

**Propuesta educativa del módulo profesional de Formación y
Orientación Laboral para el ciclo formativo de Grado
Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración.**

(Bloque temático: derechos colectivos de los trabajadores)



**Máster en Profesor de ESO y Bachillerato, Formación Profesional y
Enseñanzas de Idiomas**

Especialidad: Formación y Orientación Laboral

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Autor: José M. Rodríguez Casado

Tutora: D^a Milagros Alonso Bravo

Universidad de Valladolid

Curso 2019/2020

Índice

Resumen/ Abstract	4
Palabras clave/ Key words	4
I. Introducción	5
II. Contexto	6
II.I. Normativa y estructura curricular	6
II.II. El centro escolar	9
II.III. El Departamento de FOL	12
II.IV. El ciclo formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración y su alumnado.	13
III. El módulo de Formación y Orientación Laboral	14
III.I. Objetivos generales del Grado Superior de Ilustración	14
III.II El módulo de Formación y Orientación Laboral: objetivos, competencias y criterios de evaluación.	16
IV. Los derechos colectivos de los trabajadores. Justificación.	22
V. Programación. Las 15 unidades de trabajo y su desarrollo en el aula.	24
V.I. UT 1. La historia de las relaciones laborales.	27
V.II. UT 2. La formación histórica del derecho del trabajo.	28
V.III. UT 3. Las fuentes del derecho del trabajo.	30
V.IV. UT 4. La negociación colectiva.	31
V.V. UT 5. El convenio colectivo.	33
V.VI. UT 6. Los sindicatos.	34
V.VII. UT 7. El derecho de libertad sindical.	36
V.VIII. UT 8. La representación sindical de los trabajadores.	37
V.IX. UT 9. La representación unitaria de los trabajadores.	38
V.X. UT 10. Proceso de elección de los representantes unitarios de los	40

trabajadores.

V.XI. UT 11. El derecho de reunión.	41
V.XII. UT 12. Medidas de conflicto colectivo (1): La huelga.	42
V.XIII. UT 13. Medidas de conflicto colectivo (2): El cierre patronal.	44
V.XIV. UT 14. La representación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	45
V.XV. UT 15. Artes gráficas, ilustración y derechos colectivos de los trabajadores.	46
VI. Criterios de evaluación, calificación y recuperación.	48
VII. Decisiones metodológicas y didácticas.	52
VIII. Recursos didácticos. Los recursos TIC.	53
IX. Atención a la diversidad.	55
X. Actividades complementarias, extraescolares y promoción artística.	56
XI. Medidas para estimular interés y hábito de lectura y capacidad para expresarse en público y por escrito.	57
XII. Procedimientos de evaluación de la programación didáctica y sus indicadores logro.	58
XIII. Conclusiones.	59
XIV. Recursos. Bibliografía.	62
Anexo I.	
Anexo II.	

Resumen/Abstract

Este Trabajo de Fin de Máster se basa en una propuesta educativa de programación para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico en Artes Plásticas y Diseño en Ilustración. La propuesta se articula a través de 15 unidades de trabajo diseñadas tomando el presente curso.

El bloque temático que se desarrolla es el de los derechos colectivos de los trabajadores. La unidad de trabajo que se aborda en su totalidad es la dedicada al derecho a la huelga.

This Master's Dissertation is based on an educational proposal for syllabus of Superior Vocational Training Cycle in Plastic Arts and Illustration Design. The proposal is articulated through 15 work units designed taking this course.

The thematic block developed is that of the Collective Rights of Workers. The work unit that is addressed in its entirety is the one dedicated to The Right to Strike.

Palabras clave/Key words

Enseñanzas Artísticas Profesionales/ Higher Art Studies

Formación y Orientación Laboral/ Training and Career Counseling

Derechos colectivos de los trabajadores/ Collective Rights of Workers

Representación de los trabajadores/ Employee representation

Sindicato/ Trade Union

Huelga/ Strike

I. Introducción

El Trabajo de Fin de Máster (TFM) representa la cumbre de un proceso de aprendizaje destinado a la adquisición de una determinada serie de capacidades y competencias. En nuestro caso se trata de aquellas que resultan imprescindibles para desarrollar la profesión docente.

Las competencias generales y específicas que a estas alturas debemos ser capaces de desplegar se encuentran codificadas en el Proyecto/Guía docente de la asignatura del TFM. Entre ellas están el conocimiento de los contenidos; la planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de enseñanza; la búsqueda y obtención de información, a través de diferentes soportes, para procesarla y transformarla en conocimiento, en la direccionalidad preestablecida por la normativa educativa como estructura que acoge todo proceso de enseñanza reglado, es decir, para dar concreción material al currículo.

Dado el abanico de posibilidades que nos abre el Proyecto/Guía, se ha optado por la implementación de una propuesta educativa que va incluir la programación de un determinado bloque a impartir dentro de nuestra especialidad, esto es, el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Tal como el Proyecto/Guía indica, esta propuesta educativa arranca con una prospección del terreno en que se va a desplegar, haciendo un reconocimiento introductorio del contexto educativo, continúa con el diseño y desarrollo de una programación didáctica completa (referente a un bloque) que atiende a un nivel concreto del ámbito de las Enseñanzas Artísticas Profesionales y en el avance de la propia programación va tomando cuerpo la lógica de la propuesta de innovación en que se inspira este trabajo y que encuentra su solución en la unidad didáctica que al final se presenta.

Se ha escogido la realización de una propuesta educativa de FOL para el ciclo formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración y el bloque temático seleccionado es el de los derechos colectivos de los trabajadores.

II. Contexto

II.I Normativa y estructura curricular

Si hubiéramos de organizar el título de Grado Superior de Técnico en Artes Plásticas y Diseño en Ilustración desde el punto de vista curricular, y atendiendo a la normativa, la estructura del mismo se expondría cómo una escalera en donde cada escalón representa un nivel cualitativo diferente que, de arriba abajo quedaría representada como sigue.

En primer lugar tenemos la normativa de la Unión Europea (UE). La UE ha generado un marco de reconocimiento multilateral de las cualificaciones profesionales, de modo que éstas sean válidas en cualquier parte del territorio de la propia Unión, con independencia del lugar en que éstas se hayan obtenido. Para definir el lugar que tal o cual cualificación profesional debe compararse con sus equivalentes recurriendo a la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005, reconocimiento de las cualificaciones profesionales. A su vez, ésta norma ha sido modificado mediante la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013 y Reglamento nº 1024/2012 sobre cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento "IMI").

En segundo lugar, atendiendo a la legislación de ámbito estatal, en España hemos de partir de la Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo (LOE). La LOE define como enseñanzas artísticas aquellas que "tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño" (art. 45.1). Hay diversos tipos de enseñanzas artísticas y nuestra titulación se encuentra entre las enseñanzas artísticas profesionales, dentro de los grados medio y superior de artes plásticas y diseño (art. 45.2.b). En esencia, estas enseñanzas, de carácter profesional, siguen una estructura similar a las de Formación Profesional. Sin embargo, su carácter artístico les otorga una serie de particularidades que les

son propias, por lo que su desarrollo se encuentra desgajado del resto del cuerpo central de la educación para la cualificación profesional. Actualmente se encuentra en trámite el Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la LOE 2/2006 de 3 de mayo (LOMLOE), en cuyos planes no está, al menos en su borrador inicial, realizar modificaciones sustantivas en lo que se refiere a las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño (más allá de la previsión de que su finalización permita a los alumnos obtener el título de Bachiller en la modalidad de arte).

Si hemos dicho que esta titulación tiene su particular encaje en el sistema educativo, el mismo está articulado por el Real Decreto 596/2007 de 4 de mayo de ordenación general de las enseñanzas profesionales y artísticas. En el mismo, y en lo que nos afecta desde el punto de vista del módulo de FOL, se indica que los “ciclos formativos incluirán un módulo específico dirigido a conocer los aspectos organizativos, económicos y de legislación básica que inciden en el ejercicio profesional, en las relaciones laborales” (art. 10), así como deberán integrar los “contenidos que se consideren necesarios para una eficaz prevención de los riesgos laborales derivados del ejercicio profesional correspondiente” (art. 11). Muestra del vínculo existente entre las diferentes ramas educativas de la capacitación profesional es el paralelismo entre este punto y el artículo 23 del Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio de ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo, dedicado, igualmente, al módulo profesional de FOL.

Siguiendo en la escala estatal, aunque acercándonos a los aspectos específicos de nuestra titulación, tenemos en el Real Decreto 1433/2012 de 11 de Octubre por el que se establece el título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración perteneciente a la familia profesional artística de Comunicación Gráfica y Audiovisual y se aprueban las correspondientes enseñanzas mínimas. En esta norma se establecen los objetivos, contenidos y criterios de evaluación de la titulación. De nuevo, concentrándonos en el módulo de FOL y, particularmente en referencia al bloque temático que vertebra este TFM, aquellos serían: entre los objetivos, “analizar e interpretar el marco legal del trabajo y conocer los derechos y obligaciones que se derivan

de las relaciones laborales”; entre los contenidos “el marco jurídico de las relaciones laborales. Estatuto de los trabajadores y regulación específica. Prestaciones de la Seguridad Social y desempleo; y entre los criterios de evaluación, la capacidad del alumnado para “analizar la legislación y normativa vigente de aplicación al mundo laboral y a la regulación empresarial en la que se integra esta especialidad profesional”.

Si descendemos en la escalera curricular, en tercer lugar tenemos el ámbito autonómico, donde rige el DECRETO 31/2013, de 11 de julio, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración en la Comunidad de Castilla y León y se regula su prueba de acceso.

Avanzando al cuarto lugar, nos encontramos ya en el terreno concreto del centro educativo, que en nuestro caso se corresponde con la Escuela de Arte y Conservación y Restauración de Bienes Culturales de Valladolid. La Programación General Anual es aquí la que define el criterio a seguir desde el punto de vista curricular.

Dentro del centro educativo, en quinto lugar, hemos de remitirnos al Departamento de FOL, que tiene la labor de planificar la Programación Anual del ciclo formativo.

En sexto lugar tenemos la concreción de la Programación de FOL, enfocada ya a su ejecución en el aula y para los alumnos del ciclo formativo.

Por otra parte, no puede obviarse que toda esta estructura que siguen los diversos niveles curriculares atiende a una lógica superior, que tiene su clave de bóveda en la Constitución Española como norma suprema del actual régimen del Estado. Así, el artículo 27 de la carta magna declara como derecho fundamental el derecho a la educación y en el 149.1.30 indica que el Estado tiene competencia exclusiva para la “regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia”. Así mismo, a nivel autonómico debe tenerse en cuenta el Estatuto de

Autonomía de Castilla y León, que en su artículo 73 recoge las competencias en materia de educación, en cuyo primer apartado nos dice que “corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal”.

Además, cabe hacer referencia a la llamada Agenda 2030, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas en 2015 y que recoge hasta 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Algunos de los mismos tienen una relación directa con la formación y orientación laboral: el objetivo 4 se refiere a la educación de calidad, el objetivo 8 al trabajo decente y crecimiento económico y el objetivo 9 a la industria, innovación e infraestructura. Si bien estos objetivos no son, por sí mismos, generadores de normas legales, su finalidad es que sirvan de inspiración al legislador en particular y a la sociedad en general, por lo que no pueden dejar de ser tenidos en cuenta al abordar una programación y sus unidades de trabajo.

II.II El centro escolar

El centro escolar sobre el que proyectamos este TFM es la mencionada Escuela de Arte y Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de Valladolid (EAVA), un centro público de régimen especial que se rige por el DECRETO 65/2005, de 15 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros que imparten Enseñanzas Escolares de Régimen Especial.

En tanto Escuela de Arte se rige internamente por dos órdenes educativas de nivel autonómico:

- La ORDEN EDU/1186/2005, de 21 de septiembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de las escuelas de arte de Castilla y León.
- La ORDEN EDU/898/2009, de 21 de abril, por la que se modifica la Orden EDU/1186/2005, de 21 de septiembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de las escuelas de arte de Castilla y León.

La actividad del centro también debe atenerse al REAL DECRETO 303/2010, de 15 de marzo, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que imparten enseñanzas artísticas reguladas en la ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

La EAVA es la única Escuela de Arte de la provincia de Valladolid, por lo que su radio de acción se extiende más allá del término municipal, teniendo alumnos procedentes de distintas localidades del territorio provincial. La Escuela se sitúa en el corazón de la capital, en la calle Leopoldo Cano nº 20, junto al Teatro Calderón y muy próxima a la Catedral, la Plaza Mayor y la Plaza de San Pablo. En el centro se imparten tres tipos de enseñanzas regladas: los Ciclos Formativos de Grado Superior de Ilustración, de Gráfica Publicitaria, de Técnicas Escultóricas, de Escultura aplicada al Espectáculo y de Proyectos y Dirección de Obras de Decoración; las Enseñanzas Artísticas Superiores, de Conservación y Restauración de Bienes Culturales, y que tienen el mismo nivel académico que un título de Grado universitario; y el Bachillerato de Arte, tanto de primer como de segundo curso.

La Escuela cuenta con una dilatada trayectoria vinculada a la ciudad, pues para encontrar sus antecedentes directos hay que remontarse a la Real Academia de Bellas Artes de Valladolid, que nació el 28 de Octubre de 1779. Por este espacio educativo han pasado generaciones de estudiantes a lo largo de casi tres siglos.

Esta institución educativa es dependiente de la Consejería de la Junta de Castilla y León, aunque mantiene relaciones con otras administraciones e instituciones, como el Ayuntamiento de Valladolid o la Cámara de Comercio. También se relaciona con particulares, ya que en la Escuela se realizan reparaciones de obras de arte con fines educativos, que son cedidas temporalmente por individuos o asociaciones.

