permisos retribuidos y licencias

#### 6. Horas extraordinarias:

- Concepto
- Tipos
- Retribución

7. Flexibilidad laboral: salarial y en el tiempo de trabajo

8. Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### **Contenidos procedimentales**

- Identificación de la retribución económica establecida.
- Elaboración de una hoja de una hoja de salario, identificando los diferentes conceptos en que se puede dividir el salario.
- Realización de ejercicios sobre los límites de cotización de las percepciones que no cotizan a la Seguridad Social y al IRPF.
- Sobre un listado exhaustivo de percepciones salariales y no salariales, en que parte del recibo de salarios se sitúa cada una de ellas.
- Reconocimiento de las garantías que tiene todo trabajador en orden al cobro de su salario (FOGASA).
- En un supuesto práctico en el que se propone información convenientemente caracterizada sobre una empresa simulada, referida a conceptos retributivos de diferentes trabajadores y sobre el convenio colectivo del sector de la construcción: elaborar la nómina calculando las bases de cotización a la Seguridad Social y los porcentajes de retención por IRPF.
- Consultar la página web de la Seguridad Social y ver las bases máximas y mínimas de cotización y los tipos
- Lectura y comentario de artículos de prensa sobre el Salario Mínimo Interprofesional.
- Delimitación y análisis de la duración de la jornada de trabajo, apreciando los descansos obligatorios.
- Comprensión de los distintos límites dispuestos por la normativa laboral relativos a la jornada de trabajo.
- Identificación de los distintos tipos de horas extraordinarias, así como su retribución y compensación, en su caso.

- Análisis de los permisos retribuidos, las vacaciones y comentario de sentencia laboral sobre la posibilidad de trabajar durante el periodo vacacional.
- Identificación de las fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.
- Consulta y/o elaboración de un calendario laboral anual de empresa.
- Realización de una tabla comparativa entre lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio colectivo del sector de la construcción aplicable a este Ciclo Formativo.

### **Contenidos actitudinales**

- Valorar la importancia del salario como contraprestación del trabajo prestado.
- Actitud positiva hacia los distintos tipos de retribución.
- Interés por conocer los diferentes conceptos que forman parte del salario y los descuentos a que son sometidos.
- Capacidad para valorar las aportaciones de los trabajadores al mantenimiento del sistema de Seguridad Social.
- Capacidad de reflexión sobre la progresividad del IRPF y lo que cada uno aporta al mantenimiento del Estado de acuerdo con lo que recibe por el trabajo que realiza.
- Actitud crítica ante manifestaciones sexistas que hagan que se perciban diferentes sueldos por el mismo trabajo.
- Reconocimiento de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo y su evolución.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y su utilización en relación a la jornada de trabajo, los periodos de descanso, las horas extraordinarias y las vacaciones.
- Sensibilización ante situaciones de abuso en la jornada de trabajo y en los periodos de descanso.
- Toma de conciencia ante los nuevos entornos de organización del trabajo.

## **Criterios de evaluación**

- Identifica los elementos que integran la retribución económica del trabajo.
- Interpreta el significado de las percepciones salariales y no salariales y diferenciarlas con claridad.
- Interpreta el concepto y la cuantía del salario mínimo de manera que permita valorar el propio salario.
- Reconoce las garantías que tiene todo trabajador en orden al cobro de sus salarios
- Elabora de forma correcta una nómina sencilla para comprobar, en su momento, si la propia nómina cumple todos los requisitos.
- Calcula correctamente las bases de cotización a la Seguridad Social en situaciones retributivas diferentes.
- A partir de la normativa legal, identifica la jornada de trabajo y la forma en que suele realizarse diferenciando los diferentes tipos de descanso laboral.
- Diferencia los permisos retribuidos.
- Soluciona casos prácticos sobre retribución de las horas extraordinarias.
- Compara lo dispuesto en el ET sobre la jornada y lo establecido en el convenio colectivo del sector de la construcción aplicable a este Ciclo Formativo.
- Identifica en qué casos se pueden sustituir las vacaciones por retribución económica y realiza casos prácticos.
- Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

## ❖ SUB-BLOQUE 4: La relación individual de trabajo (III)

### UT 10. Las vicisitudes de la relación laboral; UT 11. La extinción de la relación laboral

#### Objetivos didácticos

- Reconocer en qué circunstancias y mediante que procedimientos la empresa puede introducir modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.
- Definir que es una suspensión del contrato, conocer y clasificar sus causas.
- Identificar los supuestos de excedencia, sabiendo qué son y cuáles son las causas que pueden motivarlos.
- Distinguir la suspensión de la extinción del contrato de trabajo.
- Diferenciar y clasificar las distintas causas de extinción del contrato de trabajo.
- Identificar qué es un despido y saber distinguir sus clases.
- Ser capaz de describir el procedimiento a seguir según cada tipo de extinción o despido y los recursos legales que caben a los trabajadores para su posible impugnación.
- Diferenciar el despido nulo, procedente e improcedente.
- Elaborar liquidaciones por diferentes causas de extinción.

#### Contenidos conceptuales

1. Modificación del contrato de trabajo:
  - Movilidad funcional
  - Movilidad geográfica
  - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
2. Suspensión del contrato de trabajo:
  - Concepto
  - Causas
  - Efectos
3. Extinción del contrato de trabajo:
  - Concepto y causas
  - Extinción por voluntad del trabajador
  - Despido colectivo
  - Extinción por causas objetivas
  - Despido disciplinario

4. El finiquito

5. Impugnación del despido; procedimiento para llevarlo a cabo

### **Contenidos procedimentales**

- Identificación de las condiciones de trabajo que pueden modificarse.
- Análisis de las distintas causas de suspensión del contrato de trabajo.
- Análisis de las causas de extinción del contrato.
- Comentarios sobre sentencias relacionadas con modificaciones y suspensiones del contrato de trabajo.
- Identificación y análisis de los distintos tipos de despidos.
- Estudio de los requisitos del despido disciplinario.
- Resolución de supuestos de cálculo de indemnizaciones y liquidación de haberes.
- Elaboración de un dossier sobre noticias de suspensión, modificación y extinción de contratos.
- Simulación de los pasos necesarios para reclamar contra un despido.
- Recopilación de impresos oficiales en los distintos organismos para familiarizarse con los trámites.
- Comentario de artículos de prensa que analicen la reforma laboral.
- Comentario de las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, procedente e improcedente.

### **Contenidos actitudinales**

- Reconocer los cambios que se están produciendo en la estabilidad del empleo.
- Actitud crítica para analizar las modificaciones legales.
- Conciencia de que las condiciones laborales iniciales pueden sufrir modificaciones.
- Asunción de la posibilidad de cambiar de empresa.
- Manifestar solidaridad ante situaciones injustas.



- Preocupación por las consecuencias sociales y económicas que producen los despidos individuales y colectivos.
- Interés por las diferentes posibilidades que ofrece la ley para recurrir las decisiones empresariales.
- Reconocimiento de los cauces legales previstos como la mejor forma de resolver conflictos laborales.
- Valoración de las funciones que la Administración e instituciones públicas realizan para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

### **Criterios de evaluación**

- Identifica y analiza las modificaciones de los contratos de trabajo.
- Resuelve casos prácticos relacionados con los distintos tipos de modificaciones.
- Reconoce las causas y los efectos de la suspensión del contrato de trabajo con el fin de defender los propios derechos y actuar dentro de la legalidad vigente.
- Reconoce las causas y los efectos de la extinción del contrato de trabajo, de manera que en la tramitación se actúe dentro de la legalidad.
- Presenta actividades resueltas relacionadas con la suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Explica los diferentes conceptos económicos que deben intervenir en una liquidación de haberes o finiquito.
- Realiza el cálculo de los diferentes tipos de indemnización por despido.
- Analiza y explica los pasos a seguir por el trabajador ante el despido disciplinario.
- Cumplimenta casos prácticos relacionados con distintos tipos de despidos.
- Analiza las consecuencias de las sentencias en el despido nulo, el procedente y en el improcedente.

❖ **SUB-BLOQUE 5: Relaciones colectivas de trabajo (I): libertad sindical y representación de trabajadores y empresarios**

**UT 12. Representación de los trabajadores en la empresa; UT 13. Las asociaciones empresariales**

**Objetivos didácticos**

- Reconocer las personas u órganos con capacidad para representar a los trabajadores dentro de la empresa.
- Identificar los derechos y garantías en el ejercicio de las funciones de representación.
- Describir cómo se desarrolla un proceso electoral en una empresa.
- Describir qué son los sindicatos y las asociaciones empresariales, su finalidad y funciones.
- Diferenciar el ámbito de actuación del comité de empresa y de las secciones sindicales.
- Analizar el contenido esencial del derecho de libertad sindical.
- Comprender la importancia de la acción sindical, tanto individual como colectiva.
- Valorar la importancia que tiene para un sindicato ser considerado como sindicato más representativo.

**Contenidos conceptuales**

1. La participación de los trabajadores en la empresa
2. La representación colectiva unitaria:
  - Los Delegados de Personal
  - El Comité de Empresa
  - Elecciones
  - Competencias y garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa
3. La representación colectiva sindical
4. Las asociaciones empresariales
5. Libertad sindical
6. Las organizaciones sindicales
7. Derecho de reunión

## **Contenidos procedimentales**

- Recogida y elaboración de información sobre los sindicatos de trabajadores y sobre las asociaciones empresariales en España.
- Identificación de los distintos órganos de representación de personal en la empresa.
- Identificación de las facultades y competencias de los órganos de representación unitaria.
- Determinación de las fases del proceso de elección de representantes de los trabajadores en la empresa.
- Investigación de cuáles son los sindicatos más representativos en el sector de la construcción.
- Localización en la prensa diaria de noticias referentes a la actuación de un comité de empresa en la provincia de Valladolid.
- Participación en un debate sobre el asociacionismo como forma de afrontar colectivamente un problema.
- Realización de entrevistas y contactos con organismos y entidades sindicales.

## **Contenidos actitudinales**

- Valorar la importancia de la representación sindical en la empresa y en los procesos de negociación colectiva.
- Mostrar reconocimiento a la Constitución y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- Reconocimiento y valoración de la función de los sindicatos como agentes de mejora social.
- Ser conscientes del valor de la participación de los trabajadores en la empresa.
- Actitud responsable y positiva frente a las elecciones a comités de empresa y delegados de personal en los centros de trabajo.
- Reflexión de cómo la situación laboral es fruto de la lucha de los trabajadores por mejorar las condiciones de vida a lo largo de la historia.

## **Criterios de evaluación**

- Distinguir y conocer en qué consiste la representación colectiva unitaria, la representación colectiva sindical y la representación empresarial.
- Identifica los órganos de representación de trabajadores en la empresa y analizar sus funciones así como su forma de elección, sus competencias y garantías.
- Describe que son los sindicatos y las asociaciones empresariales, su finalidad y funciones.
- Identifica la forma de elección y las garantías de los representantes de los trabajadores con el fin de saber actuar en determinadas situaciones laborales.
- Valora la participación en el debate, la exposición, los argumentos y las ideas aportadas en torno a la libertad sindical.
- Presenta un trabajo relacionado con los sindicatos que existen en España en el sector de la construcción y su representatividad.

## **❖ SUB-BLOQUE 6: Relaciones colectivas de trabajo (II); la negociación colectiva**

### **UT 14. Negociación colectiva: el convenio colectivo**

#### **Objetivos didácticos**

- Identificar a las personas y organizaciones que tienen capacidad para negociar un convenio colectivo.
- Identificar los ámbitos: territorial, funcional, personal y temporal de los convenios colectivos.
- Describir el proceso de negociación y los elementos de un convenio colectivo.
- Diferenciar el convenio colectivo estatutario del extraestatutario.
- Reconocer e identificar los convenios colectivos aplicables a las empresas del sector de la construcción.
- Distinguir entre convenio colectivo y acuerdo de empresa.
- Enumerar las funciones y composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## **Contenidos conceptuales**

1. El convenio colectivo:
  - Concepto
  - Clases (estatutario y extraestatutario)
  - Comisión negociadora
  - Ámbito de aplicación
  - Contenido
  - Interpretación y vigencia
2. Acuerdos de empresa
3. V Convenio colectivo del sector de la construcción
4. Convenio Colectivo Provincial del sector de Construcción y Obras Públicas de Valladolid para los años 2012 a 2016
5. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

## **Contenidos procedimentales**

- Descripción, mediante un gráfico, del proceso de elaboración de un convenio colectivo.
- Identificación de los elementos del convenio colectivo.
- Interpretación de un convenio colectivo, relacionándolo con las normas del Estatuto de los Trabajadores.
- Estudio de un convenio colectivo aplicable al sector de la construcción, y análisis de los elementos obligatorios del mismo y los que han sido introducidos por la voluntad de las partes.
- Realización de un análisis de lo establecido en materia de infracciones y sanciones en el convenio colectivo aplicable al sector de la construcción.
- Comparación de cláusulas salariales en convenios del mismo sector y en distinto ámbito geográfico.
- Recogida y análisis de la información laboral aparecida en la prensa sobre negociación colectiva.
- Confección de un cuadro comparativo entre el convenio colectivo y el acuerdo de empresa.

## **Contenidos actitudinales**

- Interés por conocer la función e importancia de la negociación colectiva en el desarrollo de las relaciones laborales.
- Desarrollo de actitudes de rechazo ante posturas intransigentes en una negociación.
- Respetar y valorar los acuerdos alcanzados en grupos de discusión y asambleas.
- Tomar conciencia de que la regulación de la mayoría de las condiciones de trabajo se establece por pacto entre los representantes de los trabajadores y los del empresario.
- Interés y reconocimiento hacia la actividad de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en la negociación de las condiciones laborales y en la defensa de sus intereses.

## **Criterios de evaluación**

- Reconoce a las personas u órganos con capacidad para negociar.
- Describe el proceso de negociación de un convenio colectivo e identifica las variables objeto de la negociación.
- Describe las consecuencias y medidas que se derivan de un convenio colectivo.
- Maneja el convenio colectivo propio del sector de la construcción.
- Enumera las diferencias entre convenio colectivo estatutario, convenio colectivo extraestatutario y acuerdo de empresa.
- Comprende la relevancia de la negociación colectiva.

## **❖ SUB-BLOQUE 7: Relaciones colectivas de trabajo (III); los conflictos colectivos**

### **UT 15. Conflictos colectivos y procedimientos de solución**

#### **Objetivos didácticos**

- Delimitar los medios de presión de los trabajadores y empresarios en un conflicto colectivo.
- Reconocer cómo se clasifican los conflictos colectivos.

- Identificar las formas de exteriorizar los conflictos colectivos de trabajo mediante el ejercicio del derecho a la huelga y el cierre patronal.
- Diferenciar los elementos esenciales y los efectos de la huelga y el cierre patronal.
- Diferenciar las distintas formas de solución de conflictos colectivos.

### **Contenidos conceptuales**

1. Conflictos colectivos:
  - Conflictos colectivos de aplicación de norma
  - Conflictos colectivos de intereses
2. La huelga:
  - Requisitos
  - Sujetos
  - Regulación legal
  - Efectos
3. Cierre patronal
4. Resolución de conflictos:
  - Sistemas extrajudiciales (conciliación, mediación y arbitraje)
  - Vía jurisdiccional

### **Contenidos procedimentales**

- Identificación de las principales manifestaciones de conflictos colectivos en el ámbito laboral.
- Aplicación de pautas razonadas de actuación ante situaciones laborales conflictivas.
- Comentario de sentencias sobre conflictos colectivos.
- Análisis de situaciones que pueden desembocar en el cierre patronal o huelga.
- Análisis de conflicto laboral y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Planteamiento de conflictos laborales concretos para que, mediante el debate, se llegue a soluciones.
- Búsqueda de información en la prensa sobre las últimas huelgas que se han producido en el sector de la construcción, identificando las principales reclamaciones.

## **Contenidos actitudinales**

- Tomar conciencia de que el análisis de las causas del conflicto conduce a la negociación, y de que las decisiones consensuadas son la mejor forma de reconvertirlo.
- Mostrar solidaridad y responsabilidad ante cuestiones colectivas.
- Respetar los cauces legales previstos, como la mejor manera de resolver conflictos laborales.
- Aportación de soluciones innovadoras en las posibles discusiones sobre situaciones laborales conflictivas.
- Respetar y tolerar el derecho de huelga.
- Valorar los recursos existentes para la solución de problemas o conflictos.

## **Criterios de evaluación**

- Identifica los conflictos colectivos y analiza las formas de exteriorizarlos.
- Delimita los medios de presión de los trabajadores y empresarios en un conflicto para mantener la actitud más adecuada a cada situación.
- Describe el procedimiento a seguir para la declaración de la huelga.
- Reconoce los aspectos básicos de la huelga y del cierre patronal (licitud, procedimiento y efectos).
- Analiza y explica las distintas soluciones extrajudiciales de los conflictos (conciliación, mediación y arbitraje).
- Distingue en que situaciones se puede acudir a la vía jurisdiccional para la resolución de un conflicto colectivo.

## **❖ SUB-BLOQUE 8: Protección y cumplimiento de los derechos laborales**

### **UT 16. Jurisdicción social**

#### **Objetivos didácticos**

- Distinguir las cuestiones litigiosas que son competencia del orden jurisdiccional social.
- Identificar las materias excluidas del orden social.



