



---

# Universidad de Valladolid

**Máster Universitario del Formación del profesorado en educación  
Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y  
Enseñanzas de Idiomas**

Especialidad: Formación y Orientación Laboral

## **Propuesta Educativa de aprendizaje a través del método del caso adaptado a las nuevas tecnologías en la programación del bloque temático “Relaciones Laborales” para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil**

FECHA DE ENTREGA: 21/09/2021

**Presentado por: D<sup>a</sup> SILVIA LÓPEZ LORENZO  
Tutelado por: D<sup>a</sup> MILAGROS ALONSO BRAVO**



## Contenido

Introducción.....	7
Abstract.....	8
Contextualización del centro educativo.....	9
El instituto.....	9
Oferta Educativa del centro.....	11
Organización del aula.....	11
Programa Erasmus Plus.....	12
El régimen de Tele formación.....	13
El Departamento de F.O.L.....	15
Marco legal de referencia.....	17
Planificación curricular, niveles de concreción.....	19
Recomendaciones UE.....	19
Real Decreto: título y enseñanzas mínimas.....	20
Decreto de la Comunidad Autónoma.....	23
Programación Didáctica del centro.....	24
Justificación de la metodología empleada.....	25
Metodología activa basada en el estudio de los casos.....	27
Innovación en el aula.....	29
Justificación del bloque temático “Relaciones laborales”.....	29
Programación didáctica del BLOQUE A Formación, Legislación y Relaciones Laborales del Módulo de F.O.L.....	30
U.T. 1 El derecho del Trabajo. Inclusiones y exclusiones de su ámbito de aplicación. Especial referencia al TRADE.....	35
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo.....	35

Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	36
Criterios de evaluación .....	36
U.T. 2 La negociación Colectiva. El convenio colectivo .....	37
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	37
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	37
Criterios de evaluación .....	38
U.T. 3 El contrato de trabajo.....	38
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	38
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	39
Criterios de evaluación .....	39
U.T. 4 Modalidades de contratación.....	40
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	40
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	40
Criterios de evaluación .....	41
U.T. 5 La jornada laboral.....	41
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	41
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	42
Criterios de evaluación .....	42
U.T. 6 El salario. La nómina .....	43
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	43
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	43
Criterios de evaluación .....	44
U.T. 7 La salud laboral .....	45
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	45
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	45
Criterios de evaluación .....	45
U.T. 8 Modificación, Suspensión y extinción del contrato de trabajo.....	46

Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	46
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	47
Criterios de evaluación .....	47
U.T. 9 El derecho de libertad sindical. El sindicato.....	48
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	48
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	48
Criterios de evaluación .....	49
U.T. 10 La participación de los trabajadores en la empresa y el ejercicio de la acción sindical .....	49
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	49
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	50
Criterios de evaluación .....	50
U.T. 11 Huelga y conflicto colectivo .....	51
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	51
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	51
Criterios de evaluación .....	52
U.T. 12 El sistema de la Seguridad Social .....	53
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	53
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	53
Criterios de evaluación .....	54
U.T. 13 La acción protectora de la Seguridad Social .....	55
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	55
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	55
Criterios de evaluación .....	56
U.T. 14 La búsqueda de empleo y el proceso de selección .....	56
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	56
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	57

Criterios de evaluación .....	57
U.T. 15 La empresa y su ordenación. La contabilidad empresarial.....	57
Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo .....	58
Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo .....	58
Criterios de evaluación .....	59
Atención a la diversidad .....	59
Actividades Extraescolares .....	61
Conclusiones y propuestas .....	62
Bibliografía .....	65
Anexo I: Unidad de Trabajo “MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO” .....	68
Anexo II: Actividad propuesta. Lectura de la sentencia 183/2004 de 10 de octubre de 2005 del Tribunal Supremo. Modificación sustancial del Contrato de Trabajo .....	81
Anexo III: Evaluación propuesta para la Unidad de Trabajo “MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO” .....	90

## Introducción

La Ley Orgánica de Educación define el principio y fin de la educación, esta es complementada la LOMCE. Las dos, determinan que la educación debe basarse en tres pilares fundamentales. Por un lado en garantizar la igualdad de oportunidades a través de la educación en el desarrollo personal, la educación también debe favorecer la inclusión e igualdad de derechos y oportunidades que eviten cualquier tipo de exclusión o discriminación, garantizándose la universalidad de la educación. La educación, también debe de favorecer la transmisión de valores que incentiven la responsabilidad, civismo, solidaridad respeto y demás valores propios de una ciudadanía civilizada, todo ello con el objetivo de eliminar todo tipo de discriminación. Y por último, la educación, debe fomentar el aprendizaje continuo en el tiempo, e intentar provocar en el individuo la inquietud por el saber.

En el presente trabajo fin de Máster, se muestran mediante los conocimientos adquiridos, una propuesta educativa aplicada al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). En esta propuesta se incluye una programación de dicho módulo para el Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil impartido en el Instituto de Educación Secundaria Jorge Manrique de Palencia.

En esta propuesta se ha utilizado el método de aprendizaje basado en el caso adaptado a nuevas tecnologías, con éste método el alumno se convierte en partícipe del aprendizaje mediante la investigación de casos a través de nuevas tecnologías. Con ello, se pretende contribuir a la adquisición de capacidades que permitan al alumno aprender y adquirir conocimientos no sólo en el momento presente, si no también se pretende crear un ambiente que fomente este tipo de aprendizaje permanente a lo largo del tiempo. De esta manera el alumno será capaz de actualizar sus conocimientos buscando siempre las fuentes que le den acceso al mismo. Siempre utilizando las facilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías.

**PALABRAS CLAVE:** Formación y Orientación Laboral, Propuesta Educativa, Metodología Activa, Educación, Formación Profesional, Derecho, Programación Didáctica, Educación Infantil.

### **Abstract**

The Organic Law of Education defines the beginning and end of education, this is complemented by the LOMCE. Both determine that education must be based on three fundamental pillars. On the one hand, in guaranteeing equal opportunities through education in personal development, education must also promote inclusion and equal rights and opportunities that avoid any type of exclusion or discrimination, guaranteeing the universality of education. Education must also promote the transmission of values that encourage responsibility, civility, solidarity, respect, and other values of a civilized citizenry, all with the aim of eliminating all types of discrimination. And finally, education must promote continuous learning over time, and try to provoke in the individual a concern for knowledge.

In the present final Master's work, an educational proposal applied to the Training and Labor Orientation module (FOL) is shown through the acquired knowledge. This proposal includes a program of said module for the Higher Degree Training Cycle of Early Childhood Education taught at the Jorge Manrique de Palencia Secondary Education Institute.

In this proposal the learning method based on the case adapted to new technologies has been used, with this method the student becomes a participant in learning by investigating cases through new technologies. With this, it is intended to contribute to the acquisition of skills that allow the student to learn and acquire knowledge not only in the present moment, but also to create an environment that encourages this type of lifelong learning over time. In this way the student will be able to update their knowledge by always looking for the sources that give them access to it. Always using the facilities offered by new technologies.



**KEY WORDS:** Training and Labor Orientation, Educational Proposal, Active Methodology, Education, Professional Training, Law, Didactic Programming, Early Childhood Education.

## Contextualización del centro educativo

### El instituto

El IES Jorge Manrique es un Instituto público gestionado por la Junta de Castilla y León.

Se trata de un edificio Histórico sito en la Avenida República Argentina, 1 de Palencia. Data de 1906, está declarado bien de interés cultural hay construido un edificio nuevo anexo al edificio histórico en la parte de posterior del mismo, junto con un polideportivo y un patio de recreo.

El instituto se encuentra ubicado en una zona céntrica de la ciudad, a su derecha se encuentra el parque llamado el “Salón de Isabel II”, conocido como “El salón” parque de estilo isabelino con gran variedad botánica, y cerca también se encuentra el colegio “Modesto Lafuente” que también data su construcción de principios del siglo XX. Como veis, el entorno es de edificios antiguos y viviendas de fachadas clásicas, todos los edificios han sido renovados conservando sus fachadas clásicas originales. El IES, también colinda con la calle Mayor Principal, la cual formaba parte del recinto amurallado de la ciudad, y daba salida a la misma a través de la Puerta del Mercado, derribada a principios del siglo XX. Por lo que se puede decir que el instituto forma parte de expansión de la ciudad por su extremo sur.

En cuanto al entorno socio-cultural, se trata de un entorno donde habitan clases medias-altas. No existen industrias, talleres ni servicios especializados en materia industrial próximos al entorno del instituto, lo que influye en el perfil socioeducativo de las familias y, el potencial alumnado que del centro. No obstante, en la actualidad, el distrito que cubre el instituto es

bastante amplio, abarca más de un barrio, alguno de clases más trabajadoras, por los que conviven muchos estamentos sociales en mismo.

Las sucesivas reformas educativas han flexibilizado el catálogo de enseñanzas a lo largo del tiempo, En la actualidad, la oferta del centro y su adecuación a la demanda social de estudios por parte de la juventud de la capital y provincia, unido a la incorporación de Ciclos Formativos demuestran la adaptación del centro la actual realidad social de la población.

El instituto ha sabido adaptarse a los cambios educativos habidos a lo largo del pasado siglo y de este. No obstante las limitaciones del mismo se encuentran en la propia tipología del edificio, es en su momento de costo introducir las nuevas tecnologías en cada una de las aulas, algo tan importante en el actual sistema educativo y que se ha logrado con bastante trabajo.

En el instituto se imparten los siguientes ciclos formativos

- Ciclo Formativo de Grado Superior “Educación Infantil”, en régimen presencial
- Ciclo Formativo de Grado Superior “Educación Infantil”, en régimen de tele-formación.
- Ciclo Formativo de Grado Medio “Atención a Personas en Situación de Dependencia”, en régimen presencial
- Ciclo Formativo de Grado Medio “Atención a Personas en Situación de Dependencia”, en régimen de tele-formación.

El instituto tiene departamento propio de FOL reconocido como tal, pero solo hay una sola persona al cargo del mismo, siendo a la vez la única profesora del mismo. Es un órgano unipersonal, donde ella, mi tutora, es a la vez Jefa de Departamento.

## Oferta Educativa del centro

El centro posee una alta oferta educativa, desde Educación Secundaria Obligatoria, incluida la variante de Educación Secundaria Obligatoria bilingüe, a bachillerato y bachillerato internacional, A parte se encuentran los ciclos formativos como son el Ciclo Formativo Grado Superior Educación Infantil y el Ciclo Formativo Grado Medio Atención a Personas en Situación de Dependencia tanto presenciales como a distancia. En ésta última modalidad a distancia, también se oferta Educación a Distancia (ESO y Bachillerato) Bachillerato en Régimen Nocturno. En este caso, el presente trabajo se centra en el Formativo Grado Superior Educación Infantil en modalidad presencial.

## Organización del aula

El intuio, en lo se refiere a la formación profesional, sigue los mismos criterios que para el resto de las formaciones impartidas en el mismo. Es decir, al igual que en Bachillerato o en ESO, la formación profesional tiene aulas propias. Son los profesores de las distintas materias los que cambien de aula para impartir clase.

Dentro del centro, se cuentan con aulas específicas para la impartición de los cada uno de los ciclos formativos, ubicados todos ellos en la planta baja de la parte histórica del instituto, por tanto los alumnos no tienen la necesidad de moverse el aula para la impartición de las distintas materias, son los profesores los que se mueven.

Las aulas tienen los techos muy altos y las ventanas, aun siendo muy amplias, están situadas en la parte alta de la pared, por los que predomina en el aula la luz artificial. Algún aula tiene sus paredes parcialmente forradas de madera, fruto de su antigüedad y otras conservan vitrinas de madera propias

de la época. Todas las aulas tienen ordenador con acceso a internet, y a alguna le falta proyector, y las pizarras son clásicas, de uralita.

Existe un aula especial para determinados módulos de Educación Infantil, como es para específica para los módulos de Didáctica de la Educación Infantil y el juego infantil y su metodología la cual carece de sillas y mesas y en cambio dispone de un gran espacio, gran cantidad material de para manualidades y juegos infantiles

### Programa Erasmus Plus

El instituto Jorge Manrique cuenta con la posibilidad de que los alumnos de Formación profesional, realicen sus prácticas de su ciclo formativo en un país de la Unión Europea mediante el programa Erasmus Plus. Este programa permite la realización de formación en centros de trabajo (FCT) por parte de los alumnos de formación profesional de los alumnos del Jorge Manrique, voy a explicar a groso modo en que consiste dicho programa.

El Erasmus plus es un programa europeo dentro del ámbito de la educación, formación, juventud y deporte para el periodo 2014-2020. El se encuentra dentro del marco de la Unión Europea

El programa Erasmus plus de educación, formación, juventud y deporte de la Unión Europea, se crea por el Reglamento de la UE1288/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo europeo de 11 de diciembre de 2013, por el que se crea el programa «Erasmus+». El programa Erasmus plus, abarca el período 2014-2020, y dentro de él, existen programas de trabajo anuales de Erasmus plus para 2017 y 2018.

El programa Erasmus plus es el programa único que trata de impulsar las perspectivas laborales y el desarrollo personal, también trata de ayudar a los sistemas de de la EU en esta materia y dar una enseñanza y un aprendizaje a los estudiantes de actitudes y capacidades básicas para la entrada en el

mercado laboral de acuerdo con las actuales exigencias del mismo y de la sociedad en general.