Al ofertar tres tipos de enseñanzas, la Escuela de Arte se organiza en función de dos tipos de horarios: el matutino y el vespertino, es decir, de 8 de la mañana a 21 horas de la tarde. Actualmente la Escuela tiene una sede de carácter temporal y ha aumentado su oferta educativa, por lo que existe cierto

desequilibrio entre la capacidad espacial y el número real de gente. Por ejemplo, no existen despachos específicos para los departamentos, sino una pequeña sala de profesores donde puede resultar complicado trabajar. No obstante el centro está organizado de forma que las aulas se dividen entre “prácticas” y “teóricas” y hay diferentes talleres como el de forja y el de carpintería, así como un aula de informática.

Un alto porcentaje de estudiantes que forman parte del centro educativo son mayores de edad y provienen de entornos sociales muy diferentes, pues los alumnos no sólo provienen de la ciudad, sino también del medio rural, de pequeñas y medianas localidades distribuidas por la provincia. El alumnado de la Escuela es muy heterogéneo, lo que asegura una atmósfera de diversidad cultural y proporciona un clima de convivencia particularmente positivo. En el día a día se relacionan estudiantes de Bachillerato con alumnos de enseñanzas superiores y profesionales, cada uno de ellos con edades, motivaciones y realidades sociales muy distintas. La pluralidad constituye el hecho diferencial que define a la Escuela, condicionando significativamente la programación de las actividades que se llevan a cabo dentro y fuera del aula.

Los tipos de enseñanza que se imparten en la Escuela de Arte tienen la característica de ser completamente vocacionales. Según los documentos internos del centro ésta es la razón por la cual los índices de infracciones son tan bajos. El entorno escolar, originado a través del tejido social labrado por un alumnado muy dispar, en donde el profesorado también participa como agente educativo, es vastamente distinto al de un instituto de secundaria. El arquetipo de alumno que accede a este tipo de estudios está motivado por sus propias aptitudes artísticas y es de su interés desarrollar esta capacidad en alguna de las vertientes que conforman la oferta educativa. Los adolescentes que optan por la modalidad de Bachillerato de Artes adquieren una preparación especializada que les permite acceder a una educación superior. Por su parte, los alumnos que entran a los Ciclos Superiores son, en su mayoría, estudiantes que han acabado ciclos formativos y desean aumentar su formación o directamente capacitarse para desarrollar una profesión.

Los estudios artísticos aumentan el entusiasmo de los alumnos, incrementan la percepción del entorno y generan una flexibilidad de pensamiento. Al ser elegidas por afición, este tipo de enseñanza enriquece en el estudiante su seguridad y autonomía, estimulando las habilidades cognitivas al ofrecer distintas formas de comunicación. El arte brinda la oportunidad de explorar la imaginación, capacitando un mejor desenvolvimiento en el ámbito social, e igualmente, al promover el trabajo en equipo, ayuda a crear un clima positivo entre los actores de la institución educativa. La educación artística desarrolla la tolerancia y la empatía, pivotes clave del cambio social al que deben aspirar las nuevas generaciones, de ellos depende, en gran medida, el futuro de nuestras sociedades.

II.III El Departamento de FOL

Como se ha podido comprobar, en este centro de régimen especial se imparten hasta cinco ciclos formativos de grado superior. En el segundo curso de Ilustración hay dos grupos, dado el alto número de alumnos matriculados, de modo que el grupo A acude al centro en horario matutino, mientras que el grupo B lo hace durante la tarde. En todos estos ciclos debe impartirse el módulo de FOL: mientras en Ilustración, Gráfica Publicitaria y Proyectos y Dirección de Obras de Decoración el módulo divide su cómputo total de horas lectivas (112 en los dos primeros; 100 en el último) en los dos cursos del ciclo; en Técnicas Escultóricas y Escultura Aplicada al Espectáculo, el módulo de FOL (72 horas lectivas) se imparte sólo en el segundo curso.

Dada la distribución de horas, existe un Departamento de FOL compuesto únicamente por 2 profesores que tienen que atender a un total de 9 grupos distintos. El Departamento se encarga, entre otras cuestiones, de aprobar la Programación del módulo de FOL, así como deben realizar las pertinentes gestiones para que los alumnos de segundo curso puedan realizar el módulo de “Prácticas en empresas, estudios o talleres”, imprescindible para que el alumnado obtenga la titulación que demuestra su capacitación profesional. También debe valorar la oportunidad de las diferentes actividades complementarias, en función de las necesidades y posibilidades del módulo, del ciclo y del centro.

II. IV. El ciclo formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración y su alumnado.

El currículo del ciclo formativo de Grado Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración viene a ser establecido por el DECRETO 31/2013, de 11 de julio, que antes ya hemos podido mencionar. Pertenece a la familia profesional de Comunicación Gráfica y Audiovisual, al igual que el de Gráfica Publicitaria que también se imparte en la EAVA.

El ciclo tiene 2000 horas, 1840 lectivas y 160 de prácticas en empresa, que se expresan en un total de 120 créditos. De todas estas horas el módulo de FOL ocupa en conjunto 112 horas lectivas (7 créditos), cuya distribución es desigual a lo largo del ciclo: en el primer curso son 2 horas semanales durante 32 semanas (64 horas), mientras que en el segundo curso son 2 horas semanales durante 24 semanas (48 horas). Nuestra propuesta educativa va a abarcar una parte considerable de las horas designadas para el primer curso.

En cuanto a los alumnos, ya se ha hablado de la heterogeneidad del alumnado que acude a la EAVA. En el caso del Primer curso de Ilustración, con el cual vamos a trabajar, contamos con 20 alumnos, todos ellos entre edades que van de los 18 a los 25 años. Un sintético análisis de este alumnado nos dice que el 60% de los alumnos procede de familias formadas por trabajadores por cuenta ajena; un 20% indica que sus padres son funcionarios y el 20% restante son autónomos. El 65% de los alumnos ha trabajado en alguna ocasión y el 20% está actualmente trabajando mediante contratos laborales de carácter temporal. En otro registro, el 70% son mujeres y el 30% son varones. Todos los alumnos tienen el título de Bachiller, uno de ellos cuenta con un grado universitario y otros dos compaginan estos estudios con un grado en la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Todos han cursado bachillerato en centros públicos de Castilla y León, el 80% en la provincia de Valladolid y el 20% restante en Palencia o Zamora. Por otra parte, el 85% de los alumnos es de origen español, mientras que hay dos alumnos que, aunque con nacionalidad española, son de origen colombiano y marroquí, respectivamente. Además hay una alumna comunitaria, ciudadana de Rumanía. Dos alumnos tienen que recorrer a diario el trayecto entre Palencia y

Valladolid, el resto viven en Valladolid o en pueblos cercanos, recurriendo, igualmente, al transporte público para acudir a clase.

III. El módulo de Formación y Orientación Laboral

III.I Objetivos generales del Grado Superior de Ilustración

El currículo de este ciclo formativo tiene como objetivo básico “atender a las actuales necesidades de formación de técnicos superiores como ilustradores especialistas en la creación y realización de ilustraciones en el ámbito editorial, del diseño, de la publicidad, la ciencia y la tecnología y en el ámbito de la comunicación gráfica y audiovisual, y aunar el conocimiento de materiales, procedimientos técnicos y nuevas tecnologías con la cultura y la sensibilidad artística”. Además de proporcionar la pertinente formación técnica y artística, es finalidad de las enseñanzas que en él se imparten el “facilitar información acerca de los aspectos organizativos, económicos, jurídicos y de seguridad que inciden en el ejercicio profesional, en las relaciones laborales...” (art. 2).

Al concretar la programación del módulo FOL debemos tener en cuenta el conjunto del ciclo, ver cómo los objetivos y contenidos de los distintos módulos se condicionan mutuamente. Por ello, antes de destacar los elementos particulares de nuestro módulo, hemos de comprobar la carga lectiva del ciclo tomada en su conjunto.

<u>Módulo</u>	<u>Horas semanales</u>			<u>Horas totales</u>	<u>ECTS totales</u>
	1º curso	2º curso			
	32 semanas	24 semanas	8 semanas		
Fundamentos de la representación y la expresión visual	2	2	-	112	7

Teoría de la imagen	2	-	-	64	4
Medios informáticos	4	2	-	176	11
Fotografía	-	4	-	96	6
Historia de la ilustración	2	2	-	112	7
Dibujo aplicado a la ilustración	4	2	-	176	11
Representación espacial aplicada	2	2	-	112	7
Técnicas de expresión gráfica	2	2	-	112	7
Producción gráfica industrial	-	4	-	96	6
Técnicas gráficas tradicionales	4	-	-	128	8
Teoría y práctica de la animación de imágenes	-	2	-	48	3
Proyectos de ilustración	4	4	-	224	14
Proyecto integrado (Prácticas)	-	-	20	160	10
FORMACIÓN y ORIENTACIÓN LABORAL	2	2	-	112	7
Idioma extranjero	2	2	-	112	7
Total	30	30	20	1840	115

Esta panorámica nos da una justa medida del lugar que ocupa nuestro módulo en el ciclo, al menos desde el punto de vista cuantitativo.

III.II El módulo de Formación y Orientación Laboral: objetivos, competencias y criterios de evaluación

Los objetivos, competencias y criterios de evaluación del módulo se desarrollan como currículo en el DECRETO 31/2013, de 11 de julio de la Junta de Castilla y León, dando continuidad a las enseñanzas mínimas fijadas por el Real Decreto 1433/2012 de 11 de Octubre.

El Decreto indica cuatro objetivos:

1. Analizar e interpretar el marco legal del trabajo y conocer los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
2. Conocer los requisitos y condicionantes legales para organizar y gestionar una pequeña o mediana empresa, considerando los factores de producción, jurídicos, mercantiles y socio-laborales.
3. Identificar las distintas vías de acceso al mercado de trabajo y a la formación permanente, así como conocer los organismos institucionales, nacionales y comunitarios dedicados a estos fines.
4. Comprender y aplicar las normas sobre seguridad e higiene laboral y desarrollar sensibilidad hacia la protección al medio ambiente, como factores determinantes de la calidad de vida.

En función de estos objetivos, delimita los contenidos que deben servir como eje para cualquier programación:

1. El marco jurídico de las relaciones laborales. Estatuto de los trabajadores y regulación específica. Prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.

2. Sistemas de acceso al mundo laboral. El mercado de trabajo: estructura. Técnicas y organismos que facilitan la inserción laboral. Iniciativas para el trabajo por cuenta propia. La formación permanente
3. La empresa. Distintos modelos jurídicos de empresas y características. Organización, administración y gestión. Obligaciones jurídicas y fiscales.
4. Conceptos básicos de mercadotecnia. La organización de la producción, comercialización y distribución en la empresa. Métodos de análisis de costes y el control de la calidad.
5. El contrato. Modalidades de contrato de trabajo. Derechos y deberes derivados de la relación laboral. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
6. El empresario individual. Trámites para el inicio de la actividad empresarial. Presupuestos, tasaciones y facturación de trabajos.
7. Los derechos de propiedad intelectual e industrial. Registro de la propiedad intelectual. Entidades de gestión: copyright y copyleft. Propiedad industrial: los modelos y dibujos industriales y artísticos. Registro y procedimiento registral.
8. Los signos distintivos: marca, rótulo y nombre comercial. Transmisibilidad.
9. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo aplicables a la profesión.

Los objetivos y contenidos del módulo están relacionados con las competencias, definidas, desde un punto de vista general, por la Recomendación 2006/962/EC del Parlamento Europeo, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, que las define como la “combinación de conocimientos, capacidades, o destrezas, y actitudes adecuadas al contexto”. La misma Recomendación se centra en las denominadas “competencias clave” como “aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

El desarrollo de las competencias, por oposición a la mera aprehensión de conocimientos, implica los “tres saberes”: el “saber”, como conjunto de

conceptos, datos, hechos y teorías; el “saber hacer”, como relación de destrezas y habilidades; y el “saber ser” como las actitudes y valores que rigen y entrelazan a los anteriores.

Por su parte, el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, que desarrolla lo signado en La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), indica en su artículo 2 que “las competencias clave como las capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, con el fin de lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos. La competencia supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr la realización y desarrollo personal, ejercer la ciudadanía activa, conseguir la inclusión social y la incorporación a la vida adulta y al empleo de manera satisfactoria, y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.”

A su vez la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato, resalta la necesidad de adquirir las competencias clave como condición indispensable para lograr que la ciudadanía pueda alcanzar su pleno desarrollo individual, social y profesional. También se apunta a los nuevos enfoques en aprendizaje y evaluación que deben implicar cambios y transformaciones en la cultura organizativa escolar, integrando planteamientos metodológicos que agreguen innovación. Así, desde un aprendizaje fundado en las competencias (combinación de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes adecuadas al contexto), se estimula la autonomía e implicación del alumnado en su propio aprendizaje, así como su motivación por aprender. Esto, de nuevo, nos sitúa ante el saber, saber hacer y saber ser.

En el plano que nosotros nos situamos, que es el de las enseñanzas artísticas profesionales, las siete competencias clave que rigen para la educación primaria, secundaria y bachillerato (Comunicación lingüística; Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; Competencia digital; Aprender a aprender; Competencias sociales y cívicas; Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor; Conciencia y expresiones culturales) se expresan de un modo diferente, en función de las características propias de estas enseñanzas. Así, el artículo 1 del Real Decreto 596/2007 indica que “las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño del sistema educativo comprenden el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones relacionadas con el ámbito del diseño, las artes aplicadas y los oficios artísticos, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, así como para la actualización y ampliación de las competencias profesionales y personales a lo largo de la vida”.

En el artículo 5 el Real Decreto 596/2007 indica que el perfil profesional “incluirlá la competencia general del título, las competencias profesionales que lo constituyen y, en su caso, las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que pudieran estar incluidas en el título.” Tal descripción nos remite al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Real Decreto 1128/2003 de 5 de septiembre), que articula las cualificaciones profesionales en función de las competencias profesionales, es decir, de los conocimientos y capacidades que permiten ejercer la actividad profesional.