- Describir los órganos jurisdiccionales que componen este orden, señalando los asuntos de que conocerá cada uno de ellos.
- Manejar la norma básica por la que se regula la jurisdicción social.
- Señalar los principios más destacados del proceso laboral.
- Analizar las particularidades del proceso monitorio.
- Interpretar el contenido de sentencias.

### **Contenidos conceptuales**

1. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
2. Órganos jurisdiccionales del orden social:
  - Juzgados de lo Social
  - Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
  - Sala de lo Social de la Audiencia Nacional
  - Sala de lo Social del Tribunal Supremo
3. Proceso monitorio

### **Contenidos procedimentales**

- Identificación de las materias atribuidas y excluidas del orden social.
- Confección de una tabla donde se recojan los distintos órganos jurisdiccionales y sus funciones.
- Búsqueda y comentario de sentencias del orden social.
- Visita de los Juzgados de lo Social de Valladolid.
- Simulación de los distintos trámites por las que atravesaría un conflicto colectivo.

### **Contenidos actitudinales**

- Respetar las decisiones judiciales derivadas de la simulación efectuada.
- Tomar conciencia de la importancia de defender y ejercitar nuestros derechos.
- Predisposición a la consulta de la normativa legal y a su utilización.

## **Criterios de evaluación**

- Reconoce y distingue las materias atribuidas al orden social.
- Identifica la estructura orgánica de la jurisdicción social.
- Es capaz de utilizar la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social para resolver casos prácticos.
- Interpreta correctamente sentencias del orden social.
- Identifica los rasgos principales del proceso laboral y del proceso monitorio.

## **4. Metodología y actividades de enseñanza-aprendizaje**

Para seleccionar el método más adecuado de enseñanza debemos conocer los principales problemas con los que nos enfrentamos en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

- Ausencia de motivación positiva y actitud favorable hacia los contenidos, especialmente en los alumnos que no provienen del mundo del trabajo.
- El carácter interdisciplinar de la materia que, a veces, provoca en los alumnos una desorientación, perdiéndose la visión de interrelación del conjunto.
- Dificultad en la clasificación de valores y actitudes que tienden a considerarse como meros contenidos que deben enseñarse.
- Dificultad para conseguir un aprendizaje significativo, dejando a un lado el aprendizaje mecánico, al que están acostumbrados.
- En muchos casos, los alumnos tienen ideas preconcebidas sobre los contenidos de FOL (empresarios, contratación, búsqueda de empleo, salarios, etc.), que no son precisos y que suponen un obstáculo mayor en la comprensión de los nuevos conceptos que si no los tuvieran.

A la hora de confeccionar la metodología se van a tener en cuenta los siguientes criterios o principios metodológicos:

- El protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje es el alumno, siendo la tarea del profesor la de ejercer de guía, intermediador y facilitador de aprendizajes. De aquí la importancia de desarrollar una metodología activa, participativa, promoviendo el diálogo y la participación.

- La necesidad de elegir situaciones de aprendizaje sugerentes, atractivas y relevantes para el grupo. Es fundamental que los estudiantes se encuentren motivados para que puedan comprometerse de manera activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Siguiendo el enfoque constructivista del proceso de enseñanza-aprendizaje, partiremos siempre de la idea previa de los alumnos para lograr un aprendizaje significativo, que proporcione el relacionar los conocimientos y experiencias vividas, con los nuevos contenidos del módulo. Para ello, comenzaremos cada Unidad de Trabajo con un caso práctico inicial que permita diagnosticar los conocimientos previos del alumnado y del que se recojan las ideas previas para poder, a partir de ellas, adaptar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- La finalidad terminal de la Formación Profesional es lograr la inserción laboral del alumnado, por ello, consideramos esencial la potenciación de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos que permita al alumno verificar la utilidad y el interés de lo que va aprendiendo y, logre, así, un aprendizaje funcional que le permita trasladar los aprendizajes adquiridos a otros entornos y situaciones laborales. Por esta razón, se ha incluido en todas las Unidades de Trabajo como contenidos procedimentales, la resolución de un gran número de actividades prácticas que se diseñarán lo más próximo a la realidad y al entorno sociolaboral del alumno.
- La vinculación y contextualización de las actividades realizadas en el aula con el sector propio del título. Para ello, situaremos cada Unidad de Trabajo en el sector de la actividad económica para el cual se están formando los alumnos (sector de la construcción) y en el entorno más próximo a los mismos (referencias a empresas de la zona y en las que tendrán la posibilidad de desarrollar su Formación en Centros de Trabajo, e insertarse laboralmente con posterioridad, utilizar siempre datos concretos de organismos e instituciones de la propia localidad, etc.).
- Un proceso de enseñanza que desarrolle el “aprender a aprender”. Uno de los objetivos básicos que debemos proponernos es que el alumno “aprenda a aprender” al ser esta una de las capacidades básicas que debe adquirir para enfrentarse al mercado laboral (necesidad de una continua adaptación a los cambios tecnológicos, los cambios de funciones, la movilidad geográfica o a la inestabilidad en el empleo). Para desarrollar esta capacidad, se plantearán actividades que favorezcan la búsqueda autónoma de información o el análisis autónomo de documentación de manera individual o en grupo.

- Los principios de individualización y personalización han de dirigir la labor educativa, teniendo en cuenta la atención a la diversidad como elemento enriquecedor de esa labor. Se atenderán a los diferentes ritmos de aprendizaje de cada alumno, a través del planteamiento de actividades de refuerzo o ampliación cuando sean necesarias, así como trabajos individuales fuera del horario lectivo.
- Para aplicar de una manera adecuada los criterios metodológicos, es fundamental crear en el aula un clima de respeto y escucha. El clima cordial y afectivo del aula condiciona todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, es esencial trabajar una relación de respeto, aceptación y reconocimiento entre profesor y alumnado. Por otro lado, es importante fomentar la confianza, motivación y participación entre ellos.
- Se tendrá presente la necesidad de favorecer el trabajo en equipo como anticipo de la realidad laboral en la que deben insertarse los alumnos, y como medio de desarrollo de actitudes de solidaridad y de participación.
- Fomentaremos el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías como recursos permanentes en la construcción del aprendizaje.
- El modelo didáctico propuesto ha de entenderse como un modelo abierto y flexible, en el que cabe introducir todas las modificaciones que se crean pertinentes y necesarias y que se pongan de manifiesto a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por tanto, la metodología que se va a utilizar se basa fundamentalmente en:

- ❖ Teoría constructivista o del aprendizaje significativo
- ❖ Aprendizaje cooperativo

La razón por la cual hemos optado por esta metodología es que creemos firmemente que se trata de la que más se ajusta a las características del módulo de Formación y Orientación Laboral (carácter transversal, mayor contenido teórico que el resto de los módulos, cierta complejidad) y la que puede resultar más útil en el futuro desempeño profesional de los alumnos, ya que aprenden el valor y la importancia de trabajar en equipo, al tiempo que se vuelven más responsables.

## Aprendizaje significativo

El aprendizaje significativo es, según el autor norteamericano David Ausubel<sup>2</sup>, el tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Este aprendizaje sirve para utilizar lo aprendido en nuevas situaciones, en un contexto diferente, por lo que más que memorizar hay que comprender.

Los rasgos básicos del aprendizaje significativo son los siguientes:

- Los conocimientos previos han de estar relacionados con aquellos que se quieren adquirir de manera que funcionen como base o punto de apoyo para la adquisición de conocimientos nuevos.
- Es necesario desarrollar un amplio conocimiento metacognitivo para integrar y organizar los nuevos conocimientos.
- Es necesario que la nueva información se incorpore a la estructura mental y pase a formar parte de la memoria comprensiva.
- Aprendizaje significativo y aprendizaje mecanicista no son dos tipos opuestos de aprendizaje, sino que se complementan durante el proceso de enseñanza. Pueden ocurrir simultáneamente en la misma tarea de aprendizaje. Por ejemplo, la memorización de las tablas de multiplicar es necesaria y formaría parte del aprendizaje mecanicista, sin embargo su uso en la resolución de problemas correspondería al aprendizaje significativo.
- Requiere una participación activa del discente donde la atención se centra en el cómo se adquieren los aprendizajes.
- Se pretende potenciar que el discente construya su propio aprendizaje, llevándolo hacia la autonomía a través de un proceso de andamiaje. La intención última de este aprendizaje es conseguir que el discente adquiera la competencia de aprender a aprender.
- El aprendizaje significativo puede producirse mediante la exposición de los contenidos por parte del docente o por descubrimiento del discente.

---

<sup>2</sup> **David Paul Ausubel** (Nueva York, 25 de octubre de 1918 - 9 de julio de 2008). Psicólogo y pedagogo estadounidense que desarrolló la teoría del aprendizaje significativo, una de las principales aportaciones de la pedagogía constructivista.

- El aprendizaje significativo utiliza los conocimientos previos para mediante comparación o intercalación con los nuevos conocimientos armar un nuevo conjunto de conocimientos.

Para conseguir en la práctica un aprendizaje significativo hay que aplicar y tener en cuenta una serie de variables<sup>3</sup>:

- **El trabajo abierto;** es conveniente dejar un margen de actuación a los alumnos. El profesor cierra el tema según el currículo, escoge un producto y piensa en el soporte y los materiales con los que se hará, dejando libertad para que el alumno lo haga y presente a su manera.
- **La motivación;** se trata de una variable clave en el aula para conseguir el aprendizaje significativo, ya que está directamente relacionada con el aprendizaje. De hecho, la motivación impulsa el aprendizaje significativo y, a la vez, el aprendizaje significativo mantiene la motivación. El alumnado se motiva cuando está entusiasmado por su trabajo, le gusta lo que hace y, precisamente, el aprendizaje cuando es significativo motiva al alumno a seguir aprendiendo porque ve que avanza y mantiene alta la curiosidad intelectual.
- **El medio;** es un recurso prioritario que complementa, relaciona y da coherencia a los conceptos trabajados. El uso de situaciones o noticias de actualidad que pasan alrededor del mundo o en escalas más cercanas, así como las experiencias y conocimientos vividos del alumnado permiten la conexión, la significatividad, la utilidad y, en definitiva, que tanto lo que se enseña y se aprende tenga sentido, potenciando así el aprendizaje. Trabajar a partir del medio como variable clave del aprendizaje significativo hace que aumente la implicación del alumnado en su proceso de aprendizaje. Usar el medio es usar un escalón más de la motivación.
- **La creatividad;** el pensamiento creativo, flexible y plástico del profesorado permite confeccionar los productos escolares de manera activa y abierta, a la vez que potenciar la creatividad y el aprendizaje en el alumnado. La práctica creativa supone usar la divergencia de pensamiento que nos exige generar varias ideas, diversos resultados y soluciones diversificadas para solucionar el mismo problema. No hay una respuesta única, sino que es buena si entra dentro de las condiciones del problema planteado y sólo es pertinente si es eficaz.

---

<sup>3</sup> BALLESTER VALORI, ANTONI (2002): *El aprendizaje significativo en la práctica*. Seminario de aprendizaje significativo. Sitio web: [www.aprendizajesignificativo.es](http://www.aprendizajesignificativo.es)

- **El mapa conceptual;** es el instrumento fundamental para conseguir el aprendizaje significativo. El mapa conceptual es un tipo especial de esquema que da sentido y coherencia a los conceptos susceptibles de aprendizaje. Con su uso se consigue la conexión necesaria de la información para que se formen estructuras potentes de conocimiento aprendido, de manera que los conceptos estén relacionados e interconectados. El uso más frecuente de los mapas conceptuales se produce al inicio de las actividades como organizador previo de la exposición del tema y durante la unidad de trabajo para ampliar con sucesivos mapas el mapa inicial, ya que de esta manera se estructura y relaciona los conceptos de manera conectada a medida que se avanza en la confección de los productos, por lo que es un facilitador de la enseñanza y el aprendizaje. Otro uso muy útil del mapa conceptual es como resumen para mejorar la comprensión, tomar conciencia de las relaciones entre conceptos y como actividad de síntesis para estructurar el conocimiento trabajado en los productos realizados. Es conveniente su elaboración por parte del alumno.

Las ventajas que presentan los mapas conceptuales son múltiples y diversificadas, entre ellas destacan:

- Contienen la información más relevante
- Permiten la conexión de los conceptos clave
- Tienen una coherente organización jerárquica de la información
- Su confección obliga al alumnado a implicarse en la tarea
- El alumnado es consciente de que aprende, lo cual le motiva a su vez a aprender
- El alumnado aprende a aprender por lo que puede extrapolar luego su aprendizaje

### **Aprendizaje cooperativo**

La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo. El aprendizaje cooperativo<sup>4</sup> es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. Este método contrasta con el aprendizaje competitivo, en el que cada alumno trabaja en contra de los demás para alcanzar objetivos escolares tales como una calificación de “10” que sólo uno o algunos pueden obtener, y con el aprendizaje individualista, en el que los estudiantes trabajan

---

<sup>4</sup> JOHNSON, D.W., JOHNSON, R.T y HOLUBEC, E.J (1999): *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires; Ed. Paidós

por su cuenta para lograr metas de aprendizaje desvinculadas de las de los demás alumnos.

Las principales ideas en el aprendizaje cooperativo se pueden definir en:

- **Formación de grupos:** Estos son heterogéneos u homogéneos, dependiendo de la situación, donde se debe construir una identidad de grupo, práctica de la ayuda mutua y la valorización de la individualidad para la creación de una sinergia.
- **Interdependencia positiva:** Es necesario promover la capacidad de comunicación adecuada entre el grupo, para el entendimiento de que el objetivo es la realización de producciones y que estas deben realizarse de forma colectiva.
- **Responsabilidad individual:** El resultado como grupo será finalmente la consecuencia de la investigación individual de los miembros. Esta se apreciará en la presentación pública de la tarea realizada.

El aprendizaje cooperativo comprende tres tipos de grupos de aprendizaje<sup>5</sup>:

- **Grupos formales;** funcionan durante un período que va de una hora a varias semanas de clase. En estos grupos, los estudiantes trabajan juntos para lograr objetivos comunes, asegurándose de que ellos mismos y sus compañeros de grupo completen la tarea de aprendizaje asignada.
- **Grupos informales o esporádicos;** operan durante unos pocos minutos hasta una hora de clase. Se utilizarán durante una actividad de enseñanza directa (una clase magistral, una demostración, una película o un vídeo) para centrar la atención de los alumnos en el material en cuestión, para promover un clima propicio al aprendizaje, para crear expectativas acerca del contenido de la clase, para asegurarse de que los alumnos procesen cognitivamente el material que se les está enseñando y para dar cierre a una clase. Al igual que los grupos formales de aprendizaje cooperativo, los grupos informales le sirven al docente para asegurarse de que los alumnos efectúen el trabajo intelectual de organizar, explicar, resumir e integrar el material a las estructuras conceptuales existentes durante las actividades de enseñanza directa.

---

<sup>5</sup> PUJOLAS, PERE (2003): *El aprendizaje cooperativo. Algunas ideas prácticas*. Universidad de Vic



- **Equipos de base;** constituyen la agrupación fundamental. Los grupos o equipos de base permiten que los alumnos entablen relaciones responsables y duraderas que los motivarán a esforzarse en sus tareas, a progresar en el cumplimiento de sus obligaciones escolares (como asistir a clase, completar todas las tareas asignadas, aprender) y a tener un buen desarrollo cognitivo y social.

Generalmente, los equipos de base estarán formados por 4 miembros, serán permanentes, y se mantendrán durante todo el curso, una vez consolidados.

Otra característica es que la composición de los equipos será, por lo general, heterogénea (en género, etnia, intereses, capacidades, motivación, rendimiento...). En cierto modo, cada equipo debe reproducir las características del grupo-clase. En cuanto a la capacidad y rendimiento, se procurará que un alumno tenga un rendimiento-capacidad alto, dos alumnos, uno mediano, y otro alumno, uno más bajo.

Para asegurar la necesaria heterogeneidad el profesor distribuirá a los alumnos en los diferentes equipos de base, teniendo en cuenta, por supuesto, sus preferencias y sus posibles incompatibilidades. Se utilizará el siguiente método para formar los equipos: los alumnos del grupo se distribuyen en tres columnas. En la columna de un extremo se coloca una cuarta parte de los alumnos (tantos como equipos de cuatro alumnos queremos formar, es decir, la cantidad que resulta de dividir por cuatro el número total de alumnos), procurando colocar en esta columna los alumnos más capaces en todos sentidos (no sólo los que tengan un rendimiento más alto, sino también los más motivados, los más capaces de ilusionar y animar a los demás, de “estirar” al equipo...). En la columna del otro extremo se coloca la cuarta parte de alumnos más “necesitados” de ayuda. En la columna del centro se colocan las dos cuartas partes restantes (la otra mitad del grupo). Cada equipo se forma con un alumno de la primera columna, dos de la columna del centro, y uno de la tercera columna, procurando, además, que se dé un equilibrio en las demás variables: género, etnia, etc.