Este programa es gestionado por agencias nacionales existentes en distintos países que son las que coordinan el programa, en la Unión europea, existen agencias en los siguientes países, y a su vez son los posibles destinos: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Macedonia, Malta, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, Republica Checa, Rumanía, Suecia y Turquía.

En España son dos las organizaciones designadas como agencias nacionales para la gestión coordinada del programa Erasmus plus. El Servicio Español para la internacionalización de la Educación (SEPIE), en el ámbito de la educación y formación, y la Agencia Nacional Española (ANE), dentro del Instituto de la Juventud (INJUVE).

El SEPIE se ocupa de publicar la convocatoria de los programas, dar asistencia técnica y asesoramiento a los potenciales destinatarios de las acciones y hacer un seguimiento de los mismos a fin de conseguir los resultados esperados.

Para la difusión y seguimiento del programa, el SEPIE cuenta con la colaboración de una amplia red de instituciones: Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, Universidades, Servicios Públicos de Empleo regionales, Cámaras de Comercio, organizaciones empresariales y sindicales y otras instituciones que desarrollan actividades formativas. Es aquí donde empieza la labor de mi tutora. Para más información, [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a\\_es](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a_es)

### **El régimen de Tele formación**

En el IES Jorge Manrique, se imparten los siguientes ciclos de régimen de Tele formación:

- Ciclo Formativo de Grado Superior “Educación Infantil”, en régimen de tele-formación.
- Ciclo Formativo de Grado Medio “Atención a Personas en Situación de Dependencia”, en régimen de tele-formación

Por lo que considero que es interesante hablar de ella. La ORDEN EDU/922/2010, de 24 de junio, por la que se regula la formación profesional inicial en régimen de educación a distancia en la Comunidad de Castilla y León.

Por ella se rigen toda la formación a distancia referente a ciclos formativos, de ello pretendo dar alguna pincelada.

La enseñanza a distancia, es una forma de enseñanza on-line, que se desarrolla a través una plataforma online ubicada dentro del portal de educación de la Junta de Castilla y León <http://www.educa.jcyl.es/educacyl/cm/profesorado/> al que se accede a través del acceso privado que aparece en la página principal, en él se encuentran las unidades de didácticas de todos y cada uno de los módulos del ciclo formativo.

También se encuentran en la plataforma, actividades de autoevaluación, tareas, glosarios, enlaces a páginas de interés, foros, y la posibilidad de comunicación continua mediante correo electrónico con los profesores de cada uno de los módulos.

A la plataforma se accede con un nombre de usuario y una contraseña que se facilita a los alumnos en el momento de hacer la matrícula.

El currículo que se desarrolla es el mismo que en el de modalidad presencial. No es necesaria la asistencia a clase, cada uno de los módulos dispone de un profesor, a los cuales se los puede consultar mediante foro o correo electrónico siempre que se desee. Las tutorías colectivas, sí que son de carácter presencial, aunque no resultan obligatorias para los alumnos, en todo caso, es presencial y obligatoria la asistencia a los exámenes.

El sistema de matriculación es totalmente distinto al régimen presencial. El régimen presencial, el alumno se matricula por cursos completos, y en cada curso está perfectamente definido los módulos que lo componen cada uno de

los cursos. Es un sistema cerrado. En el régimen de tele formación es distinto, cada alumno puede matricularse de los módulos que considere oportunos dentro del conjunto de módulos que componen el ciclo formativo, ya correspondan primer o segundo curso en presencial, es indiferente. Pero existen varios límites a la matriculación: la matrícula no puede superar las 1000 horas por curso escolar, sin contar el módulo de formación en centros de trabajo. En cada módulo no puede haber más de 80 personas matriculadas. Lo que hace que haya casos en que los alumnos tarden varios años en cursar un determinado módulo como es el caso de FOL y EIE, debido al “tapón” de alumnos generado en estos dos módulos.

Hay que decir que en la plataforma digital, el alumno solo verá los módulos de los que se encuentra matriculados.

En cuanto al material de estudio en el régimen de tele formación, el profesor está atado de pies y manos, puesto que es directamente la Junta de Castilla y León la que selecciona la materia y la cuelga en la plataforma, así como las actividades auto evaluación y demás, si existe algún problema en cuanto a falta de material, mal funcionamiento de enlaces, etc. Es el profesor el que se lo debe reclamar a la conserjería de Educación para que solvente el problema. En cambio el profesor es el que tiene la potestad de hacer y diseñar el examen de evaluación de acuerdo con el temario proporcionado por la Junta de Castilla y León.

### **El Departamento de F.O.L**

El I.E.S. Jorge Manrique, posee departamento de F.O.L, aunque está integrado por una sola persona, la cual, actúo como tutora en el centro durante mis prácticas. Ella, realiza las funciones de impartición de los módulos de F.O.L. y E.I.E. También es la encargada de realizar las tutorías correspondientes a los módulos impartidos dentro del departamento. Como antes se ha hablado, en este centro educativo existe el programa Erasmus Plus la realización de prácticas en es extranjero de los alumnos de Formación Profesional del centro. Es también desde el departamento de F.O.L, desde

donde se gestiona. Durante mi periodo de prácticas en el centro la titular del departamento tuvo que ausentarse unos días para viajar a la ciudad de Lisboa (Portugal) a firmar un convenio dentro del marco del Programa Erasmus Plus para la realización de formación en centros de trabajo (CFT) por parte de los alumnos de formación profesional de los alumnos del Jorge Manrique. Otra de las funciones que se desempeña desde el departamento de F.O.L., es la orientación profesional, en las que se intenta facilitar al alumno la entrada al mundo laboral. Pues existe obligación por parte de los centros de Formación Profesional, de realizar un seguimiento de la incorporación al mundo laboral del alumno tutelado. Dicho seguimiento, se realiza a través de la aplicación CICERON creado por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. A esta aplicación se puede acceder desde la siguiente dirección URL <https://ciceron-fct.educa.jcyl.es/ciceron-public/jsp/index.jsp>. El programa CICERON, es una aplicación informática que genera información estadística sobre la inserción laboral de los ciclos formativos. Este sistema centralizado potencia y mejora de forma continua el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) común a todos los estudios de Formación Profesional. Y por otro lado, permite acceder a una gran base de datos que incluye información de empresas, Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Castilla y León, centros educativos y alumnado de Formación Profesional. Mediante este sistema, se simplifica la gestión, el seguimiento y la evaluación del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo.

Dado todo lo comentado anteriormente, y puesto que en el centro se imparten cuatro ciclos de formación profesional, mi reflexión personal es si una sola persona es capaz de gestionar todo lo anteriormente comentado, o se necesitan más personas dentro del departamento de F.O.L del centro. El I.E.S Jorge Manrique, es un centro longevo que se ha ido adaptando ya desde hace más de un siglo a las sucesivas reformas educativas, pero su longevidad impide el desarrollo de nuevos departamentos muchas veces por falta de espacio físico. Pese a ello, ha conseguido integrar la formación profesional dentro de su propuesta educativa, faltan aulas y despachos para el desarrollo de los nuevos departamentos aparecidos a casusa de la incursión de la formación profesional en el sistema educativo. Parece ser que este es el motivo



por el, pese a crearse un departamento de F.O.L. propio, este está formado por una sola persona que no se ha la cual utiliza la sala de profesores como despacho compartido con otros profesiones.

### Marco legal de referencia

A continuación se va a proceder a citar las distintas fuentes que constituyen el marco legal de referencia en materia educativa.

- La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), (quedando por tanto derogada la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE)), regula la formación profesional, que comprende un conjunto de ciclos de Formación Profesional Básica, de grado medio y de grado superior, y tiene como finalidad preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse en su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de la ciudadanía democrática.
- La LOE, LOMCE y LOMLOE posteriormente, introducen una mayor flexibilidad en el acceso, así como en las relaciones entre los distintos subsistemas de la formación profesional, al tiempo que fomenta e impulsa el aprendizaje a lo largo de la vida, proporcionando a los jóvenes una educación completa, que abarque los conocimientos y competencias básicas necesarias en la sociedad actual, estimulando el deseo de seguir aprendiendo y la capacidad de aprender por sí mismos. Además, ofrece posibilidades a las personas jóvenes y adultas de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades.
- Decreto 67/2008, de 28 de agosto, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior en Educación Infantil en la Comunidad de Castilla y León.

- ORDEN EDU/2169/2008 de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de Formación Profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León.
- ORDEN EDU/922/2010, de 24 de junio, por la que se regula la Formación Profesional en régimen de educación a distancia en la Comunidad de Castilla y León.
- ORDEN EDU/1205/2010, de 25 de agosto, por la que se regula el desarrollo de los módulos profesionales de “Proyecto” y de “Formación en Centros de Trabajo” de los ciclos formativos de formación profesional inicial, en la Comunidad de Castilla y León.
- REAL DECRETO 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.
- RESOLUCION de 24 de mayo de 2012, de la Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial , por la que se establecen determinados aspectos sobre la organización y funcionamiento de la formación profesional inicial en régimen de educación a distancia en centros públicos de la Comunidad de Castilla y León .
- ORDEN EDU/579/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la Orden EDU/1205/2010, de 25 de agosto, por la que se regula el desarrollo de los módulos profesionales de “Proyecto” y de “Formación en Centros de Trabajo” de los ciclos formativos de formación profesional inicial, en la Comunidad de Castilla y León.
- ORDEN EDU 580/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la ORDEN EDU /2169/2008, de 15 de diciembre por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de Formación Profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León.
- Corrección de errores de la ORDEN EDU/579/2012, de 13 de julio, por la que se modifica la Orden EDU/1205/2010, de 25 de agosto, por la que se regula el desarrollo de los módulos

profesionales de “Proyecto” y de “Formación en Centros de Trabajo” de los ciclos formativos de formación profesional inicial, en la Comunidad de Castilla y León.

- Decreto 49/2014, de 2 de octubre, por el que se establece el Currículo correspondiente de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia en la Comunidad de Castilla y León. –
- RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2016, de la Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial, por la que se establecen determinados aspectos sobre la organización y funcionamiento de la formación profesional inicial en régimen de educación a distancia en centros públicos de la Comunidad de Castilla y León, en el curso 2016/2017

### **Planificación curricular, niveles de concreción**

El Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, así como la Orden EDU/2169/2008, de 15 de diciembre, por la que se regula el proceso de evaluación y la acreditación académica de los alumnos que cursen enseñanzas de formación profesional inicial en la Comunidad de Castilla y León sirven de base para la creación de los contenidos curriculares que forman parte de las unidades de trabajo.

### **Recomendaciones UE**

La Unión Europea y la OCDE, desde hace tiempo recomiendan a sus países miembros, poner en marcha medidas encaminadas a mejorar la inclusión al mercado laboral de la población más joven. En el caso de España, como país miembro de la Unión Europea que es, debe intentar incorporar dichas medidas en su ordenamiento, estas, están encaminadas a su aplicación en el ámbito educativo. Estas están en su mayor parte encaminadas a propiciar la incorporación por parte de los jóvenes al mercado laboral de la forma más rápida y efectiva posible una vez terminados los estudios.

Los niveles más propicios en los que se puede conseguir esta rápida incorporación a la vida laboral, se encuentran en los superiores del sistema educativo, por tanto, es allí donde se deben implementar estas medidas para que sean lo más efectivas posible.

Atendiendo a lo que se acaba de comentar, la formación profesional resulta el ámbito idóneo para la introducción de estas medidas. Es por ello, que se debe realizar una buena orientación laboral en este nivel y así fomentar la templanza temprana. Es en la formación profesional donde se han mostrado más efectivas estas medidas. Prueba de ello es que en España, es la formación profesional la que consigue mejores cuotas de empleabilidad.

El módulo de F.O.L., es común para todos los ciclos formativos, tanto los de nivel medio como los superiores. Es un elemento básico para el conocimiento del mercado laboral con parte de los estudiantes de formación profesional, los cuales en su gran mayoría aún no han tenido contacto con el mismo.

### **Real Decreto: título y enseñanzas mínimas**

En el ámbito nacional, Ley Orgánica de Educación 2/2006 (LOE) es la ley que regulaba la Formación Profesional dentro de nuestro sistema educativo, y en concreto, su artículo V (art. 39) regulaba la Formación Profesional como la parte del sistema educativo compuesta por un grupo de ciclos formativos de grado medio y de grado superior, que tienen el objetivo de formar a los alumnos para la actividad en un campo profesional facilitando a su vez, el conocimiento y asimilación de los cambios que laboralmente puedan producirse en su vida. Estos ciclos formativos, también vienen a mejorar el desarrollo personal e interacción cívica con la sociedad.

En la actualidad, Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE), por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modifica este artículo 39 de la LOE añadiendo en su punto sexto, que “Las Comunidades Autónomas establecerán los procedimientos de detección de las necesidades de formación profesional en los sectores productivos existentes en

sus respectivos ámbitos territoriales, que serán tenidos en cuenta con el fin de que el Gobierno garantice el diseño de las titulaciones bajo los principios de eficacia y agilidad de los procedimientos y de adecuación al tejido productivo autonómico.” Por tanto, favoreciendo la posible incorporación de ciclos formativos al catálogo de Formación Profesional.

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que establece la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo, viene a regular de forma más concreta la Formación profesional. El artículo 23, nos habla de Módulo profesional de formación y orientación laboral, que establece las siguientes normas sobre el mismo:

1. “Todos los ciclos formativos incluirán la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y no discriminación de las personas con discapacidad”.

2. “Este módulo incorporará la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional”.