En todo caso, contamos ya con la instauración de unas competencias generales y profesionales, junto a la cualificación profesional. Esto toma cuerpo en el Real Decreto 1433/2012 (Grado Superior de Ilustración). En el Anexo I se describe la competencia general:

“Elaborar obra original de ilustración de calidad formal y funcional a partir de un proyecto propio o de un encargo profesional determinado.

Planificar la realización del proyecto mediante la definición de los recursos expresivos, formales, funcionales, estéticos y técnicos más adecuados.

Desarrollar las diferentes fases del proyecto y los controles de calidad correspondientes para obtener un producto final que cumpla con los objetivos gráficos, comunicativos y expresivos exigibles a nivel profesional.”

En cuanto a las competencias profesionales, se describen las siguientes:

“Identificar los aspectos artísticos, formales, funcionales y técnicos de un proyecto de ilustración así, como en su caso, los elementos persuasivos, informativos e identificativos más adecuados a las especificaciones del encargo.

Planificar y elaborar proyectos de ilustración atendiendo a las especificaciones narrativas y técnicas previamente determinadas.

Seleccionar, analizar y archivar la documentación y el material gráfico de referencia para la realización del proyecto de ilustración.

Seleccionar y utilizar con destreza las técnicas o estilos artísticos más adecuados para dar solución gráfica a los objetivos comunicativos y expresivos del proyecto.

Realizar el proyecto ilustrativo atendiendo a las particularidades del medio gráfico en que se incorpore.

Establecer los controles de calidad correspondientes en cada fase del proceso proyectual.

Elaborar los originales atendiendo a las particularidades de los posteriores procesos de reproducción y saber realizar el seguimiento y el control de calidad correspondiente.

Coordinar de manera eficaz el trabajo que se derive o genere a partir de estas responsabilidades.

Conocer y cumplir la normativa específica que regula las realizaciones de la actividad profesional.”

Desde el módulo de FOL podemos describir estas competencias, que enlazan con los objetivos generales del Grado Superior y que van a presentarse a lo largo de la programación de las unidades de trabajo desde una perspectiva transversal, recurriendo a los ya mencionados “tres saberes”. Como tronco que se ramifica a lo largo del bloque temático que se presenta en este TFM, se señalan las siguientes competencias profesionales:

Saber

Conocimiento de la legislación en el ámbito laboral.

Comprensión de los derechos y deberes de los trabajadores, individuales y colectivos.

Identificación de los procedimientos específicos en materia de derechos laborales.

Saber hacer

Utilización del lenguaje y de la información de manera interactiva, mediante uso de las TIC. Fomento de las habilidades para expresarse en público y por escrito.

Capacidad para gestionar y resolver conflictos, cooperar y mantener buenas relaciones con los demás.

Liderar situaciones colectivas de conflicto, actuando de forma respetuosa y tolerante.

Saber ser

Participación activa en la vida económica, social y cultural desde una posición crítica y responsable.

Adaptación a distintas situaciones, con espíritu innovador y emprendedor, pudiendo ser sujeto transformador en su entorno laboral y organizativo.

Mejora de las competencias sociales y cívicas.

Correlativamente, el Decreto expone los criterios de evaluación del módulo:

1. Analizar la legislación y normativa vigente de aplicación al mundo laboral y a la regulación empresarial en la que se integra esta especialidad profesional.
2. Identificar las fuentes y vías de acceso al empleo y a la formación permanente directamente relacionadas con la profesión.
3. Saber llevar a cabo la actividad empresarial tanto en el ámbito individual como societario.
4. Redactar el plan de creación y organización de un taller artístico y/o de una pequeña o mediana empresa en el que se consideren los aspectos jurídicos y socio-laborales correspondientes, los recursos materiales y humanos necesarios, las acciones de marketing, comercialización y distribución de los productos y los mecanismos de seguridad laboral, ambiental y de prevención de riesgos exigidos para iniciar su funcionamiento.
5. Realizar correctamente contratos y emitir facturas.
6. Conocer las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y las diferentes técnicas de prevención de riesgos laborales.
7. Conocer, identificar y aplicar la legislación sobre derechos de autor y registro de propiedad intelectual e industrial.

IV. Los derechos colectivos de los trabajadores.

Justificación.

El mercado laboral para el cual se prepara de forma directa el alumnado de enseñanzas artísticas profesionales está reglamentando, no exclusivamente, pero sí de forma nuclear, tal como nos dice la Constitución Española (art. 35.2),

por el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por primera vez en 1980 y que tras múltiples reformas gubernamentales hoy está codificado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Desde un punto de vista general, el Estatuto de los Trabajadores es expresión de cómo el derecho racionaliza, bajo unas determinadas condiciones históricas y políticas, en el contexto específico de nuestra sociedad, las relaciones que se establecen en el terreno de la producción económica entre dos partes con intereses contrapuestos, los trabajadores y los empresarios. Desde un punto de vista concreto, el Estatuto recoge en su interior y de forma positiva los derechos de los trabajadores, la parte de la relación laboral desprovista de bienes, más allá de los que le procura su propia fuerza de trabajo manual e intelectual. En forma negativa recoge los derechos de los empresarios, la parte de la relación laboral propietaria de los medios que permiten desempeñar el trabajador su tarea y que cumple su función de dirección general del proceso de trabajo, que se expresan a través de los deberes de los trabajadores. Estos factores nos sitúan frente al Derecho del Trabajo como un elemento regulador de las relaciones laborales que rigen nuestra sociedad, imprescindibles para su reproducción y continuidad, que además se encuentra interrelacionado con el conjunto del sistema, con el modelo social en que vivimos. Por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores se remite y da continuidad a varios preceptos constitucionales (libre actividad y creación de organizaciones sindicales, artículo 7 CE; derecho a la libertad sindical, artículo 28 CE) que, partiendo de la realidad económica de la sociedad apuntalan la creación de determinados mecanismos de representación (derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, arts. 61-81 ET) que llegan a ser políticos en la medida que son generadores de Derecho (negociación colectiva y convenios colectivos, arts. 82-92 ET).

Si de todo esto se desgaja la relevancia de la formación y orientación laboral en general y la importancia de prestar atención al derecho del trabajo en concreto, también consideramos que, en lo particular, justifica la necesidad de implementar una propuesta educativa que ofrezca, específicamente, una

aproximación al derecho del trabajo desde el punto de vista de los derechos colectivos de los trabajadores, a través de la cual el alumnado pueda aproximarse a los instrumentos jurídicos, políticos y sociales que en el futuro regirán buena parte de sus condiciones de existencia (bien como trabajador por cuenta ajena, bien como trabajador por cuenta propia o bien como empleador). Y consideramos así mismo, la justificación de que este acercamiento se realice desde una óptica global, que contemple en su historicidad y en su conexión con el resto de la sociedad al Derecho del Trabajo, pues esta será, además de un valor en sí mismo, un escalón para preparar una mayor comprensión de los específicos y particulares elementos del Derecho del Trabajo, aquellos que en el día a día se encontrarán de forma inmediata y directa los alumnos una vez hayan accedido al mercado laboral.

V. Programación. Las 15 unidades de trabajo y su desarrollo en el aula.

Plantear las unidades de trabajo implica llevar la programación a un terreno concreto, lo que a su vez exige desplegar los objetivos, contenidos y criterios de evaluación de las diferentes unidades de trabajo, así como la relación interna entre los diferentes momentos que subyacen a cada unidad de trabajo. El elemento que enlaza estas partes es la temporalización, la secuencia que nos permite ordenar en su lógica interna la propia programación. Por tanto, a continuación vamos a exponer la estructura de cada unidad de trabajo, en la que vamos a determinar los objetivos de aprendizaje y contenidos de la unidad de trabajo, que ubicaremos en una misma tabla para fijar sus vínculos concretos mediante la secuencia “saber”, “saber hacer”, “saber ser”.

Por otra parte, los criterios de evaluación son indicadores que responden a la cuestión sobre qué evaluar. Éstos señalan el grado de aprendizajes y los objetivos didácticos alcanzados por los alumnos al finalizar la unidad didáctica. El proceso de evaluación se conforma de tres momentos distintos y complementarios.

La evaluación inicial: al comienzo de la unidad se llevará a cabo una exploración inicial que aportará datos referidos a los intereses, aptitudes e inquietudes de los estudiantes. Estos conocimientos servirán de orientación a la hora de poner en marcha el procedimiento del aprendizaje, adecuando los saberes de los que se parten y las necesidades específicas de los estudiantes. Este tipo de evaluación servirá de diagnóstico sobre la competencia que los alumnos tienen de los temas antes de darlos, identificando errores e ideas previas.

La evaluación continua: como se ha dicho anteriormente, la evaluación de la unidad será continua, con la finalidad de ofrecer una ayuda a los agentes del aprendizaje, tanto para el profesor como el alumno, concretando los aspectos teóricos que aún no se dominan. Esta evaluación es un instrumento que se aplica durante el proceso didáctico mejorando globalmente la enseñanza, siendo sumativo y formativo, recoge la información para realizar una valoración de los progresos y dificultades y así poder actuar en consecuencia. Durante la unidad se evaluará las competencias que los alumnos han ido adquiriendo a través de pruebas prácticas, como debates y disertaciones.

La evaluación final: Además de la observación del trabajo y desarrollo de los alumnos para comprobar su progresión, también se realizarán pruebas específicas de evaluación. En función de la UT ésta puede ser una actividad de carácter colectiva o individual.

En cuanto a la temporalización, ya hemos comprobado que el DECRETO 31/2013 de 11 de julio de la Junta de Castilla y León determina que la carga lectiva del módulo de Formación y Orientación Laboral se distribuye en los dos cursos de este Ciclo Superior del siguiente modo, resultando un total de 112 horas. Asumiendo que el contenido específico del bloque temático escogido sólo es una parte del total de estas horas, las 15 unidades temáticas abarcan un total de 34 horas lectivas, dentro del primer curso del ciclo formativo, que se distribuyen del siguiente modo:

UT 1. La historia de las relaciones laborales.

2h

UT 2. La formación histórica del derecho del trabajo.	2h
UT 3. Las fuentes del derecho del trabajo.	3h
UT 4. La negociación colectiva.	3h
UT 5. El convenio colectivo.	3h
UT 6. Los sindicatos.	2h
UT 7. El derecho de libertad sindical.	2h
UT 8. El derecho de reunión.	3h
UT 9. La representación sindical de los trabajadores.	2h
UT 10. La representación unitaria de los trabajadores.	2h
UT 11. Proceso de elección de los representantes unitarios de los trabajadores.	1h
UT 12. Medidas de conflicto colectivo (1): La huelga.	2h
UT 13. Medidas de conflicto colectivo (2): El cierre patronal.	2h
UT 14. La representación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	2h
UT 15. Artes gráficas, ilustración y derechos colectivos de los trabajadores.	3h

A continuación se presenta cada una de las unidades de trabajo con los elementos hasta aquí descritos: los objetivos y contenidos se presentan en su continuidad y conexión, poniendo en primer lugar los contenidos conceptuales, que son aquellos que recogen el conjunto de conceptos y conocimientos que debe adquirir el alumnado; continuando con los contenidos procedimentales, que son los vinculados con las habilidades; para cerrar el apartado con los contenidos actitudinales, que tienen que ver con los valores y actitudes transversales.

Seguidamente se definen los criterios de evaluación, en función de los objetivos y contenidos de cada unidad. Finalmente se describe la puesta en práctica de cada unidad a través de su temporalización, en donde cada sesión se corresponde con una hora lectiva que, en el centro educativo en que vamos trabajar, son de 50 minutos.

V.I UT 1. Introducción a la historia de las relaciones laborales

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Relación laboral. Capitalismo. Trabajo Asalariado. Empresario. Esclavitud y Servidumbre. Movimiento obrero, industrialización y revolución democrática.	Reconocer y diferenciar modelos históricos de relaciones laborales. Comprender contexto histórico formación modelo actual. Precisar concepto de trabajador por cuenta ajena y de empresario.	Reflexionar con rigor científico y crítico sobre sistema económico actual. Interés por la historia de las relaciones laborales y su estado actual.

B) Criterios de evaluación

Al ser esta la primera unidad de trabajo, teniendo un carácter introductorio, la fase inicial de la primera sesión está destinada a ser una evaluación inicial, para analizar el grado de conocimientos y competencias que los alumnos tienen. Al comienzo se propondrá una tarea la evaluación del bloque en su conjunto. Por ser alumnos del grado superior de Ilustración, se propone a los alumnos que escojan 3 ilustraciones de cualquier época, para que realicen una "ficha técnica" desde el punto de vista artístico, integrando también un comentario razonado en que las ilustraciones se enmarquen en el contexto histórico del grado de desarrollo de las relaciones laborales; y se vincule, de

forma razonada y argumentando en base al Derecho del Trabajo, con al menos dos derechos laborales de carácter colectivo. Esta tarea, que se evaluará mediante rúbrica, puede ser entregada al finalizar la UT 15.

Al final de la segunda sesión se plantea una tarea a realizar de forma individual, para que los alumnos participen en el aula, teniendo que ligar diversos trabajos de Ilustración con los que consideren derechos colectivos de los trabajadores.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Introducción del bloque, explicando los objetivos que tiene y justificando su relevancia práctica. Propuesta de trabajo individual para evaluar el bloque. *15 minutos.*

Vídeo: Tráiler del videojuego “Assassin’s Creed Syndicate.” *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *30 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos *35 minutos.*

Actividad: Presentación de diversas obras de ilustración (cartelería...) para que los alumnos lo relacionen con los que consideren derechos colectivos de los trabajadores. *15 minutos.*

V.II UT 2. La formación histórica del derecho del trabajo.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos

Contenidos

Contenidos

Conceptuales SABER	Procedimentales SABER HACER	Actitudinales SABER SER
Derecho del Trabajo. Clases sociales y conflicto. La cuestión social. Estado, democracia y parlamentarismo.	Reconocer desarrollo histórico del derecho del trabajo. Analizar avances y retrocesos en el derecho del trabajo. Evaluar diferentes formas estatales de organización social.	Reflexionar sobre relación entre conflicto social y derecho. Tomar conciencia sobre el papel del mundo del trabajo en la conformación del actual modelo social.