Cada uno de los miembros del equipo base tendrá asignado un rol. Los roles indican qué puede esperar cada miembro del grupo que hagan los demás y, por lo tanto, qué está obligado a hacer cada uno de ellos. La asignación de roles tiene una serie de ventajas:

- Reduce la probabilidad de que algunos alumnos adopten una actitud pasiva, o bien dominante, en el grupo.
- Garantiza que el grupo utilice las técnicas grupales básicas y que todos los miembros aprendan las prácticas requeridas.

- Crea una interdependencia entre los miembros del grupo. Esta interdependencia se da cuando a los miembros se les asignan roles complementarios e interconectados.

Para la correcta distribución de roles debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Hay que operativizar al máximo los distintos roles o cargos, indicando las distintas tareas propias de cada cargo.
- Cada miembro del equipo base debe ejercer un cargo.
- Los cargos son rotativos: todos deben ejercer todos los cargos.
- Periódicamente, se revisan las tareas de cada cargo, añadiendo nuevas, si hace falta, o quitando algunas.
- Los alumnos deben exigirse mutuamente a ejercer con responsabilidad las tareas propias de su cargo.

<b>ROL</b>	<b>TAREAS OPERATIVAS</b>
Responsable	Coordina el trabajo del equipo. Anima a los miembros del grupo a avanzar en su aprendizaje. Procura que no se pierda el tiempo. Controla el tono de voz. Tiene muy claro lo que el profesor quiere que aprendan. Dirige las revisiones periódicas del equipo. Determina quién debe hacerse cargo de las tareas de algún miembro del equipo que esté ausente.
Responsable del material	Custodia el material común del equipo y cuida de él. Se asegura que todos los miembros del equipo mantengan limpia su zona de trabajo.
Observador	Anota, en una tabla en la que constan las tareas de cada cargo del equipo, la frecuencia con que éste las ejerce.
Secretario	Rellena los formularios del Cuaderno del Equipo (Plan del Equipo, Diario de Sesiones...) Recuerda de vez en cuando, a cada uno, los compromisos personales y, a todo el equipo, los objetivos de equipo (consignados en el Plan del Equipo).

Finalmente, vamos a mencionar algunas de las técnicas de aprendizaje cooperativo que se van a utilizar:

### **El Rompecabezas (“Jigsaw”)<sup>6</sup>**

En síntesis esta técnica consiste en los siguientes pasos:

- Dividimos la clase en grupos heterogéneos de 4 miembros cada uno.
- El material objeto de estudio se fracciona en tantas partes como miembros tiene el equipo, de manera que cada uno de sus miembros recibe un fragmento de la información del tema que, en su conjunto, están estudiando todos los equipos, y no recibe la que se ha puesto a disposición de sus compañeros para preparar su propio “subtema”.
- Cada miembro del equipo prepara su parte a partir de la información que le facilita el profesor o la que él ha podido buscar.
- Después, con los integrantes de los otros equipos que han estudiado el mismo subtema, forma un “grupo de expertos”, donde intercambian la información, ahondan en los conceptos clave, construyen esquemas y mapas conceptuales, clarifican las dudas planteadas, etc.; podríamos decir que llegan a ser expertos de su sección.
- A continuación, cada uno de ellos retorna a su equipo de origen y se responsabiliza de explicar al grupo la parte que él ha preparado.

Así pues, todos los alumnos se necesitan unos a otros y se ven "obligados" a cooperar, porque cada uno de ellos dispone sólo de una pieza del rompecabezas y sus compañeros de equipo tienen las otras, imprescindibles para culminar con éxito la tarea propuesta: el dominio global de un tema objeto de estudio previamente fragmentado.

### **Los Grupos de Investigación (“Group-Investigation”)<sup>7</sup>**

Es una técnica parecida a la anterior, pero más compleja. Se denomina también método de proyectos o trabajo por proyectos.

Esta técnica implica los siguientes pasos:

<sup>6</sup> PARRILLA, A. (1992): *El profesor ante la integración escolar: "Investigación y formación"*. Capital federal (Argentina); Ed. Cincel

<sup>7</sup> OVEJERO, A (1990): *El aprendizaje cooperativo. Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona; Ed. PPU

- **Elección y distribución de subtemas:** los alumnos eligen, según sus aptitudes o intereses, subtemas específicos dentro de un tema o problema general, normalmente planteado por el profesor en función de la programación.
- **Constitución de grupos dentro de la clase:** la libre elección del grupo por parte de los alumnos puede condicionar su heterogeneidad, que debemos intentar respetar al máximo. El número ideal de componentes oscila entre 3 y 5.
- **Planificación del estudio del subtema:** los estudiantes y el profesor planifican los objetivos concretos que se proponen y los procedimientos que utilizarán para alcanzarlos, al tiempo que distribuyen las tareas a realizar (encontrar la información, sistematizarla, resumirla, esquematizarla, etc.)
- **Desarrollo del plan:** los alumnos desarrollan el plan descrito. El profesor sigue el progreso de cada grupo y les ofrece su ayuda.
- **Análisis y síntesis:** los alumnos analizan y evalúan la información obtenida. La resumen y la presentarán al resto de la clase.
- **Presentación del trabajo:** una vez expuesto, se plantean preguntas y se responde a las posibles cuestiones, dudas o ampliaciones que puedan surgir.
- **Evaluación:** el profesor y los alumnos realizan conjuntamente la evaluación del trabajo en grupo y la exposición. Puede completarse con una evaluación individual.

La estructura de esta técnica facilita que cada componente del grupo pueda participar y desarrollar aquello para lo que está mejor preparado o que más le interesa.

Por lo que se refiere a las actividades de enseñanza-aprendizaje, en cada Unidad de Trabajo se programarán actividades de los siguientes tipos:

- **Actividades Iniciales:** se parte del entorno del alumno intentando detectar sus conocimientos previos sobre el tema. Se pretende averiguar lo que los alumnos saben sobre el tema, y descubrir cómo lo saben, ya que en muchas ocasiones los conocimientos previos pueden ser erróneos. En este primer momento la motivación es importantísima. Se deberá despertar el interés del alumno por los contenidos que se van a trabajar, suscitando su aplicación práctica en su futuro laboral. Se

plantearan los objetivos de la Unidad y se presentaran los contenidos que se van a estudiar.

- **Actividades de estudio:** aquí la exposición oral del profesor es fundamental, ya que proporciona a los alumnos las fuentes de información básicas, proponiendo ejercicios de investigación para que estos recaben información en las fuentes propias de la materia. Durante la explicación de la Unidad se utilizarán ejemplos relacionados con el entorno de los alumnos, para que se sientan implicados e intervengan. Los contenidos se presentarán de forma ordenada y sistemática.
- **Actividades de aplicación:** una vez completada la actividad de estudio se realizarán ejercicios eminentemente prácticos, de forma que el alumno pueda comprobar empíricamente lo explicado, como forma de mejorar la comprensión y participación de los mismos en el proceso. Por tanto, se realizarán ejercicios de observación, reflexión, análisis, valoración y expresión. Por último, se ofrecerán las conclusiones, para clasificar respuestas e impulsar la investigación, intentando buscar respuestas a todas las preguntas y cuestiones suscitadas en el planteamiento inicial del tema.
- **Actividades de evaluación:** que permitan verificar el grado de adquisición de los contenidos.
- **Actividades de recuperación:** orientadas a atender a aquellos alumnos que no han conseguido los aprendizajes previstos.

Todas las actividades propuestas compartirán una serie de características:

- Ser motivadoras y significativas.
- Ser coherentes con los objetivos.
- Estar adecuadas a las capacidades del alumno.
- Estar ordenadas y secuenciadas.
- Ser funcionales, viables y evaluables.
- Propiciar el autoaprendizaje y crear situaciones que en sí mismas requieran ejercer las competencias que se van a desarrollar.

## 5. Recursos didácticos

Teniendo en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar, las competencias a desarrollar y la metodología propuesta se van a utilizar los siguientes recursos didácticos:

### Recursos materiales

- Apuntes elaborados por el profesor, los cuales estarán disponibles en una librería cercana al Centro.
- Compendio de Legislación laboral de la editorial LEX NOVA, ARANZADI, TECNOS, etc.
- Noticias de prensa relacionadas con cuestiones laborales (despidos, contratación, conflictos colectivos, etc.).
- Revistas especializadas de Derecho del Trabajo, entre otras: “Revista Justicia Laboral”, “Revista Derecho Laboral Actualidad”, “Revista Trabajo”, “Revista española de Derecho del Trabajo”.
- Convenios Colectivos del Sector de la construcción.
- Jurisprudencia.
- BOE, BOCYL y BOP
- Pizarra.
- Mapas conceptuales.
- Formularios oficiales.

Además de estos recursos, será fundamental el uso del llamado Cuaderno de Equipo. Es un instrumento didáctico de gran utilidad para ayudar a los equipos de aprendizaje cooperativo a autoorganizarse cada vez mejor. Se trata de un cuaderno, generalmente en forma de carpeta de anillas, en la cual puedan ir añadiéndose hojas, donde los distintos equipos deben hacer constar los siguientes aspectos:

- **La composición del equipo.**
- **La distribución de los roles del equipo.**
- **Los Planes del Equipo y la revisión del funcionamiento del Equipo;** cada equipo establece su propio Plan de Equipo, en el que se fijan, para

un periodo de tiempo determinado unos objetivos comunes para mejorar sus propias producciones, el funcionamiento de su equipo, o ambas cosas a la vez.

### PLAN DEL EQUIPO

Nombre (o número) del Equipo: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_  
 Grupo: \_\_\_\_\_  
 Año académico: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 Período: \_\_\_\_\_  
 Formado por:

Nombre y apellidos	Responsabilidad dentro del Equipo

Objetivos del Equipo	Valoración

Compromisos personales	Nombre y firma	Valoración

Reflexión sobre el equipo cooperativo y establecimiento de objetivos de mejora
Nombre (o número) del Equipo:
Responsable:

¿Cómo funciona nuestro Equipo?	Necesita mejorar	Bien	Muy bien
¿Terminamos las tareas?			
¿Utilizamos el tiempo adecuadamente?			
¿Hemos progresado todos en nuestro			

aprendizaje?			
¿Hemos avanzado en los objetivos del Equipo?			
¿Cumplimos los compromisos personales?			
¿Practica cada miembro las tareas de su cargo?			

- **El Diario de Sesiones;** al final de cada una de las sesiones de trabajo en equipo cooperativo, el que en aquel momento ejerce el rol de secretario debe escribir el “Diario de sesiones”, es decir, explicar en qué ha consistido la sesión de trabajo en equipo (qué han hecho, y cómo) y la valoración global de la misma.

### Recursos audiovisuales

Cuando hablamos de medios o recursos audiovisuales nos referimos a aquellos medios que se sirven de diversas técnicas de captación y de difusión de imágenes y sonidos. Aplicados a la enseñanza de los alumnos, no los vamos a plantear como sustitutos de nuestra actividad como profesores sino como material didáctico auxiliar. Los aspectos que nos llevan a su utilización en nuestras sesiones son:

- ✓ Potencian la palabra.
- ✓ Facilitan la comprensión de los conceptos más abstractos que en nuestro módulo son bastantes.
- ✓ Ayudan a aprender a aprender.
- ✓ Permiten adquirir información difícilmente alcanzable por otros medios.
- ✓ Reducen el tiempo de aprendizaje.
- ✓ Estimulan la atención y la motivación.

Los principales medios audiovisuales que se van a emplear son:

- Cañón proyector.
- Transparencias.
- Vídeos cortos que aborden cuestiones laborales.



- Cine; es uno de los recursos didácticos más útiles, por su calidad, y por su atractivo para con los alumnos. El escaso número de horas disponibles en el módulo de FOL dificulta su utilización en el aula, pero puede ser objeto de trabajo extraescolarmente, o como actividad de profundización. Se pueden proponer cuestiones, temas de investigación, debates... a raíz de la proyección de una película. Algunas de las películas propuestas son:
  - “La cuadrilla”, de Ken Loach
  - “Full Monty”, de Peter Cattaneo
  - “El salario del miedo”, de Henri Georges Clouzet
  - “Germinal”, de Claude Berri
  - “Norma Rae”, de Martin Ritt
  - “Los lunes al sol”, de Fernando León de Aranoa
  
- Música; otro recurso de indudable atractivo para los alumnos. Se puede utilizar para la presentación de un debate, o como actividad de motivación hacia el tema. De entre las numerosas canciones que abordan cuestiones laborales podemos citar:
  - "Working in the Highway", de Bruce Springsteen
  - “Pastillas de freno”, de Estopa
  - "Working Class Hero", de John Lennon
  - "She Works Hard For The Money", de Donna Summer
  - “Union Burying Ground”, de Woody Guthrie

## Recursos TIC

El uso de las nuevas tecnologías es una cuestión primordial en la sociedad actual. En el ámbito educativo y, en concreto, en este módulo su aprovechamiento se antoja fundamental para cumplir y mejorar la labor docente. De esta manera, el ordenador va a ser un recurso muy utilizado a lo largo de todo el curso, tanto por parte del profesor como de los alumnos, para la elaboración de trabajos, presentaciones en Power Point o Prezi, confeccionar mapas conceptuales...

Además, es innegable que **Internet** ofrece multitud de opciones muy interesantes a la hora de llevar a cabo las diversas actividades, ya que es una excelente fuente de información y consulta.

Uno de los fenómenos más populares hoy en día son las redes sociales. Si bien los centros escolares y profesores se muestran reacios a la idea de utilizarlas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que en general las ven como una distracción en clase, sin embargo, pueden resultar unas herramientas tremendamente útiles para conseguir nuestros propósitos.

La red social con la cual vamos a trabajar en este módulo es **Facebook**. Podríamos citar infinidad de razones que aconsejan su uso como recurso didáctico, pero vamos a destacar las siguientes<sup>8</sup>:

- La mayoría de los alumnos ya saben cómo manejar Facebook, lo usan a diario para conectarse con sus amigos y familiares. Nos aprovecharíamos de este conocimiento que ya tienen de la aplicación y de su gran interés por ella para realizar actividades de grupo y cooperación.
- Facebook permite crear una página para tu clase, siendo completamente independiente de tu perfil de profesor, para que puedas separar lo personal de lo profesional.
- Los alumnos se conectan a Facebook varias veces al día, incluso desde sus teléfonos móviles, con lo que recibirán nuestros comentarios o actualizaciones inmediatamente cuando entren en su cuenta. Esta funcionalidad se puede aprovechar para recordarles la fecha límite en la entrega de un trabajo, explicar las directrices de un proyecto e incluso informarles de actividades culturales.
- Los alumnos pueden hacer preguntas sobre sus proyectos o cualquier duda fuera del horario escolar y de manera personal a través de la función de email, lo que facilita la comunicación con aquellos estudiantes que se sienten cohibidos en clase.
- Facebook permite organizar el material que se vaya publicando a través de las etiquetas, con lo que los alumnos y los profesores pueden encontrar fácilmente fotos, enlaces, notas y documentos y revisarlos en cualquier momento.
- Sirve para educar a los alumnos en un uso seguro y responsable de las redes sociales.
- Facebook es gratuito con lo que no requiere de una inversión inicial por parte del centro escolar en una nueva plataforma educativa con almacenaje digital. Y lo más interesante, el tiempo de adopción por la clase es muy rápido por la familiaridad de todos con las funcionalidades de este foro social.
- Facebook facilita que el debate continúe más allá del aula. Facebook hace que sea muy fácil publicar un enlace en el muro, con lo que los

---

<sup>8</sup> [www.totemguard.com](http://www.totemguard.com); Blog Recursos TIC para profesores.

estudiantes pueden compartir artículos o sitios web interesantes que hayan encontrado durante el estudio de un tema concreto. Igualmente se pueden dejar comentarios al respecto o aportar nuevos hallazgos, alimentando así un trabajo de investigación en grupo.

- Los alumnos adquieren habilidades esenciales en el uso de esta tecnología para el día de mañana. Facebook va añadiendo cada vez más funcionalidades profesionales para la educación y las empresas, por tanto, experiencia en su funcionamiento puede ser muy ventajoso, sino imprescindible para el futuro.
- La clase puede compartir, a través de la página, recursos con otros centros, ahorrando tiempo en la preparación de material.
- Facilita la participación de expertos en una materia. Las posibilidades de colaboración a través de Facebook se multiplican ya que millones de personas utilizan esta red social a diario.
- Facebook permite utilizar muchas aplicaciones educativas que puedes añadir en las pestañas laterales de tu página creando una experiencia multimedia. Así se puede añadir, por ejemplo, slideshare para las presentaciones de powerpoint, scribd para colgar documentos Word o pdfs, el blog del aula, videos colgados en youtube, flickr para fotos, fórmulas matemáticas, encuestas, etc.
- Puedes crear eventos y compartirlos con padres y alumnos de forma rápida: reuniones trimestrales, excursiones, celebraciones, etc. y cuando llegue el momento enviar recordatorios y ver quién va asistir o quién no ha confirmado todavía su presencia.
- Es un instrumento que facilita el seguimiento del curso por parte de los padres, así como la relación y colaboración con el profesor.