3. “La formación establecida en este módulo profesional capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención”.

4. “La concreción curricular de este módulo profesional estará contextualizada a las características propias de cada familia profesional o del sector productivo correspondiente al título”.

Con todo ello, este artículo es básico para establecer los rasgos generales de lo que debe ser el módulo de F.O.L. donde destaca la

transversalidad de la materia y los contenidos básicos que la misma debe incluir.

EL Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación Infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, supone un paso más en la concreción del currículo, pues que nos defina cómo es este ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional. Este Real Decreto, establece que, el Ciclo formativo consta de 2000 horas lectivas, que es de grado superior, y que pertenece a la familia profesional de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”. En éste mismo decreto, también se establecen las enseñanza mínimas y competencias necesarias a desarrollar por parte de los alumnos encaminantes a la consecución de dicho título de grados superior.

A continuación se muestra el cuadro resumen de las características del Ciclo Superior de Educación Infantil conforme lo indicado en Real Decreto 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil

<b>Identificación del título. Identificación</b>	
<b>Familia Profesional</b>	Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
<b>Denominación</b>	“Educación Infantil”
<b>Nivel</b>	Formación Profesional de Grado Superior
<b>Referente europeo</b>	CINE –5b (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación).
<b>Competencia general</b>	La competencia general de este título consiste en diseñar, implementar y evaluar proyectos y programas educativos de atención a la infancia en el primer ciclo de educación infantil en el ámbito formal, de acuerdo con la propuesta pedagógica elaborada por un Maestro con la especialización en educación infantil o título de grado equivalente, y en toda la etapa en el ámbito no formal, generando entornos seguros y en

	colaboración con otros profesionales y con las familias
<b>Duración del ciclo</b>	2000 horas.
<b>Duración del módulo F.O.L. (COD. 0021)</b>	96 sesiones lectivas, (5 ECTS)

Fuente: Elaboración propia

## Decreto de la Comunidad Autónoma

Las comunidades autónomas, en función del anterior Real decreto, son las encargadas de desarrollar el currículo especificado que desarrolle el Ciclo Formativo de Grado Superior de Educación Infantil. Es este caso, la comunidad de Castilla y León desarrolla la Orden.

En este sentido, es el DECRETO 67/2008, de 28 de agosto, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil en la Comunidad de Castilla y León, el que bien a desarrollar el anterior Real Decreto en el ámbito de la comunidad.

Es este DECRETO el que desarrolla y profundiza en los ejes principales en el currículo a nivel de Castilla y León, en base a lo dictado en el Real Decreto, de carácter estatal. Por tanto, corresponde a la Comunidad Autónoma la confección del contenido del Título en función de las competencias profesionales, personales y sociales, dictadas en la legislación del ámbito nacional. Cabe por tanto entender, que cada Comunidad Autónoma, desarrollará su propio currículo de acuerdo con las características especiales de su territorio.

Centrándonos en lo referente al módulo de F.O.L., el DECRETO determina estas noventa y seis horas lectivas se van dividir en dos bloques lectivos:

- BLOQUE A: Formación, Legislación y Relaciones Laborales. De cuarenta y seis horas.

- BLOQUE B: Prevención de Riesgos Laborales. De cincuenta horas.

La presente Propuesta Educativa, se va a centrar en el BLOQUE A del módulo de F.O.L., es por tanto que ya se puede vislumbrar que esta programación estará basada en cuarenta y seis horas lectivas. En las cuales se van a distribuir los contenidos en base a los ejes marcados por DECRETO que establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil en la Comunidad de Castilla y León.

En concreto, en la presente Propuesta Educativa, serán de aplicación registrarán tanto los contenidos, como los resultados del aprendizaje y criterios de evaluación establecidos en el citado DECRETO necesarios para la obtención del Título Superior de Educación Infantil.

El objetivo de la actual propuesta, es que el alumno sea capaz de analizar, comprender y aplicar los contenidos teóricos a los casos reales que puedan surgir en el día a día, adquiriendo el alumno una visión global. Es por ello, que se considera el método del caso aplicados a las nuevas tecnologías, totalmente compatible con los Criterios de dicta este DECRETO autonómico de que desarrolla el currículo mínimo para la objeción de este Ciclo formativo de Grado superior

### **Programación Didáctica del centro.**

El último nivel de desarrollo curricular, lo compone la Programación Didáctica del Centro. Corresponde al Departamento de F.O.L del centro educativo realizar dicha programación específica para cada ciclo formativo en ese centro educativo concreto. Es en este eslabón de Concreción curricular en el que nos encontramos.

La programación Didáctica dentro de cada centro educativo, debe aunar tanto contenidos como metodologías así como actividades y evaluaciones para el módulo de F.O.L. Todo de acuerdo con las exigencias que se han ido



dictando en los niveles superiores de concreción curricular, pero adaptándolo a las necesidades propias del alumnado y características del lugar.

En la presente Propuesta Educativa, la Programación Didáctica de va a desarrollar en el I.E.S. Jorge Manrique de Palencia para del Ciclo Formativo de Educación Infantil en modalidad presencial.

El presente trabajo se pretende elaborar una Programación Didáctica dentro de la Propuesta Educativa que aúne toda las características anteriores, por eso, este BLOQUE A, denominado Formación, Legislación y Relaciones Laborales y compuesto de cuarenta y seis horas, se va a distribuir de quince Unidades de Trabajo siguiendo la metodología de aprendizaje activo del caso aplicado a las nuevas tecnologías. Pues se considera que con el mismo, el alumno desarrolla su capacidad de análisis de las situaciones con casos expuestos, creándose grupos de discusión en los que se aplican aspectos teóricos a casos prácticos.

### **Justificación de la metodología empleada**

La innovación educativa pretende generar nuevos conocimientos y procesos por los cuales transmitir el contenido didáctico. El docente, debe ser el encargado de llevar a la práctica esta innovación educativa con el objetivo de mejorar los resultados del aprendizaje y fomentar el desarrollo personal del alumno, involucrándolo en el mismo proceso de aprendizaje. Esta innovación, lleva consigo cambios para la mejora, tanto relacionados con el sistema educativo, como en la práctica docente.

Por otro lado, se pretende una actualización de la función docente mediante la introducción de nuevos elementos como son las nuevas tecnologías pares como la instalación de ordenadores en las aulas.

Es desde el propio centro educativo donde se debe favorecer estos procesos de innovación generando nuevos recursos didácticos mediante la coordinación y participación del equipo docente. Estos recursos, deben coexistir con las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación

T.I.C.), no debiendo nunca confundir innovación educativa con modernización de los recursos educativos.

La incorporación de las T.I.C. en las nuevas metodologías educativas, hace que el alumnado amplíe y comunique los conocimientos adquiridos con sus compañeros. Además esta técnica, favorece que el alumno desee actualizar y ampliar sus conocimientos en una determinada materia favoreciendo también su espíritu crítico.

La presente metodología didáctica que se oferta en esta Propuesta Educativa, forma parte de las denominadas “metodologías activas”.

Ya desde la Unión Europea, se viene recomendando la utilización de este tipo de metodologías ya que llevan consigo la implicación del alumno en la generación del conocimiento., pasando de modelos basados en la enseñanza, a modelos basados en el aprendizaje.

Las metodologías activas pretenden a parte de una transmisión de de conocimiento, que el alumno también pueda realizar una solución autónoma u auto dirigida a problemas o casos concretos, muchas veces pertenecientes a la vida real. Con este tipo de aprendizaje, el alumno se convierte en el protagonista, es capaz de trabajar en equipo, argumentar y debatir, pasando el docente a ser un medo mediador.

Existen varias maneras de aplicar las metodologías activas, siendo estas las principales:

- Estudio de casos
- Simulaciones y juegos
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje Basado en Problemas
- Aprendizaje Basado en Proyectos
- El contrato de aprendizaje

La presente Propuesta Educativa, se va a centrar en el “estudio del caso” añadiendo un aliciente más y es “aplicado a las nuevas tecnologías”, es

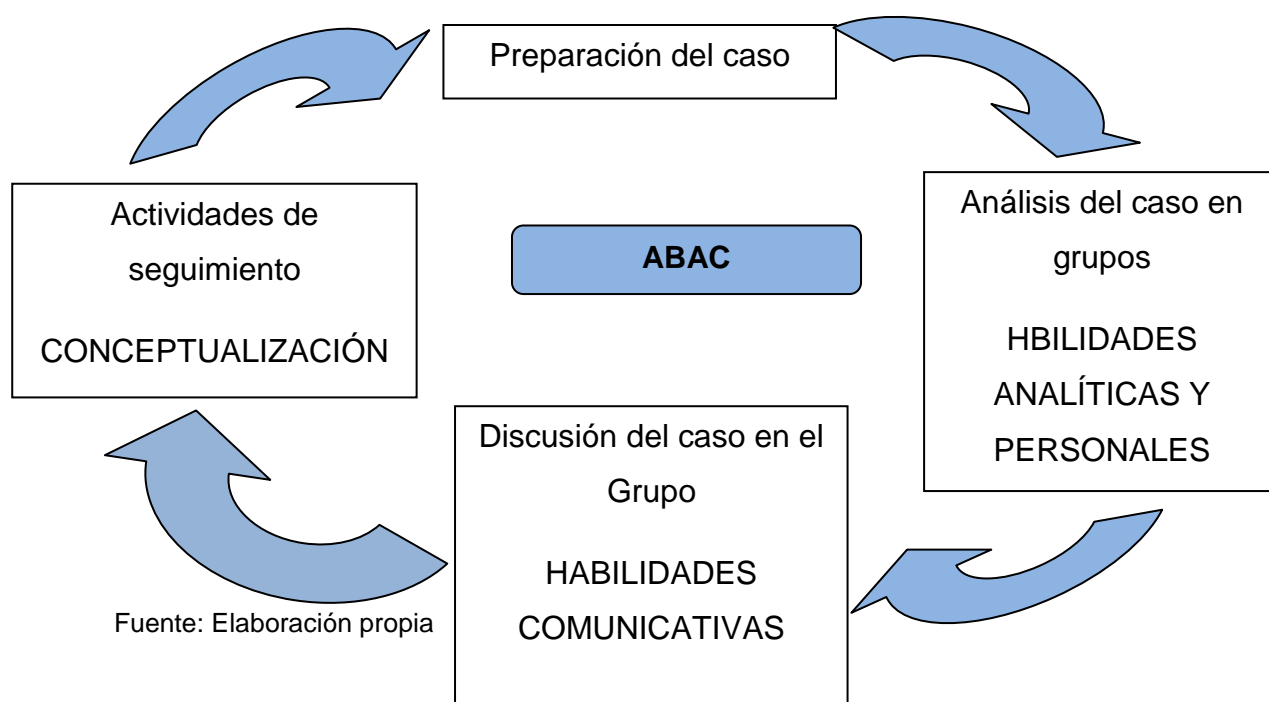
decir, se van utilizar las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación T.I.C.).

En el anexo II, aparece el ejemplo de una de las actividades propuestas para la unidad de trabajo de “Modificación, Suspensión y extinción del contrato de trabajo “ basada en el estudio del caso aplicado a las nuevas tecnologías defendido en esta propuesta educativa.

### Metodología activa basada en el estudio de los casos

La metodología activa basada en el estudio de casos, el Aprendizaje Basado en Análisis y Estudio de Casos, (ABAC) se trata de la presentación de un caso determinado, ya sea real o ficticio por parte del docente, aplicado a un área de conocimiento concreto. Todo ello con el propósito de que el alumno sea capaz de hacer un análisis, comprensión del mismo, y así finalmente entablar una discusión entre docente u alumno que genere soluciones sobre el caso expuesto basándose en los conocimientos teóricos que componen la programación del módulo de F.O.L.

A continuación, se muestra un esquema resumen de lo anteriormente expuesto.



Éste es el rol que debe asumir el alumno:

- Entender que forma parte de un equipo y que tiene desarrolla y unas funciones concretas en el mismo.
- Asumir su parte de responsabilidad en el mismo.
- Motivar a los demás integrantes del equipo para trabajar de forma colaborativa y eficaz dentro del mismo.

Por contra, el rol del docente debe ser el de:

- Tender puentes que sirvan de unión entre el contenido teórico de la materia, y los conseguidos por el alumno.
- Guiar al alumno pedagógicamente encaminando hacia el aprendizaje.
- Crear un clima en el que se facilite la interacción dentro del equipo y entre el equipo y el docente.
- Hacer ver al alumno que este está asimilando conceptos de forma natural.

El método de enseñanza activa basado en el caso, está diseñado fundamentalmente como un método cualitativo y descriptivo, pretende crear mediante un proceso progresivo, la elaboración de un contenido o materia. El alumno trabaja con casos que analiza minuciosamente y discute con sus compañeros llegando a conclusiones que más tarde serán debatidas con el docente, llegando así a crear el contenido de la Programación Didáctica.

El objeto final de este método, no está en la mera transmisión de conocimiento, sino en el desarrollo de habilidades por parte del alumnado. No se trata de encontrar una respuesta concreta, sino en el análisis de la situación.

Éste método, además de ser una técnica de aprendizaje efectiva, favorece el fomento de elementos transversales como son la comunicación, empatía y compañerismo.

## Innovación en el aula

En cuanto a cómo se plantea la innovación en el aula, he usarán las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación T.I.C.). Se buscarán recursos a través de internet y se visitarán distintas fuentes de información que han servido para ir complementado las clases.