B) Criterios de evaluación

Esta unidad sigue abordando los derechos colectivos de los trabajadores desde un punto de vista general que, sin embargo, se adentra ya en cuestiones directamente relacionadas con el Derecho del Trabajo. Es por esto que en la última sesión se plantea una actividad a realizar de forma colectiva, para comprobar el grado de progresión del alumnado en relación a sus conocimientos previos.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de los contenidos de la UT anterior. *5 minutos*

Presentación del cuadro “La carga”. Comentarios e intervenciones. *5 minutos*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *40 minutos*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos desarrollados. 30 minutos.

Actividad: Presentar a los alumnos tres ejemplos de desarrollo de un conflicto laboral para que éstos, a través del debate, los sitúen dentro de los diferentes regímenes políticos en España durante el siglo XX.

V.III UT 3. Las fuentes del derecho del trabajo.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Fuentes del derecho del trabajo. Constitución. Estatuto de los Trabajadores. Tratados Internacionales. Leyes. Reglamentos.	Delimitar las fuentes del derecho del trabajo. Analizar el principio de jerarquía normativa aplicado al mundo laboral. Distinguir formas normativas y su relación, con especial incidencia en Estatuto de los Trabajadores.	Reflexionar sobre la relación entre las leyes que rigen toda la sociedad y las que delimitan el mundo del trabajo. Tomar conciencia de la importancia de estas normas en el mundo del trabajo.

B) Criterios de evaluación

La tercera unidad se sitúa plenamente en las problemáticas propias del Derecho del Trabajo, por lo que va a requerir 3 sesiones, con un gran peso de la explicación del docente a través del Power Point elaborado para ello. La última sesión está dedicada íntegramente a una actividad por grupos, que

fomente el trabajo en equipo, y que permita al alumnado acercarse a los derechos colectivos desde la perspectiva de la Constitución Española.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de los contenidos de la UT anterior. *5 minutos.*

Presentación del cuadro “Político de los padres de la Constitución”. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *40 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *50 minutos.*

3º Sesión

Actividad: Formar grupos de 4 alumnos para que en el aula utilicen ejemplar de la Constitución y relacionen su articulado con el derecho del trabajo, abriendo debate sobre su grado de cumplimiento en relación con la actualidad. *50 minutos.*

V.IV UT 4. La negociación colectiva.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Derecho constitucional a la negociación colectiva.	Aplicar el concepto de negociación colectiva y	Reflexionar sobre el papel de la negociación

Eficacia jurídica de la negociación colectiva.	el lugar que ocupa en el sistema constitucional de relaciones laborales.	colectiva a nivel institucional y a nivel social.
Partes legítimas en la negociación colectiva	Analizar las partes del proceso de negociación colectiva.	

B) Criterios de evaluación

En esta unidad se definen ya elementos específicos que requieren una comprensión básica de lo tratado en las unidades anteriores. Por esto se plantea la realización de una prueba tipo test, que nos permita analizar el grado de adquisición de competencias por los alumnos.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de los contenidos de la UT anterior. *5 minutos.*

Presentación de fotografía actual de la mesa de diálogo social entre gobierno, patronal y sindicatos. Comentario y preguntas. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos *40 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos desarrollados en la Parte 2. *50 minutos.*

3º Sesión

Prueba: realización prueba tipo test con 20 preguntas sobre las cuatro primeras UT's. *50 minutos.*

V.V UT 5. El convenio colectivo**A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.**

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Concepto de convenio colectivo. Tipología: estatutarios y no estatutarios. Ámbito de aplicación de los convenios colectivos: geográfico, funcional, personal, temporal. Partes en el convenio colectivo. Contenido mínimo. Adhesión y extensión.	Saber diferenciar los tipos de convenio en función de su ámbito. Detectar contenidos mínimos de un convenio, su relación con el contrato de trabajo individual.	Generar conciencia en torno a la relevancia del convenio colectivo.

B) Criterios de evaluación

Para evaluar los conocimientos y competencias en torno al Convenio Colectivo, se van a plantear dos actividades de distinta índole. Por una parte, la segunda sesión se iniciará con una lectura en el aula de noticia relacionada con un acuerdo de convenio colectivo. Se pretende fomentar que los alumnos participen, den su opinión y comenten en torno a los mismos. Por otro lado, en la tercera y última sesión se trabajará en grupo para estudiar las diferentes partes de un convenio colectivo.

Ambas actividades se evaluarán mediante rúbrica.

C) Temporalización**1º Sesión**

Presentación de nota de prensa sobre acuerdo de convenio colectivo en empresa multinacional del sector industrial implantada en la localidad. Comentario. *5 minutos*.

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *45 minutos*.

2º Sesión

Actividad: Lectura en el aula de noticias en torno al mencionado acuerdo de convenio colectivo. *15 minutos*.

Explicación de los contenidos de la UT a través de la noticia. *35 minutos*.

3º sesión

Actividad: Organizar el aula en grupos de 4 para, a través de un convenio colectivo relacionado con artes gráficas, diferenciar: su ámbito de aplicación; su contenido mínimo; salario en función del conjunto de tareas que desarrollarían como trabajadores por cuenta ajena. *50 minutos*.

V.VI UT 6. Los sindicatos

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Concepto de sindicato. Aparición histórica de los sindicatos. Los sindicatos en España. El lugar institucional de los sindicatos. Tipos de sindicato.	Saber diferenciar las características legales de un sindicato, así como los tipos de sindicatos existentes y su papel a nivel institucional.	Favorecer la reflexión y el debate sobre los sindicatos. Promover la conciencia de la cultura democrática en el ámbito laboral.

B) Criterios de evaluación

La sexta unidad de trabajo exige, desde el punto de vista de la evaluación, la implicación y participación activa de todos los alumnos. En la primera sesión se propone la visualización de dos cortes de diferentes películas relacionadas con el movimiento obrero y los sindicatos. Se fomenta que los alumnos analicen tales cortes, los sitúen en su contexto histórico desde el rigor científico. En la segunda sesión, se abre un espacio a la reflexión colectiva para que los alumnos racionalicen, en base a los contenidos tratados en el aula, sus experiencias particulares o de personas cercanas con el mundo sindical.

Las dos actividades se evaluarán mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso contenidos de la UT anterior. *5 minutos.*

Visualización de dos cortes de las películas “Novecento” y “La clase obrera va al paraíso”. *20 minutos.*

Explicación de los contenidos de la UT sobre la base del material audiovisual. *25 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *30 minutos.*

Actividad: Los alumnos deben exponer brevemente su relación, experiencia o conocimientos sobre sindicatos, a fin de poder debatir sobre su actual papel en la sociedad. *20 minutos.*

V.VII UT 7. El derecho a la libertad sindical**A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.**

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Principio de libertad sindical. Fundación, suspensión y extinción de los sindicatos. Derecho de afiliación y a la no afiliación. Derecho de actividad sindical.	Analizar y evaluar el carácter legal de la actividad sindical, su relación directa con el sistema de RRL. Identificar y clasificar la libertad sindical como derecho fundamental dentro del marco de las RRL.	Reflexionar sobre el papel de los sindicatos desde el punto de vista constitucional.

B) Criterios de evaluación

La unidad de trabajo destinada a la libertad sindical incluye una actividad de lectura en el aula para que los alumnos se familiaricen con las problemáticas cotidianas que circundan a este derecho de los trabajadores.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización**1º Sesión**

Breve repaso contenidos de la UT anterior. *5 minutos.*

Presentación de la UT a través de imagen de la exposición “*Del carbón al grafitti*” en el Museo de la Siderurgia y la Minería de Castilla y León (Sabero, 2017). *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *40*

minutos.

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. 25 *minutos.*

Actividad: Lectura en el aula de noticia relacionada con deriva judicial de un conflicto laboral, para generar debate en torno a la libertad sindical. 25 *minutos.*

V.VIII. UT 8. La representación sindical de los trabajadores

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
La representación sindical.	Conocer la relación entre sindicatos y convenio colectivo.	Tomar consciencia del modelo de participación sindical de los trabajadores.
El modelo mixto de representación en la empresa.	Conocer la estructura elemental de los sindicatos.	
Sindicatos en función de su grado de representatividad.	Relacionar acción sindical con derecho fundamental de libertad sindical.	
Los delegados sindicales.		
Secciones sindicales.		
Derechos de los afiliados al sindicato.		

B) Criterios de evaluación

En esta unidad de trabajo se persigue la comprensión del papel que desempeñan los representantes sindicales de los trabajadores. En la segunda sesión se propone una actividad a resolver individualmente por los alumnos, en relación a los delegados sindicales y las secciones sindicales.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización**1º Sesión**

Breve repaso de la UT anterior. *5 minutos.*

Vídeo: visualización de corte de la película “La cuadrilla” y posterior tiempo para comentarios de los alumnos. *15 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *30 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *35 minutos.*

Actividad: Tarea individual. Planteamiento de situación para diferenciar las diferentes formas de representación sindical de los trabajadores. *15 minutos.*

V.IX UT 9. La representación unitaria de los trabajadores**A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.**

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
La representación unitaria de los	Conocer el modelo de representación unitaria	Valorar el papel de los representantes de los

trabajadores. Los delegados de personal. Comité de empresa. Competencias y garantías de los representantes de trabajadores.	de los trabajadores. Diferenciar entre representación unitaria y sindical. Analizar diferentes organismos de representación. Diferenciar partes del modelo mixto de representación.	trabajadores y su relevancia en el sistema de relaciones laborales.
--	--	---

B) Criterios de evaluación

En esta unidad de trabajo se plantean dos actividades que deben servir a la evaluación. En la primera sesión se realizará una actividad de carácter individual en que los alumnos deben razonar sobre varios supuestos, a fin de definir qué tipo de organismo representativo, si lo hubiera, corresponde. En la segunda sesión se visualizará un vídeo, premisa para que los alumnos puedan debatir sobre las competencias y garantías de los representantes unitarios de los trabajadores.

Las actividades se evaluarán mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de la UT anterior. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *30 minutos.*

Actividad: Tarea individual. Planteamiento de supuestos prácticos para discernir entre Comité de empresa y delegados de personal. *15 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. 30 minutos.

Vídeo: visualización corte de la película “Los lunes al sol”. Comentario y debate sobre competencias y garantías de los representantes de los trabajadores. 20 minutos.

V.X UT 10. Proceso de elección de los representantes unitarios de los trabajadores.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Elección de representantes de trabajadores. Proceso electoral. Trabajadores electores y elegibles.	Reconocer funcionamiento proceso electoral. Estimar el papel de las organizaciones sindicales en proceso electoral. Asimilar los derechos de los trabajadores en este campo.	Valorar la correlación entre el sistema democrático y las elecciones en el ámbito laboral.

B) Criterios de evaluación

Esta unidad de trabajo constará sólo de una sesión puesto que su contenido está, en gran medida, sostenido por la anterior UT. La propia unidad se plantea como una actividad colectiva, para fomentar el trabajo en equipo del aula. Organizados en grupos, los alumnos deben ir resolviendo las situaciones que se les propongan.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de la UT anterior. *5 minutos.*

Actividad: Lectura colectiva de bases de un proceso electoral de representantes de los trabajadores. Organización en grupos de 4. Resolución de diversos ejercicios para comprobar si se cumplen con requisitos legales en convocatoria, desarrollo, electores y elegibles. *45 minutos.*

V.XI UT 11. Derecho de reunión.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
El derecho de reunión. El derecho de reunión de los ciudadanos. El derecho de reunión de los trabajadores por cuenta ajena. Condiciones para el ejercicio del derecho de reunión a nivel de empresa.	Saber relacionar el derecho de reunión de los trabajadores con el articulado constitucional. Comprender condiciones en que los trabajadores pueden realizar el derecho de reunión.	Reconocer la concreción de los derechos fundamentales que la constitución prescribe en el contexto particular de las relaciones laborales.

B) Criterios de evaluación

Al tratar el derecho de reunión, se plantea una actividad para que los alumnos desarrollen de forma individual. En ella se enunciarán 5 situaciones diferentes

en las que habrán de razonar, brevemente, sobre si pueden estar contenidas en el derecho de reunión desde el punto de vista laboral.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

Además, en la tercera sesión se propone la realización de una prueba tipo test para evaluar el grado de conocimientos y competencias adquiridas por los alumnos, con preguntas referidas a las unidades 5-8.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve repaso de contenidos de la UT anterior. *5 minutos.*

Presentación de la UT a través del cuadro “*El cuarto estado*”. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *40 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *25 minutos.*

Actividad: Tarea individual. Proponer al aula diferentes circunstancias ante las que deben razonar sobre la aplicación del derecho de reunión de los trabajadores. *25 minutos.*

3º sesión

Prueba: realización prueba tipo test con 20 preguntas sobre UT´s 5-8. *50 minutos.*

V.XII UT 12. Medidas de conflicto colectivo (1) La huelga.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos

Contenidos

Contenidos

Conceptuales SABER	Procedimentales SABER HACER	Actitudinales SABER SER
Conflicto colectivo. Huelga. Derecho a huelga. Convocatoria, desarrollo y garantías. Tipos de huelga. Limitaciones del derecho a huelga.	Aplicar a la realidad el concepto de conflicto colectivo. Saber analizar el proceso de convocatoria de una huelga. Discernir entre huelgas legales y no legales. Reconocer el derecho a la huelga como derecho fundamental en el marco de las RRL.	Reflexionar sobre la relevancia actual de la huelga como herramienta de los trabajadores y su encaje dentro del sistema legal.