## **6. Actividades complementarias y extraescolares**

Además de las actividades propias de cada unidad de trabajo que se realizan para dar respuesta a los contenidos procedimentales, existen otras actividades que bien por no poder realizarse en el propio Centro educativo, o bien porque se realizan con recursos materiales o personales externos, tienen la consideración de complementarias. La finalidad de estas actividades es acercar a los alumnos a la realidad del mundo laboral, estimulando su interés por las cuestiones tratadas en clase.

Todas estas actividades estarían dirigidas y se les requeriría a los alumnos un comentario de las mismas en función de una serie de cuestiones planteadas previamente.

Las actividades complementarias propuestas para el bloque temático “Derecho del Trabajo” son las siguientes:

- Visita a las Cortes de Castilla y León; con esta actividad se busca que los alumnos conozcan el funcionamiento del poder legislativo en nuestra Comunidad Autónoma.
- Charlas de expertos sindicales en el aula; con el fin de tener una visión de conjunto de los representantes sindicales y de sus funciones.
- Celebración de una mesa redonda con representantes sindicales y patronales, así como organizaciones no gubernamentales, para resaltar la negociación como una vía de solución de conflictos.
- Visitas previamente planificadas a los Juzgados de lo Social, para asistir a juicios relativos a las vicisitudes de los contratos de trabajo, especialmente lo relativo a la extinción.
- Charla de un antiguo alumno del Centro, para que explique a los alumnos las salidas profesionales que tiene este Ciclo Formativo y la importancia del módulo de FOL en la vida laboral.

No se prevén en principio dentro de esta programación, actividades extraescolares, que son aquellas que no parten del currículo básico y que sirven para la adquisición o el desarrollo de actitudes personales o relacionadas con el ocio y el tiempo libre. Al ser enseñanzas postobligatorias de Formación Profesional Específica, no se prevén el desarrollo de estas capacidades dentro de la organización escolar que ya se suponen adquiridas o dependientes de la voluntad de cada uno de los alumnos. En todo caso, todas aquellas actividades extraescolares planteadas en el Centro educativo para el resto de los alumnos, serán informadas al grupo al que aplicamos esta programación.

## **7. Temas transversales**

Una de las grandes novedades del nuevo sistema educativo es la inclusión en el currículo de una serie de saberes actualmente demandados por la sociedad: son los llamados temas transversales. Esto es así porque muchos de los problemas que padece nuestra sociedad tienen que ver con la falta de educación en valores. Si con nuestra intervención educativa educamos a los

alumnos en una serie de valores, contribuiremos a la existencia de una sociedad mejor, más comprensiva y tolerante con los problemas sociales.

Estos temas se tratarán en conexión con los contenidos conceptuales de cada bloque, a través de monográficos, videos y charlas de profesionales alternándolo con debates en clase.

Todo ello dará al alumno un sentido crítico, creando un estado de opinión sobre los temas tratados, lo que facilitará la formación integral del alumnado.

Como ejemplo de temas transversales a tratar en la materia y que tienen un carácter general podemos citar:

- El principio de igualdad; reconocido constitucionalmente, se materializa en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 4, que nos lleva a debatir los problemas de género asociados a la elección de profesiones u oficios, así como la situación de aquellos colectivos que corren riesgo de marginación en el mercado laboral. En este tema, haremos hincapié igualmente en la igualdad entre sexos e intentaremos corregir prejuicios mediante referencias a actividades que pueden ser realizadas por ambos sexos, prestando una especial atención a aquellas que tradicionalmente han pertenecido a los hombres.
- A partir de la movilidad funcional se examinará la emigración de los españoles a otros países europeos como solución al problema del desempleo. En esta misma unidad se muestra el rechazo a despidos nulos que se basan en discriminaciones anticonstitucionales.
- La educación para la paz está asociada con la tolerancia, la no violencia, la cooperación... estos valores se trabajarán especialmente en las unidades relativas a la negociación y a los convenios colectivos.
- El respeto a la libertad de expresión y de asociación se resaltarán igualmente en las unidades de convenios colectivos y representación sindical, donde se explicará que una actitud de respeto hacia la opinión de los demás y una aceptación de la opinión de la mayoría son fundamentales para vivir en una sociedad tolerante y democrática.
- Por último, hay que fomentar los valores cívicos, ya que nos encontramos en un momento de la vida del alumnado muy decisivo en el proceso de socialización del individuo. A lo largo de todo el curso, el docente se ocupará de garantizar que las clases se desarrollen respetando los siguientes valores y principios:

- La democracia y el respeto a la legalidad como principio absoluto.
- El uso del dialogo como forma de resolución de conflictos y la renuncia manifiesta a la violencia.
- El respeto a las compañeras y compañeros, a las profesoras y profesores y demás miembros de la comunidad educativa.
- El respeto a otras culturas, países, religiones, razas, etc.
- Utilización no sexista del lenguaje (por ejemplo: hablar de personas, en lugar de hombres y/o mujeres).
- Condena incondicional a cualquier forma de violencia de género.
- Eliminación progresiva de los tópicos sobre género y profesiones (por ejemplo: que los electricistas son hombres y las enfermeras mujeres).

## **8. Actuaciones durante la realización del módulo FCT**

Durante la realización de las prácticas formativas en la empresa el profesor de FOL, según lo establecido en la Circular de la Dirección General de Ordenación Académica y Formación Profesional, debe asesorar al alumnado sobre aquellos temas que puedan ir poniendo en práctica y en especial para afrontar estrategias de inserción sociolaboral en la empresa donde se está aprendiendo o en cualquier otra empresa del sector de la construcción.

Para poder llevar a cabo esta función, será necesario que las tutorías que se deben realizar cada 15 días con los alumnos, se realicen en el Centro educativo y de esta manera se puedan analizar si los objetivos conseguidos al haber superado el Módulo FOL, son de aplicación inmediata y efectiva en la empresa. En cada unidad de trabajo se proponen distintos análisis de los contenidos adquiridos en el centro educativo en contraste con el mundo productivo real. Poder llevar a cabo este seguimiento implicará una experiencia muy positiva en todos los sentidos. Además, con los alumnos que se acojan al Programa “Erasmus”, el cual permite hacer el módulo FCT en distintos países de la Unión Europea, se mantendrá un contacto periódico a través de Facebook y se les alentará a que comparen la regulación española con la del país donde se encuentren.

Una vez finalizadas las prácticas educativas, el alumno pasará a formar parte del Servicio de Orientación Profesional por lo que se le instará a comprometerse para facilitar toda la información acerca de su situación laboral en todos los momentos en los que se plantee.

## **9. La atención a la diversidad**

Uno de los principios educativos básicos es la atención a la diversidad para dar respuesta a la variedad de intereses, capacidades, motivaciones y, en definitiva, necesidades educativas de los alumnos.

La atención a la diversidad es el conjunto de intervenciones educativas que, desde una oferta básicamente común, ofrece respuestas diferenciadas y ajustadas a las características individuales de los alumnos.

La atención a todo el alumnado de un Centro, sean cuales sean sus características, tenga o no necesidades educativas especiales, debe estar presidida por los siguientes principios generales:

- a) Principio de inclusión**
- b) Principio de normalización**
- c) Principio de personalización**
- d) Principio de igualdad de oportunidades**

El carácter abierto y flexible del currículo tiene por objetivo atender a la diversidad del alumnado, posibilitando niveles de adaptación curricular a las condiciones específicas de cada alumno. Así, la mejor manera de atender a la diversidad y de prevenir problemas de aprendizaje es la de establecer una programación que sea sensible a las diferencias y que favorezca la individualización de la enseñanza.

En este sentido, debemos indicar que la planificación de la programación no debe ser unidireccional sino que ha de tener en cuenta la respuesta a la diversidad del alumnado y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

- Prevenir la aparición o evitar la consolidación de las dificultades de aprendizaje.
- Facilitar el proceso de socialización y autonomía de los alumnos.
- Asegurar la coherencia, progresión y continuidad de la intervención educativa.
- Fomentar actitudes de respeto a las diferencias individuales.

Es muy importante señalar que las medidas adoptadas para atender a la diversidad dentro de la Formación Profesional no podrán suponer la adaptación curricular significativa, ya que afectaría a las competencias básicas y profesionales necesarias para llegar a titular en el correspondiente Ciclo Formativo. Por tanto, las adaptaciones curriculares sólo podrán afectar a:

- **Los elementos curriculares básicos:** la metodología didáctica, a las actividades y a la priorización y temporalización en la consecución de los objetivos, así como a los elementos materiales a utilizar por el alumno.
- **Los elementos curriculares de acceso:** adaptación del centro y del aula a las condiciones del alumnado (equipos de ampliación de sonido, supresión de barreras arquitectónicas...)

Antes de iniciar las líneas de actuación, pues sin ello no se daría una actuación adecuada a las necesidades reales, conviene realizar:

- Una **evaluación inicial**, con la amplitud que se considere necesaria, por parte del Departamento de Orientación, con la finalidad de detectar los alumnos con necesidades y, teniendo en cuenta los datos proporcionados por los diversos profesores.
- Una **evaluación del nivel de competencia curricular** alcanzado en las distintas áreas o materias de cada especialidad, a cargo de los respectivos Departamentos Didácticos.

En el caso de alumnos que presenten alguna discapacidad física, el Módulo FOL, al ser de carácter singular y no suponer el desarrollo de habilidades técnicas, sino únicamente instrumentales para hacer valer la profesionalidad, no se ve afectado por este tipo de discapacidades. Para dichos alumnos, las adaptaciones a realizar afectarían exclusivamente a los recursos y equipamientos del centro o a la creación con el resto de profesores del Departamento de materiales específicos para el alumno.

Si concurre algún alumno con discapacidad sensorial, el profesor, atendiendo a la misma, requerirá al Departamento de Orientación el apoyo de profesionales o técnicos especializados para lograr una correcta comunicación con el alumno, teniendo en cuenta la posible adaptación curricular individual y no significativa que se le haya realizado al alumno.

La metodología que vamos a desarrollar con aquellos alumnos que presenten necesidades educativas específicas estará basada en los principios del aprendizaje constructivista y cooperativo, que hacen que este tipo de alumnado junto con el resto sean los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje, al mismo tiempo que favoreceremos en dicho proceso una constante interacción con el profesorado y con sus compañeros, lo cual supone una organización de las actividades, tiempo y espacios acordes al tipo de necesidades educativas específicas. Para ello, llevaremos a cabo las siguientes actuaciones<sup>9</sup>:

---

<sup>9</sup> STAIMBACK, S y STAIMBACK, W (1999). *Aulas inclusivas*. Madrid; Ed. Narcea



- Formación de grupos flexibles, dada la importancia del trabajo cooperativo, donde se agruparán alumnos con diferentes capacidades, que permitan atender a la diversidad y faciliten la integración social de dichos alumnos, así como la elaboración de proyectos comunes. El aprendizaje cooperativo tiene grandes ventajas: potencia el aprendizaje de todos los alumnos, no sólo de los contenidos referidos a actitudes, valores y normas, sino también de los demás contenidos (tanto de conceptos como de procedimientos). Y no sólo de los alumnos que tienen más problemas por aprender, sino también de aquellos que están más capacitados para aprender. Facilita, también, la participación activa de todos los estudiantes, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, acentuando su protagonismo en este proceso. Esto, sin duda, contribuye a crear un clima en el aula mucho más favorable para el aprendizaje de todos los alumnos. Por otra parte, facilita la integración, y la interacción, de los alumnos corrientes con los alumnos integrados, de modo que entre ellos se da una relación más intensa y de mayor calidad.
- Organizaremos el espacio de tal manera que dichos alumnos se sitúen más próximos a nosotros. De este modo podremos controlarles con mayor facilidad e interactuar con ellos.
- Llevaremos a cabo actividades abiertas y de dificultad gradual ajustadas a sus capacidades, haciendo hincapié en todo momento en los logros conseguidos para que el alumno sea consciente de los mismos, fomentando su motivación y autoestima.
- Seleccionaremos material para el aula que pueda ser utilizado por todos los alumnos, destacando el papel de las TIC.

En definitiva, desarrollaremos una metodología en la que el alumno adopte un papel activo en el proceso enseñanza-aprendizaje, siendo nuestra labor la del andamiaje de dicho proceso, que será retirado de forma progresiva para dejar actuar al alumno por sí mismo.

Además, también debemos atender a los alumnos que presenten ritmos más elevados de aprendizaje. En este caso, se les exigirá una profundización mayor en la materia, a través de la realización de actividades y proyectos que les permitan desarrollar sus capacidades investigativas y de razonamiento. Con ello conseguiremos que el alumnado no pierda la motivación y se prepare mejor para continuar su itinerario formativo o académico.

## **10. Medidas contra el absentismo**

Uno de los principales retos a los que nos enfrentamos en la Formación Profesional, en general y en el módulo de Formación y Orientación Laboral, en particular, es hacer frente al preocupante nivel de absentismo en el aula, lo que provoca unos índices de fracaso por encima de lo deseable.

Año tras año, son varios los alumnos que abandonan la asignatura durante el transcurso de la misma, perdiendo el derecho a la evaluación continua y sufriendo un gran retraso respecto a sus compañeros, cuestión que distorsiona el funcionamiento normal de la clase aquellos días que asisten estos alumnos absentistas.

Debido a que la Formación Profesional es una enseñanza postobligatoria, no se pueden aplicar las medidas previstas para combatir el absentismo, presentes tanto en la educación primaria como secundaria. Sin embargo, podemos llevar a cabo una serie de actuaciones que sirvan para mitigar este problema.

En primer lugar, y aunque es una función más propia del tutor del grupo, trataremos de reforzar los vínculos colaborativos con los padres, puesto que la mayoría de los alumnos de este Ciclo Formativo siguen siendo dependientes de ellos. En este sentido, resulta muy útil la utilización de Facebook como herramienta de comunicación con los padres, informándoles periódicamente de las faltas de asistencia de sus hijos. Asimismo, se mantendrán reuniones con los padres de los alumnos que más falten con el fin de concienciarles acerca de la importancia de completar su formación y buscar posibles vías para reintegrarles al aula.

De entre las causas que explican este absentismo, destaca la imposibilidad de compaginar el desarrollo del curso con la inserción en el mundo laboral. Con mucha frecuencia se repite la circunstancia de que un alumno se matricula en el Ciclo Formativo en una época en la que se haya desempleado y, posteriormente, consigue un puesto de trabajo. La consecuencia suele ser que deja de asistir a las clases, dificultando mucho su aprendizaje.

La solución pasa por fomentar la Formación Profesional a distancia. El objetivo de la FP a distancia es facilitar la educación a capas de población que no tienen la posibilidad de conseguirlo asistiendo diariamente al aula, por cuestiones geográficas o por la obligación de tener que conciliar sus estudios con otras responsabilidades, como un trabajo o el cuidado de niños o personas dependientes. Con esta fórmula, para la que solo se necesita un ordenador con conexión a Internet y conocimientos básicos de informática, se consigue un título con la misma validez que la modalidad presencial.

Pese a lo que pueda parecer, el contacto entre el profesor y el alumno en la Formación Profesional a distancia es muy estrecho, pues el estudiante puede consultar sus dudas permanentemente a los docentes que supervisan las materias.

A la hora de plantearse estudiar Formación Profesional a distancia el alumno debe reflexionar sobre la cantidad de materia que quiere asumir, considerando que, a pesar de la flexibilidad horaria que estos estudios ofrecen, el número de horas que hay que invertir en cada uno de los módulos online es similar al que dedicaríamos si asistiéramos a clases presenciales.

## **11. Evaluación**

La evaluación consiste en un proceso de recogida de información, rigurosa y sistemática, para obtener datos fiables y válidos acerca de una situación con objeto de emitir un juicio de valor relativo a la misma, determinar la satisfacción de sus resultados y tomar las decisiones oportunas con objeto de reforzar lo positivo o mejorar las disfunciones producidas.

El cambio que se ha producido en las prácticas metodológicas, desde procesos de enseñanza-aprendizaje basados en la transmisión de conocimientos hasta otros centrados en el desarrollo de competencias, trae consigo, inevitablemente, modificaciones en el proceso evaluador, en virtud de las siguientes consideraciones<sup>10</sup>:

- La evaluación no puede limitarse a un solo tipo de prueba centrado en la repetición de contenidos y que pretenda exclusivamente alcanzar una calificación.
- La evaluación es una oportunidad para promover el aprendizaje de determinadas competencias entre los alumnos.
- La evaluación de competencias nos obliga a utilizar distintos instrumentos de evaluación.
- La evaluación forma parte del diseño educativo y debe ser coherente con él.
- La evaluación debe servir para que los alumnos conozcan su nivel de competencias, les haga conscientes de sus capacidades para la resolución de tareas y les muestre los puntos débiles y fuertes, en aras

---

<sup>10</sup> CARRIZOSA PRIETO, ESTHER y GALLARDO BALLESTERO, JOSÉ IGNACIO (2012): *Rúbricas para la orientación y evaluación del aprendizaje en entornos virtuales*. II Jornadas sobre docencia del Derecho y Tecnologías de la Información y Comunicación

de conseguir una adecuada preparación para el aprendizaje a lo largo de la vida (Long Life Learning).