Se va a dar especial importancia a la fuente elegida para proveerse de información. Pues se pretende que el alumno sepa discernir entre lo que es una fuente fidedigna de información y páginas web no contrastadas. Buscando que el alumno siempre acuda a fuentes primarias y oficiales, tales como pueden ser boletines oficiales, páginas oficiales de la Administración Pública o sentencias publicadas en páginas oficiales.

En el aula, se van a utilizar las nuevas tecnologías para impartir materia y ampliarla más allá de la que viene en la Programación Didáctica, además, también se va a utilizar a modo de búsqueda de fuentes de información, como por ejemplo puede ser el Boletín oficial del estado (BOE).

### **Justificación del bloque temático “Relaciones laborales”.**

Ya desde la etapa educativa, se hace necesario que el individuo sepa desenvolverse en el mercado laboral de forma ágil. Con el objetivo de que este se pueda incorporar al mercado laboral de la manera más rápida e eficiente posible. Ya en el apartado de introducción, se comentaba que este era una de las recomendaciones que hacia la Unión Europea a sus países miembros.

El módulo formativo de F.O.L, y más concretamente el BOQUE A perteneciente a Formación, Legislación y Relaciones Laborales, pretende constituir una materia transversal en la Formación Profesional que ayude al alumno a introducirse en el mercado laboral. Por ello, desde este enfoque, en la presente Programación Didáctica se han diseñado quince Unidades de Trabajo que pretenden que el futuro trabajador sepa desenvolverse en el ámbito de las relaciones laborales y conocer conceptos básicos que le van a

acompañar en su día a día, como puede ser por ejemplo un recibo de salarios o las cotizaciones a la Seguridad Social.

Actualmente, resulta de especial importancia el conocimiento de estas materias, puesto que el nivel de fraude existente en la actualidad de la sociedad va en aumento. Es por que el individuo debe tener unas nociones básicas al respecto, y en este sentido ha ido evolucionando las sucesivas reformas educativas.

Analizando el entorno, y más concretamente en el caso de Castilla y León, la mayoría del tejido industrial está formado por PYMES, si además se aplica al sector de la Educación Infantil, resulta especialmente importante estos conceptos, pues muchos de los centros en los que el alumno va a desarrollar su futura carrera laboral, van a ser PYMES, tales como ludotecas o guarderías. Atendiendo a esta circunstancia, se va a intentar desarrollar una Programación acorde con la misma.

### **Programación didáctica del BLOQUE A Formación, Legislación y Relaciones Laborales del Módulo de F.O.L.**

La presente Programación Didáctica, pretende ser un elemento útil para el futuro laboral del alumno. El objetivo es que al finalizar el Módulo Profesional de Formación y Orientación laboral, el alumno alcance los siguientes resultados de aprendizaje, cada uno de los cuales estará asociado a un conjunto de criterios de evaluación, que se detallan a continuación.

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
<p><b>Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con su perfil profesional.</li> <li>• Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</li> <li>• Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</li> <li>• Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</li> <li>• Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</li> <li>• Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</li> <li>• Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
<p><b>Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.</li> <li>• Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.</li> <li>• Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</li> <li>• Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</li> <li>• Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</li> <li>• Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</li> <li>• Se ha analizado el recibo de salarios identificando los principales elementos que lo integran.</li> <li>• Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</li> <li>• Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a su sector profesional.</li> <li>• Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia



Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
<p><b>Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.</li> <li>• Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.</li> <li>• Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.</li> <li>• Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.</li> <li>• Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social identificando los requisitos.</li> <li>• Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.</li> <li>• Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.</li> </ul>
Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
<p><b>Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.</li> <li>• Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</li> <li>• Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.</li> <li>• Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo de su perfil profesional.</li> <li>• Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</li> <li>• Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con su perfil profesional.</li> <li>• Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con su perfil profesional.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Resultados de aprendizaje	Criterios de evaluación
<p><b>Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.</li> <li>• Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.</li> <li>• Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.</li> <li>• Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con su perfil profesional.</li> <li>• Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de un centro relacionado con su perfil profesional.</li> </ul>
<p><b>Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral relacionado con su perfil profesional.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</li> <li>• Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.</li> <li>• Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</li> <li>• Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</li> <li>• Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Pensando en ello, se han Diseñado las siguientes Unidades de Trabajo distribuidas de la siguiente forma.

Unidades de Trabajo	Horas
U.T. 1 El derecho del Trabajo. Inclusiones y exclusiones de su ámbito de aplicación. Especial referencia al TRADE	4
U.T. 2 La negociación Colectiva. El convenio colectivo	4
U.T. 3 El contrato de trabajo	5
U.T. 4 Modalidades de contratación	2
U.T. 5 La jornada laboral	2
U.T. 6 El salario. La nómina	3
U.T. 7 La salud laboral	2
U.T. 8 Modificación, Suspensión y extinción del contrato de trabajo	8
U.T. 9 El derecho de libertad sindical. El sindicato	3
U.T. 10 La participación de los trabajadores en la empresa y el ejercicio de la acción sindical	3
U.T. 11 Huelga y conflicto colectivo	2
U.T. 12 El sistema de seguridad social	2
U.T. 13 Acción protectora de la Seguridad Social	3
U.T. 14 La búsqueda de empleo y el proceso de selección	2
U.T. 15 La empresa y su ordenación. La contabilidad empresarial	1
<b>TOTAL DE HORAS</b>	<b>46</b>

Fuente: Elaboración propia

### **U.T. 1 El derecho del Trabajo. Inclusiones y exclusiones de su ámbito de aplicación. Especial referencia al TRADE**

Programada para una docencia de cuatro horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Comprender el origen y la importancia del Derecho del Trabajo en su importancia dentro de su futuro profesional

- Entender las notas de liberalidad
- Valorar los esfuerzos realizados por los organismos internacionales en la mejora de las relaciones laborales
- Identificar las fuentes del Derecho Laboral y su jerarquía
- Entender conceptos básicos del Derecho laboral, tales como los Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo o TRADE
- Diferenciar la dependencia jurídica de la económica de la figura del TRADE

### Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El objeto del derecho del trabajo
2. Evolución del derecho del trabajo en España
3. Concepto y fuentes del derecho del trabajo
4. Prescripción y caducidad de los derechos
5. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

### Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Estima positivamente y reconoce la importancia del Derecho del Trabajo en las relaciones laborales
- Conoce las características de las relaciones laborales en su futuro ámbito de trabajo
- Enumera las fuentes de Derecho del Trabajo y la aplicación de las mismas

- Identifica la independencia de la figura del TRADE
- Reconoce en la situación laboral actual los concretos Jurídicos-laborales
- Mejora su capacidad de entendimiento sobre cuestiones jurídica

## **U.T. 2 La negociación Colectiva. El convenio colectivo**

Programada para una docencia de cuatro horas lectivas

### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Entender la importancia de la existencia de un convenio colectivo ente las fuentes del derecho del trabajo
- Identificar un convenio colectivo estatutario y otros tipos de convenios colectivos
- Conocer los sujetos que negocian el convenio colectivo
- Identificar el contenido mínimo y los ámbitos personales, temporales y de aplicación
- Identificar el contenido normativo del convenio colectivo
- Conocer el proceso de negociación colectiva
- Entender la eficacia del convenio colectivo extra estatutario

### **Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo**

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El convenio colectivo.
  - a. Contenido del mismo
2. Tipos de convenios colectivos
  - a. Estatutario
  - b. Extra estatutario
3. La legitimación para negociar
  - a. Convenios de empresa o ámbito inferior
  - b. Convenios sectoriales

4. El contenido de los convenios colectivos
5. La duración del convenio colectivo
6. Los acuerdos marco

### **Criterios de evaluación**

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Conoce en contenido mínimo que debe tener el convenio colectivo
- Identifica a partes que participan en la negociación colectiva
- Reconoce la importancia que tiene un convenio colectivo en las relaciones laborales
- Señala cuales son los convenios colectivos aplicables al ámbito de la Educación Infantil
- Muestra una actitud favorable e interés con respecto al diálogo y negociación dentro del grupo

### **U.T. 3 El contrato de trabajo**

Programada para una docencia de cinco horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Delimitar el concepto de trabajo
- Conocer la capacidad de contratar como trabajador
- Identificar al empresario
- Conocer el sistema de clasificación profesional en las empresas
- Identificar la forma del contrato y el periodo de prueba

- Entender las diferencias entre contratación y subcontratación laboral. La ETT
- Identificar la cesión ilegal de trabajadores
- Entender la estructura que debe tener un contrato de trabajo y su eficacia
- Enumerar los requisitos mínimos que deben formar parte de un contrato

## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución de la Unidad de trabajo:

1. El contrato de trabajo. Elementos esenciales
2. La forma del contrato
3. El periodo de prueba
4. La contratación indefinida.
5. La contratación temporal
  - a. Directa
  - b. Indirecta (ETT)

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Entiende la importancia de la existencia de un contrato laboral dentro de las relaciones laborales
- Reconoce los elementos esenciales que debe contener un contrato de trabajo

- Sabe cuáles son las partes que tiene que intervenir en el contrato de trabajo
- Identifica entre el clausulado del contrato la duración del mismo y su periodo de prueba
- Conoce otras formas de contratación indirecta por parte de la empresa

### **U.T. 4 Modalidades de contratación**

Programada para una docencia de dos horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Distinguir las diferentes modalidades de de contratos existentes en la legislación laboral
- Diferenciar entre contratos a tiempo completo y a tiempo parcial
- Clasificar entre tipos de contratos de duración determinada y contratos indefinidos
- Identificar las diferencias entre contrato de formación y contrato en practicas
- Conocer el régimen de contratación a personas con discapacidad
- Identificar que es un contrato de trabajo a distancia (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia)

#### **Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo**

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El contrato por tiempo indefinido y el fomento al empleo
2. Contratos temporales directos
  - a. Contrato para obra o servicio determinado
  - b. Contrato eventual por circunstancias de la producción
  - c. Contrato de interinidad



3. Contratos temporales indirectos. El contrato de puesta a disposición
4. La contratación temporal en las Administraciones Publicas
5. Los contratos formativos
  - a. Contrato para la formación
  - b. Contrato de trabajo en prácticas
6. El contrato de trabajo a distancia
7. La contratación de personas con discapacidad

### **Criterios de evaluación**

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Muestra interés por las modalidades contractuales existentes
- Identifica cuál es que contrato más idóneo para cada tipo de situación
- Conoce cuales son los tipos de contratos más habituales en el ámbito de la Educación Infantil
- Resume y esquematiza las modalidades de contratos existentes
- Distingue las diferencias entre un contrato en prácticas y contrato para la formación

### **U.T. 5 La jornada laboral**

Programada para una docencia de dos horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Conocer que se entiende por jornada laboral y sus características
- Saber diferenciar entre las entre horas extraordinarias comunes y horas extraordinarias por fuerza mayor
- Entender los distintos tipos de jornadas laborales existentes

- Saber que todo empresario debe ajustarse a un calendario laboral oficial y fijar sus días festivos
- Conocer cuál es el descanso mínimo diario entre jornadas de trabajo y el descanso semanal

## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. La jornada laboral
2. Las horas extraordinarias
  - a. Horas extraordinarias comunes
  - b. Horas extraordinarias por fuerza mayor
3. Horarios de jornadas
  - a. La Jornada continua o partida
  - b. La jornada a turnos
  - c. La jornada especial
4. El calendario laboral. Fiestas laborales
5. El descanso semanal
6. Las vacaciones anuales

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Reconoce la importancia de regular la jornada de trabajo
- Sabe cómo se clasifican las horas extraordinarias y las diferencia

- Conoce el calendario laboral del lugar en el que piensa desarrollar su actividad laboral y sus fiestas laborables y sabe dónde buscarlo
- Identifica cuáles son los descansos mínimos que se deben disfrutar dentro del ámbito de la Educación Infantil
- Conoce los descansos mínimos diarios y semanales a los que tiene derecho

### **U.T. 6 El salario. La nómina**

Programada para una docencia de tres horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Entender el concepto de salario y composición del mismo
- Conocer los elementos mínimos que deben aparecer en el recibo de salario. La nómina
- Identificar y distinguir cuáles son percepciones salariales y percepciones extra salariales
- Conocer que es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- Saber interpretar la estructura del recibo de salario
- Distinguir entre el concepto de salario bruto y neto
- Identificar las deducciones que se practican en un recibo de salarios
- Conocer la protección del salario frente a los acreedores del trabajador y del empresario

#### **Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo**

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El concepto legal del salario

- a. Percepciones salariales
- b. Percepciones extra salariales
2. Concepto y estructura de nómina
3. Determinación del salario
  - a. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
  - b. Las deducciones
4. El pago del salario
5. La protección del salario. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

### Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Sabe lo que se entiende por salario y distingue entre tipos de salario
- Determina cuál es una percepción salarial y una extra salarial
- Conoce el lugar, objeto y forma del pago del recibo de salario
- Entiende los contenidos mínimos, estructura y conceptos que aparecen en el recibo de salario
- Conoce e los conceptos de cotización salarial que afectan al recibo de salario y de retención de ingresos al cuenta del Impuestos sobre la Renta de Personas Físicas
- Conoce como se determina la cuantía de un salario y es capaz de determinarle.
- Ve las implicaciones que lleva aparejados la existencia de un Salario Mínimo Interprofesional
- Sabe en qué consiste la inembargabilidad del recibo de salario