B) Criterios de evaluación

Los contenidos referentes a las medidas de conflicto colectivo se han desgajado entre esta unidad y la que sigue, por lo que las actividades de carácter evaluativo de ambas unidades se complementan. En la UT 12, en su segunda sesión se plantea la visualización de un corte de película, para generar debate y reflexión en torno al derecho a la huelga. Los alumnos deben realizar de forma individual el comentario por escrito, entregándola en la siguiente clase.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Repaso de la UT anterior. *5 minutos.*

Presentación de la UT a través del cuadro "La huelga". *10 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *35*

*minutos.***2º Sesión**

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. 25 *minutos.*

Vídeo: visualización de corte de la película “Vitoria, 3 de marzo” y posterior comentario por escrito para reflexión en torno a la huelga y los derechos colectivos de los trabajadores. 25 *minutos.* (Esta tarea puede entregarse en la siguiente clase).

V.XIII UT 13. Medidas de conflicto colectivo (2). El cierre patronal.**A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.**

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
El cierre patronal. Causas y consecuencias legales del cierre patronal. Solución extrajudicial de conflictos laborales. Los servicios de conciliación, mediación y arbitraje.	Analizar los distintos medios para la resolución extrajudicial de los conflictos. Interpretar las causas y consecuencias del cierre patronal y su correlación con el derecho a la huelga.	Valorar las posibilidades legales del empresario ante situaciones de conflicto laboral. Reflexionar sobre la importancia de la solución extrajudicial del conflicto.

B) Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación de esta unidad de trabajo, que cierra el tema de las medidas de conflicto colectivo, pasan por la actividad que abarca el conjunto de

la segunda sesión. Los grupos deben resolver una serie de situaciones prácticas concretas en torno a la huelga legal y el cierre patronal.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Breve resumen de la UT anterior. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *45 minutos.*

2º Sesión

Actividad: Organización del aula en grupos de 4. Planteamiento de diversas situaciones reales para discernir si se trata de huelgas legales o ilegales, si el empresario podría recurrir al cierre patronal. *50 minutos.*

V.XIV UT 14. La representación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenidos.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Principio de participación de los trabajadores en la PRL. La representación unitaria y sindical: competencias. Delegados de Prevención.	Diferenciar entre las distintas formas de representación en materia de PRL. Evaluar las competencias, garantías y derechos colectivos en el ámbito de la PRL.	Valorar la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales y la implicación activa de los trabajadores en su auto-protección individual y colectiva.

Comités de Seguridad y
Salud.

B) Criterios de evaluación

En esta unidad de trabajo, que vuelve sobre los representantes de los trabajadores, en este caso en materia de prevención de riesgos laborales, es importante que los alumnos comprendan a quién tienen que dirigirse en cuanto a prevención. Por esto, la actividad que se plantea, a nivel individual, tiene que ver con la capacidad para clasificar y diferenciar a sus representantes dentro de los diferentes tipos de empresas.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

C) Temporalización

1º Sesión

Resumen de la UT anterior. *5 minutos.*

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *45 minutos.*

2º Sesión

Power Point: Visionado de la presentación explicando los contenidos. *30 minutos.*

Actividad: Realización de tarea individual, con supuestos prácticos para clasificar empresas en función del tipo de representantes de trabajadores en materia de PRL. *20 minutos.*

V.XV UT 15. Artes gráficas, ilustración y derechos colectivos de los trabajadores.

A) Objetivos de aprendizaje. Contenido.

Contenidos Conceptuales SABER	Contenidos Procedimentales SABER HACER	Contenidos Actitudinales SABER SER
Convenio colectivo. Extensión, vigencia, duración y prórroga. Compensación, garantías. Régimen de trabajo. Personal y retribuciones. Actividad representativa y derechos sindicales.	Conocer la estructura de un convenio colectivo ligado con su sector profesional. Distinguir sus diferentes secciones y relación con derechos colectivos e individuales de los trabajadores.	Reflexionar sobre la organización y características de su sector profesional en materia de derechos colectivos laborales.

B) Criterios de evaluación

Esta unidad de trabajo tiene un carácter eminentemente práctico. Desde el primer momento sus dos primeras sesiones estarán destinadas al trabajo en grupo, para que los alumnos analicen las diversas partes del convenio colectivo estatal de artes gráficas 2019-2020. En función de los grupos organizados, cada uno tendrá que realizar una breve exposición oral, a modo de resumen, de un bloque del mentado convenio. Sus conclusiones deberán también ser entregadas por escrito.

La actividad se evaluará mediante rúbrica.

La tercera sesión estará dedicada a la realización de una prueba tipo test con 20 preguntas que sirvan para baremar el grado de progresión de los alumnos, sobre los contenidos de las unidades 9-14.

En esta última sesión los alumnos podrán hacer entrega (si no lo han hecho ya por medios digitales) del trabajo propuesto durante la primera sesión de la UT 1.

C) Temporalización

1º Sesión

Presentación de la UT 15, para el análisis colectivo del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas 2019-2020. *10 minutos.*

Análisis colectivo, en grupos de cuatro, del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas 2019-2020. *40 minutos.*

2º Sesión

Análisis colectivo, en grupos de 4, del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas 2019-2020. Presentación de comentarios por parte de cada grupo. *50 minutos*

3º Sesión

Prueba: realización prueba tipo test con 20 preguntas sobre las cuatro primeras UT's. *50 minutos.*

VI. Criterios de evaluación, calificación y recuperación.

Los criterios para la evaluación están establecidos en la ORDEN EDU/563/2009, de 6 de marzo, por la que se regulan los documentos de evaluación, de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño para la Comunidad de Castilla y León.

La evaluación se realiza de forma continuada, valorando el grado de consecución de los objetivos propuestos, atendiendo al rendimiento de los alumnos a través de los siguientes aspectos:

- La realización de pruebas escritas, con pruebas y ejercicios de evaluación tipo test o de desarrollo. Constarán tanto de aspectos teóricos como de supuestos prácticos que permitan valorar las diferentes capacidades, como la comprensión de textos, la adquisición de conocimientos, capacidad de síntesis o el razonamiento de argumentos.

- Los trabajos colectivos que se plantean en cada bloque y que son de carácter obligatorio.
- Los trabajos individuales que pueden complementar y extender la fijación de conocimientos por los alumnos y que muestran su grado de implicación en la materia.
- La actitud y el grado de participación en el aula.
- La evaluación continua existe en el supuesto de que las faltas de asistencia a clase por parte del alumno no superen el 20% de las horas lectivas del módulo. Es decir, las faltas de asistencia acumuladas supondrán la pérdida de la evaluación continua cuando superen 12 horas.

Para ponderar la evaluación de las unidades de trabajo, así como de las tareas prácticas y actividades que en ellas se proponen, contaremos con una rúbrica con los criterios de evaluación. Esta rúbrica se complementa con otros criterios metodológicos que permiten implementar la evaluación de las diferentes actividades que se desarrollan en las unidades de trabajo. A continuación se presenta esta rúbrica en relación a la UT 12, “Medidas de conflicto colectivo (1): La huelga”. En el Anexo II se presentan los objetivos de aprendizaje de una tarea integrada en la UT 12, articulada bajo la perspectiva de la taxonomía de Bloom.

Indicadores	Niveles de desempeño			
	1	2	3	4
1. Conflicto colectivo. Huelga. Derecho a huelga.	El alumno muestra dificultades graves para comprender los puntos	Las explicaciones no tienen en cuenta los conceptos básicos y se basan en	Se incorporan conceptos clave, pero falta precisión y	Las explicaciones son claras y rigurosas y muestran comprensión

Aplicar el concepto de conflicto colectivo.	básicos.	aspectos poco significativos.	claridad en los argumentos .	profunda del tema y puede aplicarlo a diferentes realidades.
2. Convocatoria , desarrollo y garantías. Saber analizar el proceso de convocatoria de una huelga.	Las descripciones que realizan muestran una baja comprensión de los principales aspectos del proceso de huelga.	Manifiesta una comprensión general de estos hitos, pero no los relaciona entre sí	Conoce los caracteres generales de la huelga y los enlaza.	Clasifica y compara los elementos abstractos de la convocatoria de huelga y los relaciona con la actualidad.
3. Tipos de huelga. Discernir entre huelgas legales y no legales. Reflexiona sobre encaje de la huelga dentro del sistema legal.	Muestra un bajo conocimiento de la terminología relacionada con el tema.	Manifiesta un conocimiento memorístico de algunos de los conceptos básicos, pero un nivel de comprensión escaso.	Comprende términos clave pero muestra dificultades con los más complejos, hecho que le impide utilizarlos con rigor.	Utiliza con rigor los términos y conceptos clave. Identifica, clasifica y estructura las diferencias entre los distintos tipos de huelga.

4. Limitaciones del derecho a huelga. Reflexiona sobre relevancia actual de la huelga como herramienta de los trabajadores	El alumno muestra dificultades importantes para comprender los puntos clave de las limitaciones del derecho a la huelga.	Los conocimientos resultan incompletos y poco contextualizados	Examina con criterio las distintas situaciones económicas , sociales y jurídicas de la huelga.	Establece relación entre derechos labores y fundamentales
---	--	---	---	---

Estrategias evaluativas	Ponderación total
Pruebas escritas	40%
Trabajos en grupo	30%
Trabajos individuales	20%
Actitudes y participación en el aula	10%
	100%

Se consideran pruebas escritas las pruebas de evaluación de tipo test que se efectúan al final de las UT 4, 8 y 15.

Se consideran trabajos en grupo todas las tareas que se propongan en el aula y cuyo desempeño requiere de la participación de los alumnos en grupos.

Se consideran trabajos individuales los que cada alumno realiza directamente y de forma individual, en donde se incluyen los presenciales que se proponen en el aula y el trabajo que propuesto que abarca la totalidad del bloque temático.

Se consideran actitudes y participación en el aula el trabajo continuo que los alumnos realizan en el aula, emitiendo sus opiniones, demostrando sus valores y habilidades sociales, su capacidad directiva e integradora...).

En los casos en que algún alumno no apruebe con los criterios establecidos, se propone una recuperación, que consistirá en la repetición de aquellas pruebas y actividades que no haya logrado superar en primera instancia.

En caso de pérdida de la evaluación continua el alumno deberá realizar una prueba tipo test que abarque toda la programación propuesta. La fecha de esta prueba se propondrá en función del número de alumnos que incurran en esta situación.

VII. Decisiones metodológicas y didácticas

La metodología adoptada parte del principio de desarrollar las clases de forma flexible, orientando la misma no sólo a la mera adquisición de conocimientos, datos abstractos y articulados normativos, sino que apunta hacia la adquisición de competencias profesionales, comprendidas éstas como el conjunto de destrezas, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas a través de los procesos formativos y la experiencia profesional. La metodología pues parte de un principio activo, en donde el docente va a exponer los contenidos de las unidades de trabajo apoyándose en presentaciones power point elaboradas por el mismo. Tales exposiciones van a exigir la interacción con los alumnos, pues la columna vertebral de las mismas va estar compuesta por elementos propios de la profesión para la cual los alumnos se están capacitando. Ello busca la implicación de los alumnos, que pueda establecerse una relación más concreta entre su realidad profesional y el voluminoso material legislativo que el currículo exige desarrollar. Como se ha comprobado en la descripción de las unidades de trabajo, las sesiones lectivas están compuestas por diferentes momentos:

- La exposición del docente basada en los materiales descritos.

- La realización de breves trabajos, comentarios por escrito de carácter colectivo e individual, que permiten la fijación de contenidos y la aplicación práctica de los elementos teóricos que se plantean.
- La lectura de textos, noticias de prensa, supuestos prácticos de carácter laboral y legislación diversa (la Constitución Española, convenios colectivos...).
- El visionado de diversos cortes, de películas vinculadas al mundo del trabajo (desde el punto de vista histórico o de carácter actual), de videojuegos y cortometrajes.
- La elaboración de un trabajo individual vinculado con el sector profesional de la Ilustración.

VIII. Recursos didácticos. Los recursos TIC.

Los recursos y materiales didácticos que se van a utilizar se corresponden con la especificidad de las materias que se tratan a lo largo del módulo, en función de los bloques temáticos planteados.

En cuanto a los materiales de texto que se van a utilizar:

Textos legales	Constitución Española Estatuto de los Trabajadores Ley Prevención de Riesgos Laborales Ley Orgánica de Libertad Sindical Convenios Colectivos
Documentos	
Libros de texto y de consulta de diversas editoriales	(Edebé, Editex, Algaida...)
Otros	Prensa

Por otro lado, la promoción del uso de herramientas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) supone un acercamiento a los objetivos

de desarrollo sostenibles, plasmados en el apartado de Educación de la Agenda Mundial 2030 elaborada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Es por ello que serán necesarios diversos recursos TIC: acceso a internet, ordenador, proyector, pizarra electrónica.

Las TIC agrupan las técnicas y elementos que son utilizados para el tratamiento y transmisión de la información a nivel global, principalmente de internet, informática y telecomunicaciones. Aunque las TIC no aseguran de por sí una innovación pedagógica, ya que ésta solo puede venir dada por una buena metodología adaptativa a las circunstancias del aula y su entorno, sí que pueden mejorar la vida y ayudar positivamente a la edificación de una educación efectiva. La promoción del uso de estas herramientas supone un acercamiento a los objetivos de desarrollo sostenibles, plasmados en el apartado de Educación de la Agenda Mundial 2030 elaborada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

El derecho de todos los alumnos, independientemente de su origen social, a tener acceso a las TIC es un paso más en la cimentación democrática de nuestras sociedades. Compartiendo los caudales necesarios para propagar y adquirir conocimientos se facilita la construcción de una comprensión mutua en donde cada persona puede ser un agente del cambio mundial. La brecha digital que todavía existe en nuestra cultura, por motivos económicos o geográficos, ha de ser eliminada en la institución educativa. El centro educativo debe de ofrecer a los estudiantes unos instrumentos digitales mínimos como soportes para la realización de actividades, garantizando una educación equitativa e inclusiva de calidad, promoviendo de este modo posibilidades de aprendizaje permanente.