### **Funciones de la evaluación**

Una de las ideas en las cuales se fundamenta la práctica de la evaluación es su función formativa. Evaluar significa intentar verificar si el estudiante está adquiriendo procesos de pensar necesarios a la solución de problemas. En un proceso de educación, la evaluación es un elemento indispensable para la reorientación de los desvíos ocurridos durante el proceso y para generar desafíos a aquellos que aprenden.

Las funciones generales de la evaluación son las siguientes:

- A. Motivación;** el hecho de conocer, a partir de los resultados de evaluación, la situación en la que uno, como estudiante, se encuentra resulta estimulante para lograr mejorar los resultados y superar las dificultades en nuestro aprendizaje. Asimismo, es una fuente de motivación para el docente, para los padres y organismos responsables de la formación profesional técnica, en cuanto les permite conocer hasta qué punto sus esfuerzos van bien encaminados o han sido efectivos en el logro de los resultados. Es decir, incentiva, refuerza y orienta la labor de estudiantes y docentes.
- B. Diagnóstica;** esta función permite el conocimiento del contexto y de los estudiantes en los distintos momentos de su proceso de aprendizaje, con la finalidad de intervenir en el mejoramiento de su formación. Dicha función se puede aplicar en cualquier momento del proceso de enseñanza y aprendizaje, esto es, puede ser inicial, procesal o final. Asimismo, posibilita en un momento dado, identificar el nivel de destrezas y conocimientos previos o alguna insuficiencia académica de los estudiantes para iniciar los estudios de una asignatura o módulo.
- C. Pronóstica;** la valoración que hacemos durante la evaluación nos permite predecir el desenvolvimiento futuro de los educandos a partir de las evidencias o información obtenida y que se convierten en base para el pronóstico. Al crear una imagen respecto del sujeto evaluado, genera expectativas tanto en docentes, padres y estudiantes que, de alguna manera, condicionan las valoraciones posteriores. Facilita la determinación de posibles logros a alcanzar a través de la acción educativa.
- D. Retroalimentación;** asegura el reajuste inmediato requerido para el logro de los objetivos de aprendizaje y la mejora tanto del currículo como de las normas de evaluación.

El proceso de evaluación conduce a sintetizar, por lo menos, cuatro funciones específicas que cumple la evaluación de competencias:

- **La retroinformación;** es una función que potencia el proceso de aprendizaje, pues consiste en informar sobre el desempeño de cada uno de los actores durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente recibe información relacionada con la capacidad efectiva de la planificación, las estrategias, los medios, los contenidos y los recursos empleados, mientras que los estudiantes, al ser informados de las características de su desempeño (no necesariamente expresado en las notas), tienen claridad para mejorarlo cualitativamente. Se relaciona directamente con la función reguladora.
- **Reforzamiento;** la evaluación formativa implicada en la evaluación por competencias ofrece la posibilidad de convertirse en una fuente de motivación para los estudiantes. La información acerca del progreso de su desempeño permite corregir errores, considerar aciertos y tener conciencia de que, ciertamente, hay avance, lo cual es una motivación, un refuerzo para la actitud positiva frente al aprendizaje.
- **Toma de decisiones;** la evaluación, en tanto proceso, hace posible que la toma de decisiones se haga sobre bases estables en, por lo menos, dos aspectos concretos: uno, el estrictamente didáctico que tiene que ver con los ajustes metodológicos y de contenido requeridos para optimizar el aprendizaje de los estudiantes y, el otro, vinculado a la promoción de los participantes de un nivel de aprendizaje a otro superior bajo los parámetros de evaluación.
- **Autoconciencia;** trata de ver la evaluación como una necesidad y no como factor de intimidación. En este sentido, se busca que los actores directos del proceso, es decir, docente, formador o capacitador y sus estudiantes participantes lleguen a tener una disposición favorable, consciente, frente a la evaluación externa y, además, asuman con honestidad la autoevaluación.

En definitiva, la evaluación debe ser resultado de una discusión realizada de forma honesta y transparente por todos los elementos involucrados en el proceso. La evaluación debe verificar como el estudiante es capaz de moverse en un campo de estudios y estimularlo, por medio de una reflexión conjunta, a analizar lo que realizó, llevándolo a encontrar caminos de su propio desarrollo.

## ¿Cuándo evaluar?

Dentro del proceso continuo de evaluación, podemos distinguir tres fases o momentos claramente diferenciados:

- ❖ **Evaluación inicial o diagnóstica;** es la que se realiza antes de empezar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el propósito de verificar el nivel de preparación de los alumnos para enfrentarse a los objetivos que se espera que logren. La verdadera evaluación exige el conocimiento en detalle del alumno, protagonista principal del proceso, con el propósito de adecuar la actividad del docente (métodos, técnicas, motivación), el diseño pedagógico (objetivos, actividades, sistema de enseñanza), el nivel de exigencia e incluso el proyecto educativo a cada persona como consecuencia de su individualidad. Los fines que se persiguen en esta primera fase son los siguientes:
  - Establecer el nivel real del alumno antes de iniciar una etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje dependiendo de su historia académica.
  - Identificar aprendizajes previos que marcan el punto de partida para el nuevo aprendizaje.
  - Detectar carencias, lagunas o errores que puedan dificultar el logro de los objetivos planteados.
  - Diseñar actividades de refuerzo orientadas a la nivelación de los aprendizajes.
  - Detectar objetivos que ya han sido dominados, a fin de evitar su repetición.
  - Otorgar elementos que permitan plantear objetivamente ajustes o modificaciones en el programa.
  - Establecer metas razonables a fin de emitir juicios de valor sobre los logros escolares y con todo ello adecuar el tratamiento pedagógico a las características y peculiaridades de los alumnos.
  
- ❖ **Evaluación procesual;** posibilita reconocer potencialidades y dificultades del proceso de aprendizaje de cada estudiante, así como de la enseñanza del docente, la cual se realiza a través de la recolección sistemática de datos y análisis de estos. Los resultados interesan, tanto al docente que puede utilizarlos para modificar su planificación sin

esperar al final del proceso, como al estudiante que puede utilizarlos para reorientar sus métodos de aprendizaje, ya sea por su cuenta u orientado por el docente. Por tanto, se caracteriza por:

- Hacer un seguimiento continuo del proceso de aprendizaje de cada uno de los estudiantes, a lo largo del proceso didáctico y no sólo al principio o al final del mismo.
  - Posibilitar el perfeccionamiento del proceso didáctico y metodológico al actuar el docente en un momento en que todavía son factibles las debidas modificaciones.
  - Conocer progresivamente los resultados de los aprendizajes y corregir sus defectos.
  - Emitir un juicio específico a tiempo indicando el nivel de aprovechamiento y poniendo de manifiesto las dificultades más notables y así erradicarlas.
  - Orientar y ayudar a los estudiantes a superar las dificultades encontradas.
  - Verificar, a través de pruebas específicas o mediante la observación habitual en el aula, la actividad de aprendizaje que realizan a diario los estudiantes.
- ❖ **Evaluación final;** cumple el cometido de identificar los resultados logrados por el estudiante después de haber concluido un periodo de aprendizaje: las habilidades cognitivas, las destrezas, el dominio de un procedimiento o la asunción de una actitud en función a la competencia. Cumple las siguientes funciones:
- Verifica si los aprendizajes programados fueron cumplidos según los criterios establecidos.
  - Brinda información para llegar a conclusiones sobre el grado de éxito del proceso y tomar decisiones.

Esta clasificación de la evaluación atendiendo al momento del proceso en que se realiza, se encuentra estrechamente vinculada con los dos tipos de evaluación según su finalidad:

- ❖ **Evaluación formativa;** decimos que la evaluación es formativa cuando los resultados de la misma son utilizados como retroinformación para

reordenar y reorientar los procesos de enseñanza. Se relaciona con la evaluación procesual.

- ❖ **Evaluación sumativa;** la finalidad de la evaluación es sumativa si los resultados de la evaluación son utilizados para calificar y graduar a los evaluados. Normalmente se asimila con la evaluación final.

### **Medios e instrumentos de evaluación**

Existen dos tipos de medios de evaluación, cada uno de ellos con sus correspondientes instrumentos:

- Los que buscan la respuesta del estudiante a diversas cuestiones planteadas por el evaluador, mediante pruebas objetivas, exámenes orales, tests, pruebas con preguntas de respuestas cortas, etc.
- Los que observan, registran y permiten analizar y valorar conductas o resultados tangibles del dominio conseguido. Es decir, observación y análisis de actuaciones y productos escolares.

Tomando en consideración la metodología por la que hemos optado, basada en el aprendizaje significativo y cooperativo, así como los cambios en el proceso evaluador derivados del aprendizaje por competencias, mencionados anteriormente, creemos que el método de la observación y análisis se ajusta mejor a nuestra asignatura. Esto no quiere decir que los llamados instrumentos reactivos (exámenes, pruebas...) tengan que ser eliminados por completo, pero trataremos de reducir su utilización en la medida de lo posible, ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje ha evolucionado desde una acumulación de hechos y habilidades aisladas, a enfatizar la aplicación y utilización del conocimiento.

Para justificar nuestra postura vamos a nombrar algunas de las ventajas<sup>11</sup> que presenta un sistema de evaluación por observación:

- Permite evaluar contenidos procedimentales, los que no pueden ser evaluados con reactivos.
- Permite evaluar la comprensión de los conocimientos, no sólo la repetición de conceptos.
- Permite evaluar habilidades de expresión escrita, oral y tecnológica que no pueden ser evaluadas con reactivos.

---

<sup>11</sup> NIETO GIL JESÚS M<sup>a</sup> (2005): *Evaluación sin exámenes. Medios alternativos para comprobar el aprendizaje*. Madrid; Ed. CCS



- Permite evaluar la aplicación de los conocimientos y los procedimientos a las distintas situaciones problemáticas de los diversos contextos.
- Permite evaluar habilidades sociales e interpersonales.
- Permite que los alumnos sean capaces de autoevaluarse cuando llegan a conocer y entender cuáles son los criterios que les van a permitir valorar sus propios trabajos, los productos resultantes.
- Permite al alumno mostrar que sabe colaborar con otros compañeros en trabajos comunes.
- Permite que se reduzca el esfuerzo y el tiempo dedicados por el profesor a exámenes. Éste, a la vez que corrige una tarea escolar con finalidad formativa, está evaluando el producto del alumno con finalidad sumativa.
- Permite que el alumno conozca los puntos fuertes y débiles de la realización de un producto.

Podemos usar una gran cantidad de instrumentos de evaluación por observación que facilitan el análisis, interpretación y calificación, tanto de los productos como de las conductas (listado de comprobación, listado de evaluación, guía de calificación, escalas de producciones escolares, registro anecdótico, repertorio de parrilla, portfolios...). Nosotros hemos optado por los siguientes:

#### ❖ Escala de calificación

Se trata de un listado con descripciones de aspectos o rasgos a tener presente para evaluar un producto o una actuación. A la derecha de cada enunciado descriptivo, aparecen varios niveles, grados o escalones de calidad que, en el determinado aspecto, presenta el objeto o la actuación observada. A continuación, ofrecemos un ejemplo.

#### Escala de calificación sobre conducta relacional en el aula

Aspectos a observar y valorar	1	2	3	4	5
¿Colabora con los compañeros?					
¿Respeto el turno de palabra?					
¿Utiliza unos modales					

correctos?					
¿Muestra interés cuando habla otro alumno?					
¿Admite mal las críticas?					

### ❖ Rúbricas

Se puede definir la rúbrica como “un instrumento de evaluación basado en una escala cuantitativa y/o cualitativa asociada a unos criterios preestablecidos que miden las acciones del alumnado sobre los aspectos de la tarea o actividad que serán evaluados”. Desde estos criterios “se juzga, valora, califica y conceptúa sobre un determinado aspecto del proceso” y “se establecen niveles progresivos de dominio o pericia relativos al desempeño que una persona muestra respecto de un proceso o producción determinada”.

Los elementos de una rúbrica son tres:

- **Criterios:** son las variables desde las que poder enjuiciar los aspectos cualitativos del producto escolar o de la actuación del alumno. Cada variable se presenta en dos o más modalidades ordenables según la calidad alcanzada.
- **Niveles dentro de cada criterio:** su número es arbitrario, pero suele estar entre tres y seis. Son los diferentes modos posibles de presentar un producto o una actuación respecto a un criterio.
- **Descripciones de cada nivel:** son descripciones de los rasgos distintivos de cada grado de perfección, que sirve para decidir en qué nivel o grado, dentro de cada criterio, un trabajo escolar puede ser clasificado.

La rúbrica surge de la necesidad de evaluar, de un modo objetivo, los trabajos de los estudiantes, que suponen una elaboración de respuestas, frente a la simple elección de respuesta (entre varias sugeridas) de las pruebas “objetivas”.

El uso de las rúbricas es beneficioso para los procesos de enseñanza-aprendizaje, tanto para profesores como alumnos, por las siguientes razones:

- Son fáciles de usar por el profesor y de explicar a los alumnos.

- Dejan bastante claras las expectativas de los profesores, lo que se transforma para los alumnos en seguridad sobre cómo alcanzar lo que el profesor espera que ellos sepan hacer.
- Los alumnos tienen mucha más información sobre sus fortalezas y debilidades en la asignatura que en otro tipo de evaluaciones (retroalimentación).
- Fomentan el aprendizaje y la autoevaluación: los alumnos evaluados por medio de rúbricas desarrollan más capacidades que los evaluados por otras formas más tradicionales.
- Facilitan el desarrollo de las competencias.
- Facilitan la comprensión global de los temas y la internalización de las capacidades.
- Ayudan a los alumnos a pensar en profundidad.
- Incrementan la objetividad del proceso evaluador: los criterios son conocidos de antemano, no pueden ser modificados arbitrariamente.
- Sirven para evaluar procesos, no solo resultados.
- Promueven la responsabilidad de los alumnos, que en función de los criterios expuestos pueden revisar sus trabajos antes de entregarlos al profesor.
- Facilitan al profesor las explicaciones a los alumnos sobre las calificaciones ante las revisiones de estas.

### **Rúbrica para evaluar el proceso de aprendizaje cooperativo**

<b>Dimensiones y criterios</b>	<b>Nivel 4 Excelente</b>	<b>Nivel 3 Bueno</b>	<b>Nivel 2 Suficiente</b>	<b>Nivel 1 Insuficiente</b>
Participación grupal	Todos los estudiantes participan con entusiasmo	Al menos $\frac{3}{4}$ de los estudiantes participan activamente	Al menos la mitad de los estudiantes presentan ideas propias	Sólo una o dos personas participan activamente.
Responsabilidad compartida	Todos comparten por igual la responsabilidad	La mayor parte de los miembros del grupo comparten la	La responsabilidad es compartida por $\frac{1}{2}$ de los	La responsabilidad recae en una sola persona.

	sobre la tarea	responsabilidad en la tarea.	Integrantes del grupo	
Calidad de la interacción	Habilidades de liderazgo y saber escuchar; conciencia de los puntos de vista y opiniones de los demás	Los estudiantes muestran estar versados en la interacción; se conducen animadas discusiones centradas en la tarea.	Alguna habilidad para interactuar; se escucha con atención; alguna evidencia de discusión o planteamiento de alternativas.	Muy poca interacción: conversación muy breve; algunos estudiantes están distraídos o desinteresados
Dentro del grupo	Cada estudiante tiene un rol definido; desempeño efectivo de roles	Cada estudiante tiene un rol asignado, pero no está claramente definido o no es consistente	Hay roles asignados a los estudiantes, pero no se adhieren consistentemente a ellos	No hay ningún esfuerzo de asignar roles a los miembros del grupo.

### Heteroevaluación y autoevaluación

Junto a la heteroevaluación, es decir, aquella hecha por personas de un nivel jerárquico superior o inferior (en este caso la que lleva a cabo el profesor con respecto a los aprendizajes de sus alumnos), va a jugar un papel relevante la autoevaluación. A través de ella, los alumnos pueden reflexionar y tomar conciencia acerca de sus propios aprendizajes y de los factores que en ellos intervienen. En la autoevaluación se contrasta el nivel de aprendizaje con los logros esperados en los diferentes criterios señalados en el currículo, detectando los avances y dificultades y tomando acciones para corregirlas. Esto genera que el alumno aprenda a valorar su desempeño con responsabilidad, aspecto que será fundamental a lo largo de su vida profesional. Se realizará al final de cada unidad de trabajo, utilizando los instrumentos señalados con anterioridad.

<b>Categorías de autoevaluación</b>	<b>1 Nunca</b>	<b>2 Pocas veces</b>	<b>3 Medianamente</b>	<b>4 Casi siempre</b>	<b>5 Siempre</b>
Participación individual en clase					

Responsabilidad y compromiso en la clase					
Disponibilidad para trabajar en equipo					
Colaboración con los compañeros de clase					
Disponibilidad para realizar los ejercicios					
Adquisición y asimilación de conceptos					
Comprensión del conocimiento adquirido					
Disposición al intercambio de ideas					

### **Criterios de calificación**

Para la calificación del bloque temático se integrarán los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

- 70% corresponderá a la valoración de los contenidos conceptuales y procedimentales.
- 30% corresponderá a la valoración de los contenidos actitudinales.

En la calificación numérica, de 1 a 10, el 80% será decisión del profesor (heteroevaluación), mientras que el 20% restante le corresponde a cada alumno (autoevaluación).

### **Criterios de recuperación**

La recuperación se iniciará cuando se detecten dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin esperar a una calificación negativa por parte del alumno. Será necesario planificar actividades complementarias de refuerzo que incidan sobre aquellos aspectos más problemáticos, a fin de evitar posibles suspensos. No obstante, si estas actividades no consiguen su propósito, los alumnos que no hayan alcanzado los objetivos propuestos, ni desarrollado las competencias que se persiguen, habrán de presentar todas las actividades que

se hayan realizado en el transcurso del bloque temático, amén de algunos trabajos más relativos a los objetivos no superados, en los casos que se estime necesario.

### **Pérdida del derecho a la evaluación continua**

Para aquellos alumnos que, por cualquier motivo, tengan tal número de faltas de asistencia a clase (25% del horario lectivo) que impida su evaluación continua por los métodos anteriores, se propondrá una prueba objetiva que versará sobre los contenidos relativos al periodo para el cual hubieran perdido el derecho a la evaluación continua. Constará de entre 10 y 20 cuestiones que tratarán sobre los contenidos de la materia, pudiendo algunas de ellas ser de carácter práctico, todas ellas de igual valor y siendo necesario alcanzar la mitad de la máxima puntuación posible para considerarse la evaluación como positiva.

### **Evaluación del proceso de enseñanza**

Además de la evaluación del aprendizaje, es necesario llevar a cabo una evaluación y un análisis del proceso de enseñanza<sup>12</sup>. La información obtenida del análisis se convierte en instrumento de enorme relevancia para determinar:

- La idoneidad del diseño y desarrollo de la programación, y de las unidades didácticas.
- El estudio de las posibilidades y limitaciones que ofrece el contexto socio-cultural.
- Las habilidades que se persiguen.
- El valor de los contenidos seleccionados.
- La adecuación de las pautas metodológicas.
- La coherencia de las experiencias de enseñanza-aprendizaje.
- La validez de las técnicas e instrumentos seleccionados para evaluar.
- Adecuación al ritmo de trabajo de nuestros alumnos.

A tal efecto, se entregará al final de cada unidad de trabajo un cuestionario a los alumnos para que contesten sobre asuntos que afecten a la marcha general del módulo. Otro instrumento que se utilizará será el contraste de experiencias con los compañeros del Departamento y con profesores que impartan esta materia en otros Centros de la localidad.

---

<sup>12</sup> NIETO, J.M (1994): *La autoevaluación del profesor. Cómo puede el profesor evaluar su propia práctica docente*. Madrid; Escuela Española

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- CASANOVA, M<sup>a</sup> ANTONIA (2012): *La evaluación de competencias básicas*. Madrid; Ed. La Muralla, S.A.
- NIETO GIL, JESÚS M<sup>a</sup> (2005): *Evaluación sin exámenes. Medios alternativos para comprobar el aprendizaje*. Madrid; Ed. CCS
- JOHNSON, D.W., JOHNSON, R.T y HOLUBEC, E.J (1999): *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires; Ed. Paidós
- OVEJERO, A (1990): *El aprendizaje cooperativo. Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona; Ed. PPU
- PUJOLAS, PERE (2006): *Aulas inclusivas y aprendizaje cooperativo*. Universidad de Vic
- PUJOLAS, PERE (2003): *El aprendizaje cooperativo. Algunas ideas prácticas*. Universidad de Vic
- STAIMBACK, S. y STAIMBACK, W (1999): *Aulas inclusivas*. Madrid; Ed. Narcea
- MONREAL GIMENO, M<sup>a</sup> CARMEN (2005): *El aprendizaje por competencias, su incidencia en la Enseñanza Superior en el marco de la Convergencia Europea*. Universidad Pablo de Olavide
- DELORS, J (1996): *La educación encierra un tesoro*. Madrid. Santillana; Ediciones UNESCO
- LE BOTERF, G (2001): *Ingeniería de las competencias*. Barcelona; Ed. Gedisa
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS (2012): *Compendio de Derecho del Trabajo*. Quinta edición. Madrid; Ed. Tecnos
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO (2012): *Derecho del Trabajo*. Trigésima tercera edición. Madrid; Ed. Tecnos
- BALLESTER VALORI, ANTONI (2002): *El aprendizaje significativo en la práctica*. Seminario de aprendizaje significativo. Sitio web: [www.aprendizajesignificativo.es](http://www.aprendizajesignificativo.es)

- ONTORIA PEÑA, ANTONIO (1996): *Mapas conceptuales. Una técnica para aprender*. Madrid; Ed. Narcea
- NIETO, J.M (1994): *La autoevaluación del profesor. Cómo puede el profesor evaluar su propia práctica docente*. Madrid; Escuela Española
- CIRCULO DE EMPRESARIOS (2007): *Formación Profesional: una necesidad para la empresa*. Madrid
- DE MIGUEL, M (2006): *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias*. Madrid; Ed. Alianza
- INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA (2012): *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2012*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Madrid
- CARRIZOSA PRIETO, ESTHER y GALLARDO BALLESTERO, JOSÉ IGNACIO (2012): *Rúbricas para la orientación y evaluación del aprendizaje en entornos virtuales*. II Jornadas sobre docencia del Derecho y Tecnologías de la Información y Comunicación

➤ **Revistas:**

- Cuadernos de Pedagogía: N° 394; octubre de 2009: CAPARRÓS, CESAR; *“Prácticas en empresas: otra forma de aprender”*, pág. 33
- Cuadernos de Pedagogía: N° 385; diciembre de 2008: IMBERNÓN, FRANCESC; *“Innovar en la teoría y en la práctica”*, pág. 62
- Cuadernos de Pedagogía: N° 382; septiembre de 2008: MARTÍNEZ, BEGOÑA; *“Puentes entre el fracaso escolar y un nuevo escenario sociolaboral”*, pág. 67
- Cuadernos de Pedagogía: N° 370; julio-agosto de 2007: MARTÍN. ELENA; *“Evaluación de centros, competencias y mejora del aprendizaje”*, pág. 64
- Cuadernos de Pedagogía: N° 429; diciembre de 2012: DUQUE, ELENA; *“Cómo organizar las aulas para el éxito de todo el alumnado”*, pág.27



- Cuadernos de Pedagogía: N° 431; febrero de 2013: GRAELLS, RAMÓN; *“De una estrategia particular al aprendizaje significativo”*, pág.64

➤ **Páginas web consultadas:**

- [www.noticiasjuridicas.com](http://www.noticiasjuridicas.com)
- [www.boe.es](http://www.boe.es)
- [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es)
- [www.diputaciondevalladolid.es/bop](http://www.diputaciondevalladolid.es/bop)
- [www.totemguard.com](http://www.totemguard.com)
- [www.rubistar4teachers.org](http://www.rubistar4teachers.org)
- [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)
- [www.eduteka.org](http://www.eduteka.org)
- [www.ieslamerced.centros.educa.jcyl.es](http://www.ieslamerced.centros.educa.jcyl.es)
- [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

**UNIDAD DE**  
**TRABAJO:**

**LA EXTINCIÓN**  
**DE LA**  
**RELACIÓN**  
**LABORAL**

# **INDICE**

- 1) CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE TRABAJO**
- 2) OBJETIVOS Y COMPETENCIAS**
- 3) CONTENIDOS**
- 4) TEMPORALIZACIÓN**
- 5) METODOLOGÍA**
- 6) ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**
- 7) RECURSOS DIDÁCTICOS**
- 8) CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN**
- 9) DESARROLLO DE LAS SESIONES SEGÚN LA TEMPORALIZACIÓN ESTABLECIDA**
- 10) ANEXO I: ACTIVIDADES Y MATERIAL**

## 1) CONTEXTUALIZACIÓN DE LA UNIDAD DE TRABAJO

En este apartado nos remitimos a lo expuesto en la programación didáctica, cuando hacíamos referencia al contexto del Centro Educativo y a los niveles de desarrollo curricular.

## 2) OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

### ✓ Objetivos generales del Ciclo Formativo:

- Elaborar memorias, pliegos de condiciones, mediciones, presupuestos y demás estudios requeridos, utilizando aplicaciones informáticas para participar en la redacción escrita de proyectos de edificación.
- Reproducir y organizar la documentación gráfica y escrita de proyectos y obras de edificación aplicando criterios de calidad establecidos para gestionar la documentación de proyectos y obras.
- Analizar y desarrollar la información sobre seguridad y salud, aplicando procedimientos establecidos y normativa para elaborar planes de seguridad y salud y de gestión de residuos y demoliciones.
- Realizar trámites administrativos analizando y preparando la información requerida para obtener las autorizaciones perceptivas.
- Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.
- Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y organización de trabajo y de la vida personal.
- Tomar decisiones de forma fundamentada analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.

- Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personales y colectivas, de acuerdo a la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.
- Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.
- Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.
- Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

✓ **Objetivos generales del bloque temático; Derecho del Trabajo:**

- Describir el Derecho del Trabajo, así como sus notas características.
- Interpretar el marco legal del trabajo y distinguir los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Enumerar, identificar y describir las fuentes del Derecho del Trabajo.
- Identificar las normas laborales más relevantes en el sector de la construcción.
- Comprender el concepto de contrato de trabajo.

- Identificar las partes de un contrato de trabajo y su posición jurídica en la relación laboral.
  - Describir las diferentes modalidades de contratación laboral.
  - Enumerar los diferentes componentes del salario.
  - Valorar la importancia del salario mínimo interprofesional.
  - Identificar las medidas de protección del salario.
  - Explicar la relación entre la jornada ordinaria y las horas extraordinarias
  - Diferenciar entre modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
  - Identificar las distintas causas de suspensión del contrato y sus efectos.
  - Describir las competencias fundamentales de los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
  - Valorar la participación de los sindicatos en el mundo laboral.
  - Explicar la importancia de los convenios colectivos para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
  - Identificar las partes que están capacitadas para negociar un convenio colectivo.
  - Interpretar el desarrollo del derecho de huelga.
  - Describir los órganos jurisdiccionales competentes en materia laboral.
- ✓ **Objetivos específicos de la unidad de trabajo:**
- Identificar qué es un despido y saber distinguir sus clases.
  - Diferenciar y clasificar las distintas causas de extinción del contrato de trabajo.
  - Distinguir la suspensión de la extinción del contrato de trabajo.

- Ser capaz de describir el procedimiento a seguir según cada tipo de extinción o despido y los recursos legales que caben a los trabajadores para su posible impugnación.
- Diferenciar el despido nulo, procedente e improcedente.
- Elaborar liquidaciones por diferentes causas de extinción.

Asimismo, esta unidad de trabajo contribuye a adquirir las siguientes competencias:

✓ **Competencias genéricas:**

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica.
- Comunicación oral y escrita.
- Habilidades informáticas básicas.
- Capacidad para buscar y analizar información de diferentes fuentes.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad para aprender de manera autónoma.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Resolución de problemas.
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).

✓ **Competencias específicas:**

- Capacidad para identificar y aplicar las fuentes jurídicas básicas del Derecho del Trabajo a una cuestión concreta, relativa a la extinción de la relación laboral.

- Reconocer y utilizar con propiedad los conceptos básicos de Derecho del Trabajo en materia de extinción de la relación laboral.
- Destreza en el uso de las herramientas informáticas relevantes, por ejemplo, tratamiento de texto, bases de datos standard, recursos web, y capacidad para determinar sus propias necesidades tecnológicas.
- Conocimiento del marco normativo regulador de la extinción de la relación laboral.
- Capacidad para identificar los debates de actualidad en materia de despidos y comprometerse en ellos empleando de manera precisa el derecho aplicable.
- Capacidad para elaborar y presentar una decisión jurídicamente fundamentada.
- Capacidad para llevar a cabo una investigación científica elemental en el campo del derecho del trabajo.
- Capacidad para exponer el conocimiento con un dominio adecuado de las habilidades orales y escritas.

### 3) CONTENIDOS

#### ✓ Conceptos:

##### 1. Extinción por voluntad conjunta de las partes:

1.1 Por mutuo acuerdo de las partes:

- Finiquitos de terminación de contratos

1.2 Por las causas consignadas válidamente en el contrato

1.3 Por conclusión del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

##### 2. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes

2.1 Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador



2.2 Jubilación del trabajador

2.3 Muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o extinción de la personalidad jurídica del mismo

### **3. Extinción por decisión unilateral del trabajador**

3.1 Dimisión del trabajador

3.2 Abandono

3.3 Por un incumplimiento contractual grave del empresario

3.4 Trabajadora obligada a dejar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

### **4. Extinción por voluntad del empresario; el despido**

4.1 Despido disciplinario:

- Causas
- Procedimiento
- Impugnación

4.2 Despido por causas objetivas:

- Causas
- Procedimiento
- Impugnación

4.3 Despido colectivo:

- Causas
- Requisitos
- Procedimiento
- Impugnación

4.4 Despido por fuerza mayor

✓ **Procedimientos:**

- Identificación y análisis de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo.
- Resolución de supuestos de cálculo de indemnizaciones y liquidación de haberes.
- Elaboración de un dossier sobre noticias de prensa relativas a la extinción de contratos.
- Comentario de sentencias relativas a despidos.
- Identificación de los efectos derivados de la calificación de un despido como nulo, procedente o improcedente.

✓ **Actitudes:**

- Reconocer los cambios que se están produciendo en la estabilidad del empleo.
- Actitud crítica para analizar las modificaciones legales.
- Asunción de la posibilidad de cambiar de empresa.
- Manifestar solidaridad ante situaciones injustas.
- Preocupación por las consecuencias sociales y económicas que producen los despidos individuales y colectivos.
- Interés por las diferentes posibilidades que ofrece la ley para recurrir las decisiones empresariales.

#### **4) TEMPORALIZACIÓN**

Debido a la trascendencia de los contenidos tratados en esta unidad de trabajo, la cual se ocupa de situaciones que, casi con total seguridad, sufrirán los alumnos a lo largo de su desempeño profesional y, por abordar cuestiones de rabiosa actualidad, creemos conveniente dedicar 8 sesiones para su profundo desarrollo.

Dicha temporalización será adaptada, en su caso, a las particularidades que puedan producirse en el aula (fiestas, períodos de vacaciones escolares,

actividades extraescolares, etc.) y a las necesidades educativas que presenten los alumnos.

## **5) METODOLOGÍA**

La metodología que vamos a seguir en esta unidad de trabajo se basa en los siguientes criterios o principios metodológicos:

- El protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje es el alumno, siendo la tarea del profesor la de ejercer de guía, intermediador y facilitador de aprendizajes. De aquí la importancia de desarrollar una metodología activa, participativa, promoviendo el diálogo y la participación, a través de debates y trabajo en grupos cooperativos.
- La necesidad de elegir situaciones de aprendizaje sugerentes, atractivas y relevantes para el grupo. Es fundamental que los estudiantes se encuentren motivados para que puedan comprometerse de manera activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Siguiendo el enfoque constructivista del proceso de enseñanza-aprendizaje, partiremos siempre de la idea previa de los alumnos para lograr un aprendizaje significativo, que proporcione el relacionar los conocimientos y experiencias vividas, con los nuevos contenidos del módulo. Para ello, comenzaremos la unidad de trabajo con una actividad inicial que permita diagnosticar los conocimientos previos del alumnado y del que se recojan las ideas previas para poder, a partir de ellas, adaptar el proceso de enseñanza aprendizaje.
- La finalidad terminal de la Formación Profesional es lograr la inserción laboral del alumnado, por ello, consideramos esencial la potenciación de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos que permita al alumno verificar la utilidad y el interés de lo que va aprendiendo y, logre, así, un aprendizaje funcional que le permita trasladar los aprendizajes adquiridos a otros entornos y situaciones laborales. Por esta razón, se ha incluido en la presente unidad de trabajo como contenidos procedimentales, la resolución de actividades prácticas que se diseñarán lo más próximo a la realidad y al entorno sociolaboral del alumno.
- La vinculación y contextualización de las actividades realizadas en el aula con el sector propio del título. Para ello, situaremos la unidad de trabajo en el sector de la actividad económica para el cual se están formando los alumnos (sector de la construcción) y en el entorno más próximo a los mismos (referencias a empresas de la zona y en las que

tendrán la posibilidad de desarrollar su Formación en Centros de Trabajo, e insertarse laboralmente con posterioridad, utilizar siempre datos concretos de organismos e instituciones de la propia localidad, etc.).

- Un proceso de enseñanza que desarrolle el “aprender a aprender”. Uno de los objetivos básicos que debemos proponernos es que el alumno “aprenda a aprender” al ser esta una de las capacidades básicas que debe conocer para enfrentarse al mercado laboral (necesidad de una continua adaptación a los cambios tecnológicos, los cambios de funciones, la movilidad geográfica o a la inestabilidad en el empleo). Para desarrollar esta capacidad, se plantearán actividades que favorezcan la búsqueda autónoma de información o el análisis autónomo de documentación de manera individual o en grupo.
- Se atenderá a los diferentes ritmos de aprendizaje de cada alumno, a través del planteamiento de actividades de refuerzo o ampliación cuando sean necesarias.
- Para aplicar de una manera adecuada los criterios metodológicos, es fundamental crear en el aula un clima de respeto y escucha. El clima cordial y afectivo del aula condiciona todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, es esencial trabajar una relación de respeto, aceptación y reconocimiento entre profesor y alumnado. Por otro lado, es importante fomentar la confianza, motivación y participación entre ellos.
- Se tendrá presente la necesidad de favorecer el trabajo en equipo, a través del aprendizaje cooperativo, como anticipo de la realidad laboral en la que deben insertarse los alumnos, y como medio de desarrollo de actitudes de solidaridad y de participación.
- Fomentaremos el conocimiento y utilización de las nuevas tecnologías como recursos permanentes en la construcción del aprendizaje.
- El modelo didáctico propuesto ha de entenderse como un modelo abierto y flexible, en el que cabe introducir todas las modificaciones que se crean pertinentes y necesarias y que se pongan de manifiesto a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En cuanto a las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, estas se llevarán a cabo de forma que constituyan un conjunto de actividades planificadas que ayuden al alumno a asimilar conceptos y formas que en un

futuro ayudarán a su inserción profesional. Estas actividades serán de dos clases:

- ❖ **Actividades de tipo expositivas:** en las que el profesor transmite el saber constituido de forma significativa y el alumno acumula contenidos para lo que necesitará una serie de materiales en forma de textos, problemas resueltos o guiones de prácticas organizados y secuenciados.
- ❖ **Actividades de descubrimiento:** en las que el alumno realiza una interpretación constructivista, activa y significativa del aprendizaje en la que el profesor no transmite directamente el saber constituido sino que asegura unas condiciones óptimas para que el alumno despliegue sus capacidades y requiere definir claramente el objetivo específico de lo que se va a realizar y determinar los medios disponibles (totalmente abiertos o especificados en distintos grados).

## 6) ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Tomando como referencia las concepciones constructivista y cooperativa, hemos agrupado las actividades de enseñanza-aprendizaje en tres fases o momentos:

- ✓ **Actividades iniciales:**
  - Evaluación de los conocimientos iniciales de los alumnos, a través de una dinámica de grupo, utilizando la técnica “brainstorming” (tormenta de ideas). Se formularán varias preguntas relacionadas con el contenido a tratar en la unidad, de modo que todos los alumnos expresen su opinión, aplazando el juicio, ya que en un principio toda respuesta es válida y ninguna será rechazada. Por ejemplo: ¿Cuándo se extingue un contrato de trabajo?, ¿Puede el empresario despedir a un trabajador cuando le apetezca?, ¿Qué podemos hacer en caso de ser despedidos?...
  - Debate sobre la problemática de los despidos en nuestro país. Para introducir el debate se proyectarán una serie de videos cortos subidos a YouTube:
    - Visión 7: Crisis en España. Iberia anunció 3800 despidos (2:20)
    - SLQH: Show musical de Miki Nadal (2:24)
    - Peter Griffin y los despidos de Telefónica (1:46)

✓ **Actividades durante:**

- Explicación teórica de los contenidos que integran la unidad de trabajo mediante clases magistrales. Para facilitar la comprensión y captar el interés de los alumnos, utilizaremos una presentación en Power Point, la cual se adjunta en el Anexo I.
- Lectura y análisis de sentencias relacionadas con la calificación de los despidos como nulos, improcedentes o procedentes (Anexo I).
- Resolución de casos prácticos que versen sobre el cálculo de finiquitos e indemnizaciones por despido (Anexo I).
- Realización, por parte de los equipos de base, de un trabajo acerca del siguiente tema: “El despido colectivo”. El trabajo ha de tratar como mínimo los siguientes puntos:
  - Causas que fundamentan el despido colectivo
  - Requisitos
  - Procedimiento
  - Impugnación del despido
  - Incidencia de la Reforma laboral de 2012 en materia de despido colectivo

Deberá presentarse cumpliendo las siguientes formalidades:

- Extensión mínima de 10 folios
  - Tipo de letra ARIAL
  - Tamaño de fuente 12
  - Interlineado 1,5 líneas
  - Espaciado entre párrafos de 6 puntos
- Proyección de la película “Los lunes al sol”, de Fernando León de Aranoa, con el objetivo de que los alumnos tomen conciencia de las terribles consecuencias sociales que comportan los despidos. Tras el visionado de la misma, se plantearán una serie de cuestiones:
    - ¿Qué problemas sociales se abordan en la película?
    - ¿Qué tipo de despido sufren los protagonistas de la película?
    - ¿Qué sensaciones has experimentado durante el visionado de la película?

- ¿Qué efectos personales tiene la regulación de empleo?
- ¿Crees que el problema de este grupo de personas es simplemente económico?
- Si fueses un protagonista de la película (elige uno), busca una escena en que te comportarías de modo diferente y narra cómo podría cambiar la historia de ese personaje al comportarse como tú sugieres.
- Escribe 5 adjetivos con los que calificarías la película.

✓ **Actividades finales:**

- Confección de un cuadro- resumen de indemnizaciones por extinción de la relación laboral, indicando para cada causa de extinción:
  - Indemnización correspondiente (si procede); diferenciando antes y después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
  - Derecho o no a la prestación por desempleo
- Elaboración, por parte de los alumnos, de un mapa conceptual que sintetice todas las cuestiones tratadas en esta unidad de trabajo.
- Exposición y defensa oral del trabajo que los equipos de base han elaborado acerca del despido por causas objetivas. Cada grupo dispondrá de 15 minutos para la presentación y, a su finalización, los restantes grupos y el profesor podrán realizar las preguntas que estimen pertinentes.
- Visita a los Juzgados de lo Social de Valladolid, para presenciar un juicio por despido disciplinario. Previamente, repasaremos las fases de impugnación del despido. Aunque esta actividad se encuadra dentro de la unidad de trabajo que estamos desarrollando, su efectivo cumplimiento puede tener lugar fuera de las sesiones asignadas a la misma, dependiendo del día asignado por el Juzgado de lo Social.
- Complimentar las rúbricas y escalas de calificación relativas a la autoevaluación de los alumnos.

- Cumplimentar un cuestionario relativo a la evaluación del proceso de enseñanza.

## 7) RECURSOS DIDÁCTICOS

Teniendo en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar, las competencias a desarrollar y la metodología propuesta se van a utilizar los siguientes recursos didácticos:

### ✓ **Recursos materiales:**

- Apuntes elaborados por el profesor, los cuales estarán disponibles en una librería cercana al Centro.
- Código de Normas Laborales y de Seguridad Social, editorial LEX NOVA; Legislación Social Básica, editorial Civitas.
- Jurisprudencia (en el Anexo I se adjuntan las sentencias con las que se va a trabajar).
- Pizarra; se utilizará en las clases magistrales y para la corrección de los casos prácticos.
- Mapas conceptuales elaborados por los alumnos.
- Cuaderno de equipo; donde los equipos harán constar:
  - La composición del equipo
  - La distribución de los roles del equipo.
  - Los planes del equipo y la revisión del funcionamiento del equipo.
  - El Diario de Sesiones.
- Calculadora; necesaria para la realización de los supuestos prácticos relativos al cálculo de finiquitos e indemnizaciones.

### ✓ **Recursos audiovisuales:**

- Cañón proyector.
- Transparencias.
- Vídeos cortos que abordan el tema del despido:
  - Visión 7: Crisis en España. Iberia anunció 3800 despidos (2:20)



- SLQH: Show musical de Miki Nadal (2:24)
- Peter Griffin y los despidos de Telefónica (1:46)
- Cine: "Los lunes al sol", de Fernando León de Aranoa.

✓ **Recursos TIC:**

- Ordenador.
- Programas informáticos: Power Point, Prezi, etc, utilizados por los alumnos para la presentación de sus trabajos.
- Internet.
- Facebook (perfil de la clase creado para el módulo de FOL).

## 8) CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN

✓ **Criterios de evaluación:**

- Reconoce las causas y los efectos de la extinción del contrato de trabajo.
- Presenta actividades resueltas relacionadas con la extinción del contrato de trabajo.
- Explica los diferentes conceptos económicos que deben intervenir en una liquidación de haberes o finiquito.
- Realiza el cálculo de los diferentes tipos de indemnización por despido.
- Analiza y explica los pasos a seguir por el trabajador ante los distintos tipos de despidos.
- Distingue y comprende los efectos de la calificación del despido como nulo, procedente o improcedente.
- Presenta una actitud responsable y crítica frente a la problemática de los despidos en España.

Se va a realizar una evaluación continua del proceso de enseñanza-aprendizaje, distinguiéndose tres fases:

- **Evaluación inicial;** el objetivo es establecer el nivel real de los alumnos, sus conocimientos previos sobre el tema. Se llevará a cabo mediante las actividades propuestas como “Actividades iniciales”.
- **Evaluación procesual;** cuya finalidad será formativa, permitiendo hacer un seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. A tal fin, se tendrán en cuenta las actividades descritas en el apartado “Actividades durante”.
- **Evaluación final;** cuya finalidad será sumativa, los resultados obtenidos por los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje serán utilizados para su calificación. El propósito de esta evaluación final se cumple con la realización de las llamadas “Actividades finales”.

El método utilizado para evaluar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, propios de un enfoque basado en competencias, será la observación y el análisis, tanto de las actuaciones, como de los productos escolares.

Para ello, nos serviremos de los siguientes instrumentos de evaluación y calificación:

- ❖ **Escalas de calificación**
- ❖ **Rúbricas**

#### **Escala de calificación sobre conducta relacional en el aula**

<b>Aspectos a observar y valorar</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
¿Colabora con los compañeros?					
¿Respeto el turno de palabra?					
¿Utiliza unos modales correctos?					
¿Muestra interés cuando habla otro alumno?					
¿Admite mal las críticas?					

### Rúbrica para evaluar el proceso de aprendizaje cooperativo

<b>Dimensiones y criterios</b>	<b>Nivel 4 Excelente</b>	<b>Nivel 3 Bueno</b>	<b>Nivel 2 Suficiente</b>	<b>Nivel 1 Insuficiente</b>
<b>Participación grupal</b>	Todos los estudiantes participan con entusiasmo	Al menos $\frac{3}{4}$ de los estudiantes participan activamente	Al menos la mitad de los estudiantes presentan ideas propias	Sólo una o dos personas participan activamente.
<b>Responsabilidad compartida</b>	Todos comparten por igual la responsabilidad sobre la tarea	La mayor parte de los miembros del grupo comparten la responsabilidad en la tarea.	La responsabilidad es compartida por $\frac{1}{2}$ de los integrantes del grupo	La responsabilidad recae en una sola persona.
<b>Calidad de la interacción</b>	Habilidades de liderazgo y saber escuchar; conciencia de los puntos de vista y opiniones de los demás	Los estudiantes muestran estar versados en la interacción; se conducen animadas discusiones centradas en la tarea.	Alguna habilidad para interactuar; se escucha con atención; alguna evidencia de discusión o planteamiento de alternativas.	Muy poca interacción: conversación muy breve; algunos estudiantes están distraídos o desinteresados
<b>Dentro del grupo</b>	Cada estudiante tiene un rol definido; desempeño efectivo de roles	Cada estudiante tiene un rol asignado, pero no está claramente definido o no es consistente	Hay roles asignados a los estudiantes, pero no se adhieren consistentemente a ellos	No hay ningún esfuerzo de asignar roles a los miembros del grupo.

### Rúbrica para evaluar los trabajos escritos

<b>CRITERIOS</b>	<b>Excelente</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
<b>Aspectos formales</b>	Cumple totalmente las instrucciones	Cumple parcialmente las instrucciones	Se aleja de las instrucciones entregadas	No cumple en absoluto las instrucciones

				es
<b>Redacción</b>	Excelente en sintaxis y gramática, organización de ideas y coherencia en párrafos	Buena en sintaxis y gramática, organización de ideas y coherencia en párrafos	Mucha falta de sintaxis y gramática, organización de ideas y coherencia en párrafos	Deficiencia en sintaxis y gramática, organización de ideas y coherencia en párrafos
<b>Desarrollo de contenidos solicitados</b>	Todos los contenidos solicitados están abordados	Se omitieron pequeños aspectos a desarrollar en la investigación	Hay al menos 1 ítem que no se desarrolló	Más de 1 ítem no fueron abordados en el trabajo
<b>Profundidad de los temas abordados y cumplimiento de los objetivos del trabajo</b>	Se abordan aspectos adecuados en cuanto a complejidad y profundidad. Cumple completamente los objetivos del trabajo	Se omiten algunos fundamentos teóricos. Logra los objetivos parcialmente	Varios ítems se abordan superficialmente. Los objetivos de la investigación no son abordados en su totalidad	El desarrollo de la investigación es superficial. No se cumplen los objetivos
<b>Manejo de Información</b>	Se usan fuentes de información aceptadas, se citan adecuadamente y se incluye bibliografía; hay balance en recursos	Se citan fuentes pero de forma inadecuada; la bibliografía es incompleta, las fuentes no son del todo aceptadas y no hay balance en recursos	No hay citas y la bibliografía se presenta de forma inadecuada y dudosa, no hay balance en recursos	El trabajo requiere bibliografía y no hay citas ni fuentes de información

### Rúbrica para evaluar la exposición oral

<b>Criterios</b>	<b>Óptimo</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>Deficitario</b>
<b>Consistencia</b>	La exposición demostró tener una clara	La exposición logró tener cierta coherencia,	La exposición demostró una carencia total

	estructuración que permitió fácilmente la identificación de lo esencial sobre lo superfluo	aunque en algunos momentos lo básico se confundió con lo accesorio	de estructuración, lo que imposibilitó la diferenciación de lo más importante
<b>Interés</b>	Interés El expositor logró mantener en todo momento la atención de los oyentes, permitiéndose formar una idea clara de la temática expuesta.	El expositor no llegó a interesar plenamente a la audiencia, aunque ciertos típicos fueron expuestos en forma amena e interesante	El expositor fue incapaz de lograr atraer la atención de los oyentes por la forma plana y monótona de exponer el tema
<b>Terminología</b>	El vocabulario utilizado se mantuvo siempre en concordancia con el nivel de la audiencia	En algunos momentos la terminología empleada no estuvo acorde con el nivel del tema y de la audiencia	El vocabulario utilizado no estuvo en ningún momento acorde con el nivel de la audiencia
<b>Organización</b>	La forma de organizar el tema fue original, lo que favoreció su entendimiento	El planteamiento del tema siguió la lógica del documento escrito, lo que redundó en una exposición desordenada	El planeamiento del tema no siguió ninguna organización lógica, lo que redundó en una disertación confusa del tema
<b>Ayudas didácticas</b>	Hizo un empleo adecuado de ayudas didácticas, lo que resultó favorable para su presentación	Los recursos sólo fueron Aprovechados parcialmente.	Los recursos de apoyo didáctico fueron pésimamente aprovechados o simplemente no fueron aprovechados.
<b>Síntesis</b>	Supo ceñirse al tiempo asignado balanceando adecuadamente los diversos temas	Dedicó demasiado tiempo a algunos aspectos, lo cual demostró un desequilibrio	No supo utilizar el tiempo asignado, demostrando una deficiente capacidad de síntesis.

		en el tratamiento de los diversos temas	
<b>Precisión</b>	Precisión Frente a las preguntas planteadas emitió respuestas precisas que demostraron el dominio del tema	Sus respuestas demostraron algunas imprecisiones que obligaron a solicitar mayores aclaraciones	Sus respuestas fueron imprecisas, lo que demostró un débil dominio del tema.
<b>Amplitud</b>	Dedujo con facilidad implicaciones proyecciones en sus respuestas, saliéndose del marco limitado de la respuesta	En algunas preguntas realizó inferencias adecuadas y en otras sus respuesta fueron sólo superficiales	A partir de las preguntas no fue capaz de deducir o inducir implicaciones o proyecciones

### Rúbrica para evaluar un mapa conceptual

<b>Criterio</b>	<b>Excelente</b>	<b>Notable</b>	<b>Bueno</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Insuficiente</b>
<b>Enfoque</b>	El tema principal se presenta en el centro, como el tronco de donde se desprende n las demás ramificaciones	El tema se presenta en el centro utilizando una palabra	El tema es presentado por una palabra en el centro, es difícil de identificar que es el tema principal, ya que no se encuentra resaltado	El tema no se presenta en el lugar correcto y no tiene un formato muy llamativo	El tema no se presenta en el lugar correcto, no tiene un formato muy llamativo, por lo que el trabajo resulta inadecuado
<b>Palabras claves</b>	Se manejan conceptos importantes, destacando y diferencian	Las palabras claves están destacadas por medio de recuadros	Sólo algunas palabras claves están resaltadas para destacar su importancia	No se distinguen los conceptos principales de los secundarios ya que	Los conceptos no tienen ninguna relación con el tema, por lo que el

	do las ideas principales de las secundarias, por medio de colores diferentes, subrayados, recuadros u otras formas	o colores		tienen el mismo formato	mapa pierde su concordancia y relación con este
<b>Organización</b>	Los elementos que componen el mapa conceptual se encuentran organizados de forma jerárquica, mediante conectores que hacen fácil su comprensión	Los conceptos están bien acomodados, pero los conectores no están del todo bien estructurados	Los elementos del mapa están un poco desorganizados, ya que no están acomodados según su relevancia	No hay organización de ideas, no presenta ningún acomodo	Los elementos están mal acomodados, por lo que el mapa pierde el sentido lógico
<b>Cuadros</b>	Los cuadros y textos son nítidos y claros, además de que son diseñadas del concepto que se intenta manifestar, estas deberán ser colocadas como el movimiento	Los cuadros son nítidos, pero no están acomodados lo mejor posible	Los cuadros son nítidos, pero no están muy relacionados con el tema y se presentan un poco desordenados	Las ideas de los cuadros no se perciben muy bien, tienen poca relación con el tema y están desordenadas	Los cuadros no tienen ninguna relación deductiva

	de un reloj, según su importancia				
<b>Creatividad</b>	Se utilizan diferentes materiales y conexiones en su elaboración, así como su aspecto, que lo hacen más interesante y llamativo	Son utilizados diferentes materiales, se exponen las ideas de forma original, se nota una inversión de tiempo e imaginación	Contiene muy pocos elementos de conexión, su diseño es interesante, pero carece de un poco de originalidad	No contiene elementos de conexión o estos son casi nulos	Los términos no tienen ninguna relación con el tema, por lo que el mapa pierde su creatividad y relación con este

✓ **Criterios de calificación:**

Para la calificación de la unidad de trabajo se integrarán los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

- 70% corresponderá a la valoración de los contenidos conceptuales y procedimentales.
- 30% corresponderá a la valoración de los contenidos actitudinales.