## U.T. 7 La salud laboral

Programada para una docencia de dos horas lectivas

### Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Identificar conceptos básicos en materia de prevención
- Conocer la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales
- Describir los derechos y obligaciones del empresario y trabajador en materia de prevención de riesgos laborales
- Identificar las principales diferencias entre accidente de trabajo y enfermedad profesional
- Conocer las medidas básicas de prevención de riesgos laborales

### Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El trabajo y la salud
2. Marco jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales
3. Obligaciones y derechos en materia de PRL
4. Los riesgos laborales y su prevención
  - a. El accidente de trabajo
  - b. La enfermedad profesional
5. Las técnicas preventivas

### Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Conoce y aplica la normativa vigente en relación a la prevención de riesgos laborales
- Tiene conciencia de que todo accidente laboral se puede prevenir
- Diferencia los conceptos de riesgo, daño y prevención
- Define los conceptos de accidente laboral y enfermedad profesional, sabe cuáles son sus requisitos
- Identifica los derechos y obligaciones derivados de la actual legislación tanto para el empresario como para el trabajador en materia de prevención
- Reconoce los riesgos más habituales en el ámbito de la Educación Infantil y sabe qué medidas tomar para prevenirlos

## **U.T. 8 Modificación, Suspensión y extinción del contrato de trabajo**

Programada para una docencia de ocho horas lectivas

### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Estudiar las modificaciones de carácter esencial o sustancial en el contrato de trabajo
- Distinguir dentro de la movilidad geográfica, entre traslados y desplazamientos
- No confundir los términos de suspensión y extinción del contrato de trabajo
- Analizar las modificaciones de carácter sustancial que se pueden dar en el contrato de trabajo
- Conocer el régimen de desplazamientos y traslados
- Analizar las causas de la suspensión del contrato de trabajo
- Identificar los distintos tipos de despido
- Conoce los trámites para el despido colectivo

## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. Modificación del contrato de trabajo
  - a. Sustanciales
  - b. No sustanciales
2. Movilidad funcional
3. Movilidad geográfica
4. Suspensión del contrato de trabajo: Causas
  - a. Diferencia entre la suspensión y la interrupción
  - b. Régimen especial de las excedencias voluntarias
5. Extinción del contrato de trabajo. Clases
  - a. Despido disciplinario
  - b. Despido por causas objetivas
  - c. Despido colectivo
  - d. Despido por fuerza mayor

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Identifica y analiza las modificaciones de los contratos de trabajo
- Analiza las consecuencias de la movilidad geográfica, de los traslados y de los desplazamientos
- Sabe perfectamente que los conceptos de suspensión y extinción son totalmente distintos
- Identifica los tipos de modificaciones del contrato de trabajo
- Distingue los conceptos de desplazamientos y de movilidad geográfica

- Conoce cuales son las excedencias a las que puede tener derecho un trabajador
- Clasifica los distintos tipos de despido existentes y su régimen jurídico
- Conoce los trámites para el despido colectivo

En los anexos I, II y III, aparece el desarrollo de la unidad de trabajo, una de las actividades en la misma, y la evolución opuesta de evaluación respectivamente

## **U.T. 9 El derecho de libertad sindical. El sindicato**

Programada para una docencia de tres horas lectivas

### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Conocer la evolución histórica de los sindicatos en España
- Reconocer el derecho de los trabajadores a la libertad sindical recogida en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Diferenciar entre libertad sindical individual y colectiva
- Distinguir las conductas antisindicales y sus posibles consecuencias
- Saber cuáles son las federaciones sindicales que actúan en el ámbito de la Educación Infantil y sus funciones

### **Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo**

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El sindicato. El Reconocimiento jurídico de la libertad sindical
2. Breve evolución histórica de los sindicatos
3. La libertad sindical individual
4. La libertad sindical colectiva
5. Tipologías de sindicatos. El régimen jurídico del sindicato más representativo



## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Entiende el papel de los sindicatos en la defensa de los trabajadores
- Conoce el derecho a la libertad sindical y de donde emana
- Asimila que se entiende por libertad sindical individual y colectiva
- Conoce las distintas tipología de organizaciones sindicales
- Sabe a qué federación debe acudir en el ámbito de la Educación Infantil
- Es capaz de detectar conductas antisindicales
- Argumenta adecuadamente sus ideas en público
- 

## U.T. 10 La participación de los trabajadores en la empresa y el ejercicio de la acción sindical

Programada para una docencia de tres horas lectivas

### Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Conocer las formas de participación que tienen los trabajadores en la empresa
- Diferenciar la representación unitaria de la representación sindical
- Describir el proceso de elecciones sindicales
- Entender la necesidad de la existencia de las figuras hacen posible la participación de los trabajadores en la empresa
- Identificar la representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales
- Conocer el derecho de reunión de los trabajadores

## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución de la Unidad de trabajo:

1. Formas de participación en la empresa
  - a. La representación unitaria.
    - i. Comité de Empresa
    - ii. Delegados de personal
      1. El procedimiento electoral
  - b. La representación sindical en la empresa. Secciones y delegaciones sindicales
  - c. La representación especializada en prevención de riesgos laborales.
    - i. Los delegados de prevención
    - ii. El comité de seguridad y salud
2. El derecho a reunión.

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Conoce las formas que tienen los trabajadores de la empresa de representación y participación en la empresa
- Clasifica los distintos órganos de representación existentes en la empresa
- Sabe cuántos delegados de personal debe tener la empresa en función de su tamaño

- Entiende la necesidad de la existencia de los delegados de prevención y comprende su importancia
- Conoce la existencia del Comité de seguridad y salud y quién lo compone
- Sabe que el trabajador goza del derecho de reunión
- Transmite y expresa opiniones correctamente

### **U.T. 11 Huelga y conflicto colectivo**

Programada para una docencia de dos horas lectivas

#### **Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo**

- Apreciar la importancia social e histórica del derecho a huelga
- Saber diferenciar entre huelga legal e ilegal
- Determinar las consecuencias de las huelgas sobre los trabajadores de la empresa
- Entender la naturaleza y concepto de cierre patronal en la empresa
- Conocer que efectos se derivan del cierre patronal en la empresa
- Crear conciencia sobre la importancia que tienen la huelga y el cierre patronal dentro de una empresa
- Enumerar las formas de resolución de conflictos colectivos
- Saber cuál es el tribunal al que acudir en caso de realizar un procedimiento judicial en la resolución de conflictos colectivos
- Clasificar cuáles son los procesos extrajudiciales de resolución de conflictos, la conciliación, la mediación, el arbitraje o el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

#### **Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo**

Se ha diseñado la siguiente distribución de la Unidad de trabajo:

1. Introducción al conflicto colectivo.
2. La huelga y su amparo legal
  - a. Huelgas legales e ilegales
  - b. Fijación de servicios mínimos
  - c. Efectos de la huelga
3. El cierre patronal
  - a. Causas
  - b. Finalización
  - c. Efectos
4. Procedimientos para la solución de conflictos colectivos
  - a. Procedimiento judicial
  - b. Procedimiento extrajudicial

### Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Conoce donde viene reconocido el derecho a huelga
- Reconoce cuando se trata de una huelga legal y de una huelga ilegal
- Es consciente de los efectos que tienen las huelgas sobre la empresa y los trabajadores
- Distingue claramente la diferencia existente entre huelga y cierre patronal
- Conoce las causas legales que dan lugar al cierre patronal
- Ve los efectos que produce el cierre patronal en la empresa y en el trabajador
- Sabe que tribunal se encarga de resolver los conflictos laborales colectivos
- Distingue las distintas formas de resolver un conflicto colectivo extrajudicialmente
- Proporciona alternativas para la solución de conflictos

## U.T. 12 El sistema de la Seguridad Social

Programada para una docencia de dos horas lectivas

### Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Conocer el sistema de Seguridad Social que rige en España, su funcionamiento y sujetos a los que protege
- Distinguir los distintos regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social
- Diferenciar las distintas entidades gestoras de la Seguridad Social y sus funciones
- Saber cuáles son las entidades gestoras colaboradoras con la Seguridad Social
- Comprender las obligaciones del empresario y del trabajador con respecto a la Seguridad Social
- Distinguir entre los conceptos de de Inscripción de la empresa en la Seguridad Social, Afiliación y altas y bajas en Seguridad Social
- Conocer la obligatoriedad existente de cotizar a la Seguridad Social por parte de la empresa y trabajador

### Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. Concepto de Seguridad Social
  - a. Ámbito de aplicación.
  - b. Estructura del sistema
    - i. Régimen general
    - ii. Régimen especial de autónomos
    - iii. Régimen Especial de la Minería del Carbón
    - iv. Régimen Especial de Trabajadores del Mar

2. Gestión de la Seguridad Social. Las entidades gestoras y colaboradoras en la gestión
3. Inicio de las relaciones jurídicas con la Seguridad Social
  - a. La inscripción de la empresa
  - b. La afiliación
  - c. Las altas y las bajas
4. La obligación de cotizar

### Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Aprecia el sistema de la Seguridad Social como mecanismo garantizados de cohesión social
- Rechaza conductas fraudulentas por parte de empresarios y trabajadores
- Encuadra las distintas situaciones laborales dentro del régimen de la Seguridad Social que le corresponde
- Sabe en qué régimen se encuentra enmarcado el sector de la Educación infantil
- Conoce la estructura de la Seguridad Social y diferencia entre sus entidades gestoras, servicios comunes y entidades colaboradoras
- Diferencia una afiliación de un alta o baja en la Seguridad Social
- Conoce la que la inscripción de la empresa en la Seguridad Social, es única y previa al inicio de la actividad laboral
- Es consciente de la obligatoriedad e importancia de cotizar a la Seguridad Social

## U.T. 13 La acción protectora de la Seguridad Social

Programada para una docencia de tres horas lectivas

### Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Saber cuáles son las contingencias son las protegidas por la Seguridad Social
- Diferenciar entre accidente de trabajo y enfermedad profesional
- Distinguir entre prestación contributiva y no contributiva
- Conocer el régimen jurídico de las prestaciones, sus prestaciones, incompatibilidades y caducidad
- Saber la naturaleza de los distintos tipos de prestaciones existente en función de la contingencia a cubrir

### Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. Contingencias protegidas por la Seguridad Social
  - a. Accidente de trabajo
  - b. Enfermedad Profesional
2. Régimen jurídico de las prestaciones
3. Tipos de prestaciones
  - a. Asistencia sanitaria
  - b. Incapacidad temporal
  - c. Incapacidad permanente
  - d. Jubilación
  - e. Muerte y supervivencia
  - f. Cargas familiares
  - g. Desempleo

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Valora la importancia de la acción protectora que tiene la Seguridad Social
- Entiende la diferencia entre Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
- Reconoce cuando se trata de una prestación es contributiva y no contributiva
- Sabe buscar la información referente a los requisitos y características de cada prestación
- Sabe que prestación corresponde a cada una de las contingencias

## U.T. 14 La búsqueda de empleo y el proceso de selección

Programada para una docencia de dos horas lectivas

### Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Conocer los debilidades de su currículum profesional , potencia sus puntos fuertes y convierte sus debilidades en fortalezas
- Identificar las fuentes de empleo a las que puede tener acceso en función de su rama formativa
- Preparar entrevistas de trabajo de forma investigar sobre la empresa y resaltar sus cualidades
- Conocer las dinámicas de los procesos de selección y cómo funcionan
- Conocer los límites a la libertad del empresario de seleccionar a los trabajadores que va a contratar, especialmente, el principio de no discriminación en el empleo



## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. El mercado laboral. La libertad empresarial de contratación
2. La búsqueda de empleo. Fuentes
3. Cara de presentación y Currículo vital
4. Análisis DAFO de Currículo
5. La entrevista de trabajo
6. Los procesos de selección
7. El principio de no discriminación en el empleo

## Criterios de evaluación

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Conoce las herramientas y fuentes que le pueden ayudar la búsqueda de trabajo
- Diseña un plan de acción para la búsqueda eficaz de empleo
- Redacta catas de presentación u currículos de forma correcta
- Defiende su currículum convirtiendo las debilidades en fortalezas
- Identifica y prepara las posibles preguntas que puedan surgir en una entrevista de trabajo

## U.T. 15 La empresa y su ordenación. La contabilidad empresarial

Programada para una docencia de una hora lectiva

## Capacidades terminales de la Unidad de Trabajo

- Resaltar la importancia de las empresas en el ámbito económico
- Conocer las características que debe guardar cada empresa en función de su personalidad jurídica
- Reconocer los casos concretos de empresas, su estructura organizativa, ser capaz de dibujar su organigrama
- Identificar a la empresa como un conjunto organizado de medios donde se ubican los RR.HH. y se reivindica el derecho de los trabajadores a la participación
- Entender las distintas fuentes de financiación a las que puede acudir la empresa
- Saber que es la contabilidad y cuáles son las empresa obligadas a llevar una contabilidad oficial y su importancia para la toma de decisiones por parte del empresario que repercute en el empleo
- Distinguir las distintas masas patrimoniales que componen el patrimonio empresarial
- Saber cuáles son las cuentas anuales del Plan General Contable que debe elaborar el empresario
- Identificar el derecho de los trabajadores a través de la empresa

## Contenidos conceptuales de la Unidad de Trabajo

Se ha diseñado la siguiente distribución del la Unidad de trabajo:

1. La empresa y su función económica
2. Clasificación de la empresa según su personalidad jurídica
3. La organización en la empresa
4. La contabilidad en la empresa. El Plan General Contable (PGC)
5. Las masas patrimoniales de la empresa
  - a. Activo
  - b. Pasivo
  - c. Neto

6. Las cuentas anuales
  - a. El balance
  - b. La cuenta de pérdidas y ganancias
  - c. La memoria

### **Criterios de evaluación**

Según el REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas, los criterios de evaluación para la presente Unidad de Trabajo deben ser los siguientes:

- Valora la a las empresas como motor de la economía
- Entiende las diferencias formas de personalidad jurídica de las empresas. Su responsabilidad y características
- Sabe, el tipo de empresa que predomina, en función de su personalidad jurídica en el ámbito de la Educación Infantil.
- Puede representar un organigrama de una empresa concreta
- Entiende el concepto de contabilidad, y su necesidad. Sabe cuáles son las empresas obligadas a presentarla
- Diferencia entre elementos del activo, del pasivo y del neto dentro del patrimonio de la empresa
- Enumera las cuentas anuales recogidas en el Plan General Contable, que debe elaborar el empresario

### **Atención a la diversidad**

No cabe pensar en educación que no resulte inclusiva, se debe tener en cuenta la atención a la diversidad y en este sentido, la Ley Orgánica de Educación (LOE) 2/2006, de 3 de mayo, habla de equidad, de necesidades

---

específicas y de apoyo educativo en la educación, con el objetivo de que el alumno consiga su mayor desarrollo social e intelectual.