En relación a la unidad, las TIC ocupan un lugar privilegiado, pues la exposición del tema se enhebra mediante la utilización tecnológica y digital del aula. La pizarra digital interactiva, compuesta por un ordenador, un proyector y una pantalla que permite ser controlada por un puntero, es el medio por donde

se visualiza el PowerPoint para la explicación de la obra. Además, los recursos de internet, como el programa CmapTools o plataformas como YouTube, Video Cutter Online, Sendvid... se utilizan para ejemplificar la teoría y ampliar temario consolidando el aprendizaje. En la unidad también se exige un trabajo en casa por el que los alumnos pueden observar cómo las TIC constituyen un medio de difusión de conocimientos en donde pueden instruirse fuera de los límites del centro escolar.

Además, en el Reglamento de Régimen Interior del centro se especifican las instalaciones con que se cuentan para poder realizar estas tareas, de modo que se recurrirá a las denominadas aulas teóricas o prácticas en función de los contenidos que se estén impartiendo.

IX. Atención a la diversidad.

Al reconocer la diversidad como un hecho universal y necesario ha de ser planificada en el ámbito educativo como un factor fundamental, elaborando estrategias que favorezcan la enseñanza personalizada incrementando el carácter igualitario de la convivencia en los centros, y entre los miembros de la comunidad educativa, dentro del marco de un respeto mutuo basado en el reconocimiento de las diferencias. Desde este reconocimiento han de partir las garantías de un principio de igualdad de oportunidades en razón de género; un principio de especificidad, asegurando a cada estudiante una respuesta de adaptación a sus características diferenciales; y un principio de normalización, por el que se tenderá a la aproximación al currículo ordinario creando unas condiciones de adaptabilidad como respuesta educativa.

Para el II Plan de Atención a la Diversidad en Educación de Castilla y León es competencia del sistema educativo la responsabilidad sobre la educación del alumnado diverso. Sin embargo, la faceta de “alumno” no constituye un elemento de la personalidad separada del resto del sujeto y su identidad, por ello se manifiesta en el clima escolar con frecuencia acompañado de otras características y necesidades diferenciales. Este es el motivo por el cual resulta fundamental la aplicación de un principio de globalidad, que en concreto tenga en consideración al alumnado, y en general la acción educativa.

En la atención a la diversidad debemos registrar todas las líneas estratégicas que plantea mencionado el plan autonómico. Por las características específicas del aula, hemos de incidir especialmente en dos de estas líneas. Una es la primera, que nos remite a la “promoción de la cultura inclusiva en los centros educativos, a través de la sensibilización la orientación educativa la formación del profesorado, la incorporación de metodologías activas, nuevas organizaciones y evaluaciones educativas así como la flexibilización del sistema educativo, y teniendo en cuenta el diseño universal y la accesibilidad para todos, tienen por objeto ayudar a una concienciación inclusiva en la sociedad del futuro”. La otra es la última, que se refiere al “impulso de la igualdad en la cultura de la no violencia y respeto a todas las personas, se centrará en la realización diagnóstica sobre la diversidad en los centros escolares de Castilla y León a través de una investigación que recogerá evidencias sobre la diversidad, equidad de género, diversidad cultural, diversidad del tipo afectivo sexual, diversidad funcional, acoso discriminatorio, escuela inclusiva, análisis estadístico y cualitativo en materia de igualdad, elaboración de protocolos y desarrollo de programas al respecto (racismo, xenofobia, etc.), y formación del profesorado, agentes de igualdad, con la colaboración de otras instituciones, ONGs y entidades sin ánimo de lucro que trabajan en este ámbito”.

X. Actividades complementarias, extraescolares y para la promoción artística.

En este ámbito se busca complementar la conexión de las tareas y actividades de los alumnos con el mundo del trabajo a través de diversas expresiones de carácter artístico. En concreto, y por tratarse de estudios de Artes Gráficas e Ilustración, utilizando recursos de este tipo, planteando a los alumnos tareas que les lleven a conocer mejor este ámbito laboral.

Así, por ejemplo, se tratará de contactar a antiguos alumnos de EAVA o de otros centros, que hayan cursado estudios similares, para que puedan hablar

ante nuestros alumnos de su experiencia profesional, bien para dar a conocerlo desde el punto de vista del autoempleo, de la creación de una empresa o como trabajador por cuenta ajena.

Por otra parte, a los alumnos se le recomendará la visualización de películas relacionadas con el mundo del trabajo. En la misma dirección y como actividad extraescolar se propondrá al Ayuntamiento de la localidad, en el contexto de la celebración de la SEMINCI, la posibilidad de realizar una proyección de una película con un contenido social-laboral, en cuya organización y desarrollo participen los alumnos, el docente y el departamento de FOL.

En la propuesta e impulso de este tipo de actividades se tiene en cuenta la necesidad de desarrollar la promoción artística, que enlaza con el fomento del patrimonio cultural de Castilla y León.

En este apartado también se incluye una propuesta de actividades en ausencia de profesorado, consistente en la visualización de las películas relacionadas con el bloque temático y que son referenciadas en las unidades didácticas (“Vitoria, 3 de marzo”; “Los lunes al sol”; “La clase obrera va al paraíso”).

XI. Medidas para estimular interés y hábito de lectura y capacidad para expresarse en público y por escrito.

La EAVA cuenta con un Plan de Fomento de la Lectura concebido como “conjunto de medidas curriculares, organizativas y de cooperación encaminadas a potenciar y desarrollar en el alumnado aquellas competencias necesarias para practicar habitualmente la lectura, disfrutar leyendo y adquirir conocimientos culturales o científicos de forma eficaz y crítica”.

Este Plan se desarrolla a todos los niveles y cuenta con la colaboración institucional (el Ayuntamiento, la Diputación Provincial) pero también es un proyecto que hemos de integrar a nivel de aula.

En nuestro caso, la mayoría de las unidades de trabajo cuentan con actividades y/o tareas que exigen la lectura en el aula. También se propondrá la lectura de los trabajos, colectivos o individuales, en el aula y de forma pública, para así fomentar la capacidad de expresarse en público por parte de los alumnos.

La capacidad lectora y de expresión de los alumnos también busca que los alumnos utilicen de forma apropiada, con rigor científico, el vocabulario técnico de la materia, valorándose positivamente en la realización de los diferentes ejercicios.

XII. Procedimientos de evaluación de la programación didáctica y sus indicadores logro.

El control y evaluación de la programación didáctica se realiza mediante un formulario que se presenta digitalmente, a fin de que sea completado por los alumnos y por el docente. Corresponde al Departamento de FOL desarrollar este formulario.

El formulario del docente debe incluir estos indicadores, a valorar entre 1 y 5 puntos:

1. Adecuación temporal de las unidades de trabajo.
2. Integración de teoría y práctica.
3. Acceso y utilización de equipamientos y medios del centro.
4. Interés del alumnado por la materia.
5. Ambiente de trabajo en el aula. Objetivos de convivencia del centro.
6. Porcentaje de asistencia del alumnado.

El formulario para los alumnados, integra los siguientes indicadores, que se valoran entre 1 y 10 puntos:

1. Informa de los objetivos, contenidos, bibliografía y materiales recomendados.
2. Informa de las pruebas y criterios de evaluación a seguir.
3. Es puntual al comenzar y finalizar la actividad docente.
4. El docente atiende a las tutorías.
5. Tiene una actitud receptiva y muestra disposición al diálogo.
6. Promueve el interés por las temáticas tratadas.
7. Explica de manera clara, concisa y ordenada, destacando los aspectos relevantes de la materia.
8. La asistencia a clase favorece la comprensión de la materia.
9. Realiza un seguimiento pormenorizado de las actividades individuales y asesora y ayuda ante los problemas.
10. Hay coordinación y conexión entre los diferentes módulos del Ciclo.

XIII. Consideraciones finales

A modo de síntesis respecto de este TFM, se presentan a continuación una serie consideraciones desde el punto de vista de la actividad docente en FOL.

Si la actividad docente debe ser más que la mera transmisión de información y conocimientos, el trabajo del educador debe apuntar hacia la presentación de las materias de forma problemática, ofreciendo una perspectiva general a los alumnos para que éstos puedan comprender cada temática particular en su conexión interna y en su relación con el resto de aspectos que integran la realidad. Este precepto doctrinal es tan sencillo de recitar en el plano teórico como difícil de desarrollar en el terreno práctico, máxime cuando nos referimos al módulo profesional de FOL.

En primer lugar porque los alumnos que nos encontramos ya han pasado por varias etapas del sistema educativo, escalones que van a condicionar el

conjunto de sus competencias y capacidades y, con ellas, su predisposición hacia un módulo de estas características.

En segundo lugar, porque los alumnos que encontramos en el ámbito de las enseñanzas de formación profesional (o de enseñanzas artísticas profesionales, como es el caso tomado para este TFM) han debido escoger (y, por ello mismo, desechar) una ruta académica que delimita unos objetivos personales y laborales muy específicos (una profesión o serie de profesiones de una rama laboral específica).

El módulo profesional de FOL es una herramienta que debe acercar a los alumnos al ámbito del trabajo, para que sepan operar en el mismo de forma autónoma, para que, dentro de las posibilidades reales de esa independencia personal, puedan elegir libremente qué hacer. FOL es así un instrumento transversal, que debe recorrer distintas fases del mundo laboral (la incorporación al mismo, la participación individual y colectiva...) y dejarlas planteadas ante el alumno. Esta transversalidad es una ventaja y así mismo un peligro, pues en su implementación el módulo puede quedar reducido a un producto rebajado de Derecho del Trabajo (rebajado porque implica muchos contenidos, poco tiempo y porque se desarrolla entre alumnos que no tienen por qué tener conocimientos jurídicos) o a un “cursillo” extraescolar para aprender a hacer un currículum vitae, cual suplemento de una agencia privada de colocación. Por supuesto, no cabe desmerecer nada de lo anterior, pero esos respectos no pueden completar el módulo de FOL.

Es por esta problemática que se ha decidido realizar este TFM desde el bloque temático de los derechos colectivos de los trabajadores, pues necesariamente nos remite a elementos que van más allá de las fronteras del Derecho del Trabajo, teniendo que introducir elementos de tipo cultural, económico, social e histórico. Y no tanto para añadir aún más “datos” e “información”, sino porque, tomados en su conjunto, éstos obligan al alumnado a tomar una posición más elevada, a adoptar una nueva óptica para comprender los entresijos del mundo laboral al que se van a incorporar.

Para fomentar el interés de los alumnos, y la conexión del módulo de FOL con la totalidad de competencias que van a adquirir en este grado superior, se ha recurrido, intentando aportar cierto grado de innovación docente, a la familia profesional en que se insertan los alumnos: si el arte siempre es, en general, una buena plataforma para lanzarnos hacia la adquisición de nuevos conocimientos, más debe serlo en este grado formativo para la ilustradores. No obstante, cabe indicar que esta misma perspectiva puede ser aplicada, a falta de un estudio completo, a cualquier disciplina laboral. Así, por ejemplo, y por estar en una ciudad como Valladolid, si este módulo de FOL se hubiese diseñado cara a la familia profesional de la Automoción, se podría haber optado, como eje para articular la reflexión de los alumnos, introducir la materia, realizar la evaluación inicial y fijar contenidos, la historia de las relaciones laborales en el contexto local (influenciado profundamente por la industria de automoción); o, presentando diferentes modelos de automóvil, en función de su época, su diseño, fabricación, etc.

Optar por este método implica que el docente debe tener un conocimiento adecuado y acorde y, sobretodo, el tiempo suficiente para poder sumergirse en tales cuestiones. En todo caso, y si se plantea este ideal, es, de nuevo, volviendo sobre los preceptos doctrinales que, desde una dimensión pedagógica, apuntan a que el trabajo y el diálogo entre docente y alumno fomenta el sentido crítico, la curiosidad, el esfuerzo y la responsabilidad individual de éste último.

XIV. Recursos consultados

Bibliografía

Abendroth, W. (1970). *Historia social del movimiento obrero europeo*. Barcelona: Estela.

Avilés Farré, J., Elizalde Pérez-Grueso, M.D., Sueiro Seoane, S. (2002). *Historia política de España (1875-1939)*. Madrid: Istmo.

Carr, W. y Kemmis, S. (1988). *Teoría crítica de la enseñanza*. Barcelona: Martínez Roca.

Collado García, L., Romero Ródenas, M.J., Trillo Párraga, F. (2011). *Guía de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Faure, E., Herrera, F., Petrovski, A. (1986). *Aprender a ser*. Madrid: Alianza Universidad.

García del Dujo, A. (1986). *Proyecto docente*. Salamanca: Universidad

Marín, J.M., Molinero, C., Ysás, P. (2002). *Historia política de España (1939-2000)*. Madrid: Istmo.

Martin Valverde, A.; Garcia Murcia, J. (2009) *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Mercader Uguina, J.R. (2017). *Lecciones de derecho del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch

Moreno, J. (2011). *Comisiones Obreras en la Dictadura*. Madrid: Fundación Primero de Mayo.

Palomeque, M.C. (2011) *Derecho del Trabajo e ideología: Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923)*. Madrid: Tecnos.

Ramírez Martínez, J.M; García Ortega, J. (2017). *Curso básico de Derecho del Trabajo (para titulaciones no jurídicas)*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Tena Cornelles, D., De Fez Solaz, M.C. (2017). *Formación y Orientación Laboral*. Valencia: TuLibrodeFP.

Willis, Paul (2019). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal.

Zafra, Remedios (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.

Legislación

Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 (reconocimiento de las cualificaciones profesionales).

Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013.

Reglamento nº 1024/2012 sobre cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento "IMI").