En la calificación numérica, de 1 a 10, el 80% será decisión del profesor (heteroevaluación), mientras que el 20% restante le corresponde a cada alumno (autoevaluación).

✓ **Criterios de recuperación:**

La recuperación se iniciará cuando se detecten dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin esperar a una calificación negativa por parte del alumno. Será necesario planificar actividades complementarias de refuerzo que incidan sobre aquellos aspectos más problemáticos, a fin de evitar posibles suspensos. No obstante, si estas actividades no consiguen su propósito, los alumnos que no hayan alcanzado los objetivos propuestos, ni desarrollado las competencias que se persiguen, habrán de presentar todas las actividades que se hayan realizado en el transcurso de la unidad de trabajo, amén de algunos trabajos más relativos a los objetivos no superados, en los casos que se estime



necesario. En el caso de que haya varios alumnos en esta situación, las tareas se llevarán a cabo en grupos cooperativos.

## **9) DESARROLLO DE LAS SESIONES SEGÚN LA TEMPORALIZACIÓN**

### **1ª Sesión:**

- Como introducción al tema y con el objeto de realizar una evaluación de los conocimientos previos, llevaremos a cabo una dinámica de grupo, utilizando la técnica “brainstorming”, en la cual se plantearán a los alumnos una serie de cuestiones relativas al contenido de la unidad. Por ejemplo: ¿Cuándo se extingue un contrato de trabajo?, ¿Puede el empresario despedir a un trabajador cuando le apetezca?, ¿Qué podemos hacer en caso de ser despedidos?...
- Se proyectarán tres videos cortos que versan sobre la cuestión del despido, los cuales se utilizarán para plantear un debate acerca de la problemática existente en España en esta materia. Los vídeos elegidos son los siguientes:
  - Visión 7: Crisis en España. Iberia anunció 3800 despidos (2:20)
  - SLQH: Show musical de Miki Nadal (2:24)
  - Peter Griffin y los despidos de Telefónica (1:46)
- Finalmente, dedicaremos la parte final de la sesión al comienzo de las explicaciones teóricas, para lo cual nos ayudaremos de una presentación en Power Point (se adjunta en el Anexo I).
- Como tarea escolar para casa, los alumnos deberán recopilar noticias de prensa actuales relativas a la extinción de contratos de trabajo.

### **2ª Sesión:**

- Continuaremos la explicación teórica de los contenidos que forman la unidad de trabajo, mediante una clase magistral.
- Como tarea para casa, entregaremos una serie de supuestos prácticos (se adjuntan en el Anexo I) relativos, principalmente, al cálculo de finiquitos e indemnizaciones por despido. Dichos ejercicios deberán ser resueltos por los alumnos para su posterior corrección y entrega en la siguiente sesión.

- Asimismo, informaremos a los equipos de base de las pautas a seguir en la elaboración del trabajo sobre el despido colectivo e instaremos a los alumnos el cumplimiento individual de las siguientes actividades, las cuales se entregarán en la última sesión:
  - Confección de un cuadro-resumen de indemnizaciones por extinción de la relación laboral, indicando para cada causa de extinción:
    - Indemnización correspondiente (si procede); diferenciando antes y después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
    - Derecho o no a la prestación por desempleo
  - Elaboración, por parte de los alumnos, de un mapa conceptual que sintetice todas las cuestiones tratadas en esta unidad de trabajo.

### **3ª Sesión:**

- Corrección de los supuestos prácticos relativos al cálculo de finiquitos e indemnizaciones. En cada ejercicio saldrá un alumno a la pizarra y, cuando finalice el resto de alumnos indicarán si los pasos que ha seguido para su realización han sido los adecuados, señalando la solución correcta, en su caso. De este modo, se pretende que los alumnos pierdan el miedo a equivocarse en público y que lo vean como una manera de incidir en el aprendizaje cooperativo.
- Lectura y análisis de sentencias relacionadas con la calificación de los despidos como nulos, improcedentes o procedentes (se adjuntan en el Anexo I).

### **4ª y 5ª Sesión:**

- Estas dos sesiones se destinarán para avanzar en la realización del trabajo en grupo sobre el despido colectivo. El profesor observará el funcionamiento de los distintos equipos de base, el proceso de aprendizaje cooperativo y orientará a los grupos en aquellos problemas o dudas que puedan surgir.

### **6ª Sesión:**

- Proyección de la película “Los lunes al sol”, de Fernando León de Aranoa.

## **7ª Sesión:**

- Finalizaremos el visionado de la película.
- Plantearemos una serie de cuestiones sobre la misma, entregando las respuestas al término de la sesión:
  - ¿Qué problemas sociales se abordan en la película?
  - ¿Qué tipo de despido sufren los protagonistas de la película?
  - ¿Qué sensaciones has experimentado durante el visionado de la película?
  - ¿Qué efectos personales tiene la regulación de empleo?
  - ¿Crees que el problema de este grupo de personas es simplemente económico?
  - Si fueses un protagonista de la película (elige uno), busca una escena en que te comportarías de modo diferente y narra cómo podría cambiar la historia de ese personaje al comportarse como tú sugieres.
  - Escribe 5 adjetivos con los que calificarías la película.

## **8ª Sesión:**

- Presentación y defensa oral de los trabajos sobre el despido colectivo. Cada grupo dispondrá de 15 minutos, tras los cuales, tanto el profesor como el resto de grupos podrán suscitar alguna cuestión que estimen oportuna.
- Recogida de los mapas conceptuales y de los cuadros-resumen.
- Entrega a los alumnos de las rubricas de autoevaluación y evaluación del proceso de enseñanza.

## 10) ANEXO I: ACTIVIDADES Y MATERIAL

### ✓ Supuestos prácticos:

1. Imagina que estás trabajando desde el día 30 de noviembre en GRUPO LENDA, con un contrato eventual por circunstancias de la producción. Tu salario es de 700 € mensuales y tienes derecho a dos pagas extraordinarias del mismo importe. El jefe te ha comunicado que no te iba a renovar el contrato a partir del día 30 de mayo y te ha presentado un finiquito por importe total de 540 €. ¿Deberías firmarlo? Calcula la cantidad que te corresponde, detallando los diferentes conceptos: indemnización, parte proporcional de las pagas extraordinarias, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas y salarios del mes.
  
2. Ahora vamos a suponer que después de llevar 10 años trabajando en la empresa anterior, el día 15 de marzo de 2012 tu jefe te despide, alegando que has faltado injustificadamente al trabajo durante varios días. Explica de qué tipo de despido se trata.
  - ¿Cuáles son las formalidades que se deben cumplir en este tipo de despido?
  - ¿Qué debes hacer si no estás conforme con el despido?
  - Calcula la indemnización que te correspondería si el juez calificara el despido como improcedente.
  
3. Alejandro trabaja como cajero en un banco desde el día 10 de octubre de 2007, con un sueldo mensual de 1200 € y dos pagas extraordinarias de 1000 €. La empresa le ha comunicado por escrito que el próximo mes ya no le necesitan porque van a instalar cajeros automáticos. Explica que derechos tiene Alejandro. ¿De qué tipo de despido se trata? Calcula la indemnización que le corresponde.
  
4. La empresa CYM YAÑEZ, S.A. comunica a tu amigo Ismael García la finalización de su contrato de interinidad el día 18 de junio de 2012 y le pide que firme el finiquito que asciende a un total de 845 €. Ayúdale a calcular su finiquito sabiendo que lleva en la empresa desde el día 18 de

junio de 2011, cobra 820 € mensuales y tiene dos pagas extraordinarias de 700 €. Si está de acuerdo con la cantidad, ¿debe firmar el finiquito? ¿Y si no está conforme con el despido?

✓ **Jurisprudencia utilizada:**

**Sentencia nº 138/2012 de TSJ Castilla y León, Sala de lo Social (Burgos), 1 de Marzo de 2012 (lex nova online)**

**RESUMEN:**

Se desestima el recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos de fecha 18 de Octubre de 2011, en autos número 639/2011, que calificaba el despido objetivo por causas económicas improcedente por falta de prueba. La empresa se limitó a presentar determinados datos económicos y contables, que tampoco demuestran la situación de crisis real, mantenida y con entidad suficiente, ya que las pérdidas alegadas no resultan relevantes en atención al volumen de negocio de la empresa.

**Sentencia nº 549/2010 de TSJ Castilla y León, Sala de lo Social (Burgos), 30 de septiembre de 2010 (lex nova online)**

**RESUMEN:**

Se confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Segovia de fecha 30 de Abril de 2010, en autos número 983/09, que calificaba el despido disciplinario de D. Alexis procedente, debido a transgresión de la buena fe contractual, ya que prestó servicios en otra empresa estando en situación de baja por incapacidad temporal.

**Sentencia nº 636/2010 de TSJ Castilla y León, Sala de lo Social (Burgos), 3 de noviembre de 2010 (lex nova online)**

**RESUMEN:**

Se estima el recurso de Suplicación interpuesto por el trabajador D. Jose Enrique frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Burgos con fecha 3 de Septiembre de 2010, Autos 603/2010, que desestimo la demanda sobre despido objetivo formulada por el recurrente contra Wurth España SA, declarando el despido objetivo del trabajador nulo, por exceder el máximo legal previsto en el art. 51 del E.T, condenando a la empresa a readmitir al trabajador en las mismas condiciones y efectos, así como abonarle los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución.

✓ Presentación Power Point:

## EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Susan, realmente no sé que haríamos sin Ud.,  
pero desde mañana  
lo averiguaremos.



### ¿qué es la extinción de la relación laboral?

- Es cuando el contrato llega a su fin.
- Pone punto y final a la relación jurídica que vincula a trabajador y empresario.
- Supone que el contrato deja de existir, cesando definitivamente las obligaciones entre las partes: trabajar y remunerar el trabajo

---

## CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Extinción por voluntad conjunta de las partes
  - Extinción por desaparición o incapacidad de las partes
  - Extinción por decisión unilateral del trabajador
  - Extinción por voluntad del empresario; el despido
- 

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES

- EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO (art. 49.1 a ET)
    - Las partes acuerdan en cualquier momento dejar sin efecto la relación obligacional que preexiste
    - No necesaria forma → habitualmente FINIQUITO
    - ¿Presencia de representante legal de los trabajadores?
    - Indemnización sólo si se pacta
-

---

## **EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES**

- **EXTINCIÓN POR CAUSAS CONSIGNADAS EN EL CONTRATO (art. 49.1 b) ET)**
    - No derecho a indemnización, salvo pacto
    - Se trata de condiciones resolutorias:
      - Consignadas en el contrato
      - Válidas: no contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público, posibles
    - Si abuso de derecho, o renuncia de derechos del trabajador: nulidad
    - Necesaria denuncia de la parte que intente hacerla valer
- 

---

## **EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES**

- **CONCLUSIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO (art. 49.1 c ET)**
    - Extinción por llegada de término resolutorio previsto por las partes
    - Causa típica de extinción de los contratos temporales
    - Necesaria denuncia por cualquiera de las partes
    - Preaviso 15 días: si el contrato tiene una duración superior a 1 año
    - Derecho a percibir indemnización
-



---

## EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES

- **MUERTE, GRAN INVALIDEZ, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR**

Muerte del trabajador (art. 49.1 e ET)

- Extinción automática del contrato (carácter personalísimo)
- ¿Tienen derecho los herederos a percibir una indemnización?

Incapacidad permanente (art. 49.1 e ET)

- Procedimiento de evaluación de la incapacidad laboral
  - Pactos de recolocación: por convenio colectivo o por acuerdo individual
- 

---

## EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES

- **EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR (art. 49.1 f ET)**

- Carácter voluntario
  - Derecho del trabajador (puede ejercitarlo si cumple las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan)
  - ¿Cabe un PACTO al respecto entre trabajador y empresario?
  - ¿Es posible establecer en convenio colectivo una edad forzosa de jubilación?
-

---

## **EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES**

- **EXTINCIÓN POR MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO (art. 49.1 g ET)**
  - Para que se produzca la extinción: cesación sin sucesión del negocio o actividad
  - Derecho al abono de una cantidad equivalente a 1 mes de salario
- 

---

## **EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES**

- **EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA EMPRESARIAL (art. 49.1 g ET)**
  - Extinción del contrato por desaparición de la personalidad jurídica del contratante
  - Trámites del despido colectivo (art. 51 ET)
  - Caso de declaración de concurso: procedimiento extintivo regulado en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal
-

---

## EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR

- **DIMISIÓN (art. 49.1 d ET)**
    - Voluntad de poner fin a la relación de trabajo, sin invocar una causa
    - Libre salvo pacto de permanencia (escrito/máximo 2 años. Si incumple: indemnización)
    - **PREAVISO:**
      - Plazo: el que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar
      - La ausencia de preaviso puede dar lugar indemnización de daños y perjuicios al empresario.
- 

---

## EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR

- **ABANDONO**
    - Sin causa / Sin preaviso
    - Acto voluntario y unilateral del trabajador ➡ incumplimiento
    - Extingue el contrato de trabajo sin derecho a indemnización a favor del trabajador
    - El trabajador responde de los daños y perjuicios ocasionados al empresario. En convenio colectivo pueden establecerse sanciones por omisión del deber de preaviso.
-

---

## **EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR**

- **DECISIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO (art. 49.1 m ET)**
    - No es dimisión (existe causa)
    - Ni abandono (lo comunica a la empresa)
    - Acreditación de la situación de violencia: orden de protección, informe del Ministerio Fiscal)
    - No se exige preaviso
    - Carácter constitutivo de la decisión de la trabajadora
- 

---

## **EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR**

- **EXTINCIÓN CAUSAL POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO (art. 50 ET)**
    - Relación con la causa extintiva prevista en el art. 49.1 j ET “por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”
    - El trabajador puede solicitar la extinción judicial del contrato de trabajo en los supuestos previstos legalmente
    - El trabajador sigue prestando servicios hasta que se dicte sentencia estimatoria. ¿En todo caso?
-

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO DISCIPLINARIO**

#### ■ Causas que motivan el despido (art. 54 ET):

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
  - Indisciplina o desobediencia.
  - Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
  - El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- 

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO DISCIPLINARIO**

#### ■ Procedimiento:

- Plazo para llevar a cabo el despido: 60 días siguientes a la fecha del conocimiento del incumplimiento del trabajador, en todo caso, dentro de los 6 meses de haberse cometido
  - El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador
  - Apertura de expediente contradictorio (representante legal o delegado sindical)
  - Audiencia previa a los delegados sindicales en caso de afiliación a un sindicato
  - El empresario procederá a liquidar las retribuciones pendientes del trabajador y a la confección de un recibo finiquito.
-

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO DISCIPLINARIO**

#### ■ Impugnación:

- Si no está conforme con la decisión del empresario, deberá interponer Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación en el plazo de 20 días desde la fecha de notificación de la carta de despido
- Si la mediación del SMAC no obtuviera éxito, podrá interponer demanda ante el Juzgado de lo Social. La sentencia calificará el despido como:

**Procedente**

**Improcedente**

**Nulo**

---

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS**

- El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:
    - Ineptitud del trabajador
    - Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo
    - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del ET
    - Faltas de asistencia al trabajo
    - Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.
-

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS**

#### ■ Procedimiento:

- Notificación por escrito al trabajador, expresando la causa
  - Plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato
  - Poner a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio en el momento de la notificación del despido y con un máximo de 12 mensualidades
  - Dar al trabajador una licencia de 6 horas a la semana, durante el período de preaviso sin pérdida de retribución, con objeto de buscar nuevo empleos
- 

---

## EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

### ○ **DESPIDO POR FUERZA MAYOR**

- Hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.)
  - La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral
  - Derecho a una indemnización correspondiente a 20 días de salario por cada año trabajado con máximo de 12 mensualidades.
-