En este sentido la ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), también hace referencia a la atención a la diversidad en su capítulo II. Pese a que aunque ambas leyes hablan de ello, y recalcan que debe estar presente en todas las etapas educativas, ofrecen directrices al respecto de como introducirlas en la Formación Profesional.

En la presente propuesta educativa, intentado realizar en todo momento una educación inclusiva, procurando que esta se muestre transversalmente a lo largo de toda la Programación, favoreciendo la participación de todos por igual con independencia de sus características.

Se va a velar por detectar las dificultades y distintos ritmos de asimilación de la materia, y se van a ir adaptando objetivos y criterios de evaluación a los mismos dentro del aula.

Se va a intentar crear un clima favorable en el aula de forma que se favorezca la comunicación entre alumno y docente. Todo ello para generar un clima de cohesión entre el alumnado basado especialmente en la tolerancia y el enriquecimiento mutuo.

Dada la Propuesta Educativa presentada basada en la metodología activa del estudio del caso, y teniendo en cuenta que los alumnos muchas veces van a trabajar por equipos, resulta de especial interés tener en cuenta estas medidas de atención a la diversidad. Las mismas pueden entenderse como un aprendizaje transversal que complementa a la presente Programación Didáctica.

Con independencia a todo lo anteriormente descrito, el docente también debe prestar atención especial a la diversidad de forma individual. Se debe prestar especial atención al alumno con necesidades especiales tanto dentro como fuera del aula, ofreciéndole toda la ayuda que este precise en cuanto a refuerzos educativos, adaptaciones curriculares o materiales y recursos accesibles adaptados a sus necesidades.

Todas estas actividades, se realizarán de acuerdo con lo que rige en el ACUERDO 29/2017, de 15 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el II Plan de Atención a la Diversidad en la Educación de Castilla y León 2017- y lo dispuesto en el Centro Educativo en materia de diversidad.

En Definitiva, la planificación de la programación no ha de ser unidireccional, sino que ha de tener en cuenta la atención a la diversidad del alumnado y las consiguientes necesidades educativas con unas finalidades básicas:

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

Partiendo de las objetivos antes relacionados existirán actividades complementarias de refuerzo y de ampliación de distinto nivel: desde las meramente conceptuales (individuales) a otras con un tratamiento más complejo (individuales o de grupo). Esta graduación en la complejidad permitirá una respuesta más eficaz a los distintos niveles del alumnado. Asimismo, se programarán actividades de profundización y enriquecimiento de la exposición para aquellos alumnos con mayor nivel de conocimientos.

### **Actividades Extraescolares**

La temporalización de estas actividades estará en función de la disponibilidad horaria de las instituciones, entidades, empresas, etc. que serán objeto de visita. Este Departamento ha programado para este curso académico las actividades extraescolares que se relacionan a continuación:

- Visita a la Ludoteca Erase Una Vez (ubicado en Palencia).
- Visita a un órgano jurisdiccional: Juzgado de lo Social de Palencia .Segundo Trimestre. Responsable de la actividad.
- Seminario y charla con un de la federación FeSP-UGT dedicada a la enseñanza y del que depende Educación Infantil, con el objeto de exponer cuestiones relativas al mercado laboral en este sector y resolver dudas a los alumnos.

Los destinatarios de las actividades extraescolares, serán los alumnos que cursen alguno de los ciclos formativos que se imparten en este Centro Educativo en régimen presencial. La concreción temporal de las actividades mencionadas, así como la realización de otras, que pudieran plantearse de forma puntual, estarán sujetas a la disponibilidad horaria de las empresas, entidades o instituciones objeto de las visitas.

Cualquiera de las actividades extraescolares que se promuevan desde el Departamento de F.O.L. podrá llevarse a cabo en colaboración con otros Departamentos del Centro Educativo, a fin de optimizar recursos humanos y materiales.

El objetivo común de estas actividades extraescolares es el acercamiento a empresas e instituciones cuya actividad está relacionada con los contenidos impartidos en el aula. Los contenidos de estas actividades extraescolares organizadas en función del contenido impartido en el módulo de F.O.L. impartido por este mismo departamento.

## **Conclusiones y propuestas**

Es esta Propuesta Educativa, se han perseguido los siguientes objetivos, que el alumno sea capaz de conocer las fuentes del derecho laboral, sus conceptos básicos, los principales agentes sociales, la clasificación de las modalidades de contratos o el conocimiento de los derechos y deberes derivados del derecho laboral entre otras muchos objetivos.

Se ha pretendido que el alumno interiorice todos estos conocimientos y los aplique a sus presentes y futuras interacciones con el mundo laboral. En este sentido, también se ha intentado hacer comprender al alumno, que las relaciones laborales, no son estáticas, sino dinámicas, y estas van a ir cambiando a lo largo del tiempo junto con la sociedad. Por ello se ha incentivado al alumno a que siempre busque fuentes de información primarias y actualizadas.

He podido comprobar durante mi experiencia en el Centro, que en el Departamento de F.O.L, el profesorado, pese a unos amplios conocimientos teóricos de la materia, no incorpora a su docencia los aspectos más prácticos de la materia. Esto hace que el alumno en muchas ocasiones no consigue conectar con la materia.

Puede que la solución a ello sea introducir nuevas metodologías activas de enseñanza, tal y como se está proponiendo en la actual Propuesta Educativa. Unidos a la realización de charlas y coloquios con agentes especialistas en la materia.

Las Unidades de Trabajo presentas, han sido diseñadas basándome en las necesidades futuras de los alumnos dentro de los límites marcados por la legislación en materia educativa, y mediante la consulta de los distintos materiales específicos para el módulo de F.O.L dentro de la Formación Profesional, además de mis propios criterios.

En la preparación de la Unidad de Trabajo presentada durante el practicum, esta fue mi postura a seguir. Pero en la realidad del Departamento de F.O.L., me he encontrado es distinta, existe un material didáctico impuesto del cual no se “sale”. Se trata del libro de Formación y Orientación Laboral (Grado Superior) de la Editorial Editex. Esto me parece un grave problema que repercute directamente en el alumnado, con este proceder, solo se consigue que la materia impartida se convierta en algo estático y difícil de comprender, acarreado la consiguiente desmotivación del alumno.

Se ha conseguido crear un ambiente de confianza con los alumnos, ellos respetan al docente y el docente a ellos, se ha conseguido que pregunten en

clase con total confianza y sin ningún temor ni vergüenza, ya se les dijo desde el primer día que me interrumpieran para cualquier duda que tuvieran, aunque les pareciera una tontería, que todos aprendemos con ello, se ha logrado crear un clima muy bueno de confianza y compañerismo.

Con la metodología propuesta, se ha conseguido que los alumnos se ayuden unos a otros siendo muy buenos compañeros. En el aula se ha creado un buen ambiente de confianza y trabajo, aunque en parte, también lo atribuyo al ciclo formativo de Educación Infantil. Puesto que otros módulos que componen el Ciclo Formativo, promueven la práctica del trabajo en equipo.

Además, se puede seguir perfectamente la evolución de cada uno de los alumnos en el módulo. Éste seguimiento se ha hecho especialmente efectivo los días en que se realizaban supuestos prácticos, donde se podía ver perfectamente la evolución y perfil de aprendizaje de cada uno de los alumnos. Y según se esto, se ha ido configurando los perfiles a cada uno de los alumnos. Se han seleccionado las preguntas a hacer a cada uno de ellos tanto durante la explicación como al final de la misma y al día siguiente.

En conclusión, en el presente Trabajo Fin de Máster, se propone realizar una intervención educativa en el que el estudiante pueda desarrollar diferentes capacidades tanto intelectuales como asertivas y de comunicación, de tal manera que estos conocimientos le sirvan para su inserción en el mercado laboral, fin último de la Formación Profesional. Así mismo, el docente estará motivado por la aplicación de una metodología creativa inminentemente práctica.

Por lo tanto, con esta propuesta educativa se apuesta por una metodología activa de estudio.



## Bibliografía

- Angulo, José Felix; Blanco, Nieves. Teoría y desarrollo del currículum. Málaga: Aljibe. (1994).
- Arias-Gundín, Olga, Raquel Fidalgo, and Jesús-Nicasio García. "El desarrollo de las competencias transversales en magisterio mediante el aprendizaje basado en problemas y el método de caso." *Revista de Investigación Educativa* 26.2 .(2008).
- Bravo, Carlos Martín; Guzmán, José I. Navarro. *Psicología para el profesorado de Educación Secundaria y Bachillerato*. (2011).
- Caldas Blanco, M.E., y otros: *Formación y Orientación laboral (Grado Superior)*. Editex. Madrid. (2014).
- García Leal, C. y otros: *Formación y orientación laboral*. McGraw-Hill. Madrid. (2014).
- Giménez, Daniel Toscani. Concepto y alcance de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. *Actualidad laboral*, 2012, no 21, p. 1-26.
- Lousada, Fernando. Las últimas reformas legales relativas a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y su aplicación judicial. *Actualidad laboral*, (2014), no 11, p. 1-28.
- Monereo Pérez, J.L. y otros: *Manual de derecho del trabajo*. Comares. Granada (2016).
- Neves, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP (2020).
- Pérez, Juan Alberto Tormos, et al. Impugnación jurisdiccional del despido colectivo: especial referencia a los criterios de selección. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, (2021,) vol. 11, no 1, p. 243-283.
- Ramirez Martínez, J.M. y otros: *Curso básico de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia (2016).
- Rodriguez, Arturo B., Leonardo J. Ramirez, and Washington Fernández. "Metodologías activas para alcanzar el comprender." *Formación universitaria* 10.1 (2017).
- Seguridad Social. ESIC Editorial. (2014).

- Simons, Helen. El estudio de caso: Teoría y práctica. Ediciones Morata, (2011).
- Torre Neches, Berta de la, et al. Aprendizaje basado en proyectos: Estudio de caso sobre el potencial del método como modelo de enseñanza-aprendizaje en educación secundaria. (2021).

### **NORMATIVA CONSULTADA**

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- ACUERDO 29/2017, de 15 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el II Plan de Atención a la Diversidad en la Educación de Castilla y León 2017-2022.
- REAL DECRETO 1394/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Educación infantil y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- DECRETO 67/2008, de 28 de agosto, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Educación Infantil en la Comunidad de Castilla y León
- 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.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

### **PÁGINAS WEB CONSULTADAS**

- Página web del portal de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>
- Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/index.htm>

- Página web del Portal de Educación de la Junta de Castilla y León. Disponible en: <http://www.educa.jcyl.es>
- Página web de la aplicación CICERON diseñada por la Junta de Castilla y León. Disponible en: <https://ciceron-fct.educa.jcyl.es/ciceron-public/jsp/index.jsp>
- Documentos institucionales y página web I.E.S. Jorge Manrique de Palencia: <http://iesjorgemanrique.centros.educa.jcyl.es/sitio/>
- Pagina web del Consejo General del Poder Judicial. Disponible en: [https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder\\_Judicial](https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial)

**Anexo I: Unidad de Trabajo “MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y  
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”**



CURSO 2017-2018	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Ciclo formativo	Grado Superior de Educación Infantil
Modulo Profesional	Formación y Orientación Laboral
Docente	Silvia López Lorenzo

## UNIDAD DE TRABAJO

### ***MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO***



### Índice de la unidad didáctica:

#### ***MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO***

1. Contextualización de las unidades didácticas
  - a. Niveles de desarrollo curricular
  - b. Contexto del centro educativo
  - c. Familia profesional
2. Objetivos del módulo de Empresa y Iniciativa Empresarial
3. Objetivos de de Unidad Didáctica
4. Contenidos de la Unidad Didáctica
5. Temporalización
6. Metodología
7. Actividades de enseñanza y aprendizaje
8. Recursos didácticos
9. Criterios de evaluación
10. Calificación



## Contextualización de las unidades didácticas

- **Niveles de desarrollo curricular.**

La presente unidad didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral, corresponde al desarrollo curricular adaptado a la familia profesional del Ciclo Formativo superior de Educación Infantil. El cual se imparte en el Instituto de Enseñanza Secundaria “Jorge Manrique” de la ciudad de Palencia.