Recomendación 2006/962/EC del Parlamento Europeo, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Constitución Española de 1978.

Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo (LOE).

Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la LOE 2/2006 de 3 de mayo (LOMLOE).

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).

Real Decreto 596/2007 de 4 de mayo de ordenación general de las enseñanzas profesionales y artísticas

Real Decreto 1433/2012, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración perteneciente a la familia profesional artística de Comunicación Gráfica y Audiovisual y se aprueban las correspondientes enseñanzas mínimas.

DECRETO 31/2013, de 11 de julio, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño en Ilustración en la Comunidad de Castilla y León y se regula su prueba de acceso.

ORDEN EDU/563/2009, de 6 de marzo, por la que se regulan los documentos de evaluación, de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño para la Comunidad de Castilla y León.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula la Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Documentos institucionales

II Plan de Atención a la Diversidad en Educación de Castilla y León 2017-2022.

UNESCO. Educación 2030. Hacia una educación inclusiva, equitativa y de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

Programación General Anual de la Escuela de Arte y Superior de CRBC de Valladolid

Proyecto Educativo de la Escuela de Arte y Superior de CRBC de Valladolid.

Plan de Convivencia de la Escuela de Arte y Superior de CRBC de Valladolid.

Reglamento de Régimen Interior de la Escuela de Arte y Superior de CRBC de Valladolid.

Webgrafía

Portal de Educación de la Junta de Castilla y León (Educacyl)

Web app del Congreso de los Diputados sobre la Constitución Española

Web del Instituto Nacional de las Cualificaciones

Web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Web del Servicio Público Estatal de Empleo

Web de la UNESCO

Web de la Organización Internacional del Trabajo

Youtube

Anexo I

Medidas de conflicto colectivo (1). La huelga.



“Manifestación”, **Antonio Berni** (h. 1934, óleo sobre arpillero, 180 x 250 cm, colección particular, Buenos Aires).

1. El derecho a la huelga.



"Der Streik", Robert Koehler (h. 1886, óleo sobre lienzo, 181,6 x 275,6 cm, Deutsches Historisches Museum, Berlín).

1.1. El conflicto colectivo y la huelga. Concepto y origen.

El conflicto colectivo:

- 1) **Controversia entre trabajadores y empresarios.**
- 2) **De carácter grupal, colectivo.**
- 3) **Su raíz son las relaciones de trabajo.**

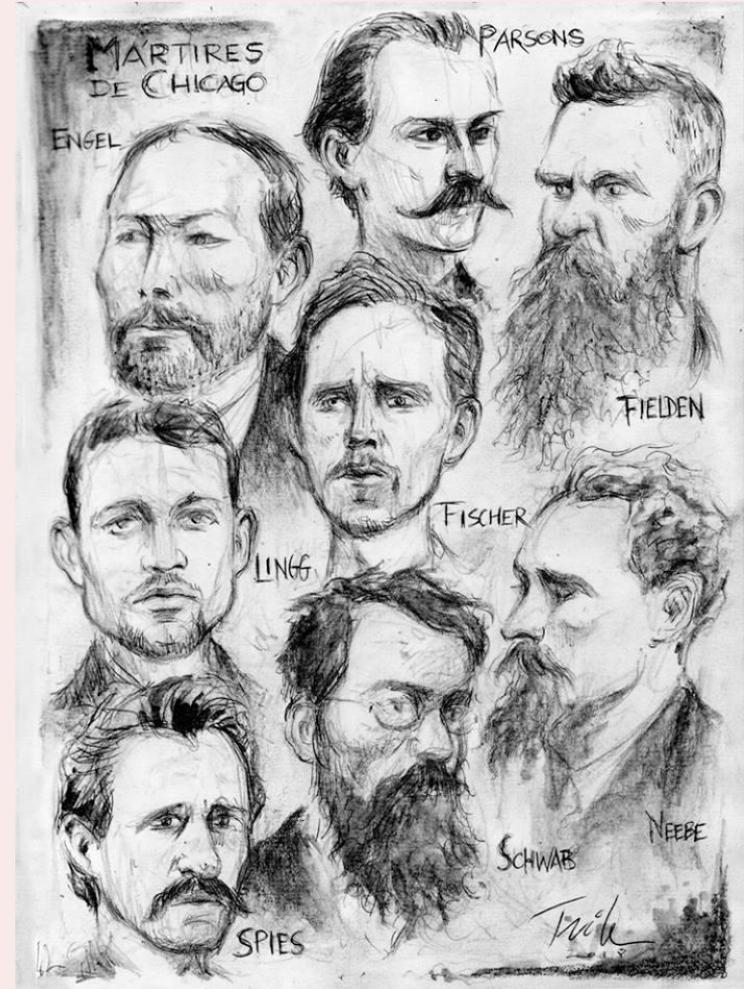
El concepto de “conflicto colectivo” excluye del mismo las disputas entre sujetos políticos, entendiendo que este tipo de conflicto no busca cuestionar el sistema político o alterar el orden social.

El conflicto puede ser **jurídico** (sobre cómo interpretar normas laborales) o **de intereses** (para modificar normas ya existentes).

Las principales formas del conflicto colectivo son la huelga y el cierre patronal.

La huelga consiste, en sentido estricto, en la “**cesación colectiva y concertada en la prestación de servicios para la defensa y promoción de los intereses laborales de los trabajadores.**”

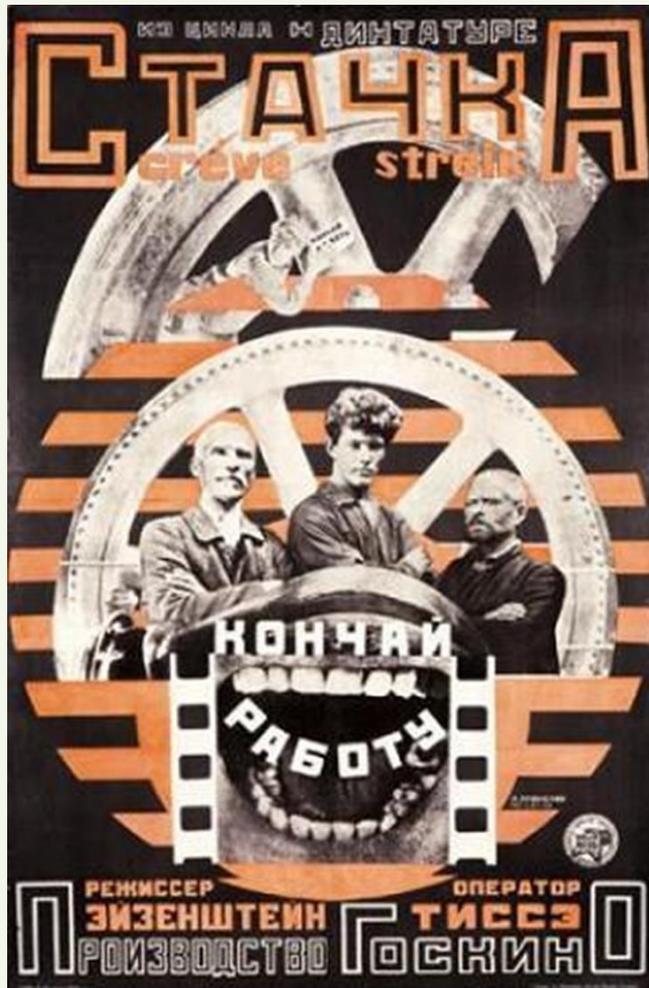
“Primero de Mayo”, **Rodolfo Fucile**, (2018).



Los “mártires de Chicago” fueron ejecutados por la justicia de EEUU en 1886 y 1887, tras los sucesos de Haymarket. Encabezaron el movimiento en defensa de la jornada laboral de 8 horas. Estos hechos llevaron a la elección del Primero de Mayo como *Día Internacional de la Clase Obrera*.

Lucy González Parsons
(1853-1942)





Cartel de **Anton Lavinsky** para “La huelga” (1925), de **Sergéi Eisenstein**. El film, basado en hechos reales, recoge el ascenso del movimiento huelguístico en la Rusia zarista de inicios del siglo XX, así como la relación de esta lucha con la posterior Revolución Socialista de Octubre (1917).

La huelga en la historia del mundo contemporáneo

La huelga aparece durante la era de la *revolución industrial*, en el contexto del final de las revoluciones democrático-burguesas y la formación de la clase obrera, como herramienta para la defensa de los intereses de esta nueva clase social.

Se extiende como medio de lucha del movimiento obrero internacional, superando el ámbito estrictamente económico y **adoptando un marcado contenido político**:

- Bélgica (1893-1894)..... sufragio *universal* masculino.
- Rusia (1905-1917).....derrocamiento de la autocracia.
- Argelia (1954-1962).....independencia nacional.

1.2. La huelga en la historia reciente de España.

Bajo la dictadura *franquista* (1939-1975) la clase trabajadora carecía del derecho a la huelga. Éstas tenían lugar, pero eran de carácter ilegal y duramente perseguidas.

La reforma del orden fascista (1976-1977) trajo consigo la despenalización parcial de la huelga y su incorporación al sistema legal como parte de las nuevas libertades.

La huelga es legalizada formalmente en 1977.



1.3. La huelga: un derecho constitucional.

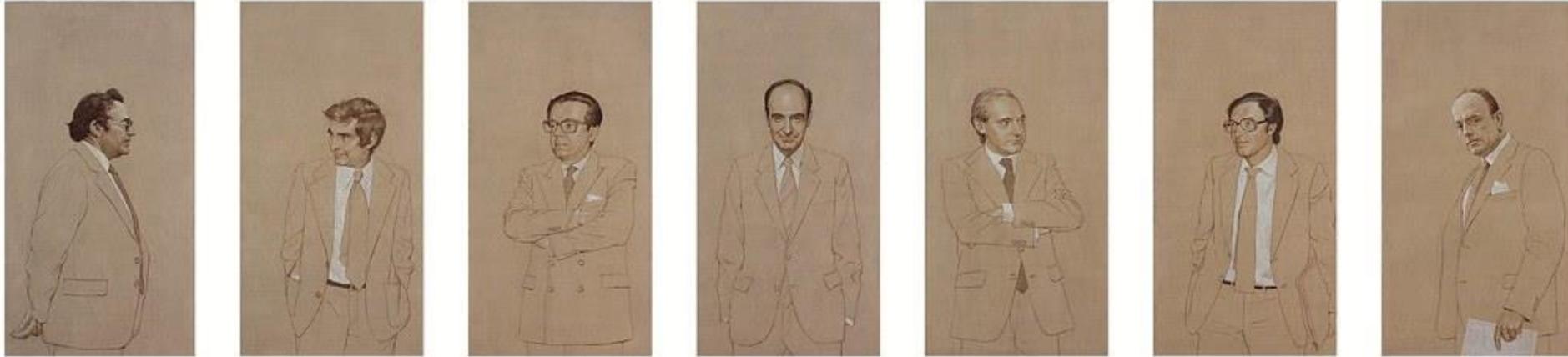


Facsimil de la Constitución encargado al calígrafo **Luis Moreno** por las Cortes en 1979.

La **huelga** pasa de ser reconocida legalmente (1977) a ser, con la **Constitución Española de 1978**, un **derecho fundamental...**

Art. 28.2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

1. Trabajadores por cuenta ajena.
2. Servicios mínimos.



1.4. El derecho constitucional a la huelga en el sistema legal.

El derecho a la huelga está regulado por una **norma pre-constitucional** (RDL 17/1977). No hay Ley Orgánica que la haya desarrollado, pero sí una **actualización constitucional** a través de una Sentencia del Tribunal Constitucional (8 abril 1981).

La **Ley Orgánica de Libertad Sindical** (1985) recoge el ejercicio de la huelga como parte de la actividad sindical. Es un **derecho individual** (de los trabajadores por cuenta ajena) que **se ejerce colectivamente**. También el Estatuto de los Trabajadores hace referencia a este derecho (art. 4 ET).

En 1995 se reforma el **Código Penal**, que mantiene el “*delito de coacciones agravadas durante la huelga*” y que implícitamente aborda varios derechos fundamentales (*derecho al trabajo*, art. 35 CE; *derecho a la huelga*, art. 28.2 CE; *derecho de reunión*, art. 21 CE; *libertad de expresión*, art. 20 CE) y las contradicciones que se dan en torno a su ejercicio (especialmente en referencia a los **piquetes** durante las huelgas).

Una **huelga legal** debe ser de carácter **laboral, directa**, que **no altere el convenio en vigor** y que **no sea abusiva**.

1.5. La huelga legal: convocatoria, desarrollo y garantías.

Convocatoria

Sujetos

- La **representación unitaria**. Comité de Empresa, delegados de personal por votación mayoritaria (75% asistencia mínima).
- Los **sindicatos** con implantación en ese ámbito.
- Los **trabajadores** de forma directa (solicitado por 25% plantilla, aprobación por mayoría simple y votación secreta).

Procedimiento

- Preaviso de 5 días a la Autoridad Laboral (10 días SS.PP.).
- Órganos de Mediación y Arbitraje (ASACL, en Castilla y León).
- En los **servicios esenciales, servicios mínimos**.



8 de marzo de 2019. **Piquete** a las afueras de Valladolid, en el cruce de San Agustín, entre la Avenida de Zamora y la carretera de Madrid.



Autor: **artespada**. *Del Carbón Al Grafiti*, exposición temporal en Sabero (León) en el Museo de la Siderurgia y la Minería de Castilla y León, en 2018. El sector minero siempre se ha caracterizado por su alto grado de sindicalización y organización.

Comité de huelga

- Comité de huelga, **máximo 12 miembros** de entre los convocantes.
- **Tareas: resolver el conflicto**, participando en **negociaciones** y reuniones sindicales, con la empresa o administrativas.
Garantizar servicios de seguridad y vigilancia que permitan **retomar la actividad** productiva al final de la huelga.
- Su composición **puede ser modificada** durante el transcurso del conflicto.