Partiendo del contexto de la Unión Europea, se puede ver la tendencia hacia la globalización en muchos ámbitos desde una perspectiva laboral y económica al mundo educativo. Con la implantación del denominado “Plan Bolonia”, se ve un claro ejemplo. El “catálogo nacional de cualificaciones de FP” pretende una homogeneización de las familias profesionales existentes y los ciclos formativos pertenecientes a los mismos.

Las administraciones educativas de los distintos países miembros de la Unión Europea, como segundo eslabón de desarrollo curricular, en el caso de España, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte en España. Es el garante de elaborar y enmarcar los títulos de los “títulos de los Ciclos Formativos de FP, tanto de Grado Medio como de Grado Superior.

Las comunidades autónomas como tercer nivel de desarrollo curricular mediante las Consejerías de Educación elaboran el currículo exclusivo para cada uno de los ciclos formativos. El cual sirve como diseño curricular base.



Como cuarto nivel, se encuentran los centros educativos. Estos son los encargados de crear un proyecto curricular específico del centro y proyectos curriculares de etapa.

Las programaciones didácticas, son elaboradas por cada departamento educativo para cada módulo en concreto y para cada curso escolar. Cada aula es un grupo ecléctico de personas, y tanto el tiempo como la planificación deben adaptarse a las mismas con el objetivo de desarrollar una educación de calidad.

Así es, el último eslabón de la cadena es la adaptación curricular a cada alumno en particular. A partir de las características de cada alumno se debe lograr que cada uno de los alumnos que integran el aula consiga alcanzar los niveles de aprendizaje exigidos en cada curso.

- **Contexto del centro educativo**

El I.E.S. Jorge Manrique, es un instituto de titularidad pública, dependiente de la Junta de Castilla y León, que oferta a los alumnos Educación secundaria obligatoria, Bachillerato y Ciclos Formativos de grado medio y superior.

Se trata de un edificio Histórico sito en la Avenida República Argentina, 1 de Palencia. Data de 1906, está declarado bien de interés cultural. Hay construida una “parte nueva” anexa al edificio en la parte de posterior, junto con un polideportivo y un patio de recreo.

El instituto se encuentra ubicado en una zona céntrica de la ciudad, a su derecha se encuentra el parque de Isabel II, conocido como “El salón” parque de estilo isabelino con gran variedad botánica. Se trata de un entorno donde habitan clases medias-altas. No obstante, el distrito que cubre el instituto es





Unión Europea

Fondo Social Europeo

*"El FSE invierte en tu futuro"*



FORMACIÓN PROFESIONAL

bastante amplio, abarca más de un barrio, alguno de clases más trabajadoras, por los que conviven muchos estamentos sociales en mismo.

El instituto tiene departamento propio de FOL reconocido como tal, pero solo hay una sola persona al cargo del mismo. Es un órgano unipersonal.

- **Familia profesional.**

En el I.E.S. Jorge Manrique, se imparten los siguientes ciclos formativos:

Formación de grado superior:

- Ciclo Formativo de Grado Superior "Educación Infantil", en régimen presencial
- Ciclo Formativo de Grado Superior "Educación Infantil", en régimen de tele-formación.

Formación de grado medio:

- Ciclo Formativo de Grado Medio "Atención a Personas en Situación de Dependencia", en régimen presencial
- Ciclo Formativo de Grado Medio "Atención a Personas en Situación de Dependencia", en régimen de tele-formación.

Estos ciclos de encuadran en la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

El desarrollo de esta unidad didáctica, se encuadra dentro del ciclo superior de Educación Infantil regulado en el Real Decreto 1630/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil, y Decreto 67/2008, de 28 de agosto, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior en Educación Infantil en la Comunidad de Castilla y León.



## Objetivos del Modulo de Formación y Orientación Laboral

Al finalizar esta unidad de trabajo, los alumnos deberán ser capaces de:

- Adaptarse a las nuevas situaciones laborales originadas por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos, actualizando sus conocimientos utilizando los recursos existentes para el aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.
- Realizar y organizar con responsabilidad y autonomía el trabajo asignado en el ámbito de su competencia, cooperando o trabajando en equipo con otros profesionales en el entorno de trabajo.
- Comunicarse eficazmente, respetando la autonomía y competencia de las distintas personas que intervienen en el ámbito de su trabajo, para mejorar la calidad del trabajo y producto o servicio realizado.
- Aplicar los protocolos y las medidas preventivas de riesgos laborales y protección ambiental durante el proceso productivo, para evitar daños en las personas y en el entorno laboral y ambiental.
- Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional.
- Ejercer los derechos y las obligaciones derivadas de la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

## Objetivos de la Unidad Didáctica

- Conocer cuáles son las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.



Unión Europea

Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



FORMACIÓN PROFESIONAL

- Clasificar los tipos de movilidades existentes dentro de una modificación de contrato.
- Distinguir cuáles son las causas de una suspensión de un contrato de trabajo.
- Conocer los elementos causales que pueden llevar a la extinción del contrato de trabajo.
- Conocer el derecho procesal social.
- Elaborar y calcular finiquitos de empresa.

## Contenidos de la Unidad de Trabajo

Modificación del contrato de trabajo

Sustanciales

No sustanciales

Movilidad funcional

Movilidad geográfica

Suspensión del contrato de trabajo

Interrupciones retribuidas

Excedencias voluntarias

1. Extinción del contrato de trabajo. Clases

Despido disciplinario

Despido por causas objetivas

Despido colectivo

Despido por fuerza mayor



## Temporalización

Tal y como establece el Real Decreto 1630/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de Educación infantil, el ciclo consta de un total de dos mil horas lectivas. Dentro del mismo, el módulo de Formación y Orientación Laboral, consta de un total de 96 horas lectivas.

La presente unidad didáctica, tendrá una duración de 8 horas de impartición que se distribuirán de la siguiente manera:

5,5 horas de impartición de la materia teórica.

2,5 horas de solución de casos prácticos.

Cabe destacar que dicha temporalización será adaptada a la capacidad de aprendizaje y nivel de comprensión de los alumnos.

## Metodología

En la impartición de la presente unidad de trabajo, principalmente metodologías activas de estudio como la metodología basada en el estudio del caso es el estudio, este método de estudio inductivo, se basa en el razonamiento, partiendo de casos concretos con el fin de generar conclusiones generales que asienten el contenido de la presente unidad de trabajo. La idea se basa en que, el alumno sea capaz de desarrollar sus capacidades para entender y desarrollar los casos que le sean propuestos. Con ello se intentará lograr el aprendizaje significativo del alumno.

Lo que se intenta buscar es que el alumno se muestre participativo en el aula, permitiéndose así el desarrollo de competencias como son las del trabajo en equipo, la comunicación investigación y asunción de compromisos. Al tiempo



Unión Europea

Fondo Social Europeo

*"El FSE invierte en tu futuro"*



FORMACIÓN PROFESIONAL

que adquiere nuevos conocimientos mediante la impartición de clases magistrales por parte del profesor.

## Actividades de enseñanza y aprendizaje

### • Actividades iniciales

Servirán de introducción a la materia y su finalidad es la de atraer la curiosidad del alumno hacia el tema que se pretende impartir. Esta parte constará de:

- Preguntar a los alumnos sobre que entienden por relación contractual, y dentro de ella por extinción modificación y suspensión de la misma.
- Si conocen algún caso concreto de movilidad geográfica dentro de la empresa.
- Si entienden la diferencia del término suspensión del contrato de trabajo y extinción del contrato de trabajo

### • Actividades durante la unidad didáctica

- Explicación de conceptos relacionados con la unidad didáctica.
- Realización de esquemas tipos de modificaciones contractuales, despidos y demás.
- Formular ejemplos sencillos que refuercen la teoría.
- Exposición a los alumnos de casos concretos y sentencias sobre el mismo.
- Lectura y estudio de sentencia de 10 de octubre de 2005 nº 183/2004 sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



### • **Actividades finales**

- Propuesta de una prueba de conocimientos teóricos basado en un cuestionario tipo test.
- Realización de supuestos prácticos que abarque todos los contenidos expuestos en la unidad de trabajo.

## **Recursos didácticos**

El material mínimo que será necesario por parte del alumno será:

- Libro de texto de F.O.L. (Grado Superior) ED. EDITEX
- Temario preparado expresamente para ampliar la información del libro de texto conforme la contenido de la Unidad de Trabajo
- Material escolar básico para el desarrollo del modulo tales como cuaderno, bolígrafos lápiz, etc.
- Ordenador en el domicilio con acceso a internet o en su defecto, un lugar público donde pueda tener acceso, tales como bibliotecas o salas de estudio.

El profesor, dispondrá de los siguientes recursos:

- Libro de texto en la versión válida para profesorado. Que debe ser el mismo con el que cuenten los alumnos.
- Proyector de pantalla, ordenador y acceso a Internet.
- Pizarra en el aula
- Material escolar necesario como para poder dar una clase sin interrupciones por falta del mismo.

## Criterios de evaluación

Objetivos de la unidad didáctica	Criterio de evaluación
Estudiar las modificaciones de carácter esencial o sustancial en el contrato de trabajo	Identifica y analiza las modificaciones de los contratos de trabajo
Distinguir ente movilidad geográfica, traslados y desplazamientos	Analiza las consecuencias de la movilidad geográfica, de los traslados y de los desplazamientos
No confundir los términos de suspensión y extinción del contrato de trabajo	Sabe perfectamente que los conceptos de suspensión y extinción son totalmente distintos
Analizar las modificaciones que se pueden dar en el contrato de trabajo	Identifica los tipos de modificaciones del contrato de trabajo
Conocer el régimen de desplazamientos	Distingue los conceptos de desplazamientos y de movilidad geográfica
Analizar las causas de la suspensión del contrato de trabajo	Conoce cuales son las excedencias a las que puede tener derecho un trabajador
Identificar los distintos tipos de despido	Clasifica los distintos tipos de despido existentes
Conoce los trámites para el despido colectivo	Sabe cómo se tramitan los expedientes de regulación de empleo

## Calificación

Se realizará una evaluación continua a lo largo de todo el curso mediante la imposición de pruebas y presentación de casos prácticos.

- Un 5% de la nota constará de la asistencia, puntualidad y participación en clase.
- Un 5% de la nota constará de la resolución del cuestionario tipo test que se realizara a la finalización de la clase magistral.



Unión Europea

Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



FORMACIÓN PROFESIONAL

- Un 30% de la nota se compondrá de la realización de una prueba escrita con preguntas a desarrollar.
- Un 60% restante de la nota se basará en la realización de ejercicios prácticos propuestos. Siendo de los mismos un 40% de carácter individual, y el otro 20% de carácter grupal.

Deberán estar aprobados con una nota media de 5 puntos porcentuales sobre 10 cada uno de los apartados anteriormente descritos. La nota final será la media ponderada de cada una de las partes anteriormente descritas.

En los anexos II y III, aparece una de las actividades propuestas para esta Unidad de trabajo, y la evolución propuesta para la misma respectivamente.



**Anexo II: Actividad propuesta. Lectura de la sentencia 183/2004 de 10 de octubre de 2005 del Tribunal Supremo. Modificación sustancial del Contrato de Trabajo**

Se propone a los alumnos dentro de la metodología activa del estudio del caso adaptado a las nuevas tecnologías, la siguiente actividad dentro de la unidad de trabajo “MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”

Tiempo de la actividad: treinta minutos

1. Búsqueda por medias las nuevas tecnologías de la información, de la siguiente sentencia: “**Sentencia 183/2004 de 10 de octubre de 2005 del Tribunal Supremo. Modificación sustancial del Contrato de Trabajo**”

Como se ha comentado en la justificación de la metodología didáctica, se busca fomentar que el alumno siempre busque fuentes primarias de información en la red. Es por ello que se va a estimular al alumno la encuentre a través de la página web de Consejo General del Poder Judicial. En concreto en siguiente enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6e55c2915033fca0/20051215>

2. Una vez buscada la sentencia, se va a pedir al alumno una lectura comprensiva y activa de la misma subrayando los aspectos más importantes.

A continuación, se muestra la sentencia a estudiar:

*“Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social Sede: Madrid Sección: 1*

*Fecha: 10/10/2005*

*Nº de Recurso: 183/200*

*Nº de Resolución: Procedimiento: SOCIAL*

*Ponente: LUIS RAMON MARTINEZ GARRIDO*

*Tipo de Resolución: SENTENCIA*

*En la Villa de Madrid, a diez de Octubre de dos mil cinco. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Bernat Miserol Font, en nombre y representación de la empresa CAPRABO. S.A. contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 5 de octubre de 2.004,*

dictada en el proceso número 10/04, dictada en virtud de demanda formulada por D<sup>a</sup>. Encarna en su condición de Presidente del Comité de Empresa por agrupación de Centros delegados contra Caprabo, S.A., frente a CAPRABO, S.A. en demanda sobre conflicto colectivo. Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. LUIS RAMÓN MARTÍNEZ GARRIDO

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de D<sup>a</sup>. Encarna en su condición de Presidente del Comité de Empresa por agrupación de Centros delegados contra Caprabo, S.A., se planteó conflicto colectivo, del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. En el correspondiente escrito, tras exponerlos hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara sentencia por la que: "estimando la demanda, se declare NULA, o subsidiariamente INJUSTIFICADA la modificación unilateral acordada por la empresa de modificar el sistema de horarios establecidos por la empresa desde el día 14 de junio hasta el 12 de septiembre de 2.004, por incumplimiento de las previsiones contempladas en el art. 41.3 y 4 del E.T ., y por carecer de causa motivadora y restituir a los trabajadores afectados por el presente conflicto en sus anteriores condiciones de trabajo y en concreto en su anterior horario de 9 de la mañana a 21 horas y por tanto se condene a la empresa a estar y pasar por tal declaración con las consecuencias legales inherentes a las mismas". SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes. TERCERO.- Con fecha 5 de octubre de 2.004 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS la demanda de conflicto colectivo planteada por Encarna en su condición de Presidente del Comité de Empresa por agrupación de Centros delegados contra Caprabo, S.A. y en consecuencia declaramos respecto a los trabajadores representados por dicho comité nula la decisión empresarial de modificar el sistema de horario retrasándolo en 30 minutos de 1 de junio de 2004 hasta 12 de septiembre de 2004 condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración sin

hacer expresa condena en costas a ninguna de las partes". CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El presente Conflicto Colectivo afecta a los trabajadores de Caprabo, S.A. que prestan servicios en centros de la Provincia de Barcelona que están agrupados en la llamada agrupación de centros delegados en el comité de empresa demandante que actúa representado por su presidenta.- SEGUNDO.- El horario de los centros de trabajo de la empresa demandada afectados por el conflicto venía siendo de las 9 de la mañana a las 21 horas.- TERCERO.- 1 JURISPRUDENCIA El 1 de junio de 2004 la empresa demandada notificó a los trabajadores afectados por el conflicto que procedía a modificar su horario de trabajo de tal modo que iniciaban su jornada de trabajo en los diversos turnos, media hora más tarde y finalizaba también media hora más tarde. Esta medida se llevó a cabo de manera efectiva.- CUARTO.- La parte actora solicita la declaración de nulidad de dicha decisión por entender que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo sin cumplir la empresa los requisitos formales establecidos legalmente para ello".- QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de CAPRABO, S.A., basándose en los siguientes motivos: 1) Al amparo del artículo 205 b) de la Ley de Procedimiento Laboral , por inadecuación de procedimiento de la sentencia recurrida.- 2) Al amparo del artículo 205 d) del mismo cuerpo legal , por error en la apreciación de la prueba. SEXTO.- Por providencia de fecha 27 de enero de 2005 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y, habiéndose impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de octubre de 2005, en el que tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El presente conflicto colectivo fue instado por la Presidenta del Comité de Empresa de la Agrupación de Centros Delegados de la empresa Caprabo, S.A.. En la demanda solicitaba "se declare nula, o subsidiariamente injustificada la modificación unilateral acordada por la empresa de modificar el sistema de horarios establecidos por la empresa desde el día 14 de junio hasta

el doce de septiembre de 2004, por incumplimiento de las previsiones contempladas en el art. 41.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores " y "restituir a los trabajadores afectados por el presente conflicto a sus anteriores condiciones de trabajo y en concreto a su anterior horario de 9 de mañana a 21 horas" . 2. La sentencia de instancia, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de octubre de 2004, desestimó las excepciones de falta de legitimación activa, falta de litisconsorcio pasivo necesario e inadecuación de procedimiento, y, en cuanto al fondo, estimó la demanda declarando nulo el cambio de horario efectuado "respecto a los trabajadores representados por el comité en cuyo nombre se actuaba." SEGUNDO.- El primer motivo del recurso, por el cauce procesal del apartado b) del art. 205 de la Ley procesal, vuelve a plantear la excepción de inadecuación de procedimiento por falta de legitimación activa de la recurrente. Recordemos que la demanda fue interpuesta por D<sup>a</sup>. Encarna en su calidad de Presidenta del Comité de Empresa por agrupación de centros delegados. Siendo lo cierto que la modificación horaria impuesta afectaba a otros centros de trabajo no cubiertos por dicha representación. La demanda -cuyo suplico se ha transcrito más arriba- postulaba una declaración no restringida, por lo que afectaba a todos aquellos trabajadores a los que, en la provincia de Barcelona, se había impuesto el cambio horario, aunque prestaran servicios en centros no incluidos en la agrupación. La demandada formuló en juicio la excepción de inadecuación de procedimiento por falta de legitimación activa, y la actora, en trámite de réplica, manifestó que "solo se pretende que afecte en el presente procedimiento a los centros agrupados en la agrupación de centros del demandante", tesis que ha sido acogida por la sentencia recurrida, interpretando sin duda esas afirmaciones como una modificación de la demanda. Tesis que la Sala ha de confirmar hoy, pues tras esa reducción de la petición formulada en la demanda, el ámbito del conflicto quedaba ceñido a los trabajadores de la agrupación en cuyo nombre y representación se dedujo la demanda. Ello es así en la medida que dichos trabajadores no podían ver mermada su capacidad de defensa de sus intereses por la inactividad de los restantes trabajadores a los que se modificó el horario. TERCERO.- Por lo que se refiere al tema de fondo es preciso decidir si la variación en el horario introducida unilateralmente por la empresa tiene o no la condición de

modificación sustancial, pues, de no merecer tal calificación la actuación de la empresa estaría inmersa en el *ius variandi* que, como responsable y directora de la producción, la Ley concede al empresario, como lógica compensación al carácter indefinido de los contratos de trabajo, nota que exige poder modificar el contenido de la prestación, para adecuarla a la finalidad última de la producción. La calificación de sustanciales de las modificaciones contractuales constituye un concepto jurídico indeterminado cuya precisa delimitación no está exenta de polémica. El Tribunal Central de Trabajo estimó que una interpretación racional de tal expresión obligaba a concluir que una modificación de las condiciones del contrato adquiere la categoría de sustancial cuando objetivamente implica una mayor onerosidad de la prestación de los trabajadores. Esta Sala del Tribunal Supremo ha tenido pocas ocasiones de pronunciarse al respecto. La sentencia de 11 de noviembre de 1997 (R. 1281/1997), invocando la doctrina de las anteriores de 17 julio 1986 y 3 de diciembre de 1987, volvió a declarar "que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «ius variandi» empresarial". La doctrina estima que ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental. Con tales criterios la modificación impuesta a los trabajadores, consistente en entrar media hora más tarde al trabajo saliendo media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano, no puede calificarse de sustancial. No se transforma el contrato. Objetivamente no puede calificarse de más oneroso entrar al trabajo media hora más tarde, ni se ha transformado un aspecto fundamental de la relación laboral. Al no haberlo entendido así la Sala de instancia, se impone la estimación del recurso, casación de la sentencia recurrida y consiguiente absolución de la demandada recurrente de las pretensiones ejercitadas en su

*contra en los presentes autos. Sin costas. Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.*

*FALLAMOS **Que estimando el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Bernat Miserol Font, en nombre y representación de la empresa CAPRABO, S.A. contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 5 de octubre de 2.004 , casamos y anulamos dicha resolución y desestimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup>. Encarna en su condición de Presidente del Comité de Empresa por agrupación de Centros delegados contra Caprabo, S.A., **absolvemos a Caprabo SA. de las pretensiones ejercitadas en su contra en los presentes autos. Sin costas.** Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución. Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Ramón Martínez Garrido hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.”***

3. Realizado este trabajo por el alumno, en el aula se va a proceder a debatir la sentencia estudiada en el aula.

Antes de empezar con el debate, se va a preguntar al alumnado si ha tenido algún problema en la comprensión lectora de la sentencia. También se va a hacer referencia a conceptos con los que no están familiarizados, como es por ejemplo el término “*lus variandi*“, y por último, se va a resaltar la importancia que ha tenido esta sentencia en el ámbito modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

Estas son las actividades que se van a realizar:

- Realizar un breve resumen de la sentencia estudiada, aquí los alumnos debatirán sobre lo que han entendido y las conclusiones a las que han llegado.
- Dar una breve opinión de los que ha parecido el fallo de la sentencia.

- Se van a realizar las siguientes preguntas:
  - ¿En qué consiste la modificación planteada por la empresa?
  - ¿Cuál es el ámbito temporal que plantea la empresa en esta modificación de jornada?
  - ¿A qué trabajadores de la empresa afecta la medida del cambio de horario?
  - ¿Cuál es el ámbito de actuación de la de la presidenta del comité de empresa por agrupación de centros delegados?
  - La modificación propuesta por la empresa, ¿ocasiona gasto o perjuicio para el trabajador?
  - ¿Qué es el “lus variandi”?
  - Con lo anteriormente expuesto, ¿Puede calificarse de sustancial esta modificación de las condiciones de trabajo?
  - ¿Qué hubiese pasado de haberse calificado como modificación sustancial del trabajo? ¿Qué ppciones tiene el trabajador?
  - En el supuesto de modificación sustancial del contrato de trabajo, ¿El empresario podría tomar la decisión libremente, o tiene que justificarlo de algún modo?
  - A la vista de todas las circunstancias, ¿Cuál creéis que se serán los aspectos del régimen jurídico más relevantes en la modificación sustancial del contrato de trabajo?
  - ¿Cómo hubierais calificado la sentencia? ¿En que habría cambiado?
- 4. Buscar, explicar y revisar el art. 41 del estatuto de los trabajadores en lo referente a modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.
- 5. Fijar las cuestiones más importantes sobre la modificación de los contratos de trabajo, los conceptos aprendidos con esta metodología mediante la revisión conceptual de los contenidos de componen la unidad de trabajo de “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo”.



Con esta práctica se ha fomentado el pensamiento deductivo. Se ha inducido al alumno a pensar con lógica, mediante de un razonamiento de lo general a lo concreto. Se trata de aplicar la lógica a un caso concreto para determinar una conclusión concreta y específica.

**Anexo III: Evaluación propuesta para la Unidad de Trabajo  
“MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO  
DE TRABAJO”**

---

**EXAMEN TIPO TEST UNIDAD DE TRABAJO “MODIFICACIÓN,  
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”**

**(Cada respuesta correcta vale 0,66 puntos, las erróneas restan 0,22, en blanco no puntúan)**

1. Si un empresario cambia de funciones a un trabajador dentro del mismo grupo profesional es:
  - a) Desplazamiento.
  - b) Un traslado.
  - c) Una movilidad funcional.
  
2. Algunas de las condiciones sobre las que el empresario puede realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores serán:
  - a) La ropa de trabajo.
  - b) Un cambio del centro de trabajo.
  - c) La jornada de trabajo, el horario y el turno.
  
3. La asignación de tareas de inferior nivel fuera del grupo profesional al que pertenece un trabajador:
  - a) No exige ninguna causa.
  - b) Debe basarse en causas técnicas u organizativas.
  - c) Basta con que el empresario tenga un motivo personal.
  
4. El traslado definitivo de un trabajador debe ser notificado con antelación de:
  - a) 30 días.
  - b) 15 días.
  - c) 10 días.
  
5. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que realice una empresa a un trabajador deberán basarse en causas:
  - a) Personales del trabajador.

- b) Económicas, técnicas, organizativas, productivas.
- c) No se precisa ninguna causa concreta.

6. La movilidad geográfica debe suponer para el trabajador:

- a) Un cambio en su lugar de residencia.
- b) Una mejora laboral.
- c) Ambas opciones son incorrectas.

7. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo deben ser notificadas al trabajador con:

- a) 10 días de antelación.
- b) 15 días de antelación.
- c) 20 días de antelación.

8. Si un empresario aplica una movilidad geográfica de carácter definitivo a un trabajador, se lo tiene que comunicar:

- a) Verbalmente.
- b) Por escrito siempre.
- c) De manera verbal o por escrito.

9. ¿Cuál de las situaciones siguientes es motivo de suspensión de un contrato?

- a) Baja por nacimiento o cuidado de hijo.
- b) Excedencia forzosa por ocupar un cargo público.
- c) Ambas situaciones de suspensión de un contrato.

10. La duración de la suspensión de empleo y sueldo por causas disciplinarias dependerá de:

- a) La gravedad de la falta.
- b) Lo que el empresario decida.
- c) Lo acordado por el empresario y el trabajador.

11. La excedencia para cuidar a un familiar enfermo se puede solicitar a la empresa para cuidar a un familiar hasta:

- a) Primer grado.
- b) Segundo grado.
- c) Tercer grado.

12. Para que un empresario pueda ejecutar un despido colectivo deberá tramitar:

- a) Un expediente ante el Servicio Público de Empleo.
- b) Una solicitud ante el Ministerio de Economía.
- c) Un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

13. La indemnización que percibirá un trabajador que es despedido por un despido colectivo procedente será de:

- a) 12 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
- b) 20 días de salario por cada año de servicio en la empresa.
- c) 33 días de salario por cada año de servicio en la empresa.

14. Señala la situación que permitiría realizar un despido disciplinario:

- a) Disminución continuada y voluntaria del rendimiento.
- b) Jubilación del empresario.
- c) Cierre de la empresa por fuerza mayor.

15. Para reclamar contra un despido, el trabajador dispone de un plazo de:

- a) 20 días hábiles.
- b) 15 días hábiles.
- c) 20 días naturales.

**PRUEBA ESCRITA DE CONOCIMIENTOS UNIDAD DE TRABAJO  
“MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE  
TRABAJO”**

***(Cuatro preguntas a contestar y desarrollar, puntuando 2,5 puntos cada una)***

1. Tipos de modificaciones de contrato. La modificación sustancial del contrato de trabajo
2. La excedencia voluntaria. Concepto y naturaleza. La excedencia voluntaria por cuidado de Hijos.
3. La excedencia. Concepto y naturaleza. La excedencia por cuidado de hijos
4. La extinción del contrato de trabajo. Breve descripción de los tipos de despido