Desarrollo

- La empresa **no puede sancionar a los huelguistas ni contratar a otros trabajadores para suplirles (esquirolaje)**. Sí puede utilizar medios técnicos.
- Los trabajadores pueden organizar **piquetes informativos con la exclusiva función de informar sobre la huelga**.
- Pueden acceder a locales para **ejercer el derecho de reunión**, informar y/o negociar.
- Es **ilegal impedir el derecho al trabajo** de quienes no participan en la huelga.

Consecuencias

- **El contrato de trabajo queda en suspensión:**
- Los trabajadores en huelga **no cobrarán el salario los días de huelga** y les es **descontando de su sueldo la parte proporcional de pagas extraordinarias y descansos semanales**.
- **No se cotiza a la Seguridad Social** durante la huelga (aunque se mantiene situación de alta especial).
- No se descuentan días de vacaciones.



Octubre de 2017. Trabajadoras del grupo Inditex se concentran en Pontevedra durante la huelga de empresa convocada por CIG.

Vehículos de la Unidad Militar de Emergencia en la T2 de Barajas. En diciembre de 2010 el gobierno declaró el estado de alarma (art. 116 C.E.) y movilizó a las Fuerzas Armadas con motivo de la huelga sectorial convocada por los controladores aéreos.



1.6. Algunas limitaciones normativas del derecho a la huelga.

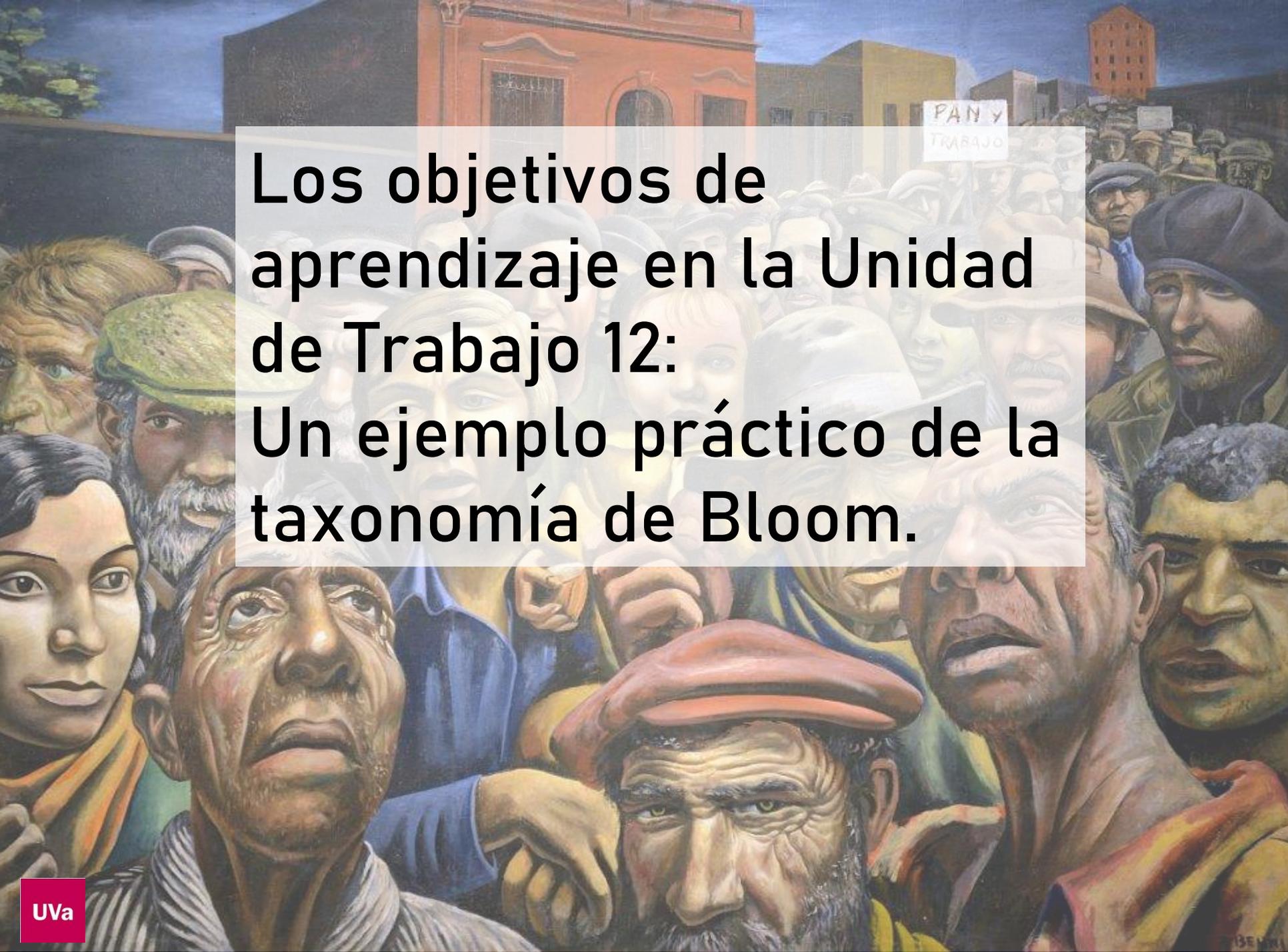
- Están fuera de la legalidad las huelgas de **carácter exclusivamente político**.
- Están prohibidas las **huelgas de solidaridad**.
- No puede convocarse una huelga para **modificar cuestiones ya pactadas y en vigor** en un convenio estatutario.
- Las huelgas **abusivas** se presumen ilegales (por ejemplo: huelgas *rotatorias, estratégicas, de celo, a la japonesa*).
- La Constitución prevé supuestos donde pueden **suspenderse temporalmente derechos fundamentales, incluido el derecho a la huelga** (por ejemplo, con la declaración del “*estado de excepción*”, art. 116, y si lo autoriza el Congreso de los Diputados).

1.7. Huelga, derechos laborales y constitución: “Vitoria. 3 de marzo”



<https://www.youtube.com/watch?v=RX3n-fRj5QQ>

Anexo II



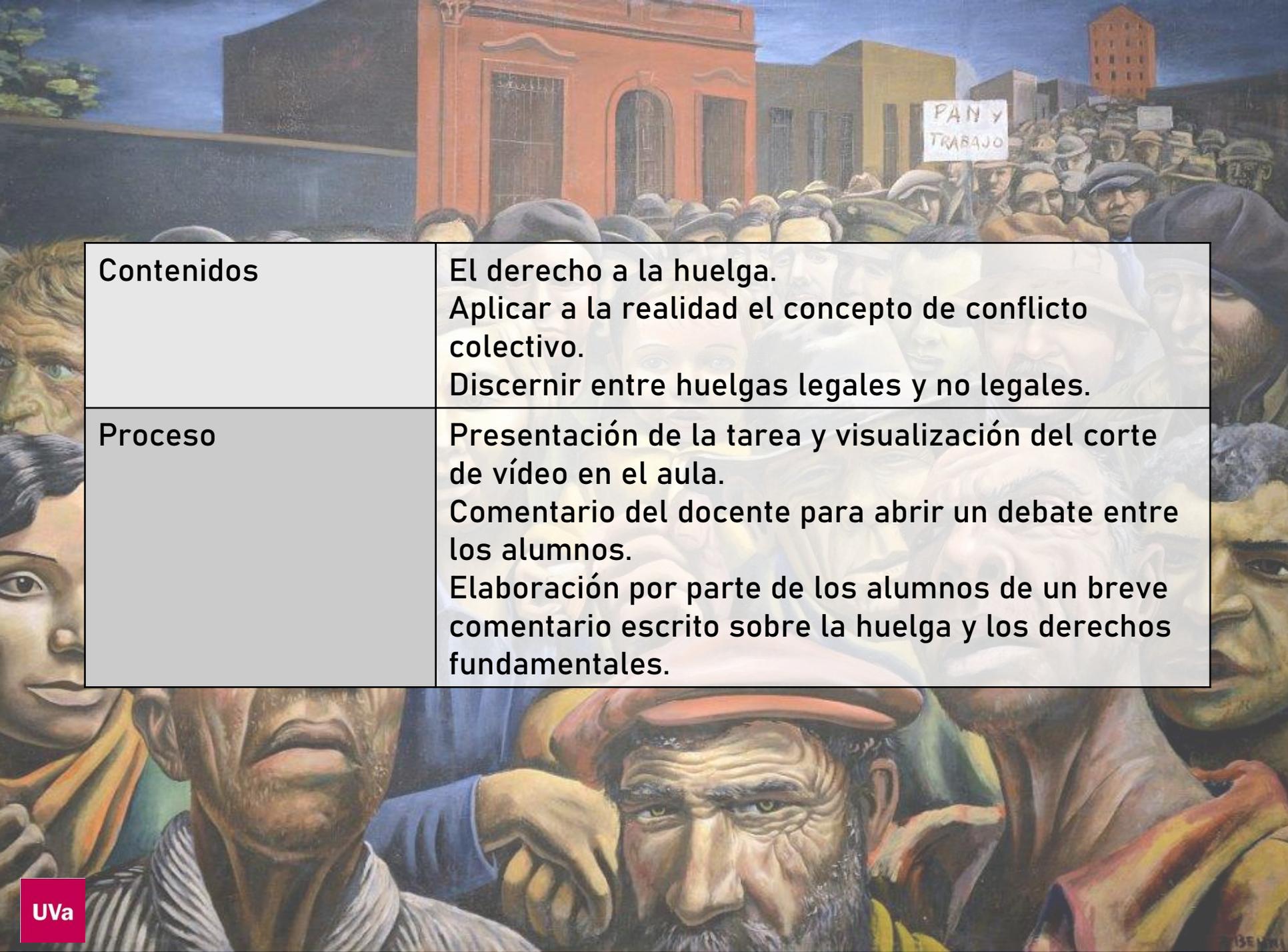
**Los objetivos de aprendizaje en la Unidad de Trabajo 12:
Un ejemplo práctico de la taxonomía de Bloom.**

1. La taxonomía de Bloom

6	CREAR	APLICAR TODAS LAS HABILIDADES DESCRITAS	DISEÑAR, CONSTRUIR, PLANIFICAR, IDEAR, ELABORAR
5	EVALUAR	DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE EMITIR ARGUMENTOS Y JUICIOS UTILIZANDO LA COMPROBACIÓN Y LA CRÍTICA	REVISAR, FORMULAR, CRITICAR, EXPERIMENTAR
4	ANALIZAR	DESCOMPONER UN MATERIAL, CONCEPTO O PROCESO EN SUS PARTES Y DETERMINAR CÓMO SE INTERRELACIONAN ENTRE SÍ	COMPARAR, ORGANIZAR, ESTRUCTURAR, INTEGRAR
3	APLICAR	HACER UN USO DE LA INFORMACIÓN EN SITUACIONES NUEVAS, PONIENDO EN PRÁCTICA LO APRENDIDO	IMPLEMENTAR, DESEMPEÑAR, USAR, EJECUTAR
2	COMPRENDER	ENTENDER CONCEPTOS Y PROCESOS PARA PODER EXPLICARLOS Y DESCRIBIRLOS	INTERPRETAR, RESUMIR, INFERIR, CLASIFICAR, COMPARAR, EXPLICAR
1	RECORDAR	SER CAPAZ DE BUSCAR, SELECCIONAR, ORGANIZAR Y REGISTRAR LA INFORMACIÓN	RECONOCER, LISTAR, DESCRIBIR, IDENTIFICAR, RECUPERAR, ENCONTRAR, LOCALIZAR, DENOMINAR

2. Implementación de una tarea desde la perspectiva metodológica de la taxonomía de Bloom

Tarea	Actividad final de la UT 12, “Medidas de conflicto colectivo (I). La huelga.” Visualización y comentario de corte de la película “Vitoria, 3 de marzo”.
Objetivo de la tarea	Reflexionar con rigor sobre la huelga como derecho fundamental de los trabajadores.
Competencias	Participación activa en la vida económica, social y cultura desde una posición crítica y responsable. Mejora de la comunicación lingüística y de las competencias sociales y cívicas. Fomento de las habilidades para expresarse en público y por escrito.



Contenidos	<p>El derecho a la huelga. Aplicar a la realidad el concepto de conflicto colectivo. Discernir entre huelgas legales y no legales.</p>
Proceso	<p>Presentación de la tarea y visualización del corte de vídeo en el aula. Comentario del docente para abrir un debate entre los alumnos. Elaboración por parte de los alumnos de un breve comentario escrito sobre la huelga y los derechos fundamentales.</p>

3. La tarea en su proceso desde la perspectiva de la taxonomía de Bloom

CREAR	ELABORAR E IDEAR	UN BREVE COMENTARIO CON LAS REFLEXIONES INDIVIDUALES QUE SUGIERA EL DEBATE
EVALUAR	REVISAR Y CRITICAR	LA REALIDAD MATERIAL DEL DERECHO A LA HUELGA EN EL SIGLO XXI
ANALIZAR	ESTRUCTURAR E INTEGRAR	LAS POSIBILIDADES DE LOS TRABAJADORES DE PARTICIPACIÓN EN LA VIDA ECONÓMICA, SOCIAL Y CULTURAL EN EL PASADO Y EL PRESENTE
APLICAR	USAR Y DESEMPEÑAR	LOS CONOCIMIENTOS SOBRE EL DERECHO A LA HUELGA Y LIBERTAD SINDICAL PARA ANALIZAR LOS HECHOS CONCRETOS QUE SE PRESENTAN
COMPRENDER	INTERPRETAR Y EXPLICAR	EL CARÁCTER DE LAS INSTITUCIONES DE LA ÉPOCA Y EL LUGAR DEL MOVIMIENTO OBRERO
RECORDAR	IDENTIFICAR Y DESCRIBIR	LAS PARTES DEL CONFLICTO COLECTIVO Y SUS RELACIONES CON LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO

