

MASTER UNIVERSITARIO EN PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS. ESPECIALIDAD: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (2015).

**PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO
“FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL”
PARA EL CICLO FORMATIVO DE TÉCNICO
SUPERIOR EN PROGRAMACIÓN DE LA
PRODUCCIÓN EN FABRICACIÓN MECÁNICA
CURSO 2015- 2016**

TUTOR: Juan Carlos Gamazo Chillón

ALUMNA: María del Carmen Cerezales Franco

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTUALIZACIÓN	5
3. TÍTULO	10
4. CURRÍCULO	13
5. MÓDULO PROFESIONAL DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL	17
6. PROGRAMACIÓN DE UNIDADES DIDÁCTICAS	30
7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD	68
8. CONCLUSIONES	69
9. NORMATIVA APLICABLE	70
10. BIBLIOGRAFÍA	71
ANEXO I: UNIDAD DIDÁCTICA “EL MERCADO DE TRABAJO”	73
ANEXO II: UNIDAD DIDÁCTICA “LA SEGURIDAD SOCIAL”	124

1. INTRODUCCIÓN

Entre las diversas opciones planteadas a la hora de elaborar el Trabajo de Fin de Máster, se encontraba la de realizar una Programación Didáctica.

Ha sido esta la opción escogida por diversas razones. En primer lugar por su dimensión eminentemente práctica, ya que realizar una programación didáctica es una de las funciones del profesorado establecidas en la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación.

Pero, ¿qué es programar? y ¿para qué se hace?:

Programar es la adaptación y concreción por el profesorado de las actuaciones educativas expresadas en el currículo, hasta transformarlas en una propuesta coherente de actividades en el aula.

Los **objetivos** de la programación didáctica realizada en este trabajo, son los siguientes:

- Planificar el proceso de enseñanza y aprendizaje que se desarrolla en el aula.
- Facilitar la reflexión sobre la propia práctica docente.
- Facilitar la progresiva implicación de los alumnos en su propio proceso de aprendizaje.

La programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral, se ha elaborado para el Instituto Politécnico “Cristo Rey” referida al Ciclo Superior de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

Se ha incluido el desarrollo de la unidad didáctica “El mercado de trabajo, por su relevancia, ya que el paro constituye el principal problema que existe en España para el 79,4% de la población, de acuerdo con los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), a fecha de mayo de 2015.

La **metodología** utilizada responde a los principios de la pedagogía Ignaciana y constructivista, es decir, se trata de enseñar a pensar y enseñar a aprender, de una forma dinámica, orientada a la acción y en la que el alumno es el sujeto central de su propio proceso de aprendizaje.

La **estructura** de esta Programación Didáctica se establece en niveles curriculares.

Niveles Curriculares

Las Unidades Didácticas o Unidades de Trabajo son una concreción curricular adaptada a la Familia Profesional de un Ciclo concreto y en un aula determinada.

Un primer nivel de concreción curricular lo tenemos en el *Real Decreto 1687/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica y se fijan sus enseñanzas mínimas* (BOE del 16 de enero de 2008).

Un segundo nivel de concreción curricular lo constituye el *Decreto 53/2009 de 3 de septiembre, por el que se establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica en la Comunidad de Castilla y León* (BOCYL del 9 de septiembre de 2009).

En relación al módulo de Formación y Orientación Laboral, que se imparte en el primer curso de este Ciclo, la normativa autonómica amplía el horario dedicado a este módulo de las 50 horas de las enseñanzas mínimas estatales hasta las 96 horas lectivas del currículo autonómico.

El tercer nivel concreción curricular está en la PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA, donde se reflejan todos los aspectos de desarrollo del currículo autonómico, realizados por el correspondiente Departamento Didáctico de un Instituto concreto situado en el territorio de Castilla y León (el Instituto Politécnico Cristo Rey de Valladolid en este caso) y para el módulo de Formación y Orientación Laboral, impartido en uno de los cursos escolares de un Ciclo Profesional concreto (el correspondiente al Primer Curso del Ciclo Superior del Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. Entre las previsiones realizadas en estas Programación Didáctica se encuentra la distribución de los contenidos del currículo en Unidades Didácticas o Unidades de Trabajo, recogidas en la programación y que aparecen

desarrolladas en los correspondientes epígrafes que constituyen el CONTENIDO de las unidades.

Un cuarto nivel de concreción curricular lo constituyen las propias UNIDADES DIDÁCTICAS, que son la adaptación de la Programación Didáctica del Departamento de Formación y Orientación Laboral que realiza cada profesor a un aula concreta con las Adaptaciones Curriculares correspondientes al contexto socio-productivo del entorno donde está situado el Centro Docente y a las características del grupo de alumnos que integran el Aula donde se van a impartir esas Unidades Didácticas.

Un quinto y último nivel de concreción curricular estaría constituido, según algunos autores de la doctrina como el Profesor López Román, por el correspondiente a la adaptación curricular que puede llegar a realizarse para cada alumno concreto cuando lo exijan sus especiales circunstancias personales, con lo cual estaríamos dentro del ámbito de la *Atención a la Diversidad*, que es recogida como orientación general por nuestra normativa educativa para los niveles de la enseñanza obligatoria pero no para los niveles de la Formación Profesional donde nos desenvolvemos nosotros.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

De acuerdo con la normativa vigente, los centros autorizados para impartir los ciclos formativos concretarán y desarrollara el currículo mediante Programaciones Didácticas de cada uno de los módulos profesionales que componen dichos ciclos en los términos establecidos en el Proyecto Educativo del Centro y en función de las características del entorno productivo.

La programación didáctica objeto de este trabajo se ha realizado para el Instituto Politécnico Cristo Rey. Dicho Centro, perteneciente a la Compañía de Jesús, está situado en la Avenida de Gijón 17, cercano al Barrio de La Victoria en Valladolid. En él realicé mis prácticas en marzo y abril.

El I.P. Cristo Rey fue fundado en 1940 por el P. Fernández Cid, para atender a los más desfavorecidos de la Guerra Civil.

En sus inicios fue concebido como un centro de enseñanzas profesionales, aunque en la actualidad se imparten clases de Infantil (de 3 a 6 años), Primaria, Secundaria, Bachillerato, PCPI, C.F. de Grado Medio y C. F. de Grado Superior. Una característica a destacar es que todos los niveles son concertados. En total hay 64 unidades, unos 110 profesores y alrededor de 1.600 alumnos. Es un centro bilingüe.

El colegio cuenta con todas las instalaciones necesarias para desarrollar una educación de calidad orientada a la formación integral de la persona:

- Campus con una superficie de 80.000 m².
- 18.000m² de talleres y laboratorios
- 20.000m² de zonas deportivas y ajardinadas
- Amplias zonas de juego, campos de fútbol, baloncesto, voleibol, pista de patinaje. frontón, pista de atletismo
- Polideportivo
- Parque infantil
- Sala de psicomotricidad
- Aulas de informática
- Internet en todas las aulas
- Aulas con pizarra interactiva
- Aulas de audiovisuales
- Laboratorio de Química y Biología
- Aula – Taller de Tecnología
- Taller de Plástica
- Talleres especializados
- Biblioteca
- Salón de Actos
- Capilla
- Servicio de comedor y cafetería

En cada uno de los ciclos formativos, el centro dispone de varias especialidades:

Formación Profesional Básica

Electricidad y Electrónica

Fabricación y Montaje A

Fabricación y Montaje B

Mantenimiento de Vehículos A

Mantenimiento de Vehículos B

Ciclos Formativos Grado Medio

Electromecánica de Vehículos Automóviles

Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas

Instalaciones de Telecomunicaciones

Instalaciones Eléctricas y Automáticas

Mecanizado

Ciclos Formativos de Grado Superior

Administración de Sistemas Informáticos en Red

Automoción

Desarrollo de Productos Electrónicos

Mantenimiento de Equipo Industrial

Mantenimiento Electrónico

Mecatrónica Industrial

Programación de la Producción en Fabricación Mecánica

Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos

Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

El alumnado es muy heterogéneo y proviene de distintos niveles socio-económicos y de distintas zonas de la ciudad e, incluso, de otros países. En los Ciclos Formativos el número de alumnos es muy superior al de alumnas.

Organización y Estructura

Órganos de Gobierno:

Colegiados:

- Consejo Escolar
- Claustro de profesores

Unipersonales:

- Director
- Jefe de Estudios Secundaria y Bachillerato
- Jefe de Estudios Ciclos Formativos

Departamentos de Familia Profesional:

- Electricidad y Electrónica
- Fabricación Mecánica
- Informática y Comunicaciones
- Instalación y Mantenimiento
- Madera, Mueble y Corcho
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos

Departamentos Generales:

- Orientación

Departamentos Didácticos:

- Artes Plásticas
- Ciencias Naturales
- Economía
- Educación Física y Deportiva
- Física y Química
- Formación y Orientación Laboral
- Francés
- Geografía e Historia
- Inglés
- Lengua Castellana y Literatura
- Matemáticas
- Música
- Tecnología
- Filosofía

Tutores y Junta de Profesores

Comisión de Coordinación Pedagógica

Planificación, Organización y Funcionamiento del Departamento de Formación y Orientación Laboral

El Departamento de Formación y Orientación Laboral está constituido por cinco profesores, y disponen de una Sala Departamental; de una guía didáctica perteneciente al libro: Formación y Orientación Laboral. Editorial McMillan (Serie Evolucionaria); de un Aula Virtual del Centro, para subir documentos y

hacérselos llegar a los alumnos; cañón; de ordenadores en algunas aulas; de fotocopiadoras; etc.

Sin embargo, no disponen de una programación didáctica común ya que cada profesor elabora su programación de aula.

3. TÍTULO

La programación didáctica que vamos a desarrollar se refiere al Título de Formación Profesional de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica perteneciente a la FAMILIA PROFESIONAL de Fabricación Mecánica. Se trata de unos estudios de Grado Superior, a los que se accede con la Titulación de Bachillerato, Técnico Superior o Técnico Especialista, tras haber superado el Curso de Orientación Universitaria (COU) o haber superado la prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior (se requerirá tener, al menos, diecinueve años cumplidos en el años de realización de la prueba, o dieciocho años si se tiene un título de grado medio).

Este título se encuentra recogido en el REAL DECRETO 1687/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica y se fijan sus enseñanzas mínimas (BOE del 16 de enero de 2008).

Competencia General

La competencia general de este título consiste en planificar, programar y controlar la fabricación por mecanizado y montaje por bienes de equipo, partiendo de la documentación del proceso y las especificaciones de los productos a fabricar, asegurando la calidad de la gestión y de los productos, así como la supervisión de los sistemas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

Competencias Profesionales, Personales y Sociales

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a) Determinar los procesos de mecanizado, interpretando la información técnica incluida en los planos, normas de fabricación y catálogos.
- b) Elaborar los procedimientos de montaje de bienes de equipo, a partir de la interpretación de la información técnica incluida en los planos, normas de fabricación y catálogos.
- c) Supervisar la programación y puesta a punto de las máquinas de control numérico, robots y manipuladores para el mecanizado, asegurando el cumplimiento de las normativas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.
- d) Programar la producción utilizando técnicas y herramientas de gestión informatizada, controlando su cumplimiento y respondiendo a situaciones imprevistas, para alcanzar los objetivos establecidos.
- e) Determinar el aprovisionamiento necesario, a fin de garantizar el suministro en el momento adecuado, reaccionando ante las contingencias no previstas y resolviendo los conflictos surgidos en el aprovisionamiento.
- f) Asegurar que los procesos de fabricación se ajustan a los procedimientos establecidos, supervisando y controlando el desarrollo de los mismos y resolviendo posibles contingencias que se puedan presentar.
- g) Gestionar el mantenimiento de los recursos de su área, planificando, programando y verificando su cumplimiento en función de las cargas de trabajo y la necesidad del mantenimiento.
- h) Mantener los modelos de gestión y sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental, supervisando y auditando el cumplimiento de normas, procesos e instrucciones y gestionando el registro documental.
- i) Organizar, coordinar y potenciar el trabajo en equipo de los miembros de su grupo, en función de los requerimientos de los procesos productivos, motivando y ejerciendo influencia positiva sobre los mismos.

- j) Potenciar la innovación, mejora y adaptación de los miembros del equipo a los cambios funcionales o tecnológicos para aumentar la competitividad.
- k) Reconocer las competencias técnicas personales y sociales de su equipo planificando las acciones de aprendizaje para adecuarlas a las necesidades requeridas.
- l) Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.
- m) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

Relación de Cualificaciones y Unidades de Competencia del CNCP incluidas en el Título

Cualificaciones profesionales completas:

a) FME187_3. Producción en mecanizado, conformado y montaje mecánico. (Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre) que comprende las siguientes unidades de competencia:

UC0593_3. Definir procesos de mecanizado en fabricación mecánica.

UC0594_3. Definir procesos de conformado en fabricación mecánica.

UC0595_3. Definir procesos de montaje en fabricación mecánica.

UC0596_3. Programar el Control Numérico Computerizado (CNC) en máquinas o sistemas de mecanizado y conformado mecánico.

UC0591_3. Programar sistemas automatizados en fabricación mecánica.

UC0592_3. Supervisar la producción en fabricación mecánica.

b) FME356_3. Gestión de la producción en fabricación mecánica. (Real Decreto 1699/2007, de 14 de diciembre) que comprende las siguientes unidades de competencia:

UC1267_3. Programar y controlar la producción en fabricación mecánica.

UC1268_3. Aprovisionar los procesos productivos de fabricación mecánica.

4. CURRÍCULO

El Decreto 53/2009 de 3 de septiembre, establece el currículo correspondiente al Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL del 9 de septiembre de 2009).

Objetivos Generales del Ciclo Formativo

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes:

- a) Interpretar la información contenida en los planos de fabricación y de conjunto, analizando su contenido según normas de representación gráfica, para determinar el proceso de mecanizado.
- b) Analizar las necesidades operativas en la ejecución de las fases y las operaciones de mecanizado, para distribuir en planta los recursos necesarios en el desarrollo del proceso.
- c) Analizar las necesidades operativas en la ejecución de las fases y las operaciones de montaje, para distribuir en planta los recursos necesarios en el desarrollo del proceso.
- d) Interpretar el listado de instrucciones de programas, relacionando las características del mismo con los requerimientos del proceso para supervisar la programación y puesta a punto de máquinas herramientas de CNC, robot y manipuladores.
- e) Reconocer y aplicar herramientas y programas informáticos de gestión para programar la producción.
- f) Reconocer y aplicar técnicas de gestión, analizando el desarrollo de los procesos para determinar el aprovisionamiento necesario de materiales y herramientas a los puestos de trabajo.

- g) Identificar, y valorar las contingencias que se pueden presentar en el desarrollo de los procesos analizando las causas que las provocan y tomando decisiones para resolver los problemas que originan.
- h) Interpretar los planes de mantenimiento de los medios de producción, relacionándoles con la aplicación de técnicas de gestión para supervisar el desarrollo y aplicación de los mismos.
- i) Analizar los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental identificando las acciones necesarias que hay que realizar para mantener los modelos de gestión y sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.
- j) Determinar posibles combinaciones de actuaciones de trabajo en equipo, valorando con responsabilidad su incidencia en la productividad para cumplir los objetivos de producción.
- k) Identificar nuevas competencias analizando los cambios tecnológicos y organizativos, determinando y planificando las actuaciones necesarias para conseguirlas.
- l) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- m) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.
- n) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- ñ) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y empleo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para gestionar su carrera profesional.
- o) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.

Módulos Profesionales

0007. Interpretación gráfica.

0160. Definición de procesos de mecanizado, conformado y montaje.

0002. Mecanizado por control numérico.

0161. Fabricación asistida por ordenador (CAM).

0162. Programación de sistemas automáticos de fabricación mecánica.

0163. Programación de la producción.

0164. Ejecución de procesos de fabricación.

0165. Gestión de la calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.

0166. Verificación de productos.

0167. Proyecto de fabricación de productos mecánicos.

0168. Formación y orientación laboral.

0169. Empresa e iniciativa emprendedora.

0170. Formación en centros de trabajo

La organización de los módulos se efectúa en dos cursos académicos, cuya distribución horaria es la siguiente:

Módulos Profesionales	Duración del Currículo (horas semanales)	Centro Educativo		Centro de Trabajo (horas)
		Curso 1º	Curso 2º	
0007. Interpretación Gráfica	160	5		

0160. Definición de proceso de mecanizado, conformado y montaje	192	6		
0002. Mecanizado por control numérico	192	6		
0164. Ejecución de procesos de fabricación	192	6		
0165. Gestión de la calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental	128	4		
0168. Formación y Orientación Laboral	96	3		
0161. Fabricación asistida por ordenador (CAM)	126		6	
0162. Programación de sistemas automáticos de fabricación mecánica	126		6	
0163. Programación de la producción	126		6	
0166. Verificación de productos	189		9	
0169. Empresa e Iniciativa Emprendedora	63		3	
0167. Proyecto de fabricación de productos mecánicos				30
0170. Formación en Centro de Trabajo				

TOTAL				380
	2000			410

De acuerdo con esta organización de módulos, el módulo de Formación y Orientación Laboral se imparte en el primer curso y tiene una duración de 96 horas lectivas distribuidas en tres horas semanales durante los tres trimestres del curso académico.

5. MÓDULO PROFESIONAL DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Su equivalencia en créditos es cinco.

5.1 Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

- Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo a lo largo de la vida.
- Se ha identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el técnico en programación de la fabricación en productos mecánicos.
- Se ha determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.

- Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
 - Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes, y formación propia para la toma de decisiones.
 - Se ha reconocido el acceso al empleo en igualdad de oportunidades y sin discriminación.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
- Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
 - Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
 - Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
 - Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidas por los miembros de un equipo.
 - Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
 - Se han identificado los tipos de conflicto y sus fuentes.
 - Se han determinado procedimientos para la resolución de los conflictos.
3. Ejerce los derechos y cumple con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
- Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
 - Se han utilizado las fuentes del Derecho Laboral.
 - Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.

- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
 - Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
 - Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
 - Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
 - Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
 - Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
 - Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
 - Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.
- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
 - Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
 - Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.

- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social.
 - Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.
 - Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
 - Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
 - Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
 - Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
 - Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.
 - Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico en Programación de la Fabricación de Productos Mecánicos.
 - Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
 - Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico en Programación de la Fabricación de Productos Mecánicos.
 - Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales con especial mención a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

relacionadas con el perfil profesional del Técnico en Programación de la Fabricación de Productos Mecánicos.

6. Aplica las medidas de prevención y protección analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

- 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.
- Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.
- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existen víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.
- Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

7. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

- Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- 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.
- Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

- Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- 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.
- Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico en Programación de la Fabricación de Productos Mecánicos.
- Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (pyme).

5.2 Contenidos Generales

BLOQUE A: Formación, Legislación y Relaciones Laborales.

Duración: 46 horas.

1. Búsqueda activa de empleo:

- Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional.
- Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Definición y análisis del sector profesional del título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica. Características personales y profesionales más apreciadas por empresas del sector en Castilla y León.
- Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.

- Oportunidades de aprendizaje y empleo en Europa. Programas europeos.
- Valoración de la empleabilidad y adaptación como factores clave para responder a las exigencias del mercado laboral.
- La búsqueda de empleo. Fuentes de información.
- Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
- Oportunidades de autoempleo.
- El proceso de toma de decisiones.
- Reconocimiento del acceso al empleo en igualdad de oportunidades y sin discriminación de cualquier tipo.

2. Gestión del conflicto y equipos de trabajo:

- Valoración de las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo para la eficacia de la organización.
- Equipos en la industria de Fabricación Mecánica, según las funciones que desempeñan.
- Tipología de equipos de trabajo.
- Formación y funcionamiento de equipos eficaces.
- La participación en el equipo de trabajo.
- Técnicas de participación y dinámicas de grupo.
- Identificación de roles. Barreras a la participación en el equipo.
- Conflicto: características, fuentes y etapas.
- Consecuencias de los conflictos.
- Métodos para la resolución o supresión del conflicto.
- La comunicación asertiva, la toma de decisiones y la negociación como habilidades sociales para el equipo de trabajo.

3. Contrato de trabajo:

- El Derecho del Trabajo. Normas fundamentales.
- Órganos de la administración y jurisdicción laboral.
- Análisis de la relación laboral individual.
- Modalidades del contrato de trabajo y medidas de fomento de la contratación.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- El tiempo de trabajo.
- Análisis del recibo de salarios. Liquidación de haberes.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Valoración de las medidas para la conciliación familiar y profesional.
- Representación de los trabajadores en la empresa.
- Negociación colectiva como medio para la conciliación de los intereses de trabajadores y empresarios.
- Medidas de conflicto colectivo. Procedimientos de solución.
- Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones: flexibilidad, beneficios sociales entre otros.

4. Seguridad Social, Empleo y Desempleo:

- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
- Determinación de las principales obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social: afiliación, altas, bajas y cotización.
- Situaciones protegibles en la protección por desempleo.

- Cálculo de bases de cotización a la seguridad social y determinación de cuotas en un supuesto sencillo.
- Prestaciones de la Seguridad Social.
- Cálculo de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

Bloque B: Prevención de Riesgos Laborales

Duración: 50 horas

5. Evaluación de Riesgos Profesionales:

- Importancia de la cultura preventiva en todas las fases de la actividad.
- Sensibilización, a través de las estadísticas de siniestralidad nacional y en Castilla y León, de la necesidad de hábitos y actuaciones seguras.
- Valoración de la relación entre trabajo y salud.
- El riesgo profesional.
- Análisis de factores de riesgo.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ambientales.
- Análisis de riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales.
- Riesgos específicos en la industria de Fabricación Mecánica.
- La evaluación de riesgos en la empresa como elemento básico de la actividad preventiva.
- Técnicas de evaluación de riesgos.
- Condiciones de trabajo y seguridad.
- Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas. Los

accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otras patologías.

6. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa:

- Determinación de las medidas de prevención y protección individual y colectiva.
- Señalización de seguridad.
- Protocolo de actuación ante una situación de emergencias.
- Prioridades y secuencia de actuación en el lugar del accidente.
- Urgencias médicas. Primeros auxilios. Conceptos básicos.
- Aplicación de técnicas de primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Formación de los trabajadores en materia de planes de emergencia y aplicación de técnicas de primeros auxilios.

7. Planificación de la prevención de riesgos en la empresa. Prevención integrada:

- Derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la prevención en la empresa. Documentación.
- Organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Planificación de la prevención en la empresa. Secuenciación de actuaciones.
- Definición del contenido del Plan de Prevención de un centro de trabajo relacionado con el sector profesional.
- Planes de emergencia y de evacuación en entornos de trabajo.
- Elaboración de un plan de emergencia en una «pyme».

- Representación de los trabajadores en materia preventiva.
- Desarrollar en el alumnado aquellas competencias necesarias para ejercer las funciones de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales de Nivel Básico. Adquirir conocimientos que permitan al alumnado identificar, evitar, corregir y prevenir problemas específicos que puedan poner en peligro la salud e integridad de los trabajadores. Conocer las leyes y normas en materia de prevención de riesgos laborales en base a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Analizar los diferentes planes de actuación, técnicas de prevención y de primeros auxilios que favorecen o ayudan a superar diferentes situaciones de riesgo.

5.3 Contenidos mínimos exigibles para la superación del módulo

Los mínimos que el alumno deberá saber y demostrar para promocionar son los que se citan a continuación:

- Identificar y definir las características propias de las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.
- Aplicar a casos prácticos simulados los principios de aplicación del Derecho Laboral.
- Manejar el Convenio Colectivo del sector, localizando, interpretando y aplicando aquellos artículos que sirvan como justificación para la resolución de casos prácticos simulados.
- Identificar los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales.
- Identificar e interpretar los contratos de trabajo más frecuentes en el sector correspondiente.
- Identificar las diferencias existentes entre los contratos formativos, en cuanto a las condiciones laborales básicas de los mismos.
- Conocer las condiciones generales relativas a la jornada de trabajo.

- Calcular salarios líquidos sencillos.
- Identificar las distintas contingencias cubiertas por la Seguridad Social (contingencias comunes, profesionales, desempleo) y realizar cálculos sencillos de las prestaciones correspondientes.
- Calcular las bases de cotización por Contingencias Comunes y Profesionales necesarias para el cálculo de las cuotas sociales que corresponde pagar a un trabajador cualquiera.
- Diferenciar la suspensión de la extinción del contrato de trabajo, así como conocer las causas por las que puede finalizar la relación laboral.
- Definir el itinerario académico/profesional conforme a sus intereses individuales, tras el análisis de la oferta formativo–laboral y de sus habilidades y condicionamientos.
- Definir nociones y normas básicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Evaluar los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
- Aplicar las medidas de prevención y protección analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del sector
- Participar en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
- Conocer las técnicas de atención de primeros auxilios.
- Reconocer a las personas u órganos con capacidad para negociar y representar a los trabajadores dentro de la empresa.
- Elaborar las herramientas básicas necesarias para la búsqueda de empleo

- Conocer y aplicar las diferentes técnicas de dinámica de grupos y algunas técnicas de resolución de conflictos.

5.4 Objetivos del Ciclo que desarrolla este Módulo

- Analizar los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental identificando las acciones necesarias que hay que realizar para mantener los modelos de gestión y sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental.
- Identificar nuevas competencias analizando los cambios tecnológicos y organizativos, determinando y planificando las actuaciones necesarias para conseguirlas.
- Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.
- Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.

5.5 Competencias del Ciclo que desarrolla este Módulo

- Mantener los modelos de gestión y sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental, supervisando y auditando el cumplimiento de normas, procesos e instrucciones y gestionando el registro documental.
- Organizar, coordinar y potenciar el trabajo en equipo de los miembros de su grupo, en función de los requerimientos de los procesos productivos, motivando y ejerciendo influencia positiva sobre los mismos.
- Potenciar la innovación, mejora y adaptación de los miembros del equipo a los cambios funcionales o tecnológicos para aumentar la competitividad.

- Reconocer las competencias técnicas personales y sociales de su equipo planificando las acciones de aprendizaje para adecuarlas a las necesidades requeridas.

6. PROGRAMACIÓN DE UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD DIDÁCTICA 1: EL DERECHO DEL TRABAJO

Objetivos Específicos

- Analizar el concepto del Derecho del Trabajo.
- Conocer las fuentes del Derecho del Trabajo y su jerarquía.
- Aproximarse a la interpretación y aplicación de las normas laborales.
- Reconocer las funciones de la jurisdicción social.
- Identificar las actividades de la Inspección de Trabajo.
- Definir los derechos y deberes de los trabajadores y de los empresarios en la relación laboral.

Contenidos

Conceptos

1. Origen, concepto y características del Derecho del Trabajo.
2. Ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.
3. Las fuentes del Derecho del Trabajo.
4. La jerarquía normativa laboral.
5. Los principios de aplicación de las normas laborales.
6. La jurisdicción y la Administración Laboral.
7. Los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario.

Procedimientos

Obtener, seleccionar e interpretar información laboral de las fuentes del derecho del trabajo.

Búsqueda de diversos artículos en el Convenio Colectivo del sector para la resolución de casos prácticos simulados.

Lectura y comentario de artículos de prensa.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo y en los convenios colectivos aplicables al sector.

- Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
- Se ha determinado la normativa que regula el Derecho del Trabajo.
- Se han aplicado las normas laborales a la realidad práctica, a través de una correcta utilización e interpretación de los principios específicos que rigen esta disciplina.
- Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- Se han analizado los requisitos que determinan la existencia de una relación laboral.
- Se han determinado los derechos y las obligaciones derivados de la relación laboral.

UNIDAD DIDÁCTICA 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos de un contrato de trabajo.
- Conocer las diferentes modalidades de contratos en vigor.
- Diferenciar las características propias de cada modalidad contractual.
- Conocer las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos y ETT.

Contenidos

Conceptos

1. El contrato de trabajo.
2. Tipos de contratos de trabajo.
3. Agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal.

Procedimientos

- Identificar las características propias de cada tipo de contrato de trabajo.
- Diferenciar las modalidades de contratación.
- Cumplimentar diversos contratos permitidos por la legislación laboral vigente.
- Identificar posibles irregularidades en diversos contratos de trabajo.
- Aplicar a casos prácticos el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo en materia de contratación.
- Resolución de casos prácticos.
- .Cumplimentación de un contrato en prácticas, por obra o servicio determinado y/o indefinido de apoyo a emprendedores.
- Puesta en común de artículos de prensa relacionados con la materia.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo y en los convenios colectivos aplicables a su sector.

- Se ha examinado la capacidad para poder celebrar un contrato de trabajo, así como la forma y la validez de este.
- Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Fabricación Mecánica.

UNIDAD DIDÁCTICA 3: LA JORNADA LABORAL

Objetivos Específicos

- Conocer la normativa legal que regula la jornada laboral.
- Distinguir los conceptos de permisos, descansos semanales y vacaciones.
- Localizar e interpretar en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo del sector, la regulación de la jornada, permisos y vacaciones.

Contenidos

Conceptos

1. La jornada laboral y el horario de trabajo.
2. Las horas extraordinarias.
3. Los períodos de descanso.
4. El descanso laboral.
5. El calendario laboral.

Procedimientos

- Contrastar la regulación que, con carácter general, está establecida para la jornada laboral, y la regulación que de la misma establece el Convenio Colectivo del sector.
- Identificar los permisos retribuidos establecidos legalmente.
- Aplicar a casos prácticos el Convenio Colectivo en materia de jornada laboral.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo y en los convenios colectivos aplicables a su sector.

- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

UNIDAD DIDÁCTICA 4: EL SALARIO

Objetivos Específicos

- Diferenciar los conceptos que integran el salario.
- Localizar e interpretar en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo del sector el sistema retributivo.
- Conocer el concepto de salario mínimo interprofesional y sus funciones.

Contenidos

Conceptos

1. El salario.
2. El salario mínimo interprofesional (SMI)
3. Las garantías del salario.
4. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Procedimientos

- Contrastar la regulación que, con carácter general, está establecida para el salario y la regulación que del mismo establece el Convenio Colectivo del sector.
- Análisis de un recibo de salario
- Aplicar a casos prácticos el Convenio Colectivo en materia de salario.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo y en los convenios colectivos aplicables a su sector.

- Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un Convenio Colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

UNIDAD DIDÁCTICA 5: LA NÓMINA

Objetivos Específicos

- Identificar las partes de la nómina.
- Diferenciar los devengos en atención a su naturaleza salarial y no salarial.
- Determinar las bases de cotización a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF.
- Aplicar las deducciones salariales.
- Confeccionar nóminas.

Contenidos

Conceptos

1. La nómina.
 - 1.1 Encabezamiento.
 - 1.2 Devengos
 - 1.3 Deducciones.
 - 1.4 Bases de cotización a la Seguridad Social y bases por IRPF.

Procedimientos

- Analizar la estructura de un recibo de salarios.
- Realizar ejercicios de cálculo de las bases de la Seguridad Social de empresarios y trabajadores.
- Realizar ejercicios de cálculo de las retenciones del IRPF.
- Identificación de las percepciones sobre las que no se practican retenciones del IRPF.
- Cumplimentación e interpretación de un recibo de salario.

Resultados de Aprendizaje y criterios de Evaluación

Identifica los diferentes conceptos salariales e interpreta y elabora recibos de salarios.

- Se ha analizado el recibo de salario, identificando los principales elementos que lo integran según lo dispuesto en un Convenio Colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se han calculado y liquidado recibos de salarios.

UNIDAD DIDÁCTICA 6: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Objetivos Específicos

- Conocer las modificaciones que puede experimentar un contrato de trabajo.
- Diferenciar los supuestos de modificación y suspensión de la relación laboral.
- Identificar y distinguir las causas por las que se puede producir la finalización de un contrato de trabajo.
- Distinguir las modalidades de despido.
- Conocer el procedimiento legal para oponerse a la decisión de modificación o extinción alegado por el empresario.
- Analizar e interpretar supuestos de finiquitos.

Contenidos

Conceptos

1. La modificación de los contratos de trabajo.
 - 1.1 Movilidad y modificación sustancial.
 - 1.2 La subrogación empresarial.
2. La suspensión de los contratos de trabajo.
3. La extinción de los contratos de trabajo.
 - 3.1 Extinción por finalización del tiempo convenido.
 - 3.2 Extinción por voluntad de ambas partes.
 - 3.3 Extinción por voluntad del trabajador.
 - 3.4 Extinción por voluntad del empresario.

Procedimientos

- Señalar las similitudes y diferencias existentes entre suspensión y extinción

- Identificar las causas de extinción, suspensión y modificación del contrato de trabajo.
- Aplicar a casos prácticos el Convenio Colectivo del Sector en materia de modificación, suspensión y extinción.
- Identificar los derechos y obligaciones establecidos en materia de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
- Contrastar y comparar la regulación en materia de extinción de la relación laboral, llevada a cabo por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del Sector.
- Clasificación de las faltas y sanciones laborales.
- Realizar cálculos sencillos de liquidación de haberes.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo y en los convenios colectivos aplicables a su sector.

- Se han identificado las causas y los efectos de la modificación, la suspensión y la extinción de la relación laboral.
- Se han identificado las causas de extinción de la relación laboral pactadas en el convenio colectivo del sector.

UNIDAD DIDÁCTICA 7: LA SEGURIDAD SOCIAL

Objetivos Específicos

- Entender el sistema de la Seguridad Social español.
- Distinguir los distintos regímenes de la Seguridad Social.
- Identificar las obligaciones del empresario y trabajador con la Seguridad Social.

- Identificar las distintas prestaciones de la Seguridad Social, y sus requisitos, duración y cuantía.
- Realizar el cálculo de diferentes prestaciones.

Contenidos

Conceptos

1. La Seguridad Social.
 - 1.1 Concepto.
 - 1.2 Gestión del Sistema de Seguridad Social.
 - 1.3 Obligaciones con la Seguridad Social.
 - 1.4 Estructura de la Seguridad Social.
2. Prestaciones de la Seguridad Social.
 - 2.1 Acción protectora de la Seguridad Social.
 - 2.2 Prestación por Asistencia Sanitaria.
 - 2.3 Prestación por Incapacidad Temporal (IT).
 - 2.4 Prestación por Desempleo.
 - 2.5 Subsidio por Desempleo.

Procedimientos

- Conocer la estructura de la Seguridad Social.
- Identificar las obligaciones de empresario y trabajador con la Seguridad Social.
- Identificar las prestaciones de la Seguridad Social.
- Calcular prestaciones por Incapacidad Temporal y Desempleo.
- Contrastar y comparar la legislación general sobre prestaciones por Incapacidad Temporal con la establecida en el Convenio Colectivo del Sector.

- Aplicar a casos prácticos el Convenio Colectivo del Sector en materia de prestaciones por Incapacidad Temporal.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

- Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del Sistema de Seguridad Social.
- Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario, liquidando los seguros sociales.
- Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

UNIDAD DIDÁCTICA 8: REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Objetivos Específicos

- Conocer las formas de representación de los trabajadores en la empresa.
- Identificar las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.
- Distinguir los diferentes tipos de conflictos laborales.
- Conocer las medidas de solución de conflicto colectivo, así como los procedimientos para llevarlas a la práctica, con especial atención a la huelga y al cierre patronal.
- Identificar los contenidos del convenio y el proceso de negociación.

Contenidos

Conceptos

1. Representación de los trabajadores en la empresa.
2. Competencias y garantías laborales de los delegados de personal y de los comités de empresa.
3. Las organizaciones empresariales.
4. Los conflictos laborales: clasificación y medios de solución.
5. El convenio colectivo.

Procedimientos

- Analizar la representación de los trabajadores en la empresa.
- Identificar los tipos de conflictos.
- Analizar las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Distinguir los convenios colectivos.
- Analizar un Convenio Colectivo aplicable a un sector relacionado con el Título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Ejerce los derechos y cumple con las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

- Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- Se ha examinado el ámbito jurisdiccional social como vía para reclamar la aplicación de los derechos laborales.
- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional.

UNIDAD DIDÁCTICA 9: LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Objetivos Específicos

- Conocer las ventajas de los equipos de trabajo en la organización actual de la empresa.
- Analizar las diferencias entre equipo y grupo de trabajo.
- Identificar las principales características de los equipos de trabajo.
- Analizar las etapas de desarrollo de los equipos de trabajo.
- Conocer los distintos roles desempeñados por los integrantes de un equipo.
- Clasificar los equipos de trabajo de acuerdo con las funciones que desempeñan en la empresa.
- Diferenciar las distintas técnicas de la dinámica de grupo.

Contenidos

Conceptos

1. El equipo de trabajo: concepto y características.
2. El grupo de trabajo: concepto y características.
3. Diferencias entre equipos y grupos de trabajo.
4. Etapas de desarrollo, roles y clasificación de los equipos de trabajo.

5. La dinámica de grupos.

Procedimientos

- Análisis de ejemplos y casos prácticos en relación con supuestos propios del mundo laboral.
- Debatir sobre las cuestiones propias de la Unidad: individualismo frente a equipo.
- Articulación de contenidos en torno a gráficos ilustrativos, tales como la evolución del equipo de trabajo.
- Utilización de las técnicas de dinámica de grupos para ilustrar el funcionamiento de los equipos de trabajo, o las características de un conflicto.
- Lectura, comentario y debate de noticias para introducir conceptos de la Unidad.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y su eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

- Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior en Fabricación Mecánica.
- Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidas por los miembros de un equipo.

UNIDAD DIDÁCTICA 10: LOS CONFLICTOS Y SU RESOLUCIÓN

Objetivos Específicos

- Identificar los distintos tipos de conflictos que pueden existir en el ámbito laboral y la forma de solucionarlos.
- Reconocer los elementos de la negociación.
- Diferenciar los distintos tipos de negociación.
- Analizar las etapas del proceso de negociación.
- Identificar las distintas tácticas de negociación.
- Reconocer las características de un buen negociador.

Contenidos

Conceptos

1. Tipos de conflictos laborales y sus fuentes.
2. La resolución de conflictos dentro del ámbito laboral.
3. La negociación.

Procedimientos

- Análisis de ejemplos y casos prácticos en relación con supuestos propios del mundo laboral.
- Articulación de contenidos en torno a gráficos ilustrativos, tales como las formas de afrontar los conflictos o el desarrollo de la negociación.
- Utilización de las técnicas de dinámica de grupos para ilustrar las características de un conflicto.
- Lectura, comentario y debate de noticias para introducir conceptos de la Unidad.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y su eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

- Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- Se han determinado los procedimientos para la resolución del conflicto.
- Se han analizado las técnicas de dinámica de grupos como instrumentos de trabajo al servicio del logro de unos objetivos del grupo.
- Se ha analizado la negociación como un procedimiento para la resolución del conflicto.
- Se han analizado las tácticas, las pautas y las fases de la negociación como el proceso de interacción en el que las partes tratan de resolver un conflicto.

UNIDAD DIDÁCTICA 11: EL MERCADO DE TRABAJO

Objetivos Específicos

- Describir el funcionamiento del mercado de trabajo según la teoría clásica, y analizar las variables que influyen en el equilibrio.
- Comprender las características y variables que afectan a la oferta y a la demanda de trabajo, señalando los rasgos peculiares de este tipo de mercado.
- Explicar las causas que originan el desempleo y los principales procedimientos utilizados en su medición.
- Explicar los grupos de población en función de su acceso al trabajo, distinguiendo entre población activa e inactiva, ocupada y desempleada, señalando ejemplos de cada caso.

Contenidos

Conceptos

1. El mercado de trabajo: factores que afectan a la oferta y a la demanda.
2. El desempleo: causas y tipos.
3. Grupos de población en función de su acceso al mercado de trabajo.
4. Análisis del mercado laboral en el sector industrial en Castilla y León y España.

Procedimientos

- Reflexión de las peculiaridades del trabajo como factor productivo, y de las imperfecciones del mercado laboral.
- Análisis de los factores que explican el problema de desempleo.
- Lectura, interpretación y elaboración de cuadros estadísticos y gráficos referidos a población activa, ocupada y en paro.
- Cálculo e interpretación de tasas de actividad y desempleo, a partir de los datos aportados.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

- Se ha representado gráficamente el mercado de trabajo, e interpretado los movimientos y desplazamientos de la oferta y demanda de trabajo a través de supuestos sencillos.
- Se han descrito los distintos tipos de desempleo según las causas que los provocan y según las personas afectadas, con referencia a hechos y datos del paro en la economía española.
- Se ha distinguido entre población activa e inactiva, ocupada y desempleada, y calcula e interpreta las tasas de actividad y desempleo a partir de los datos aportados.

UNIDAD DIDÁCTICA 12: LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Objetivos Específicos

- Conocer las distintas vías de búsqueda de empleo.
- Tener conocimiento de los modos de incorporarse al mercado de trabajo.
- Aprender a elaborar el currículum vitae y la carta de presentación.
- Saber cuál es el comportamiento adecuado en una entrevista de trabajo.

Contenidos

Conceptos

1. El proceso de búsqueda de empleo.
2. El autoanálisis.
3. Las fuentes de información.
4. La selección de personal.
5. La búsqueda de empleo a través de Internet.

Procedimientos

- Búsqueda de fuentes de información.
- Selección de información adecuada.
- Indicar el itinerario profesional propio.
- Planificar y organizar el itinerario profesional y/o académico.
- Identificar las potencialidades personales.
- Localizar fuentes y recursos de información sobre el mercado laboral en relación con su opción profesional concreta.
- Elaboración de herramientas para el empleo.
- Realización de pruebas de selección de personal simuladas.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

- Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- Se han identificado los itinerarios formativo-profesionales relacionados con el perfil profesional.
- Se han determinado las aptitudes y las actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo y de selección de personal.
- Se ha reconocido el acceso al empleo en igualdad de oportunidades y sin discriminación.
- Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.
- Se ha realizado una valoración de la personalidad, las aspiraciones, las actitudes y la formación propia para la toma de decisiones en relación con la carrera profesional.
- Se ha descrito el sistema de acceso al empleo público para los titulados del ciclo formativo.
- Se han identificado las oportunidades de aprendizaje y empleo en otros países en general y particularmente en los países de la Unión Europea.
- Se han visitado páginas y portales de internet relacionados con la orientación profesional y la búsqueda de empleo del sector en el que se ubica el título.

UNIDAD DIDÁCTICA 13: TRABAJO Y SALUD

Objetivos Específicos

- Conocer la normativa que regula la prevención.
- Analizar las relaciones existentes entre trabajo, ambiente laboral y salud.
- Clasificar, por su origen, los posibles riesgos de la actividad laboral y sus consecuencias.
- Diferenciar las distintas técnicas de la prevención.
- Conocer los derechos y obligaciones derivados de la actividad preventiva.

Contenidos

Conceptos

1. Conceptos básicos: trabajo, salud y medio ambiente laboral.
2. Prevención de riesgos laborales: normativa
3. Factores de riesgos laborales.
4. Daños derivados del trabajo.
6. Derechos y obligaciones derivados de la actividad preventiva

Procedimientos

- Hacer propuestas de mejora en el ambiente laboral.
- Observar las normas de seguridad en talleres y aulas.
- Identificar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito de trabajo.
- Película “La suerte dormida” y realización de la correspondiente Ficha Didáctica.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

- Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.
- Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.
- Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad.
- Se han determinado los principales derechos y deberes tanto del empresario como del trabajador, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- Se han identificado las responsabilidades y las sanciones derivadas del incumplimiento de las medidas de prevención.
- Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales con especial mención a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales relacionadas con el perfil profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

UNIDAD DIDÁCTICA 14: ESTUDIO DE LOS RIESGOS EN LA EMPRESA

Objetivos Específicos

- Diferenciar las medidas de prevención de las de protección.
- Identificar los factores de riesgo existentes en la actividad laboral.
- Analizar las consecuencias de la falta de prevención en el entorno laboral.
- Describir los daños que puede sufrir el trabajador si se materializan los distintos riesgos.
- Conocer las medidas preventivas adecuadas para cada riesgo.
- Diferenciar las medidas de protección individual de las colectivas.
- Describir las características de las señales de seguridad.

Contenidos

Conceptos

1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
2. Riesgos medioambientales: físicos, químicos y biológicos.
3. Equipos de Protección Individual.
4. Riesgos derivados de la carga de trabajo y organización del trabajo.
5. Señales de seguridad.

Procedimientos

- Identificar las situaciones de riesgo más habituales en el ámbito de trabajo.
- Interpretar las señales de seguridad existentes.
- Diferenciar la prevención de la protección en materia de riesgos laborales.
- Visualizar el vídeo “Arma Metal” y realizar la correspondiente Ficha Didáctica.
- Visualizar el vídeo “Riesgos Higiénicos Generales” y realizar la correspondiente Ficha Didáctica.
- Visualizar el vídeo “Manipulación de cargas” y realizar la correspondiente Ficha Didáctica.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

- Se ha tomado conciencia de la importancia de la utilización de la protección individual como medida de prevención ante los accidentes laborales.

- Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos profesionales del Técnico Superior de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.
- Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.

Aplica las medidas de prevención y protección, una vez se han analizado las situaciones de riesgo y los daños en el entorno laboral del técnico, determinando los sistemas elementales de control de riesgos.

- Se han definido las técnicas de prevención y de protección individual y colectiva que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.
- Se han considerado los sistemas de control de riesgos de protección individual y colectiva.
- Se han analizado el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

UNIDAD DIDÁCTICA 15: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivos Específicos

- Conocer la diferencia entre prevención y protección.
- Conocer cómo se debe integrar la acción preventiva en la empresa.
- Distinguir las formas de organizar la prevención en la empresa.
- Conocer quiénes son los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

- Saber lo que hay que hacer en caso de una emergencia.

Contenidos

Conceptos

1. Acción preventiva en la empresa.
2. Plan de prevención de riesgos laborales.
3. Modos de organizar la prevención en la empresa.
4. Representación de los trabajadores en materia preventiva.
5. Plan de autoprotección.
6. Organismos de la UE, internacionales y nacionales de prevención de riesgos laborales.

Procedimientos

- Visualizar el vídeo “Plan evacuación y actuación ante emergencias” y realizar la correspondiente ficha didáctica.
- Analizar un plan de actuación ante emergencias.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Participa en la planificación y elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

- Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones que se han de llevar a cabo en caso de emergencia.
- Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica.
- Se han analizado las funciones propias del responsable de prevención de nivel básico.

- Se ha proyectado un plan de autoprotección, emergencia y evacuación en una pequeña y mediana empresa (pyme).
- Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Aplica las medidas de prevención y protección, una vez se han analizado las situaciones de riesgo y los daños en el entorno laboral del técnico, determinando los sistemas elementales de control de riesgos.

- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se han determinado los requisitos y las condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

UNIDAD DIDÁCTICA 16: PRIMEROS AUXILIOS

Objetivos Específicos

- Conocer la actuación en caso de accidente en la empresa, con los distintos accidentados.
- Conocer el contenido del botiquín.
- Aprender cómo se traslada a un accidentado.

Contenidos

Conceptos

1. Concepto de primeros auxilios.
2. Principios de actuación básicos y generales.
3. Clasificación de heridos.
4. El botiquín en la empresa.
5. Técnicas de primeros auxilios.

Procedimientos

- Resumir las fases de una Reanimación Cardiopulmonar (RCP).

- Visualizar el vídeo “Primeros auxilios” y realizar la correspondiente Ficha Didáctica.

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Aplica las medidas de prevención y protección, una vez se han analizado las situaciones de riesgo y los daños en el entorno laboral del Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, determinando los sistemas elementales de control de riesgos.

- Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.
- Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existen víctimas de diversa gravedad.
- Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

TEMPORALIZACIÓN

El módulo de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Formativo de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica es impartido en el primer curso, se desarrolla a lo largo de tres trimestres, y tiene asignadas 96 horas lectivas.

Unidades Didácticas	Título	Temporalización (horas)
Unidad 1	El Derecho del Trabajo	8
Unidad 2	El contrato de trabajo	8
Unidad 3	La jornada laboral	6
Unidad 4	El salario	3
Unidad 5	La nómina	6
Unidad 6	Modificación, suspensión y extinción del contrato	9
Unidad 7	La Seguridad Social	6
Unidad 8	Representación en la empresa y negociación colectiva	6

Unidad 9	Los equipos de trabajo	3
Unidad 10	Los conflictos y su resolución	3
Unidad 11	El mercado de trabajo	5
Unidad 12	La búsqueda de empleo	9
Unidad 13	Trabajo y Salud	3
Unidad 14	Estudio de los riesgos en la empresa	9
Unidad 15	Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales	6
Unidad 16	Primeros Auxilios	6

Para la explicación de los contenidos de las unidades didácticas “La Seguridad Social” y “El mercado de trabajo”, así como para la realización y comprensión de los ejercicios prácticos, se asignan un mínimo de 6 y 5 horas lectivas a cada una, respectivamente, durante el tercer trimestre.

La temporalización estará condicionada por la capacidad de aprendizaje y comprensión de los alumnos, con lo que el esquema de distribución horaria establecido podrá llegar a sufrir las pertinentes modificaciones.

Conforme a esta organización temporal, a lo largo de 4 semanas se explicarán las unidades didácticas de “La Seguridad Social” y “El mercado de trabajo”, teniendo en cuenta que, dentro de la distribución horaria del primer curso del Ciclo Formativo de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica, a el módulo de Formación y Orientación Laboral le corresponden 3 horas semanales.

La combinación de tiempos entre teoría y práctica durante una misma clase, o en clases consecutivas, dependerá de cuál sea la actitud de los alumnos hacia estos temas, ya que puede que sea conveniente que se aborden ejemplos prácticos inmediatamente después de la explicación de ciertos contenidos porque estos temas hayan despertado un especial interés en los alumnos, detectado por la cantidad y la profundidad de las preguntas y dudas que formulen.

METODOLOGÍA

Este módulo profesional contiene la formación necesaria para que el alumno pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector de fabricación mecánica.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector de Fabricación Mecánica.
- La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- La preparación y realización de currículos (CVs) y entrevistas de trabajo.
- Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.
- La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.
- El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en el sector productivo y colaborar en la definición de un plan de prevención para la empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.

En el bloque de Prevención de Riesgos de este módulo se tratan contenidos que están relacionados con el módulo de Gestión de la Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Protección Ambiental. En dicho módulo se hará más hincapié en el aspecto de la gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

Las programaciones didácticas se realizarán en coordinación con las del módulo de Gestión de la Calidad, Prevención de Riesgos Laborales y Protección Ambiental.

Para ello, la metodología que voy a emplear para el desarrollo del presente módulo va a comprender varios aspectos que cito a continuación.

Al comienzo de cada unidad didáctica se realizará oralmente una EVALUACIÓN INICIAL de conocimientos previos que tiene el alumnado sobre el aspecto que se trate.

EXPOSICIÓN ORAL. Consistirá en una explicación de los contenidos teóricos correspondientes a cada tema. Para esta explicación oral usaremos como medios didácticos los siguientes:

- Pizarra.
- Proyector multimedia: lo usaremos con el objeto de presentar los temas en PowerPoint o proyectar imágenes, vídeos, etc.
- Libro de texto: Su título es “Formación y Orientación Laboral” de la Editorial Macmillan.

CASOS PRÁCTICOS: Consistirán en la realización de diferentes actividades relacionadas con el tema que se esté viendo en cada momento. Serán propuestas por el profesor. Para su resolución, los alumnos utilizarán en su caso, la normativa básica correspondiente.

Tecnologías de la información y la comunicación (TIC): El uso metodológico que se va a dar a las TIC va a ser sobre todo el referente a Internet y la elaboración de herramientas relacionadas con la búsqueda de empleo. Búsqueda, selección y obtención de información laboral en los diversos organismos competentes haciendo uso de las nuevas tecnologías. También se hará uso de la plataforma educativa Moodle para facilitar materiales didácticos a los alumnos: proponer tareas, recogerlas y evaluarlas; fijar fechas de pruebas de evaluación y entrega de actividades. La entrega de tareas a través de esta plataforma será obligatoria, no permitiéndose la entrega en mano o mediante correo electrónico, cuando así lo determine la profesora. Igualmente, se utilizará la plataforma educativa Educamos para comunicar periódicamente las correspondiente calificaciones.

VISITAS PROFESIONALES: Se considera que, a través de visitas a diferentes empresas del sector, instituciones laborales y sociales se afianzan y refuerzan los objetivos que trabajamos dentro del módulo. Por esta razón se propondrá alguna visita de este tipo. De igual manera, se llevarán a cabo, con la colaboración de expertos externos, actividades a través de las cuales los alumnos reciban formación relativa a su futura inserción en el Mercado Laboral.

DEBATES sobre temas de la actualidad sociolaboral.

También se tendrán en cuenta los procedimientos para la aplicación de la Pedagogía Ignaciana.

Recursos y Materiales.

- Pizarra.
- Proyector multimedia y equipos informáticos.
- Libro de texto y apuntes.
- Plataformas Educativas Moodle y Educamos.
- Internet.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN

Evaluación

La finalidad de la evaluación del módulo es la de estimar en qué medida se han adquirido los resultados de aprendizaje previstos en el currículo a partir de la valoración de los criterios de evaluación.

Además se valorará la madurez académica y profesional del alumnado y sus posibilidades de inserción en el sector productivo.

Por lo que respecta a las opciones metodológicas que mostramos en este documento, proponemos una serie de orientaciones para la evaluación de los diferentes contenidos, partiendo de la concepción de la **evaluación continua**.

La idea de evaluación continua aparece ligada al principio constructivista del aprendizaje, en el sentido que han de proponerse, a lo largo del curso y con

cierta frecuencia, actividades evaluables que faciliten la asimilación progresiva de los contenidos propuestos y las competencias a alcanzar.

Y será esta evaluación continua la que va a determinar la evaluación final de los resultados conseguidos por el alumnado a la conclusión del proceso de aprendizaje.

Utilizaremos el **e-learning o aprendizaje a través del aula virtual**, a través de las plataformas virtuales Moodle y el aula virtual Educamos como opción metodológica, relacionada la pedagogía constructivista, del modo siguiente:

Al incorporar material didáctico y actividades al aula virtual propiciamos un proceso de aprendizaje activo por parte de los alumnos a través de cuatro ejes o criterios básicos:

- El alumno/a aprende haciendo cosas: leyendo, buscando, resolviendo problemas, elaborando trabajos, etc.
- El alumnado adquiere conocimiento de forma activa, individualmente o en grupo.
- Existe una interacción constante entre la profesora y los alumnos/as.
- Existen objetivos, guías de trabajo, calendario del curso y criterios de evaluación claramente definidos.

El e-learning contribuye a la mejora e innovación educativa porque:

- Incrementa la autonomía y responsabilidad del alumno en su propio proceso de aprendizaje.
- Supera las limitaciones causadas por la separación en espacio y/o tiempo entre los profesores y los alumnos.
- Flexibiliza los espacios y tiempos de aprendizaje.
- Permite acceder a multitud de fuentes y datos diferentes de los ofrecidos por el profesor, en cualquier momento y desde cualquier lugar.
- Ofrece un gran potencial de interacción entre profesores y alumnado.

- Permite el aprendizaje colaborativo entre grupos virtuales de profesores y alumnos.
- Cambia los procesos de aprendizaje por recepción por procesos constructivistas del conocimiento.

Aprendizaje por competencias

La Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, considera como competencia profesional el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

El Real Decreto 127/2014 de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, establece que “la metodología de estas enseñanzas tendrá carácter globalizador y tenderá a la integración de competencias y contenidos entre los distintos módulos profesionales que se incluyen en cada título. Dicho carácter integrador deberá dirigir la programación de cada uno de los módulos y la actividad docente. La metodología empleada se adaptará a las necesidades de los alumnos y las alumnas y a la adquisición progresiva de las competencias de aprendizaje permanente, para facilitar a cada alumno y alumna la transición hacia la vida activa y ciudadana y su continuidad en el sistema educativo.”

El empleo combinado de la evaluación continua, el e-learning y el aprendizaje por competencias, dentro de la orientación pedagógica constructivista e Ignaciana, contribuye a estos objetivos, que son aplicables a la formación profesional de grado medio y superior.

Se considerarán aspectos evaluables:

- Las pruebas escritas, orales o procedimentales.
- El trabajo diario en el aula o taller de prácticas.
- Las actividades y trabajos individuales.

- Las actividades y trabajos en grupo.
- La actitud del alumno/a, valorándose positivamente el esfuerzo y afán de superación.

Instrumentos de Evaluación

Estos instrumentos representan el “Cómo evaluar”. A lo largo de todo el proceso de aprendizaje se fijará la atención en el progreso personal del alumno.

A la hora de evaluar las actividades de enseñanza-aprendizaje propias de cada unidad didáctica se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

a) Contenidos conceptuales: dependiendo de la extensión y dificultad de los contenidos correspondientes a cada Evaluación, se realizarán varias pruebas objetivas, una de ellas con carácter de “Control” -que no eliminará materia-, con preguntas tipo test, de síntesis y resolución de casos prácticos y rúbricas para evaluar las competencias. Como indicadores se citan a modo de ejemplo los siguientes:

Comprende adecuadamente la información que recibe.

Repite información recibida, elaborándola con sus propias palabras.

Razona y argumenta, sobre la base del Convenio Colectivo aplicable, la resolución de los casos prácticos.

b) Contenidos procedimentales: a lo largo de la evaluación se recogerán prácticas a los alumnos, y se tendrá en cuenta:

Presentación y orden en los trabajos.

Análisis y resolución correcta de las actividades.

Puntualidad en la entrega.

c) Contenidos actitudinales: mediante la observación, y en parte la asistencia, se evaluará si el alumno:

- Respeto y se relaciona adecuadamente con profesores y compañeros.
- Utiliza adecuadamente las instalaciones, materiales y equipos.
- Dispone del material y herramientas necesarias.
- Interviene y muestra iniciativa en el aula.

Dentro del primer mes de curso, se realizará una Evaluación Inicial

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN INICIAL

Estas pruebas iniciales se realizarán teniendo en cuenta las características propias de cada módulo y pueden ser de diferentes tipos: controles escritos, orales, pruebas tipo test, ejecución de determinados procedimientos, etc.

1. Objetivos

- Conocer la formación académica previa, las capacidades y las circunstancias personales con incidencia educativa de los alumnos que recibimos en el inicio del nuevo curso.
- Introducir al alumno en la metodología que se va a desarrollar en el módulo a lo largo del curso y acompañarle en la forma de trabajo personal específica del mismo.
- Realizar un seguimiento de la adaptación del alumno al grupo y al sistema de trabajo durante las primeras semanas del curso.
- Posibilitar la realización de acciones correctoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje a lo largo de la primera evaluación.
- Disponer de datos objetivos para comenzar la realización de entrevistas personales con los propios alumnos y de datos o características generales del grupo para la sesión de evaluación inicial.

2. Procedimiento

El profesor realizará, durante la primera semana del curso, estas pruebas iniciales de evaluación que permiten observar la competencia curricular adquirida por los alumnos en los estudios y, particularmente, en el curso anterior para detectar las posibles dificultades de cada alumno que puedan influir en la adquisición de conocimientos y habilidades, aunque dichas pruebas puedan ser genéricas y sencillas.

A partir del resultado de las pruebas iniciales, el profesor adaptará al grupo la metodología propia de su módulo e iniciará a los alumnos en el modo de trabajo del mismo.

3. Sesión de Evaluación Inicial

Los profesores proporcionarán al Tutor del grupo los datos recopilados para su utilización en la sesión de la evaluación inicial. A partir de ellos, y con los datos individuales proporcionados por el Tutor, se lleva a cabo una reunión de profesores por cada sección para decidir estrategias de actuación y unificar modos de proceder. De esta manera también los profesores, de manera individual y colectiva, pueden aplicar las acciones correctoras convenientes antes de llegar al final de la evaluación.

Las reclamaciones a las evaluaciones trimestrales y finales se realizarán conforme al procedimiento establecido en la Programación del Ciclo.

Calificación

Criterios de Calificación conceptuales:

Pruebas teórico-prácticas: 60% de la calificación total.

En función de las actividades realizadas durante la evaluación, este porcentaje podrá aumentar en un 10%.

Criterios de Calificación Procedimentales:

30% del valor de la nota. En función de las actividades realizadas durante la evaluación, este porcentaje podrá disminuir en un 10%.

Será necesario presentar, al menos, el 70% de los trabajos propuestos para poder aprobar la evaluación correspondiente.

Aquellas prácticas que el alumno entregue fuera del plazo fijado, se considerarán entregadas, y por tanto tenidas en cuenta para el límite del 70%, pero su calificación será de 0.

Criterios de Calificación Actitudinales:

10% de la calificación.

Los trabajos no entregados, cuando no alcancen el límite que haga perder el derecho a la evaluación continua, podrán reducir la nota de actitud del alumno.

Criterios de calificación mínimos:

Será necesario presentar, al menos, el 70% de los trabajos propuestos para poder aprobar la evaluación correspondiente.

Pérdida del Derecho a la Evaluación Continua

- Cuando el alumno acumule en una evaluación un número de faltas de asistencia injustificadas igual o superior al 20% de la totales, perderá el derecho a la evaluación continua. Lo mismo ocurrirá cuando no presente al menos el 50% de las prácticas propuestas por el profesor.
- Cuando por cualquiera de los motivos indicados, un alumno pierde el derecho a ser evaluado de forma continua en una determinada evaluación, dicha evaluación se le califica como “NE”, y deberá ser recuperada en la convocatoria oficial de junio superando las pruebas (teóricas y/o prácticas) que el profesor le indique.

- Si el alumno supera las pruebas, el profesor le calificará en esa evaluación en base a las notas obtenidas en dichas pruebas (no se tiene en cuenta el trabajo, si existiera, realizado por el alumno en la evaluación, puesto que perdió ese derecho).
- Para los alumnos que no hayan superado las pruebas de junio, se aplicará el mismo procedimiento en la convocatoria oficial de septiembre.

Recuperación

Criterios de Recuperación:

- La nota final será la media de todas las evaluaciones. Para superar el Módulo será necesario tener aprobadas todas las Evaluaciones.
- No se realizarán recuperaciones de las evaluaciones trimestrales a los alumnos de Grado Superior.
- En la convocatoria oficial de septiembre los alumnos de 1er curso sólo tendrán que recuperar las evaluaciones que tuvieran suspensas.
- Los alumnos en las pruebas globales (junio y septiembre) se presentarán sólo con aquellas evaluaciones que no hubiesen superado a lo largo del curso.
- Cuando se trate de recuperar una evaluación se debe tener en cuenta la causa que llevó al suspenso (conceptos, procedimientos o actitudes), para establecer la manera de recuperar, (si, por ejemplo, suspende exclusivamente por no cubrir el mínimo de trabajos presentados necesario para superar la evaluación recuperará presentando esos

trabajos, etc.). Los alumnos que vayan a recuperación deberán realizar todas aquellas pruebas de evaluación que el profesor proponga.

- En la recuperación el alumno podrá obtener la calificación que le corresponda, no quedando ésta limitada al “5”, manteniendo los mismos criterios de evaluación y calificación que en la evaluación correspondiente.
- Aquellos alumnos que pierdan el derecho a la evaluación continua, en las fechas fijadas para las pruebas globales deberán presentar al menos el 70% de las actividades propuestas por el profesor durante el curso y presentarse a un examen global del módulo.
- Los alumnos que pasen a 2º Curso con el Módulo pendiente, realizarán las actividades de seguimiento que se fijen en el Plan de Seguimiento Individualizado y deberán presentarse a la Evaluación Extraordinaria fijada por Jefatura de Estudios.

Actividades Extraescolares y Complementarias

Se han previsto las siguientes:

- Visita al Juzgado de lo Social.
- Charla sobre Primeros auxilios impartida por miembros del Cuerpo de Bomberos y de Cruz Roja.
- Visita a Fasa (Renault).
- Charlas de representantes sindicales.
- Charlas de antiguos alumnos.

Respecto a las actividades deportivas y culturales ofrecidas por el Centro, éstas se pondrán en conocimiento de los alumnos al inicio del curso.

7. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Según el Artículo 71.2 de la Ley Orgánica de Educación, son alumnos con necesidades educativas específicas:

- Alumnos con necesidades educativas especiales.
- Alumnos que se incorporan tarde al sistema educativo.
- Alumnos con altas capacidades intelectuales.
- Alumnos con especial problemática familiar o social.
- Debemos tener en consideración también a los alumnos extranjeros.

Además de los mencionados anteriormente, conviene tener en cuenta alumnos con otras problemáticas que son casi exclusivas de Formación Profesional:

- Alumnos que comparten estudio y trabajo.
- Alumnos provenientes de prueba de acceso.
- Alumnos provenientes de especialidades de Bachillerato no Tecnológico o de Ciencias.

Con todos estos alumnos tendremos una atención especial y les dedicaremos un tiempo específico para entrevistarnos personalmente con ellos y así poder detectar sus inquietudes. Con los resultados de este encuentro personal intentaremos con diferentes prácticas y actividades que se sientan atendidos y satisfechos con el curso del módulo.

Es decir, se indican a continuación algunas estrategias generales de tratamiento didáctico que pueden llevarse a cabo para dar una respuesta adecuada a la diversidad:

- Atención individualizada.
- Metodología que implique y posibilite la participación.
- Adaptación de espacios y tiempos.
- Profundizaciones y refuerzos.
- Trabajo en equipo.

- Medidas de recuperación.
- Trabajo autónomo adicional del alumno.

Con el objeto de ofrecer a todas las personas la oportunidad de adquirir una formación básica, ampliar y renovar conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente y facilitar el acceso a las enseñanzas de formación profesional, la consejería competente en materia de educación podrá flexibilizar la oferta del ciclo formativo de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica permitiendo, principalmente a los adultos, la posibilidad de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades, respondiendo así a las necesidades e intereses personales.

También se podrán adecuar las enseñanzas de este ciclo formativo a las características de la educación a distancia, así como a las características del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo para que se garantice su acceso, permanencia y progresión en el ciclo formativo.

8. CONCLUSIONES

La programación didáctica establece los objetivos educativos que se pretenden conseguir y la forma de alcanzarlos. No puede elaborarse sin partir de una determinada concepción pedagógica, y constituye la piedra angular de la planificación docente, ya que integra todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza- aprendizaje y es esencial para evitar la improvisación.

Hemos intentado con esta programación adaptar los objetivos planteados en el currículo del Grado Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica al aula concreta, utilizando una metodología activa e innovadora y un trato personalizado atento a la diversidad.

Como características de esta programación podemos decir que es estructurada, abierta, modificable, flexible, viable para el Instituto Politécnico “Cristo Rey” y adaptada a las peculiaridades de los alumnos del aula concreta

9. NORMATIVA APLICABLE

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 1687/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- Decreto 53/2009, de 3 de septiembre, por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Programación de la Producción en Fabricación Mecánica en la Comunidad de Castilla y León.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid de 8 de enero de 2015.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Alsina, J. (Coord.) (2013): *Rúbricas para la evaluación de Competencias*, Editorial Octaedro.
- Ambrós, A. (2009): “La programación de unidades didácticas por competencias”, *Aula de Innovación Educativa*, pp.180.
- Area, M. y Adell, J. (2009): “eLearning: Enseñar y aprender en espacios virtuales”, en de Pablos, J. (Coord.), *Tecnología Educativa. La formación del profesorado en la era de Internet*, Editorial Aljibe.
- Carrizosa, E. y Gallardo, J.I. (2012): “Rúbricas para la orientación y evaluación de aprendizaje en entornos virtuales”, en *Jornadas sobre docencia del Derecho y Tecnologías de la Información y Comunicación*.
- De Miguel, M. (Coord.) (2006): *Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias .Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior*, Alianza Editorial.
- Monreal, M.C. (2005): *El Aprendizaje por competencias en la Enseñanza Superior en el marco de la Convergencia Europea*, Universidad Pablo de Olavide.
- Prieto, M.A., Herráez, P. y Alvarez, J.C. (2012): *Formación y Orientación Laboral*, Editorial Macmillan.

ANEXO I
UNIDAD DIDÁCTICA: EL MERCADO
DE TRABAJO

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN	74
2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS	74
3. CONTENIDOS	75
4. TEMPORALIZACIÓN	114
5. METODOLOGÍA	115
6. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	115
7. RECURSOS DIDÁCTICOS	115
8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN , CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN	116
9. ADAPTACIONES CURRICULARES	122

1. CONTEXTUALIZACIÓN

En este apartado nos remitimos a lo expuesto en la programación sobre el sobre los niveles curriculares y el Instituto Politécnico “Cristo Rey”.

2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

Son **objetivos específicos** de esta unidad didáctica los siguientes:

- Describir el funcionamiento del mercado de trabajo según la teoría clásica, analizando las variables que influyen en el equilibrio de este mercado.
- Comprender las características y variables que afectan a la oferta y a la demanda de trabajo, señalando los rasgos peculiares de este tipo de mercado.
- Explicar las causas que originan el desempleo y los principales procedimientos utilizados en su medición.
- Explicar los grupos de población en función de su acceso al trabajo, distinguiendo entre población activa e inactiva, ocupada y desempleada, señalando ejemplos en cada caso.

Las **competencias básicas** relacionadas con el acceso a los Ciclos Formativos de Grado Superior que se tendrán especialmente como referencia son, de acuerdo con el Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, las siguientes:

- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia en comunicación lingüística.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Competencia social y ciudadana.

3. CONTENIDOS

Conceptos

3.1 INTRODUCCIÓN

3.2 EL MERCADO DE TRABAJO: FACTORES QUE AFECTAN A LA OFERTA Y A LA DEMANDA

3.2.1 Cuestiones preliminares

3.2.2 Diferencias entre los mercados de bienes y el mercado de trabajo

3.2.3 La demanda de trabajo

3.2.4 La curva de la demanda de trabajo

3.2.5 La oferta de trabajo

3.2.6 La curva de la oferta de trabajo

3.2.7 El equilibrio del mercado

3.2.8 Singularidades del mercado de trabajo

3.3 EL DESEMPLEO: CAUSAS Y TIPOS

3.3.1 El desempleo friccional y el desajuste

3.3.2 El desempleo debido a la existencia de exceso de oferta.

3.4 GRUPOS DE POBLACIÓN EN FUNCIÓN DE SU ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

3.4.1 Magnitudes relativas al nivel de trabajo

3.4.2 Los flujos en el mercado de trabajo

3.4.3 Formas de medir el desempleo

3.5. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA

3.6 EJERCICIOS

3.7 BIBLIOGRAFÍA

3.1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo es un mercado con características peculiares. Presenta diferencias con los mercados de bienes, en los que se ofertan bienes a cambio de un precio, y con los mercados de factores de producción, dentro del que se halla.

El mercado de factores de producción, que son la tierra, el trabajo y el capital, es aquel en el que las empresas demandan estos factores para producir bienes y servicios. Pero incluso dentro de este tipo mercado, las diferencias del trabajo con el resto de los factores de producción son notorias. ¿Por qué?, pues porque la tierra y el capital son bienes y cuando hablamos de trabajo estamos hablando de personas, personas con nombres y apellidos que tienen familias, deseos y necesidades. Es por ello, por lo que la calidad del empleo, la tasa de desempleo, etc., preocupan a los trabajadores, a aquellos que tratan de insertarse en el mercado laboral, y, en general, a toda la sociedad, y por la que el mercado de trabajo es una fuente constante de controversias, conflictos sociales y agitación política.

En siglos anteriores se produjeron un sinfín de conflictos entre trabajadores y empresas por los salarios, las condiciones de trabajo y el derecho a sindicarse. En la actualidad, las mujeres y las minorías étnicas luchan por tener un buen puesto de trabajo y una remuneración equitativa, y los jóvenes por acceder a un mercado cada vez más difícil.

3.2. EL MERCADO DE TRABAJO: FACTORES QUE AFECTAN A LA OFERTA Y A LA DEMANDA

3.2.1. Cuestiones preliminares

¿Qué sabes del mercado de trabajo?

¿Quién ofrece trabajo?

¿Quién lo demanda?

3.2.2. Diferencias entre los mercados de bienes y el mercado de trabajo.

En los mercados de bienes son las empresas las que ofertan dicho bienes, mientras que los individuos y las familias son quienes los demandan. Sin embargo, en los mercados de factores de producción y, más concretamente, en el mercado de trabajo, son los individuos y las familias los que ofrecen su trabajo y las empresas quienes lo demandan. Esta distinción es importante debido a que el “dueño” del trabajo es el individuo, la persona a quien la empresa demanda sus servicios.

Esta visión económica se contrapone a otras concepciones arraigadas en nuestra sociedad. Por ejemplo, aquellas personas que buscan trabajo y se hallan inscritas en los Servicios Públicos de Empleo se consideran: “demandantes de empleo”. Sin embargo, desde el punto de vista de la teoría económica sería más apropiado decir que están inscritos como: “oferentes de empleo”.

Por otro lado, podemos ver en algunas secciones de periódicos o páginas web dedicadas a la búsqueda de empleo la expresión: “Ofertas de empleo” y en ellas observamos los distintos perfiles y puestos de trabajo que las empresas demandan. Cuando, de acuerdo también con la teoría económica, sería más apropiado referirse a ellas como: “Demandas de empleo”.

Esta diferente denominación terminológica se recoge, con carácter general, en todos los medios de comunicación, lo que contribuye a su arraigo social. La diferencia, como se ha dicho anteriormente, no es baladí, y determina una de las muchas peculiaridades, que como decíamos al principio se esta unidad, presenta el mercado de trabajo. Por tanto:

MERCADO DE BIENES:

Oferta = Empresas

MERCADO DE TRABAJO:

Oferta = Individuos

Demanda = Individuos

Demanda = Empresas

3.2.3 La demanda de trabajo

El objetivo de toda empresa es maximizar sus beneficios, y la cantidad de bienes que está dispuesta a producir depende de los precios de los factores de producción, del precio del bien y de la tecnología.

La cantidad de trabajadores que una empresa demanda está determinada por esas mismas variables: la empresa contratará aquel número de trabajadores que haga máximo su beneficio.

Para simplificar el análisis, vamos a considerar que todos los trabajadores son iguales y que la empresa sabe cuánto aporta cada uno de ellos al proceso productivo.

La empresa, para decidir el **nivel óptimo de empleo**, es decir, el nivel de producción en que maximiza sus beneficios, debe averiguar si el coste de contratar a un trabajador es mayor o menor que el precio de los bienes que ese trabajador va a producir.

La empresa contratará a un trabajador más cuando los ingresos por la venta de los bienes producidos por él sea superior al coste que implica dicho trabajador (el salario). Sin embargo, la empresa dejará de contratar a más trabajadores cuando el último trabajador contratado no aporte beneficio adicional, es decir, cuando el valor de lo que produce el trabajador se iguale con su coste.

Vamos a analizar brevemente los dos componentes de esta igualdad.

a) Valor de lo aportado por el trabajador

El valor que aporta el trabajador a la empresa se denomina **valor de la productividad marginal del trabajo** (VPMgL) y es el resultado de multiplicar la productividad marginal de dicho trabajador (PMgL) por el precio (P) al que se puede vender cada unidad de dicho producto.

Su expresión matemática es la siguiente:

$$VPMgL = P * PMgL = \text{Precio} * \text{Incremento de la Producción.}$$

Según la ley de rendimientos decrecientes, cada trabajador adicional aportará a la empresa un valor inferior al anterior. Es decir, el valor de la productividad marginal del trabajo decrece al aumentar el número de trabajadores.

Ejemplo:

Al contratar a un trabajador, la producción de la empresa se incrementa en 40 toneladas, al pasar de 1.000 toneladas diarias a 1040 toneladas. Cada tonelada del producto se vende a 4 euros.

El incremento de la producción (PMgL) es de $1040 - 1000 = 40$.

Los ingresos diarios de la empresa son:

Antes de contratar al trabajador:

$$\text{Ingresos} = 4 \text{ euros} \times 1000 \text{ Toneladas} = 4000 \text{ euros.}$$

Después de contratar al trabajador:

$$\text{Ingresos} = 4 \text{ euros} \times 1040 \text{ Toneladas} = 4160 \text{ euros.}$$

El valor de la productividad marginal (VPMg), o valor que el trabajador aporta a los ingresos de la empresa es de 160 euros diarios ($4160 - 4000$). Este valor también puede calcularse de la forma vista anteriormente:

$$VPMg = P \times PMgL = \text{Precio} \times \text{incremento de la producción} = 4 \text{ euros} \times 40 \text{ toneladas} = 160 \text{ euros.}$$

b) Coste del trabajador

A una empresa cualquiera, el contratar a un trabajador le supone un coste. Este coste será el salario (en sentido amplio).

El salario (W) es, por tanto, lo que el trabajador le cuesta a la empresa. Y ese salario se expresa en unidades monetarias.

Conocidos esos dos componentes: valor de lo que aporta el trabajador y coste de contratar a ese trabajador, la pregunta que surge es: ¿cuál sería el nivel óptimo de empleo para dicha empresa?, es decir, ¿qué nivel de contratación maximizará el beneficio de la empresa?

Tal como señalamos anteriormente, la empresa contratará a un nuevo trabajador siempre que los ingresos que le reporte ($VPMg = P \times PMgL$) sean mayores que el coste en el que incurre por su contratación (W):

- Contratará a un nuevo trabajador si: $VPMg > W$.

Por el contrario, la empresa no contratará ningún trabajador adicional si los ingresos que proporciona a la empresa ese trabajador son menores que los costes que conlleva su contratación.

- No contratará a un nuevo trabajador si: $VPMg < W$.

Por tanto la empresa contratará nuevos trabajadores hasta aquel nivel en el que deje de obtener beneficios adicionales, es decir, hasta que:

$$VPMgL = W$$

Cuando se alcanza esta igualdad, la empresa está en su nivel óptimo de contratación del factor trabajo.

Ejemplo:

La empresa Aceros del Noroeste S.L. tiene 10 trabajadores y contrata a uno más, este trabajador produce 20 toneladas de acero al día que se venden en el mercado a 10 euros cada una, el valor de la producción marginal de dicho trabajador es de 200 euros al día. El trabajador le cuesta a la empresa 50 euros al día. Con lo que la empresa obtiene un beneficio de 150 euros diarios.

La empresa sigue contratando trabajadores hasta que obtiene su óptimo de contratación (13 trabajadores), en el que el valor de la producción marginal del trabajador y el coste de su contratación se igualan.

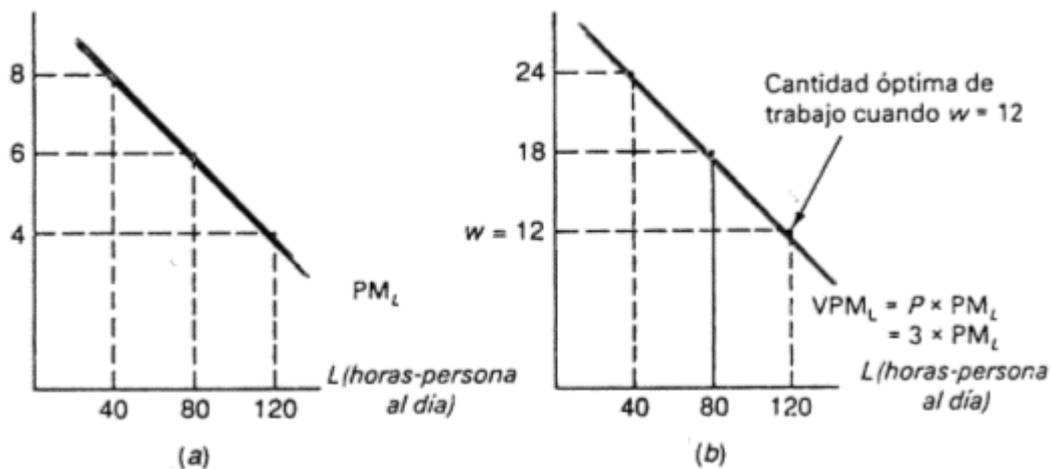
La empresa no contratará más trabajadores a partir de 14 trabajadores, porque el coste de contratar a ese trabajador, el salario, es mayor que el valor de la producción marginal de ese trabajador.

En el siguiente cuadro se puede apreciar lo que acabamos de explicar, y como además, de acuerdo con la **ley de rendimientos decrecientes**, a mayor número de trabajadores, el valor del producto marginal del trabajo es menor.

Trabajadores (L)	Producción Total	Producto Marginal Trabajo (PMgL)	Precio Mercado Producto (P)	Valor Producto Marginal Trabajo VPMgL	Salario (W)	Variación Beneficios
11	120	20	10	200	50	150
12	130	10	10	100	50	50
13	135	5	10	50	50	0
14	138	3	10	30	50	20
15	140	2	10	20	50	30

3.2.4 La curva de la demanda de trabajo

Lo dicho anteriormente puede representarse gráficamente a través de la llamada curva de la demanda de trabajo:



En el eje de ordenadas representamos dos magnitudes; el salario (w) y el valor de la productividad marginal (VPM_L), mientras que en el eje de abscisas representamos el número de trabajadores. Se obtiene así la *curva del valor marginal de la producción*, que es igual a *la curva de demanda de trabajo de la empresa a corto plazo*, ya que nos está representando la relación entre el precio del factor trabajo (W) y la cantidad de trabajadores contratados (L).

Esta curva de demanda es decreciente (cuanto mayor es el salario menor es el número de trabajadores contratados para obtener el nivel óptimo de contratación), ya que debido a la ley de rendimientos decrecientes la curva del valor marginal de la producción es decreciente.

En la curva de la demanda de trabajo pueden producirse movimientos y desplazamientos.

Se producen **movimientos en la curva de demanda** cuando lo único que se modifica es el precio del factor trabajo (W), manteniéndose el resto de factores sin variaciones. Esto es lo que se conoce con la expresión latina “*ceteris paribus*”, es decir, cuando lo demás no se modifica.

En el caso que nos ocupa, habrá movimientos en la curva de demanda de trabajo cuando lo único que se modifique sea el salario (que es el equivalente en este mercado al precio en el mercado de bienes) manteniéndose constantes el resto de variables. Por tanto, cuando el salario aumente disminuirá la

demanda de trabajadores por parte de la empresa y cuando el salario disminuya aumentará el número de trabajadores demandados por la empresa.

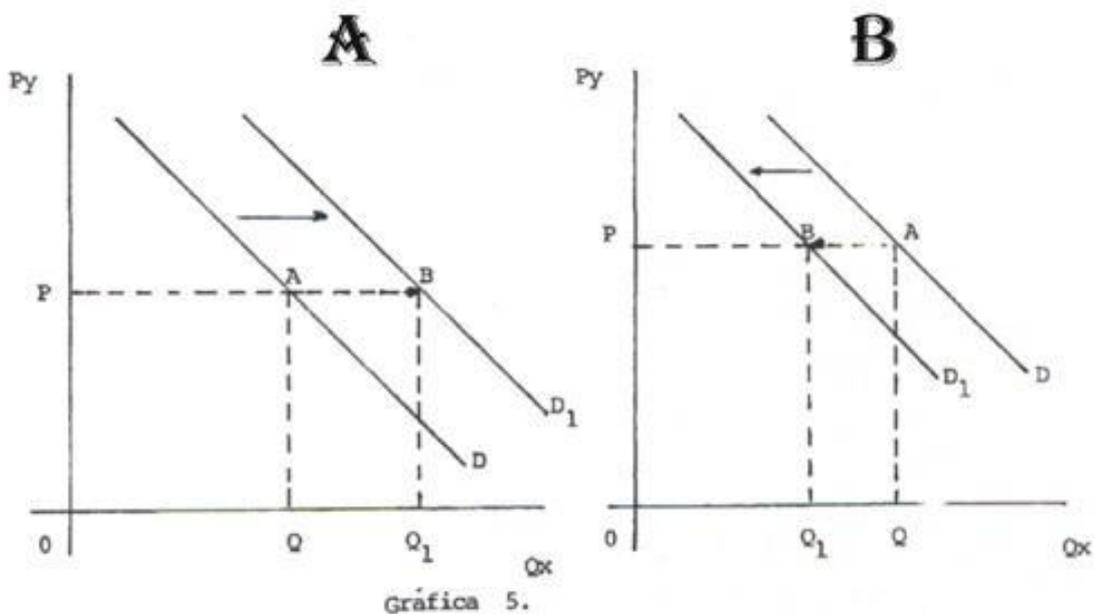


Sin embargo, si se modifican otras variables distintas del precio, se producirán **desplazamientos en la curva de la demanda.**

Si se producen cambios en los factores que impliquen un aumento de la demanda, la curva de demanda se desplazará a la derecha. Si se producen cambios que determinen una disminución de la demanda, la curva de demanda se desplazará a la izquierda.

En el caso del mercado de trabajo, la curva de demanda se desplazará hacia la derecha cuando aumente el precio del producto que ofrece la empresa y se desplazará hacia la izquierda cuando disminuya el precio del producto.

Por otra parte, la curva de demanda de trabajo se desplazará a la derecha cuando se produzca una mejora tecnológica por parte la misma y se desplazará a la izquierda cuando la tecnología empeore o quede obsoleta. Estos desplazamientos de la curva de demanda de trabajo pueden representarse gráficamente de la siguiente forma:



Del mismo modo que ocurre en el mercado de bienes, en el que la suma de las demandas individuales da lugar a la curva de demanda de mercado, la **curva de demanda de trabajo de mercado** resultará de sumar las demandas de trabajadores de todas las empresas.

Finalmente, decir que la demanda de trabajo (como la de cualquier otro factor de producción) es una “**demanda derivada**” de la demanda de bienes, pues no se demanda trabajo para satisfacer directamente una necesidad, sino para producir bienes y servicios que son demandados por los consumidores.

3.2.5 La oferta de trabajo

La oferta de empleo individual es el número de horas que una persona está dispuesta a dedicar a actividades remuneradas en el mercado.

Este número de horas tiene una serie de restricciones.

En primer lugar el día solo dispone de 24 horas, de las cuales hay que dedicar algunas a necesidades básicas como dormir, comer, etc.

En segundo lugar, cada hora de trabajo implica una hora de ocio menos. Esto es lo que se conoce como **coste de oportunidad del ocio**.

El salario/hora es el precio que tiene que “pagar” el individuo por cada hora no trabajada (cada hora no trabajada supone una renuncia equivalente al salario por hora).

Por otra parte, el tiempo dedicado al trabajo, también conocido desde el ámbito del derecho laboral como jornada laboral, se halla limitado a un máximo de cuarenta horas semanales (Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos), luego, en algunos casos, aunque la persona quisiera dedicar más horas a trabajar, no podría por prohibición legal.

La decisión de dedicar más o menos horas al trabajo constituye una elección entre ocio e ingresos. El ocio proporciona satisfacción, el trabajo no siempre, pero permite obtener unos ingresos con los que se adquieren bienes y servicios que el individuo necesita.

Un aumento del salario por hora produce dos efectos opuestos sobre la decisión individual de ofrecer trabajo:

El primero de ellos se denomina **efecto sustitución**, y consiste en un encarecimiento del ocio que impulsa a la persona a ofrecer más horas de trabajo.

El segundo efecto se denomina **efecto ingreso o efecto renta**, y tiene lugar cuando el incremento en los ingresos individuales produce una mayor demanda de ocio y una menor oferta de horas de trabajo.

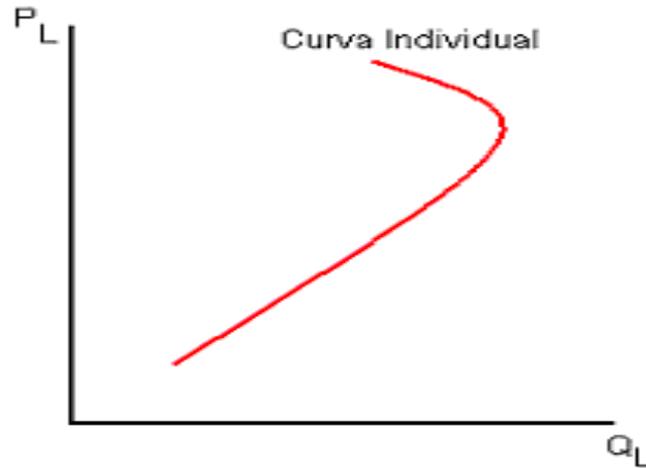
Con carácter general prevalece el efecto sustitución sobre el efecto renta, pero en aquellos individuos con niveles de renta más altos, el efecto renta es mayor que el efecto sustitución.

3.2.6 La curva de oferta de trabajo

La curva de oferta de trabajo es la relación que existe, cuando todo lo demás permanece constante (“ceteris paribus”), entre el salario por hora y el número de horas que una persona está dispuesta a trabajar. De acuerdo con los

efectos que acabamos de ver tendrá una pendiente creciente, a más salario más horas de trabajo ofertadas. Sin embargo, cuando el nivel de renta es muy elevado el efecto renta es superior al de sustitución y la curva decrece.

Gráficamente puede representarse de la siguiente forma:



La **curva de oferta de trabajo del mercado** será el resultado de sumar todas las ofertas de trabajo individuales. En esta curva se añade otro motivo para que el número de personas que ofertan su trabajo aumente: al aumentar el salario por hora, se incorporan al mercado de trabajo personas que anteriormente no estaban dispuestas a trabajar (permanecían inactivas). Este efecto se denomina **efecto actividad**.

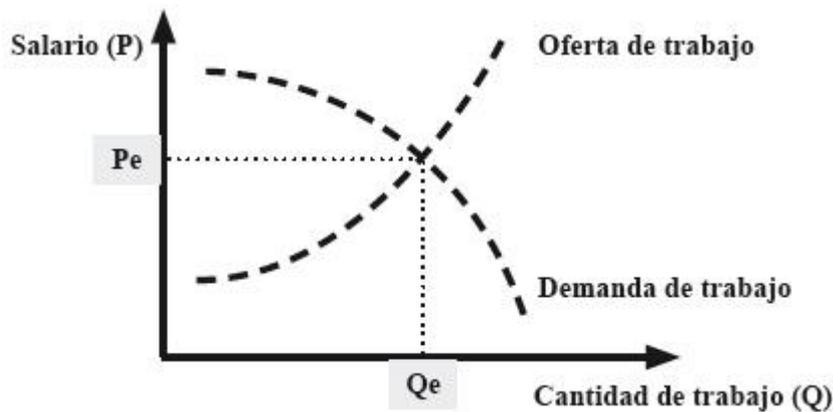
3.2.7 El equilibrio del mercado

El punto de equilibrio en el mercado perfectamente competitivo sería aquel en el que el número de trabajadores que la empresa está dispuesta a contratar, y el número de horas de trabajo por salario que las personas están dispuestas a ofertar, coinciden.

Sin embargo, el mercado de trabajo no suele estar en equilibrio, debido a que los salarios son rígidos y no pueden variar instantáneamente, las empresas tienen dificultades para variar su nivel de contratación, y existe poder de mercado por parte de trabajadores o empresas. Por todo ello, el mercado se

encuentra, con frecuencia, en desequilibrio. A pesar de ello, el mercado tiende hacia el equilibrio.

Gráficamente, el punto de equilibrio se representa de la siguiente forma:

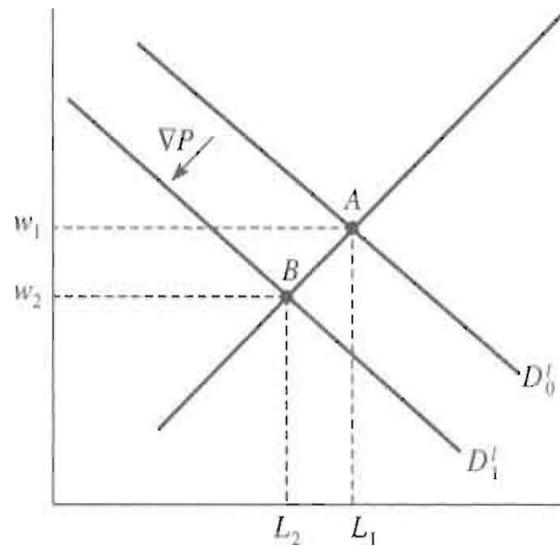


Sin embargo, el punto de equilibrio del mercado de trabajo puede variar por razones diversas.

Una disminución en el precio del bien o servicio producido por la empresa reduce el valor de la productividad marginal del trabajo. La demanda se desplaza a la izquierda, caen los salarios, disminuye el nivel de contratación y las empresas reducen su producción.

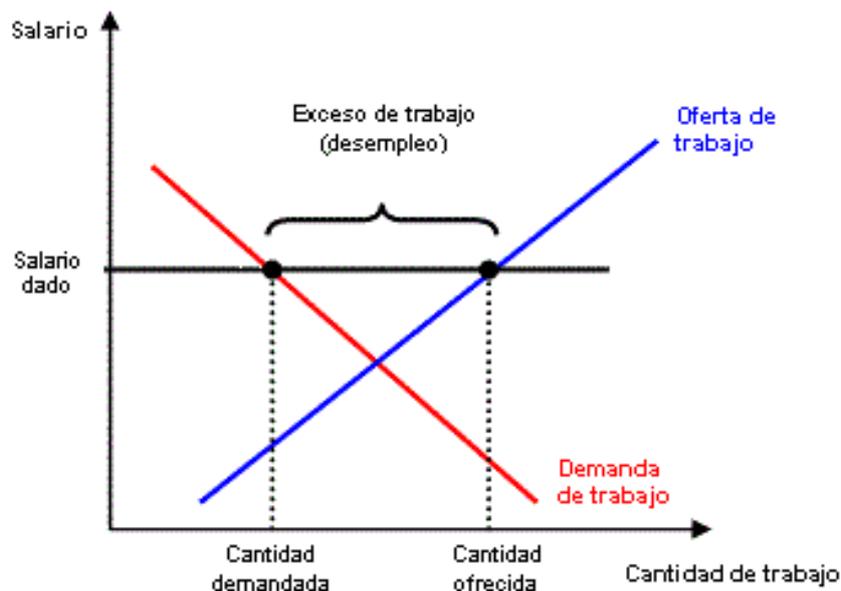
Por el contrario, una mejora tecnológica aumenta la productividad, el nivel de contratación, y las empresas incrementan su producción. La curva de la demanda de trabajo se desplaza, como hemos visto anteriormente, a la derecha.

En ambos casos, el punto de equilibrio del mercado de trabajo va a variar. Se puede representar gráficamente la variación del punto de equilibrio del primer supuesto de la siguiente forma:



Por último, se analiza en este apartado el efecto sobre el equilibrio del mercado de trabajo la fijación de un **salario mínimo** por parte del Gobierno, salario por debajo del cual no se puede contratar trabajadores. En este caso, si el salario mínimo está por debajo del punto de equilibrio del mercado de trabajo, el mercado tendería a equilibrarse: aumentarían los salarios. Pero si el salario mínimo está por encima del punto de equilibrio del mercado, se producirá un exceso de oferta permanente, es decir, desempleo.

El efecto sobre el empleo sería el mismo si el salario se fijase en un nivel superior al de equilibrio por otras causas distintas al salario mínimo (por ejemplo, por convenio colectivo). En algunos casos, las presiones sindicales y empresariales pueden fijar un salario distinto al del equilibrio competitivo.



3.2.8 Singularidades del mercado de trabajo

- El mercado de trabajo no suele estar en competencia perfecta.- Las grandes empresas ejercen su poder, en ocasiones, para fijar los salarios. Por otro lado, los trabajadores se unen en sindicatos para tener poder de mercado. Además, el servicio que presta el trabajo no es homogéneo, ya que los trabajadores tienen distintas cualificaciones.
- Empresa y trabajador mantienen una relación estable.- El empleo implica una relación personal continua. La empresa no decide cada día la cantidad de trabajadores que va a contratar, sino que fija relaciones estables, o **puestos de trabajo**, que serán ocupados por los trabajadores que prestan los servicios.

A los trabajadores, que son los que ofertan el trabajo, les importan no solo el trabajo sino sus condiciones, la distancia desde su domicilio, las posibilidades de ascenso laboral, etcétera. A las empresas les importan las características personales de los trabajadores que van a contratar.

Por ello, los salarios no suelen variar de forma instantánea cuando se producen cambios en el mercado, es decir, son rígidos.

- La legislación laboral es diferente a la que regula otros mercados.- En el mercado de trabajo se produce la intervención de los poderes públicos a través de normas y leyes que son diferentes a las que regulan el resto de los mercados. Estas normas y leyes se denominan **legislación laboral**. Dicha legislación nace de la consideración del trabajador, el oferente de empleo, como la parte más débil del contrato de trabajo, y de que la mayor parte de las personas obtienen sus ingresos del salario, por tanto, tiende a favorecer a los trabajadores.
- El mercado puede permanecer mucho tiempo en desequilibrio y producir desempleo permanente.- En el mercado de trabajo se suele dar un exceso de oferta que produce que personas que desean trabajar no puedan hacerlo. Esta situación se denomina **desempleo** y las personas que la padecen se denominan **desempleados**. En ocasiones el desempleo se mantiene durante largos períodos de tiempo. ¿Cuáles son los motivos? En el siguiente epígrafe trataremos de dar respuesta a esta pregunta.

3.3 EL DESEMPLEO: CAUSAS Y TIPOS

A la hora de examinar las causas del desempleo podemos distinguir entre dos grandes grupos: aquellas que tienen lugar cuando el número de trabajadores es igual al número de puestos de trabajo, y las que se producen debido a que la oferta de empleo es mayor que los puesto de trabajo existentes.

3.3.1 El desempleo friccional y el desajuste

En este apartado vamos a analizar las causas de desempleo cuando el número de trabajadores es igual al número de puestos de trabajo.

Una primera causa de desempleo se puede deber a que, continuamente, hay trabajadores que dejan su puesto de trabajo, bien voluntariamente o de manera involuntaria (debido a que son despedidos), y deben iniciar un proceso de búsqueda de empleo hasta que encuentren otro trabajo que se adapte a sus necesidades y características. Lo mismo ocurre por parte de los demandantes de empleo. Cuando un puesto de trabajo queda vacante, la empresa debe iniciar un proceso de selección para cubrir esa vacante.

De esta forma, aunque exista el mismo número de puestos de trabajo que personas dispuestas a trabajar, en todo momento habrá desempleados y puestos de trabajo sin cubrir, ya que existe una rotación constante entre los puestos de trabajo. Este fenómeno se denomina **rotación** y **búsqueda de empleo** y da lugar al **desempleo friccional**, integrado por todos los trabajadores que están desempleados por esta causa.

La intensidad de esta rotación se mide como el número de veces que el trabajador medio pierde su empleo durante un año: esta medida se denomina **frecuencia del desempleo**. Una vez perdido su empleo, el número de días que el trabajador tarda en encontrar otro se denomina **duración del desempleo**.

La duración del desempleo dependerá del número de puestos de trabajo vacantes, del esfuerzo que realicen los desempleados en tiempo y gasto para buscar empleo, y de su disposición a aceptar un puesto de trabajo cuando lo encuentran.

El desempleo friccional será mayor cuanto más elevada sea la frecuencia del desempleo y más larga su duración.

El proceso de búsqueda de empleo puede ser largo, debido, entre otros motivos, a que la información es imperfecta, por ello, las autoridades suelen intervenir, a través de los servicios públicos de empleo, que proporcionan información a los trabajadores de los puestos de trabajo que son demandados por las empresas y a las empresas de los candidatos a ocupar los puestos vacantes.

También existen agencias de colocación privadas que desempeñan este papel mediador. Estas agencias recogidas por primera vez en el artículo 21bis de la Ley 56/2003 de Empleo, que las define, continuaron con el Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En 2011 se autorizaron las tres primeras agencias de colocación privadas y desde entonces su número se ha ido incrementando hasta alcanzar en la actualidad una cifra superior a las 300.

Un variante del desempleo friccional es el llamado **desajuste laboral** que consiste en que las características necesarias para cubrir los puestos de trabajo vacantes no coinciden con las que tienen los trabajadores. El desajuste suele aparecer por mejoras tecnológicas. También puede darse el caso de que haya sectores económicos que se contraigan mientras otros se expanden. En los primeros, muchos trabajadores perderán su empleo y hasta que logren las cualificaciones necesarias para acceder a los segundos, persistirá el desempleo friccional. Por último, pueden existir puestos de trabajo vacantes en una región, mientras que los desempleados que poseen las características para cubrir los puestos están en otra. En este caso, el desajuste persistirá mientras no haya un desplazamiento por parte de los trabajadores hacia esas zonas. Este desplazamiento de los trabajadores constituye un factor muy importante de las **migraciones**.

3.3.2 El desempleo debido a la existencia de exceso de oferta

Una segunda causa de desempleo se puede deber a que existan menos puestos de trabajo que personas dispuestas a trabajar, es decir, la oferta es mayor que la demanda. La causa de este desajuste reside en que los salarios se encuentran por encima del punto de equilibrio del mercado de trabajo. En este caso, tiene lugar el fenómeno denominado **rigidez de los salarios**, puesto que los salarios, ante el exceso de oferta, no descienden hasta el punto de equilibrio.

Los motivos de la rigidez salarial son distintos y variados, los más destacados son: el establecimiento de un salario mínimo, debido a la acción de los poderes

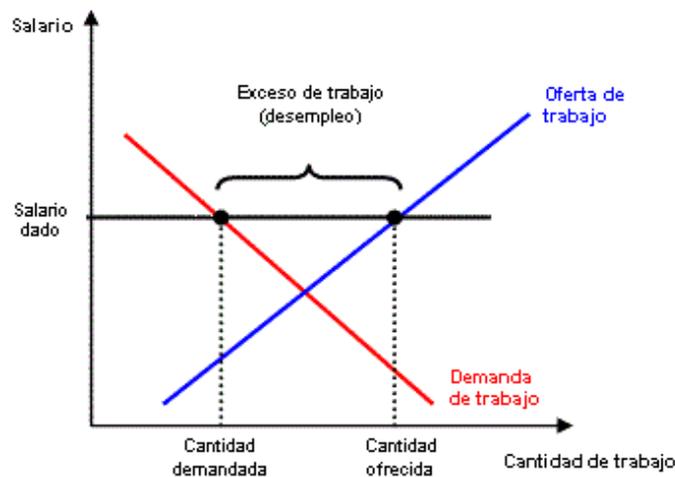
públicos; la presión de los trabajadores que actúan conjuntamente, a través de los sindicatos, para elevar los salarios; y la decisión de las empresas de pagar un salario más alto a sus trabajadores porque consideran que ello aumenta la productividad (salarios de eficiencia).

A continuación se analizan más detenidamente cada uno de esos motivos de rigidez salarial.

3.3.2.1 La legislación del salario mínimo

El salario mínimo consiste en la prohibición de contratar trabajadores a un salario inferior a la cuantía fijada por el Gobierno. El objetivo de esta medida es garantizar a los trabajadores un nivel mínimo de ingresos. Como vimos al hablar del equilibrio del mercado, si este salario mínimo está por debajo del punto de equilibrio del mercado, no tendrá efectos relevantes sobre el mismo, ya que el mercado tiende a equilibrarse.

El problema surge cuando el salario mínimo está por encima del punto de equilibrio del mercado de trabajo. En este caso, se producirá un exceso de oferta permanente, es decir, desempleo.



3.3.2.2 La acción de los sindicatos

Un **sindicato** es un conjunto de trabajadores que se unen para la defensa y promoción de sus intereses.

Los sindicatos surgen en el siglo XIX y su aceptación por la legislación puede explicarse, desde el punto de vista económico, como una forma de contrarrestar el poder de mercado que tienen las empresas para fijar los salarios y las condiciones laborales.

Algunos autores han llegado a afirmar que la acción de los sindicatos en la elevación de los salarios puede producir conflictos de intereses entre los distintos grupos de trabajadores. Según dichos autores, la elevación del salario beneficia a los que están trabajando (**trabajadores internos**), pero perjudica las expectativas de encontrar un empleo de los desempleados (**trabajadores externos**).

3.3.2.3 Los salarios de eficiencia

Un tercer motivo explicativo de la rigidez salarial se puede encontrar en la teoría de los salarios de eficiencia. Según esta teoría, las empresas desean pagar unos salarios superiores al salario de equilibrio del mercado porque así se produce un aumento de la productividad. Un salario más elevado puede ayudar a conseguir y mantener dentro de la empresa a los mejores trabajadores.

Además, unos mayores salarios pueden incentivar a los trabajadores a cumplir mejor sus obligaciones cuando el grado de cumplimiento no se observa con facilidad por la empresa. De esta forma, los trabajadores cumplirán sus obligaciones, ya que, si son despedidos, no podrán encontrar otra empresa que les pague lo mismo que la suya.

Sin embargo, si todas las empresas remuneran a sus trabajadores con un salario superior al de equilibrio del mercado, el efecto que acabamos de explicar desaparece. Se produciría desempleo, lo cual generaría un incentivo para que el trabajador se esforzase: ya que al existir desempleo, si es despedido, le resultará difícil encontrar otro puesto de trabajo.

Una vez analizadas, brevemente, las distintas causas generadoras de desempleo, las podemos agrupar en: aquellas causas que dan lugar a un

desempleo de duración relativamente corta: **desempleo friccional**, causado por la rotación de puestos de trabajo y la búsqueda de empleo. Y aquellas otras causas que producen un desempleo más prolongado en el tiempo: **desempleo estructural**, originado por el desajuste, el salario mínimo, los sindicatos y los salarios de eficiencia.

3.4. GRUPOS DE POBLACIÓN EN FUNCIÓN DE SU ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

3.4.1 Magnitudes relativas al nivel de empleo

La población de un país se puede clasificar, según su situación en el mercado laboral, en:

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR.- Son todas aquellas personas que han alcanzado la edad legal para poder acceder al mercado laboral, es decir, para poder trabajar (en España, 16 años).

POBLACIÓN EN EDAD DE NO TRABAJAR.- Aquellas personas que no han alcanzado aún la edad legal para poder acceder al mercado de trabajo.

Dentro de la población en edad de trabajar podemos hacer la siguiente clasificación:

Inactivos o Población Inactiva.- Son aquellas personas en edad de trabajar que han decidido, en un momento dado, no realizar actividades remuneradas y dedicarse a otro tipo de actividades. Ejemplos de este tipo de población son las amas de casa, los estudiantes y los jubilados.

Activos o Población Activa.- Son aquellas personas en edad de trabajar que han decidido incorporarse al mercado de trabajo. Están trabajando o buscando empleo.

Es importante observar que formar parte de la población activa o inactiva depende, en la mayoría de las ocasiones, de una decisión voluntaria de las personas.

Dentro de la población activa podemos distinguir dos grupos de personas:

Aquellas que están buscando un empleo, porque no lo tienen, a las que se denomina **desempleados**.

Atendiendo al tiempo que lleven desempleados, se denominan parados de **larga duración**, aquellos que llevan más de un año en situación de desempleo.

Aquellas que están trabajando, es decir, tienen un puesto de trabajo, a las que se denomina **ocupados o empleados**.

Y, por último, dentro de los empleados podemos distinguir entre:

Aquellas personas que trabajan dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, es decir, trabajan para otros, denominadas **trabajadores por cuenta ajena**.

Aquellas personas que trabajan para sí mismas, es decir, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominadas **trabajadores por cuenta propia o autónomos**.

En materia laboral, se suelen utilizar dos indicadores relacionados con la actividad y el desempleo.

La **tasa de actividad** es el porcentaje que representa la población activa sobre el conjunto de la población en edad de trabajar.

Tasa de actividad = $(\text{Población activa} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$

La **tasa de desempleo** es el porcentaje de la población activa que está desempleada.

Tasa de desempleo = $(\text{Desempleados} / \text{Población activa}) \times 100$

3.4.2 Los flujos en el mercado de trabajo

Estas magnitudes que acabamos de ver son variables fondo o variables stock, lo cual quiere decir que deben medirse en un momento determinado.

No obstante, las personas pueden cambiar de categoría laboral a lo largo del tiempo, lo que constituye los flujos laborales. Hay flujos de población inactiva a activa, por ejemplo los estudiantes que acaban sus estudios y comienzan a

buscar trabajo. En sentido inverso, las personas que están trabajando y se jubilan, pasan del empleo a la inactividad.

Considerando que la población activa no varía, el incremento del número de desempleados cada mes será igual al flujo neto hacia el desempleo, es decir, al número de personas que pierden su puesto de trabajo (L) menos el número de personas que encuentran uno (H).

Si consideramos que L es igual a H, es decir, que el desempleo no varía, la proporción de personas que se encuentran en cada momento desempleadas va a depender de dos factores.

En primer lugar, de la cantidad de personas que pierden su empleo cada mes. Si lo expresamos en porcentaje sobre la población activa obtenemos la llamada **frecuencia del desempleo**, es decir, el número de personas que pierden su empleo en un mes de cada cien activos.

$$L / \text{Activos} \times 100 = \text{Frecuencia de desempleo}$$

En segundo lugar, del número de meses que, de media, tarda las personas que perdieron su empleo en encontrar otro puesto de trabajo. Esto es lo que se denomina **duración del desempleo**.

$$\text{Desempleados} / H = \text{Duración media del desempleo}$$

En el supuesto que acabamos de ver, la tasa de desempleo de un país es el producto de la duración media del desempleo y la frecuencia del desempleo.

$$\text{Tasa de desempleo} = \text{Duración} \times \text{Frecuencia} = \text{Desempleados}/H \times (L/ \text{Activos} \times 100)$$

Ejemplo:

En un país 4 de cada 100 activos pierden su empleo cada mes y, en promedio, cada uno tarda 2 meses en encontrar otro trabajo. ¿Cuál es la tasa de desempleo?

$$\text{Duración} \times \text{Frecuencia} = 2 \times (4/100) = 2 \times 4\% = 8\%.$$

8% = Tasa de desempleo.

3.4.3 Formas de medir el desempleo

La medición del desempleo es una tarea compleja. En ocasiones, no resulta sencillo distinguir entre un desempleado y un inactivo. La diferencia entre ambos es que el primero tiene intención de trabajar y el segundo no. Las intenciones, a diferencia de las acciones, no son observables, por tanto, para poder deducir si una persona tiene o no intención de trabajar, hemos de prestar atención a sus acciones: si está inscrito como demandante de empleo, si está buscando trabajo, si ha manifestado que si le ofreciesen un empleo lo aceptaría, etcétera.

Otra de las dificultades existentes para medir el número de desempleados es que, en algunos casos, las personas que figuran inscritas o se declaran como desempleadas, en realidad están trabajando. Este fenómeno es conocido como **economía sumergida** o economía irregular.

Existen dos formas básicas de medir el desempleo:

En primer lugar, **el paro o desempleo registrado** está integrado por las personas que se hallan inscritas en los servicios públicos de empleo como demandantes de empleo.

Esta forma de medición parte de la hipótesis de que las personas que están inscritas desean trabajar y las que no se inscriben no y, por tanto, deben considerarse como inactivos. En realidad, esto no es siempre cierto. Hay personas que desean trabajar pero no se inscriben en los servicios de empleo porque piensan que hacerlo no mejora sus posibilidades de encontrar un puesto de trabajo. Estas personas son desempleadas pero se contabilizan como inactivas.

En segundo lugar, **el desempleo medido en una encuesta** que se obtiene a través de una serie de preguntas relativas a la situación laboral realizadas a una muestra de población seleccionada de forma aleatoria.

La forma de distinguir a los inactivos de los desempleados es realizando preguntas sobre la intención de trabajar de las personas (si buscan trabajo, el tiempo que dedican a esa búsqueda, su disposición a aceptar un empleo, etcétera).

En España hay dos grandes encuestas laborales: la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que se publica trimestralmente, y la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con carácter trimestral.

3.5. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL EN CASTILLA Y LEÓN Y ESPAÑA

En este epígrafe se va a analizar la evolución del mercado de trabajo en Castilla y León y España desde el inicio de la crisis económica (2008) hasta nuestros días. En concreto se estudia el comportamiento de las siguientes variables: activos, ocupados, desempleados y tasa de paro.

Si analizamos la evolución del número de activos recogidos en las tablas 1 y 2, podemos inferir que el número de personas activas era de 1.189.500 en Castilla y León en 2008, esta cifra aumentó hasta 1.197.300 en 2010 y disminuyó a 1.161.000 en 2014.

En el sector económico de la industria el número de personas activas en Castilla y León era de 196.000 en 2008, es decir, el 16,5 % de la población activa de la región.

Esta cifra se redujo paulatinamente hasta 156.000 personas en 2013, lo que representa el 13,3% de la población activa de la región en dicho año.

Sin embargo, el volumen de activos en este sector aumento en 2014 hasta 161.400 personas, lo que supone que este sector económico representaba el 13,9 % del total de la población activa de la región.

TABLA 1. ACTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	1.189,5	1.186,4	1.197,3	1.196,7	1.191,3	1.171,1	1.161,0	-0,86%	-2,40%
Agricultura	83,1	73,4	72,1	72,1	77,8	76,2	73,6	-3,35%	-11,38%
Industria	196,2	193,7	173,8	163,4	166,1	156,0	161,4	3,45%	-17,75%
Construcción	140,2	127,5	116,5	101,2	97,1	80,6	73,7	-8,57%	-47,45%
Servicios	723,5	723,9	746,7	754,3	726,8	713,7	706,6	-1,00%	-2,35%
Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año	46,7	68,0	88,4	105,6	123,2	144,6	145,7	0,71%	212,22%

En España la población activa era en 2008 de 23.065.000 personas, de ellas 3.449.800 correspondían a la industria, lo que representaba el 14,9% del total.

En el año 2013 la población activa española era de 23.190.200 personas de las que el 11,04%, es decir, 2.636.000, correspondían al sector económico industrial.

Finalmente, en 2014 la población activa de España disminuye y se sitúa en 22.954.600 personas, de las que 2.559.400, es decir, el 10,58% pertenecían al sector económico de la industria.

De ello podemos deducir que entre los años 2008 y 2014 ha existido un mayor porcentaje de personas activas en el sector industrial en Castilla y León que en el resto de España. Estando, en cada año, por encima de la media nacional.

TABLA 2. ACTIVOS EN ESPAÑA POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	23.065,6	23.260,4	23.364,6	23.434,1	23.443,7	23.190,2	22.954,6	-1,02%	-0,48%
Agricultura	960,5	981,6	1.001,6	985,7	1.021,1	1.010,5	1.000,9	-0,95%	4,21%
Industria	3.449,8	3.174,2	2.916,6	2.846,7	2.798,7	2.636,0	2.599,4	-1,39%	-24,65%
Construcción	2.882,0	2.552,4	2.153,2	1.844,5	1.590,7	1.366,9	1.247,2	-8,76%	-56,72%
Servicios	14.903,6	15.060,4	15.083,4	15.176,2	14.964,7	14.702,2	14.719,7	0,12%	-1,23%
Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año	869,7	1.491,8	2.209,9	2.581,1	3.068,5	3.474,6	3.387,4	-2,51%	289,48%

En relación a la evolución del número total de ocupados, en Castilla y León era en 2008 de 1.075.200 personas. Esta cifra inicia un descenso en 2009 hasta situarse en 916.400 en 2013, experimentando un aumento en 2014 hasta alcanzar la cifra de 920.000 personas ocupadas.

En el sector económico de la industria, el número de personas ocupadas en Castilla y León en 2008 fue de 185.900, es decir, el 17,3% de la población ocupada de la región.

Esta cifra inicia un descenso en 2009 y se sitúa en 141.000 personas en 2013, registrando un ascenso moderado en el año 2014, hasta alcanzar la cifra de 149.200 personas, lo que representa el 16,2% de la población ocupada de Castilla y León en ese año.

TABLA 3. OCUPADOS EN CASTILLA Y LEÓN POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	1.075,2	1.020,6	1.008,1	994,8	955,4	916,4	920,0	0,39%	-14,44%

Agricultura	80,7	68,1	65,0	67,2	70,2	65,9	64,6	-2,01%	-19,98%
Industria	185,9	177,6	160,3	151,7	150,3	141,0	149,2	5,78%	-19,78%
Construcción	126,3	105,8	97,3	81,9	78,6	65,9	59,7	-9,44%	-52,71%
Servicios	682,3	669,1	685,5	694,2	656,5	643,5	646,5	0,47%	-5,24%

A nivel nacional, el número de personas ocupadas era de 20.469.700 en 2008. Esta cifra inicia un descenso en 2009 que continua hasta 2013, en el que la población ocupada de España fue de 17.139.000 personas. En 2014, se produce un ligero ascenso y el número de ocupados en España se sitúa en 17.344.000.

Respecto al sector económico de la industria, el número de personas ocupadas en dicho sector era en 2008 de 3.236.000, lo que representaba el 15,8% del total de la población ocupada en España, un punto y medio porcentual por debajo del registro de Castilla y León.

La cifra de ocupados en la industria inicia un descenso a partir de 2009 que continúa hasta 2013, año en el que el número de ocupados en este sector se situó en 2.355.500 personas. En 2014, esta cifra aumenta ligeramente hasta llegar a 2.380.000, lo que representa el 13,6% del total de la población ocupada a nivel nacional. Por lo que, en el último año analizado, el diferencial favorable a nuestra comunidad se amplía a más de dos puntos y medio.

El porcentaje de ocupados en el sector económico de la industria se encontraba en Castilla y León en 2008 por encima de la media nacional y en 2014 el porcentaje sigue siendo superior.

TABLA 4. OCUPADOS EN ESPAÑA POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	20.469,7	19.106,9	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	1,20%	-15,27%

Agricultura	828,2	788,1	786,1	755,3	743,4	736,6	735,9	-0,10%	-11,15%
Industria	3.236,7	2.807,6	2.650,5	2.604,7	2.483,7	2.355,5	2.380,0	1,04%	-26,47%
Construcción	2.459,9	1.889,8	1.651,4	1.403,9	1.161,3	1.029,5	993,5	-3,49%	-59,61%
Servicios	13.945,0	13.621,4	13.636,6	13.657,6	13.244,2	13.017,5	13.234,9	1,67%	-5,09%

El número de desempleados en Castilla y León en 2008 se encontraba en 114.000 personas, de las cuales el 9%, es decir, 10.300, correspondían al sector industrial.

TABLA 5. DESEMPLEADOS EN CASTILLA Y LEÓN POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	114,4	165,8	189,2	201,8	235,9	254,7	241,1	-5,35%	110,73%
Agricultura	2,4	5,4	7,0	5,0	7,6	10,3	9,2	-10,49%	286,32%
Industria	10,3	16,1	13,3	11,8	15,9	15,0	12,2	-18,39%	18,16%
Construcción	13,9	21,6	19,2	19,3	18,5	14,6	14,0	-4,27%	1,08%
Servicios	41,2	54,8	61,2	60,2	70,4	70,2	60,1	-14,32%	45,85%
Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año	46,7	68,0	88,5	105,6	123,4	144,7	145,7	0,67%	212,05%

El número de personas en situación de desempleo comienza a aumentar en 2009, alcanzando en 2013 la cifra de 254.000. En 2014 se produce un descenso en el número de desempleados en Castilla y León y su cifra de desempleados se sitúa en 241.100.

Con relación al sector económico de la industria, en 2009, el número de desempleados en Castilla y León experimenta un aumento, en 2010 la

tendencia cambia y la cifra de desempleados desciende de forma continuada, excepto en el año 2012 en el que aumenta. En 2014, su cifra se sitúa en 12.200 personas, lo que representa el 5% del número total de desempleados en la región en ese año.

A nivel nacional observamos que en 2008 el número de desempleados era de 2.595.900 personas, de las cuales 213.000, es decir, el 8,2% del total, correspondían al sector económico de la industria.

A partir del año 2009 el número de desempleados en España crece de manera alarmante y alcanza en 2013 la cifra de 6.051.100 personas. En el año 2014 esta cifra se redujo a 5.610.400 personas.

TABLA 6. DESEMPLEADOS EN ESPAÑA POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES (miles de personas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	2.595,9	4.153,6	4.640,2	5.012,7	5.811,0	6.051,1	5.610,4	-7,28%	116,12%
Agricultura	132,3	193,5	215,5	230,5	277,7	273,9	265,1	-3,24%	100,34%
Industria	213,1	366,6	266,1	242,0	315,0	280,5	219,4	-21,77%	2,96%
Construcción	422,1	662,7	501,9	440,6	429,4	337,4	253,7	-24,81%	-39,91%
Servicios	958,7	1.439,0	1.446,8	1.518,6	1.720,5	1.684,7	1.484,9	-11,86%	54,88%
Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año	869,7	1.491,8	2.209,9	2.581,1	3.068,5	3.474,6	3.387,4	-2,51%	289,48%

En el sector industrial, y de forma análoga a lo que sucedía en Castilla y León, en España el número de desempleados alcanza su máximo valor en 2009. A partir de 2010 desciende de forma continua, salvo en el año 2012 en que se incrementa, hasta 2014 en que se sitúa en 219.000 personas, lo que representa el 3,9% del total de personas en situación de desempleo.

De los datos recogidos en las dos tablas siguientes se desprende que en 2008 la media anual de la tasa de paro total de Castilla y León era inferior a la de España: el 9,6 % frente al 11,3%.

A partir de 2009 se incrementa de forma notable la tasa de paro, tanto a nivel regional como estatal, debido a la crisis económica.

Esta tendencia parece haber cambiado en 2014, en él que tanto en Castilla y León como en el conjunto de España, la tasa de paro ha disminuido y se sitúa a nivel regional en el 20,8% y a nivel nacional en el 24,4%.

En el sector industrial, apreciamos que en 2008 la tasa de paro a nivel regional era del 5,3%, aumentó hasta situarse en el 9,6% en los años 2012 y 2013 y en el año 2014, descendió hasta el 7,6%.

TABLA 7. TASA DE PARO EN CASTILLA Y LEÓN POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
TOTAL	9,6%	14,0%	15,8%	16,9%	19,8%	21,7%	20,8%	-1,0%	11,11%
Agricultura	2,9%	7,3%	9,7%	6,9%	9,8%	13,5%	12,5%	-1,0%	9,6%
Industria	5,3%	8,3%	7,7%	7,2%	9,6%	9,6%	7,6%	-2,0%	2,3%
Construcción	9,9%	16,9%	16,4%	19,1%	19,1%	18,2%	19,0%	0,9%	9,1%
Servicios	5,7%	7,6%	8,2%	8,0%	9,7%	9,8%	8,5%	-1,3%	2,8%

Observamos, también, que en año 2008 la tasa de paro en el sector de la industria estaba por debajo de la tasa de paro total de Castilla y León (el 5,3% frente al 9,6 %) y en 2014 la diferencia entre la tasa de empleo del sector de la industria y la media de la tasa de empleo de la comunidad se ha incrementado siendo la primera del 7,6% y la segunda del 20,8%.

A nivel nacional, la tasa de paro media de España era en 2008 el 11,3% mientras que la tasa de paro en el sector industrial era el 6,2%. Por tanto, y como sucedía en Castilla y León, se hallaba por debajo de la media nacional. Debido, como mencionamos anteriormente, a la crisis económica, la tasa de paro aumentó en España hasta situarse en el 26,1% en 2013. En el sector industrial la tasa de paro llegó a alcanzar el 11,3% en 2012.

En el año 2014 se inicia una recuperación del empleo que sitúa la tasa de paro media española en el 24,4%, mientras que en el sector industrial la tasa de paro es el 8,4%.

En Castilla y León la tasa de paro en el sector de la industria era en 2008, como hemos mencionado anteriormente, el 5,3% frente al 6,2 % de España en su conjunto, es decir, inferior a la media nacional en este sector.

En 2014, la tasa de paro en el sector industrial era en Castilla y León el 7,6%, mientras que la tasa de paro en el mismo sector a nivel nacional se encontraba en el 8,4%.

De estos datos deducimos que la tasa de paro en el sector industrial de Castilla y León era baja en 2008 y continúa siendo baja en 2014. A nivel nacional, aún con peores datos, ocurre lo mismo. De ello podemos deducir que la industria ha soportado mejor la crisis económica que otros sectores económicos y, en consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, tanto en Castilla y León como en España, ha sido menor que en otros sectores económicos entre 2009 y 2014.

TABLA 8. TASA DE PARO EN ESPAÑA POR SECTOR ECONÓMICO. MEDIAS ANUALES.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variación 13-14	Variación 08-14
Total	11,3%	17,9 %	19,9%	21,4%	24,8%	26,1%	24,4 %	-1,7%	13,2%

Agricultura	13,8%	19,7%	21,5%	23,4%	27,2%	27,1%	26,5%	-0,6%	12,7%
Industria	6,2%	11,6%	9,1%	8,5%	11,3%	10,6%	8,4%	-2,2%	2,3%
Construcción	14,6%	26,0%	23,3%	23,9%	27,0%	24,7%	20,3%	-4,3%	5,7%
Servicios	6,4%	9,6%	9,6%	10,0%	11,5%	11,5%	10,1%	-1,4%	3,7%

3.6. EJERCICIOS

Di si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones:

1. Las empresas ofrecen trabajo y los trabajadores lo demandan.
2. La cantidad demandada de trabajo es $L = VPMgL$ (valor de la productividad marginal del trabajo).
3. El coste de oportunidad del ocio está constituido por todos los gastos en los que incurrimos en el tiempo libre.
4. Un aumento de productividad de los trabajadores desplaza la curva de demanda de trabajo a la derecha.
5. El valor de la productividad marginal del trabajo (VPMgL) se obtiene multiplicando la productividad por el salario.
6. Al aumentar el salario por hora, el efecto renta (efecto ingreso) lleva a que los individuos dediquen más tiempo al ocio.
7. Una disminución del precio del producto que vende la empresa desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la izquierda.
8. Un aumento de salario por hora abarata el tiempo de ocio.
9. En un mercado de trabajo competitivo, la fijación de un salario mínimo puede generar desempleo.
10. La empresa competitiva fija un salario tal que dicho salario se iguale al valor de la productividad marginal del trabajo.

RESPUESTAS

1. Falso
2. Verdadero
3. Falso
4. Verdadero
5. Falso
6. Verdadero
7. Verdadero
8. Falso
9. Verdadero
10. Falso

Señala la respuesta correcta (solo una es cierta).

- 1. Se dice que la demanda de trabajo por parte de las empresas es una demanda derivada porque:**
 - a. Hay que obtener una derivada matemática para calcularla.
 - b. Depende del salario que se pague.
 - c. Depende de la demanda de bienes y servicios.
 - d. El trabajo se utiliza conjuntamente con otros factores.

- 2. A la hora de ofrecer trabajo, los individuos se enfrentan a la siguiente restricción:**
 - a. Su tiempo es limitado.
 - b. No es fácil encontrar un empleo.
 - c. La producción máxima está limitada por la tecnología.
 - e. La demanda de trabajo es decreciente.

- 3. Se considera que, en el contexto de la oferta de trabajo, el coste de oportunidad de una hora de ocio para el individuo es:**
 - a. El gasto que el consumidor realiza en esa hora de ocio.
 - b. El salario por hora.
 - c. La productividad total.
 - f. La productividad media.

- 4. Una disminución del precio del producto que vende la empresa:**
 - a. Desplaza la curva de oferta de trabajo hacia la izquierda.
 - b. Desplaza la curva de oferta de trabajo hacia la derecha.
 - c. Desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la izquierda.
 - g. Desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la derecha.

- 5. Una mejora tecnológica que incremente la productividad de los trabajadores:**
 - a. Desplaza la curva de oferta de trabajo hacia la izquierda.
 - b. Desplaza la curva de oferta de trabajo hacia la derecha.
 - c. Desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la izquierda.
 - h. Desplaza la curva de demanda de trabajo hacia la derecha.

RESPUESTAS: c, a, b, c, y d.

Resuelve los siguientes problemas

El director de la empresa LA ROSCA S.A., fabricante de tuercas, observó que, con la maquinaria existente en la empresa, la relación entre el número de trabajadores contratados y la producción mensual era el que figura en la tabla. Por otro lado, el precio de la caja de tuercas está fijado por el mercado en 10 euros.

Número de trabajadores	Cajas de tuercas
1	200
2	380
3	530
4	630
5	700
6	650
7	630
8	610
9	600

Calcula el número de trabajadores que contratará LA ROSCA S.A. cuando el salario mensual sea de:

- a) 600 euros
- b) 1000 euros
- c) 1500 euros

SOLUCIÓN:

Número de Trabajadores (L)	Producción Total	Productividad Marginal del Trabajo (PMgL)	Precio Producto	Valor Productividad Marginal (VPMgL)	Salario (W)	Variación Beneficios
1	200	200	10	2000	600	1400
2	380	180	10	1800	600	1200
3	530	150	10	1500	600	900
4	630	100	10	1000	600	400
5	700	70	10	700	600	100
6	650	50	10	500	600	-100
7	630	20	10	200	600	-400

En el caso de que el salario de los trabajadores sea de 600 euros la empresa contratará 5 trabajadores, porque si contratara 6 o más el coste del trabajador sería superior al valor del producto marginal de su trabajo.

Trabajadores (L)	Producción Total	Producto Marginal Trabajo (PMgL)	Precio Mercado Producto (P)	Valor Productividad Marginal (VPMgL)	Salario (W)	Variación Beneficios
1	200	200	10	2000	1000	1000
2	380	180	10	1800	1000	800
3	530	150	10	1500	1000	500
4	630	100	10	1000	1000	0
5	700	70	10	700	1000	-300

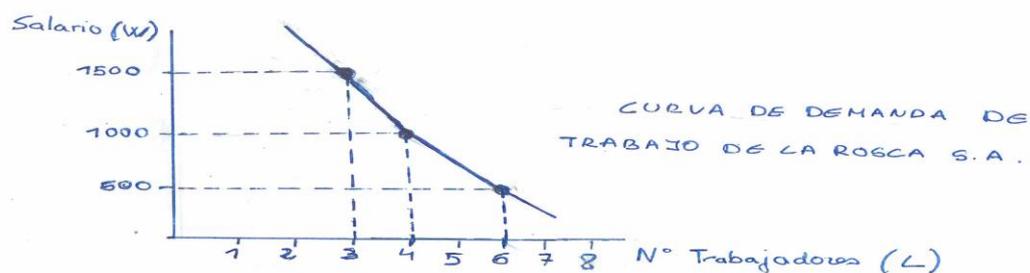
En el supuesto de que el salario de los trabajadores fuese de 1000 euros, la empresa contrataría 4 trabajadores, por las razones expuestas anteriormente.

Trabajadores (L)	Producción Total	Productividad Marginal del Trabajo (PMgL)	Precio (P)	Valor Productividad Marginal (VPMgL)	Salario (W)	Variación Beneficios
1	200	200	10	2000	1500	500

2	380	180	10	1800	1500	300
3	530	150	10	1500	1500	0
4	630	100	10	1000	1500	-500

En el supuesto de que el salario de los trabajadores fuera de **1500 euros**, la empresa contratará a **3 trabajadores** porque, en este caso, a partir del 4 trabajador lo aportado por él a la empresa sería menor que su coste.

Representa gráficamente la curva de demanda de LA ROSCA S. A.



3.7. BIBLIOGRAFÍA

Blanco J.M., Aznar J. (2001). *Introducción a la Economía. Teoría y Práctica*. Editorial McGraw-Hill.

Blanco J.M. (2008). *Economía. Teoría y Práctica*. Editorial McGraw-Hill.

Mochón F. (2001). *Principios de Economía*. Editorial McGraw-Hill.

Samuelson P.A., Nordhaus W. (1996). *Economía*. Editorial McGraw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. 2008 – 2014.

Procedimientos

- Reflexión de las peculiaridades del trabajo como factor productivo, y de las imperfecciones del mercado laboral.
- Análisis de los factores que explican el problema del desempleo.
- Lectura, interpretación y elaboración de cuadros estadísticos y gráficos referidos a población activa, ocupada y en paro.
- Cálculo e interpretación de tasas de actividad y desempleo, a partir de los datos aportados.

4. TEMPORALIZACIÓN

El Módulo de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Superior de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica es impartido en el primer curso, se desarrolla a lo largo de tres trimestres, y tiene asignadas 96 horas lectivas.

Para la explicación de los contenidos de esta unidad didáctica, así como para la realización y comprensión de los ejercicios prácticos se asignan un mínimo de cinco horas lectivas durante el tercer trimestre.

La temporalización estará condicionada por la capacidad de aprendizaje y comprensión de los alumnos, con lo que el esquema de distribución horaria recogido en la Programación podrá llegar a sufrir las pertinentes modificaciones.

La combinación de tiempos entre explicación teórica y ejercicios prácticos durante una misma sesión de clases o en clases consecutivas, dependerá de cuál sea la actitud de los alumnos hacia estos temas, ya que puede que sea conveniente que se aborden ejemplos prácticos inmediatamente después de la explicación de ciertos contenidos porque estos temas hayan despertado un especial interés en los alumnos, detectado por la cantidad y profundidad de las preguntas y dudas que formulen.

5. METODOLOGÍA

Se trata de una metodología activa e innovadora con un trato personalizado a la diversidad, basada en la tradición pedagógica Ignaciana y el constructivismo.

El desarrollo de las clases se efectúa de la siguiente manera:

1º) Al comienzo de la unidad didáctica se realizará oralmente una evaluación inicial de los conocimientos previos que tiene el alumnado sobre el mercado de trabajo.

2º) Explicación de los contenidos por parte de la profesora, utilizando esquemas, gráficos y ejemplos prácticos.

3º) Realización y corrección de ejercicios prácticos facilitados por la profesora a los alumnos.

6. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

- Confeccionar un glosario de los conceptos básicos en materia de mercado de trabajo.
- Realizar un debate en el aula sobre el mercado de trabajo.
- Realización de ejercicios prácticos
- Elaborar un esquema que recoja las diferentes tipos de desempleo y sus causas.
- Resumen del tema.

7. RECURSOS DIDÁCTICOS

Utilizados por los ALUMNOS:

Materiales suministrados por la profesora:

- Unidad didáctica elaborada por la profesora.
- Orientación sobre páginas web y publicaciones donde encontrar información

- Aula Virtual (Educamos).

Utilizados por el PROFESORA:

- Aula Virtual
- Medios audiovisuales con los que cuenta el Centro para apoyar las explicaciones y hacerlas más amenas para los alumnos: retro-proyector, cañón, etc.
- Consulta de la bibliografía de la doctrina respecto al tema del mercado de trabajo (Blanco, Mochón, etc.).

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y RECUPERACIÓN

Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

- Se ha representado gráficamente el mercado de trabajo e interpretado los movimientos de la oferta y demanda de trabajo a través de supuestos sencillos.
- Se han descrito los distintos tipos de desempleo según las causas que los provocan y según las personas afectadas, con referencia a hechos y datos del paro en la economía española.
- Se ha distinguido entre población activa e inactiva, ocupada y desempleada, y se han calculado e interpretado las tasas de actividad y desempleo a partir de los datos aportados.

Evaluación

- La finalidad de la evaluación de la unidad didáctica es la de estimar en qué medida se han adquirido los resultados de aprendizaje previstos en el currículo a partir de la valoración de los criterios de evaluación.
- Además se valorará la madurez académica y profesional del alumnado y sus posibilidades de inserción en el sector productivo.
- Por lo que respecta a las opciones metodológicas que mostramos en este documento, proponemos una serie de orientaciones para la evaluación de los diferentes contenidos, partiendo de la concepción de la **evaluación continua**.

Instrumentos de Evaluación

- Estos instrumentos representan el “Cómo evaluar”. A lo largo de todo el proceso de aprendizaje se fijará la atención en el progreso personal del alumno.
- A la hora de evaluar las actividades de enseñanza-aprendizaje propias de la unidad didáctica se tendrán en cuenta las siguientes pautas:
- a) Contenidos conceptuales: Dependiendo de la extensión y dificultad de los contenidos correspondientes a cada Evaluación, se realizarán varias pruebas objetivas, una de ellas con carácter de “Control” -que no eliminará materia-, con preguntas tipo test, de síntesis y resolución de casos prácticos.

b) Contenidos procedimentales: A lo largo de la evaluación se recogerán prácticas a los alumnos, y se tendrá en cuenta:

- Presentación y orden en los trabajos.
- Análisis y resolución correcta de las actividades.
- Puntualidad en la entrega.

c) Contenidos actitudinales:

Mediante la observación, y el parte de asistencia, se evaluará si el alumno:

- Respeto y se relaciona adecuadamente con profesores y compañeros.
- Utiliza adecuadamente las instalaciones, materiales y equipos.
- Dispone del material y herramientas necesarias.
- Interviene y muestra iniciativa en el aula.

También utilizaremos **rúbricas** para evaluar las **competencias**:

Tratamiento de la información y competencia digital

INDICADORES	No lo hace (1)	Lo hace con errores sustanciales (2)	Lo hace con algún error. (3)	Lo hace correctamente (4)	Lo hace notablemente (5)
Utiliza Internet para buscar, intercambiar y obtener información					
Ejecuta tareas con un procesador de textos y una hoja de cálculo					
Diseña y elabora presentaciones multimedia					

Competencia en comunicación lingüística

INDICADORES	No lo hace	Lo hace con errores sustanciales	Lo hace con algún	Lo hace correctamente	Lo hace notablemente

	(1)	(2)	error. (3)	(4)	(5)
Se expresa con propiedad y corrección oralmente y por escrito					
Interpreta y analiza de forma crítica textos escritos					
Sabe comunicar oralmente sus ideas y opiniones					
Utiliza adecuadamente la tonalidad y el lenguaje gestual y corporal					

Competencia social y ciudadana

INDICADORES	No lo hace (1)	Lo hace con errores sustanciales (2)	Lo hace con algún error. (3)	Lo hace correctamente (4)	Lo hace notablemente (5)
Sabe trabajar en equipo de forma cooperativa y					

flexible.					
Conoce elementos clave del mercado de trabajo y de los nichos de empleo.					
Enjuicia de forma crítica sucesos y situaciones.					
Reconoce y rechaza cualquier conculcación de los Derechos Humanos.					

Calificación

Criterios de Calificación conceptuales:

Pruebas teórico-prácticas: 60% de la calificación total.

En función de las actividades realizadas durante la evaluación, este porcentaje podrá aumentar en un 10%.

Criterios de Calificación Procedimentales:

30% del valor de la nota. En función de las actividades realizadas durante la evaluación, este porcentaje podrá disminuir en un 10%.

Será necesario presentar, al menos, el 70% de los trabajos propuestos para poder aprobar la evaluación correspondiente.

Aquellas prácticas que el alumno entregue fuera del plazo fijado, se considerarán entregadas, y por tanto tenidas en cuenta para el límite del 70%, pero su calificación será de 0.

Criterios de Calificación Actitudinales:

10% de la calificación.

Los trabajos no entregados, cuando no alcancen el límite que haga perder el derecho a la evaluación continua, podrán reducir la nota de actitud del alumno.

Criterios de calificación mínimos:

Será necesario presentar, al menos, el 70% de los trabajos propuestos para poder aprobar la evaluación correspondiente.

Pérdida del Derecho a la Evaluación Continua

- Cuando el alumno acumule en una evaluación un número de faltas de asistencia injustificadas igual o superior al 20% de la totales, perderá el derecho a la evaluación continua. Lo mismo ocurrirá cuando no presente al menos el 50% de las prácticas propuestas por el profesor.
- Cuando por cualquiera de los motivos indicados, un alumno pierde el derecho a ser evaluado de forma continua en una determinada evaluación, dicha evaluación se le califica como “NE”, y deberá ser recuperada en la convocatoria oficial de junio superando las pruebas (teóricas y/o prácticas) que el profesor le indique.
- Si el alumno supera las pruebas, el profesor le calificará en esa evaluación en base a las notas obtenidas en dichas pruebas (no se tiene en cuenta el trabajo, si existiera, realizado por el alumno en la evaluación, puesto que perdió ese derecho).
- Para los alumnos que no hayan superado las pruebas de junio, se aplicará el mismo procedimiento en la convocatoria oficial de septiembre.

Recuperación**Criterios de Recuperación:**

- La nota final será la media de todas las evaluaciones. Para superar el Módulo será necesario tener aprobadas todas las Evaluaciones.
- No se realizarán recuperaciones de las evaluaciones trimestrales a los alumnos de Grado Superior.
- En la convocatoria oficial de septiembre los alumnos de 1er curso sólo tendrán que recuperar las evaluaciones que tuvieran suspensas.
- Los alumnos en las pruebas globales (junio y septiembre) se presentarán sólo con aquellas evaluaciones que no hubiesen superado a lo largo del curso.
- Cuando se trate de recuperar una evaluación se debe tener en cuenta la causa que llevó al suspenso (conceptos, procedimientos o actitudes), para establecer la manera de recuperar, (si, por ejemplo, suspende exclusivamente por no cubrir el mínimo de trabajos presentados necesario para superar la evaluación recuperará presentando esos trabajos, etc.). Los alumnos que vayan a recuperación deberán realizar todas aquellas pruebas de evaluación que el profesor proponga.
- En la recuperación el alumno podrá obtener la calificación que le corresponda, no quedando ésta limitada al “5”, manteniendo los mismos criterios de evaluación y calificación que en la evaluación correspondiente.
- Aquellos alumnos que pierdan el derecho a la evaluación continua, en las fechas fijadas para las pruebas globales deberán presentar al menos el 70% de las actividades propuestas por el profesor durante el curso y presentarse a un examen global del módulo.

9. ADAPTACIONES CURRICULARES

A este respecto nos remitimos a lo expuesto en la Programación en el epígrafe de Atención a la Diversidad.

ANEXO II

**UNIDAD DIDÁCTICA: LA
SEGURIDAD SOCIAL**

ÍNDICE

1. LA SEGURIDAD SOCIAL

- 1.1. Preguntas iniciales
- 1.2. Normativa Aplicable
- 1.3. Concepto de Seguridad Social
- 1.4. Gestión del Sistema de la Seguridad Social
- 1.5. Obligaciones con la Seguridad Social
- 1.7. Estructura del Sistema de la Seguridad Social

2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 2.1. Acción Protectora de la Seguridad Social
- 2.2 Prestación por Asistencia Sanitaria
- 2.3 Prestación por Incapacidad Temporal
- 2.4 Prestación por Desempleo
- 2.5 Subsidio por Desempleo

3. LEGISLACIÓN APLICABLE

4. BIBLIOGRAFÍA

1. LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Preguntas iniciales.

- ¿Qué sabes de la Seguridad Social?
- ¿Qué significa la expresión laboral “estar de baja”?
- ¿Cuándo crees que nace la Seguridad Social que tenemos actualmente?

1.2 Normativa Aplicable

- **Artículo 41 de la Constitución Española (CE)** según el cual: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”.
- Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio.

1.3 Concepto de Seguridad Social

La Seguridad Social es un sistema público por el cual el Estado garantiza a las personas que se encuentran dentro de su campo de aplicación la protección adecuada a través de subsidios y prestaciones, bien económicas o en especie, para superar dichos estados de necesidad.

La Seguridad Social se caracteriza por ser:

- Un **sistema público**, al estar gestionado por la Administración Pública.
- Un **sistema obligatorio**, porque todas las personas que realicen una actividad laboral, incluida en su ámbito de aplicación, tienen la obligación de afiliarse y/o darse de alta y cotizar en este sistema.

El sistema de la Seguridad Social se apoya en la **solidaridad** y en la **igualdad de derechos**, porque se obtiene por las cotizaciones en todo el país y sirve

para ayudar a todos los españoles y nacionales de otros países residentes en España.

1.4 Gestión del Sistema de la Seguridad Social

La Seguridad Social es pública y según el artículo 4 de la Ley General de la Seguridad Social: “corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social”. El Estado tiene la competencia exclusiva y puede realizar esta gestión directamente, compartiéndola con entidades privadas (siempre bajo control estatal) o por medio de entes públicos a los que controla (descentralización funcional).

Las entidades gestoras.- Son entes instrumentales del Estado con personalidad jurídica propia, descentralizados, sometidos a su vigilancia y tutela, y controlados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en concreto por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Son las siguientes:

- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).**
- **Instituto Gestión Sanitaria (INGESA),** que tiene como función la gestión de las prestaciones de asistencia sanitaria del Sistema de Seguridad Social en Ceuta y Melilla, ya que en el resto de CC.AA. está prestación se ofrece por el correspondiente Servicio de Salud de cada una de ellas. Depende del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).**
- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE),** que no solo se encarga de la gestión de la prestación de desempleo de la Seguridad Social, sino que, además, actúa como servicio público de empleo, tarea que comparte con los servicios autonómicos de empleo que tiene cada Comunidad Autónoma.

- **Instituto Social de la Marina (ISM).**
- **Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).**
- **Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).**
- **Mutua General Judicial (MUGEJU).**
- **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).**

Los servicios comunes. Son organismos de estructura fundacional y carácter público, de coordinación administrativa de las Entidades gestoras y colaboradoras, con funciones auxiliares y complementarias de la gestión. Son los siguientes:

- **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).**
- **Gerencia de Informática.**
- **Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.**

Las entidades colaboradoras. Aunque, como hemos visto anteriormente, la gestión de la Seguridad Social es de exclusiva titularidad pública, esto no significa que no se permita que algunos entes privados, controlados y subordinados al Estado, se integren o colaboren en esta gestión, sin dejar por ello de ser pública. Según el artículo 67 de la LGSS: “1. La colaboración en la gestión del sistema de la Seguridad Social se llevará a cabo por Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y por empresas, de acuerdo con lo establecido en la presente sección.

2. La colaboración en la gestión se podrá realizar también por asociaciones, fundaciones y entidades públicas y privadas, previa su inscripción en un registro público.”

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales han pasado a denominarse **Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social**, a partir de la Ley 35/2014 de 26 de Diciembre, por la que se modifica el texto

refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que entró en vigor el 1 de Enero de 2015.

Las **empresas** colaboran abonando las prestaciones de incapacidad temporal bajo la modalidad de pago delegado que después le son reintegradas por la Seguridad Social.

1.5 Obligaciones con la Seguridad Social

El **empresario** debe cumplir varias obligaciones con la Seguridad Social:

- **Inscripción de la empresa.-** Cuando el empresario contrate trabajadores por cuenta ajena debe inscribirse en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), que le dará un número de inscripción para toda la vida de la empresa (código de cuenta de cotización).
- **Afiliación del trabajador.-** Es obligatoria, consiste en un acto administrativo por el cual un trabajador entra a formar parte de la Seguridad Social. Se produce la primera vez que este se incorpora al mercado laboral. Se le asigna un número para toda la vida y para todos los regímenes (número de identificación de la Seguridad Social).
- **Alta del trabajador.-** Es obligatoria y expresa. Consiste en un acto administrativo que se realiza por el empresario ante la Tesorería General de la Seguridad Social (modelo TA2), cada vez que un trabajador es contratado y antes de comenzar a trabajar. Desde ese momento se inicia la obligación de cotizar.
- **Baja del trabajador.-** Es un acto administrativo por el que se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que ha finalizado la relación laboral y se extingue la obligación de cotizar. Debe comunicarse en seis días desde el siguiente al cese de la actividad.

Mientras que la afiliación es única, las altas y bajas pueden ser múltiples, sucesivas o incluso simultáneas si se desarrolla más de una actividad.

- **Cotización.-** Es obligatoria. El empresario debe liquidar e ingresar las cuotas de la Seguridad Social, tanto de las aportaciones empresariales como de las correspondientes al trabajador, descontando las mismas de su nómina.

Cumpliendo todos estos requisitos los trabajadores ya están protegidos por el Sistema de la Seguridad Social. Además, cuando se trata de accidentes o enfermedades que tienen origen profesional, la Ley General de la Seguridad Social da a las empresas el derecho de elegir asociarse con las llamadas “Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social” (anteriormente llamadas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales). Si la empresa lo elige, la Mutua asume todas las gestiones que hay que hacer en estos casos.

Si un sujeto se encuentra en una situación en la que debería estar protegido y el alta no existe, la ley considera que está en alta de pleno derecho y será atendido en caso de accidente de trabajo y no laboral, enfermedad profesional o común, desempleo y maternidad.

Las **obligaciones del trabajador** con la Seguridad Social son:

- **Cotización.-** En su parte correspondiente y conforme a sus bases de cotización. Esta obligación nace desde el inicio de su actividad laboral y cesa cuando finaliza.
- El trabajador seguirá cotizando en situaciones de incapacidad temporal, paternidad, maternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia natural y cuando esté percibiendo la prestación por desempleo.
- **Variación de datos.-** El trabajador deberá comunicar a la empresa cualquier variación de sus datos personales (por ejemplo, estado civil) y laborales.

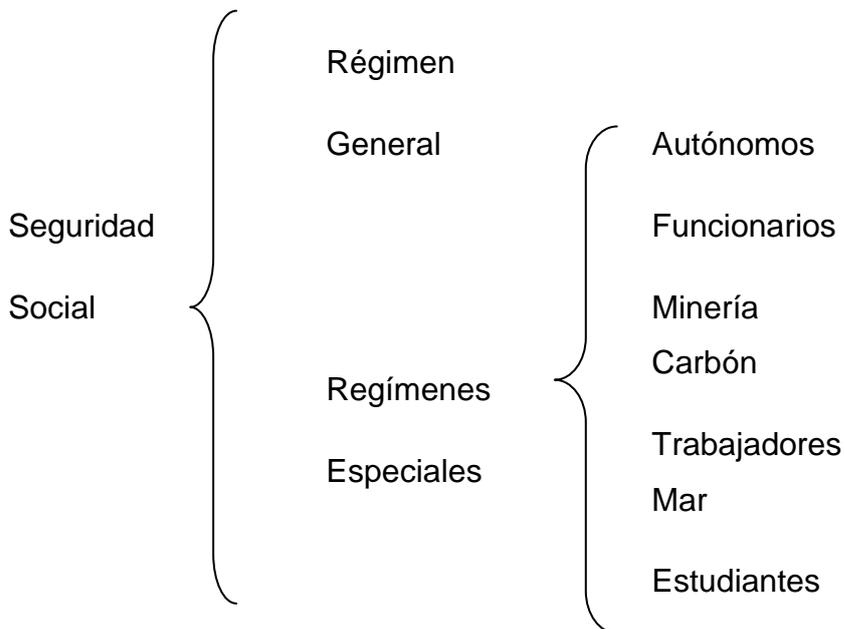
Las principales **obligaciones del trabajador autónomo o por cuenta propia** son: comunicar su afiliación (si no lo estuvieran), alta, baja y posible variación de datos. En este régimen especial el trabajador elige su aportación al sistema de la Seguridad Social, entre un límite mínimo y un máximo.

1.6 Estructura del Sistema de la Seguridad Social

Régimen General: Incluye a todos los trabajadores por cuenta ajena que no se encuentren incluidos en alguno de los regímenes especiales.

Regímenes Especiales: Incluyen a los trabajadores que realicen actividades profesionales especiales por su naturaleza, condiciones de tiempo y lugar o por sus procesos productivos.

- Régimen Especial de trabajadores autónomos
- Régimen Especial de la minería del carbón
- Régimen Especial de trabajadores del mar
- Régimen Especial de funcionarios
- Régimen Especial de estudiantes – Seguro Escolar-



2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. Acción Protectora de la Seguridad Social

Las **prestaciones** son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. En su mayoría son económicas, aunque también pueden ser en especie.

Las prestaciones de la Seguridad Social pueden ser de:

Nivel contributivo. Cuyo objeto es la sustitución de los salarios que se dejan de percibir y se conceden a todos los españoles y extranjeros que residan legalmente en España, si ejercen su actividad en territorio nacional y han cotizado el período mínimo previsto. Se financia por el Estado con las cotizaciones de trabajadores y empresarios, el importe de los recargos y sanciones, los frutos, rentas e intereses de sus recursos patrimoniales y el producto de otros ingresos, completándose, si fuera necesario, con las aportaciones del Estado que puedan establecerse de forma específica.

Son las siguientes:

- Asistencia Sanitaria
- Incapacidad Temporal
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural
- Maternidad
- Paternidad
- Desempleo
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- Incapacidad permanente
- Lesiones permanentes no invalidantes

- Jubilación
- Muerte y Supervivencia
- Prestaciones por actos terroristas
- Prestaciones familiares
- Prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)
- Prestaciones del Seguro Escolar

Nivel No Contributivo o Básico.- Tiene carácter asistencial y su objeto es paliar situaciones de necesidad. Las prestaciones se conceden a todas aquellas personas que, por cualquier causa, no hubieran cotizado nunca o lo suficiente para poder tener derecho a las prestaciones de nivel contributivo y que no dispusieran de recursos suficientes para mantener un mínimo nivel de vida. Se financia por el Estado a través de impuestos.

- Asistencia Sanitaria
- Maternidad
- Invalidez
- Desempleo
- Prestaciones Familiares
- Jubilación

2.2 Prestación por Asistencia Sanitaria

La prestación por asistencia sanitaria es aquella que cubre los servicios médicos, farmacéuticos, de recuperación física, prótesis y ortopedia necesarios para prevenir, conservar o restablecer la salud de las personas protegidas por la Seguridad Social.

Tienen derecho a ella los trabajadores afiliados y en alta, los pensionistas y perceptores de prestaciones de la Seguridad Social y los familiares y asimilados a cargo de los anteriores (sus cónyuges y parejas de hecho con un

año de convivencia, ascendientes, descendientes y hermanos que convivan con ellos y a sus expensas).

La Constitución española consagró el derecho a la protección de la salud de todos los ciudadanos y, en su desarrollo se procedió a la elaboración de un nuevo concepto "universalista" de la prestación de asistencia sanitaria, en todos los casos de pérdida de la salud.

Además, se garantiza la igualdad sustancial de toda la población en cuanto a las prestaciones sanitarias y la inexistencia de cualquier tipo de discriminación en el acceso, administración y régimen de prestación de los servicios sanitarios.

El marco normativo, definido por los preceptos constitucionales y legales, garantiza la protección de la salud, la equidad y la accesibilidad a una adecuada atención sanitaria, a la que tienen derecho todos los ciudadanos independientemente de su lugar de residencia, haciendo efectivas las prestaciones a través de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en la que se recogen las técnicas, tecnologías o procedimientos que cubre el Sistema.

Con la Ley General de Sanidad, se extiende la cobertura de la prestación a las personas sin recursos económicos no incluidas en la asistencia sanitaria del Sistema de Seguridad Social.

Sin embargo, es en el año 1989 cuando se materializa y se reconoce el derecho a las prestaciones de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social a los españoles que tengan establecida su residencia en territorio nacional y carezcan de recursos económicos suficientes. Esta asistencia se reconoce con idéntica extensión y contenido que la prevista en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tras la entrada en vigor de la ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, los que se encuentren en España, inscritos en el padrón del municipio en el que residan habitualmente, tienen derecho a la asistencia sanitaria en las mismas condiciones que los españoles.

También, los extranjeros que se encuentren en España (aunque no sean residentes) tienen derecho a la asistencia sanitaria pública de urgencia ante enfermedades graves o accidentes, cualquiera que sea su causa y a la continuidad de dicha atención hasta la situación de alta médica; si se trata de un menor de 18 años la asistencia sanitaria se reconoce en las mismas condiciones que a los españoles; y, por último, las extranjeras embarazadas que se encuentren en España tienen derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y postparto.

2.3 Prestación por Incapacidad Temporal

La prestación por incapacidad temporal (IT) es aquella que cubre la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador por enfermedad, común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo y durante los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, esté imposibilitado para trabajar y precise asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Los **requisitos** que debe cumplir el trabajador para cobrar la prestación por incapacidad temporal son:

- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta.
- Si se debe a enfermedad común, se exige cotizar 180 días en los 5 años anteriores a la baja (período de carencia).
- Si se debe a accidente (laboral o no laboral) o a enfermedad profesional no se exige período de cotización.

El **inicio** y la **cuantía de la prestación** por incapacidad temporal dependen de la duración de la incapacidad y del motivo.

Tiene una duración máxima de doce meses, al cabo de los cuales el INSS puede:

- Dar el alta médica al trabajador.

- Acordar el inicio del expediente de incapacidad permanente del trabajador.
- Mantener al trabajador en situación de incapacidad temporal.

En este último supuesto, se puede producir la prórroga de la incapacidad temporal cuando se presume que durante ellos el trabajador puede curarse.

Cuando la duración de la incapacidad temporal supere los 545 días se producirá una de las siguientes situaciones:

- Alta médica del trabajador.
- Que se conceda al trabajador la incapacidad permanente en un plazo inferior a tres meses.
- Que se prorrogue la situación de incapacidad temporal en los caso de expectativa de recuperación o mejora del trabajador, sin que en ningún caso pueda rebasar los 730 días.

En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, la duración es de seis meses prorrogables por otros seis meses cuando se estime necesario para su estudio y diagnóstico sin que el período de incapacidad temporal y observación conjuntamente excedan de 730 días.

Extinción.- La prestación por incapacidad temporal se extingue:

- Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- Por ser dado de alta el trabajador con o sin reconocimiento de la incapacidad permanente.
- Por el transcurso del plazo máximo desde la baja médica.
- Por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
- Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos

adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social.

- Por fallecimiento.

2.3.1 Prestación por incapacidad temporal en caso de accidente NO laboral o enfermedad común:

Del primer al tercer día de la baja no se percibe ninguna prestación, según el Estatuto de los Trabajadores.

El derecho nace el 4º día de la baja en el trabajo. Desde este día hasta el 20º incluido, el trabajador cobra el 60% de su base reguladora.

A partir del día 21º y hasta el final de la baja el trabajador cobra el 75% de su base reguladora.

Los días 4º al 15º de la incapacidad temporal (baja) los paga el empresario.

Los días 16º a 20º de la incapacidad temporal (baja) son a cargo del INSS o Mutua Colaboradora, según corresponda.

Del día 21º hasta su final, la prestación corre a cargo del INSS o de la Mutua Colaboradora, según corresponda.

Por convenio colectivo se podrá mejorar la prestación por incapacidad temporal. El Convenio Colectivo del Metal establece en su artículo 51 que en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común, y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca la señalada hospitalización. A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 o más días en establecimiento sanitario.

Para calcular la cuantía de la prestación por incapacidad temporal, es necesario calcular **la base reguladora**, aplicando la siguiente fórmula:

Base reguladora (BR) = Base de cotización por contingencias comunes (BCCC) del mes anterior a la baja / 30

En el caso de trabajadores que tienen salario mensual.

Base reguladora = BCCC del mes anterior a la baja / 28, 29, 30 ó 31

En el caso de trabajadores que tienen salario diario.

Caso Práctico

Datos del trabajador:

- Edad 30 años.
- Trabajando en la empresa en cuestión en los dos últimos años, encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Baja 1 de diciembre hasta 20 de diciembre del mismo año.
- Base de cotización mensual por contingencias comunes correspondiente al mes de noviembre: 901,52 euros/mes.
- Base de cotización por contingencias profesionales en noviembre: 919,55 euros, de los que 18,03 corresponden a horas extraordinarias.
- Las cantidades integradas en las bases de cotización por horas extraordinarias realizadas el último año arrojan un importe de 151,46 euros.

Calcular los requisitos, la cuantía y quién abona el subsidio, en caso de incapacidad por enfermedad común o accidente no profesional.

Requisitos

- Afiliado y en alta en el momento del hecho causante (baja médica).
- Período mínimo de cotización. Se exige que el trabajador tenga cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores.

Cuantía de la Prestación:

- Base reguladora

Será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, por el número de días a que dicha cotización se refiera

$$901,52 / 30 = 30,05 \text{ euros/día}$$

- Porcentaje aplicable

El 60% desde el cuarto día de baja hasta el vigésimo

$$30,05 \times 60\% = 18,03 \text{ euros/día}$$

El 75% desde el vigésimo primer día en adelante. En este caso no se aplica al permanecer el trabajador únicamente 20 días de baja

- Pago de la Prestación

Durante los tres primeros días a contar desde la baja médica el trabajador no percibe cantidad alguna en concepto de Incapacidad Temporal. Y así:

Días 1, 2 y 3 de diciembre: el trabajador no percibe cantidad alguna por IT

Días 4 al 20 de diciembre: 17 días x 18,03 = 306,52 euros

El abono de la prestación correspondiente al período entre el cuarto y el decimoquinto día estará a cargo de la empresa; el resto de días serán a

cargo de la Entidad Gestora o Mutua, sin perjuicio de la obligación de pago delegado de la empresa.

2.3.2 Prestación por incapacidad temporal en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

Desde el día siguiente a la baja y hasta el final de la misma el trabajador cobrará el 75% de su base reguladora, la prestación corre a cargo del INSS o de la Mutua Colaboradora, según corresponda.

El vigente Convenio del Metal establece en su artículo 51: “En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 15 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización. A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 o más días en establecimiento sanitario.”

Para calcular la cuantía de la prestación por incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional se emplea la siguiente fórmula:

BR = BCCP mes anterior – horas extras de ese mes + horas extras 12 meses anteriores

30 (salario mensual) o 28, 29, 30, 31 (salario diario)

360 o 365

Durante la huelga y el cierre patronal no existe derecho a la prestación por incapacidad temporal.

Caso práctico

En el supuesto anterior, calcular los requisitos, cuantía y quién abona el subsidio en caso de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional.

Requisitos:

- Afiliado y en situación de alta. Aunque en el caso de IT derivada de contingencia profesional se consideraría afiliado y en situación de alta, a efectos de esta prestación, aunque el empresario no hubiera cumplido sus obligaciones con la Seguridad Social.
- No se exige período mínimo de cotización, al derivarse de accidente de trabajo.

Cuantía de la Prestación:

- Base reguladora

Se compone de dos cantidades:

- Base de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin computar las horas extraordinarias.
(919,55 – 18,03, por horas extraordinarias de noviembre) / 30 = 30,05 euros/día.
- Promedio diario de las horas extraordinarias durante el año anterior a la baja del trabajador
151,46 / 360 = 0,42
Por tanto: 30,05 + 0,42 = 30,47 euros/día.

Porcentaje a aplicar a la base reguladora y pago de la prestación:

El 75%. Este porcentaje se aplicará desde el día en que nace el derecho a la prestación, por tratarse de situación derivada de accidente laboral y que será el siguiente a la baja en el trabajo.

$$30,47 \times 75\% = 22,85 \text{ euros/día}$$

Produciéndose la baja el día uno, tendrá derecho al abono de la prestación entre los días 2 y 20 de diciembre: $19 \text{ días} \times 22,85 \text{ euros} = 434,15 \text{ euros}$.

Son responsables del abono de la prestación el INSS o Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, dependiendo de con qué entidad hubiera concertado el aseguramiento la empresa. No obstante, será esta última quien deberá realizar obligatoriamente el pago en forma delegada en virtud del principio de colaboración obligatoria de las empresas.

Caso Práctico

Un trabajador de una industria textil con contrato indefinido y jornada completa sufre una enfermedad común desde el día 8 de mayo, y permanece de baja el resto del mes.

El trabajador percibe un salario mensual. La base de cotización por contingencias comunes del mes anterior fue de 1.500 €.

Calcula el subsidio que recibirá el trabajador

Solución:

Los tres primeros días no cobra nada (8, 9 y 10 mayo).

Del día 4º al 20º cobrará el 60% de la base reguladora.

Base reguladora = $BCCC / 30$ (salario mensual) ó 28, 29, 30, 31 (salario diario).

$1500 / 30 = 50$ euros. Base reguladora diaria.

$60\% \text{ de } 50 = 30$ euros

$30 \times 17 = 510$ euros (11 al 27 de mayo).

Del día 21º en adelante, cobrará el 75% de la base reguladora

75% de 50 = 37,50 euros

4 * 37,50 = 150 euros (28 al 31 de mayo).

510 + 150 = 660 euros cobrará en total.

Calcula el mismo supuesto en caso de que el trabajador hubiera sufrido un accidente laboral, siendo la cuantía de las horas extraordinarias del mes anterior de 30 euros y la cuantía de las horas extra de los 12 meses anteriores de 150 euros.

Solución:

Desde el día siguiente de la baja cobra el 75% de la base reguladora, que se obtiene mediante la siguiente fórmula:

BCCP mes anterior- Horas extras mes anterior + horas extras 12 meses anteriores

30 (salario mensual) ó 28, 29, 30, 31 (salario diario) 360 ó 365

1530 - 30 + 150 = 50 + 0,41 = 50,41 base reguladora diaria.

30 360

75% base reguladora = 37,80

37,80 * 23 = 869,40 euros que es lo que cobrará. (del 9 al 31 de mayo).

Caso Práctico

África y Osvaldo trabajan en la misma empresa desde hace 6 años, ambos están de baja por incapacidad laboral. África está de baja por accidente no laboral desde el día 1 de mayo hasta el día 27 inclusive y Osvaldo causa baja por enfermedad profesional el 5 de mayo y está en dicha situación durante todo el mes de mayo.

La base de cotización por contingencias comunes del mes anterior de África fue de 1600 euros; la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior de Osvaldo fue de 1900 euros, este trabajador también realizó

unas horas extraordinarias el mes anterior por importe de 200 euros, igualmente realizó horas extras en el año anterior a la baja por un importe total de 900 euros.

Calcula la prestación por incapacidad temporal de ambos del mes en curso.

Solución:

África:

Baja 1 de mayo a 27 de mayo

Accidente no laboral

BCCC= 1600 euros

Días 1, 2 y 3 de mayo, no cobra.

Días 4 al 20 de mayo, cobrará el 60% de la Base Reguladora

$BCCC/30$

$1600/30 = 53,3$ euros.

$60 * 53,3 / 100 = 31,98$ euros.

$31,98 * 17 = 543,6$ euros.

Días 21 a 27 de mayo, cobrará el 75 % de la Base Reguladora

$75 * 53,3 / 100 = 39,97$ euros.

$39,97 * 7 = 279,79$ euros.

$543,6 + 279,79 = 823,39$ euros es la prestación por IT que cobrará.

Osvaldo:

Enfermedad profesional

Baja del 5 al 31 de mayo

BCCP = 1900 euros

Horas extras mes anterior = 200 euros

Horas extras año anterior = 900 euros

El día de la baja corre a cargo del empresario.

Desde el día siguiente al de la baja hasta el final, cobrará el 75 % de la Base Reguladora.

Base Reguladora = BCCP – Horas extras mes anterior / 30 + Horas extras año anterior / 360

$1900 - 200 / 30 + 900 / 360$

$56,6 + 2,5 = 59,1$

$75 * 59,1 / 100 = 44,32$ euros.

$44,32 * 26 = 1.152,32$ euros es la prestación IT que cobrará.

2. 4 Prestación por Desempleo

2.4.1 Concepto

En el nivel contributivo la prestación por desempleo es aquella que la Seguridad Social concede a los trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada laboral entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, con la consiguiente pérdida o reducción análoga de salario.

2.4.2 Requisitos

Estar en afiliado y en alta o situación asimilada al alta. A los efectos del derecho a la prestación por desempleo, se consideran asimiladas al alta las siguientes situaciones:

- La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El retorno de los trabajadores emigrantes.

- Los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
- Finalizar la relación laboral estando trasladados o desplazados temporalmente por la empresa fuera del territorio nacional.
- Finalizar su relación laboral en un período de huelga y/o cierre patronal legales.
- La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, así como la de invalidez provisional.
- La situación de excedencia por período no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo.
- La situación de excedencia para el cuidado de un familiar.
- La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la paralización del contrato.

Encontrarse en situación legal de desempleo. Es decir, hallarse en alguno de los siguientes supuestos:

- Que la relación laboral se haya extinguido.
- Que la relación laboral se haya suspendido con autorización de la autoridad laboral.
- Que la jornada laboral se haya reducido temporalmente con autorización de la autoridad laboral.

Haber cotizado, al menos, durante 360 días (12 meses) dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo.

No haber cumplido la edad establecida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido.

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo y firmar el compromiso de actividad.

Se debe solicitar el reconocimiento de la prestación dentro del plazo de 15 días hábiles a partir de la situación legal de desempleo. Fuera de ese plazo el trabajador perderá los días de prestación que median entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho y la de la solicitud.

2.4.3 Duración de la Prestación

La duración de la prestación irá en función del tiempo cotizado en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, con arreglo a lo siguiente:

Período de Cotización Días	Meses	Período de Prestación	
		Días	Meses
De 360 a 539	12	120	4
De 540 a 719	18	180	6
De 720 a 899	24	240	8
De 900 a 1079	30	300	10
De 1080 a 1259	36	360	12
De 1260 a 1439	42	420	14
De 1440 a 1619	48	480	16
De 1620 a 1799	54	540	18
De 1800 a 1979	60	600	20
De 1980 a 2159	66	660	22
De 2160 en adelante	72	720	24

2.4.4. Cuantía de la Prestación:

Para calcular la cuantía de la prestación por desempleo utilizamos la siguiente fórmula:

Base reguladora = BCCP de los últimos 6 meses – Horas extras / 180

Así obtenemos la base reguladora diaria.

Durante cada uno de los seis primeros meses el trabajador cobrará el 70% de la Base Reguladora.

Desde los siete meses en adelante, cobrará el 50 % de la base reguladora.

La cantidad que se tiene derecho a cobrar tiene que estar comprendida entre unos límites mínimos y máximos, que son los siguientes:

Trabajador sin hijos:

Límite mínimo 80% del IPREM + 1/6

Límite máximo 175% del IPREM + 1/6

Trabajador con 1 hijo:

Límite mínimo 107% del IPREM + 1/6

Límite máximo 200% del IPREM + 1/6

Trabajador con 2 ó más hijos:

Límite mínimo 107 % del IPREM +1/6

Límite máximo 225% del IPREM + 1/6

Las cuantía del IPREM mensual vigente en 2015 es de: 532,51 euros.

2.4.5 Extinción de la Prestación

La prestación por desempleo se extingue por las causas siguientes:

- Agotamiento del período de duración de la prestación.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador, salvo en los casos de suspensión.

- Fallecimiento del beneficiario.
- Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad permanente optar entre una u otra prestación.
- Realización de trabajos por cuenta ajena, de duración igual o superior a doce meses, o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a veinticuatro meses o igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia menores de 30 años de edad que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomo o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Imposición de sanción de extinción por cuarta reincidencia en una infracción leve, habiéndose cometido la anterior infracción en los doce meses anteriores.
- Imposición de sanción de extinción por reincidencia por tercera vez en alguna de las siguientes infracciones graves, habiéndose cometido la anterior en los doce meses anteriores:
 - Rechazo de oferta de empleo adecuado.
 - Negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales.
- Imposición de sanción de extinción por infracción grave de no comunicar la baja cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho, o se dejen de reunir los requisitos para su percepción, cuando por dicha causa se haya percibido indebidamente la prestación.

- Rechazo de una oferta de empleo adecuada o negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo causa justificada.
- Imposición de sanción de extinción de la prestación por infracción muy grave:
 - Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que les corresponden.
 - La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones por desempleo.
 - Compatibilizar el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en caso de trabajo a tiempo parcial.
 - La no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores.

Casos Prácticos

La empresa donde trabaja Roberto, tras finalizar su contrato en prácticas por el tiempo máximo legalmente establecido, no ha considerado oportuno transformar su contrato en indefinido. Roberto ha estado en activo 24 meses, antes nunca había trabajado. Sus bases de cotización por desempleo de los últimos 6 meses fueron de 6000 euros (percepción mensual). Está soltero y sin hijos. ¿Cumple los requisitos para percibir la prestación por desempleo? Calcula, en caso afirmativo, su duración y cuantía.

Si cumple los requisitos para percibir la prestación por desempleo:

- Está afiliado y en alta.
- Se encuentra en situación legal de desempleo.
- Ha cotizado más de 360 días en los últimos 6 años.
- No ha cumplido la edad de jubilación.

- Suponemos que se ha inscrito en el Servicio Público de Empleo y ha firmado el compromiso de actividad.

Su Base Reguladora es:

BCCP- Retribución Horas Extraordinarias / 180 = 6000/180 = 33,3 euros/ día.

Ha cotizado durante 24 meses * 30 días = 720 días. Con lo cual tiene derecho a cobrar la prestación durante 240 días, en cobros mensuales, es decir, durante 8 meses.

La cuantía de la prestación durante los 6 primeros meses es del 70% de su base reguladora:

$33,3 * 70 / 100 = 23,31$ euros/ día.

Del séptimo mes en adelante, cobrará el 50% de su base reguladora:

$33,3 * 50 / 100 = 16,65$ euros/ día.

Las bases mínimas y máximas en su caso son.

80 % del IPREM + 1/ 6 = 16,5 euros/ día; 497 euros/ mes.

175% del IPREM + 1/ 6 = 36,24 euros/ día; 1087,2 euros/mes.

Luego los 6 primeros meses cobrará 699,3 euros/mes. Y los restantes 499,5 euros/mes.

Un trabajador ha sido despedido por faltar injustificadamente al trabajo. La base de contingencias profesionales de los últimos 180 días ha sido, según certificado de la empresa, de 22600 euros.

¿Estaría en situación legal de desempleo? Si, ya que la relación laboral no se ha extinguido por voluntad del trabajador, aunque no tendría derecho a indemnización.

Calcula la base reguladora correspondiente a la prestación por desempleo.

BCCP- Horas extras / 180 días = 22600/ 180 = 125,5 euros. Base reguladora diaria.

¿Qué porcentaje máximo percibirá el trabajador sabiendo que tiene dos hijos a su cargo?

225% del IPREM + $1/6 = 225\%$ de 532,51 + $1/6 = 1397,8$ euros/ mes. 46,58 euros/ día.

Suponiendo que el citado trabajador haya cotizado 2071 días durante los últimos 6 años, calcula la duración y el importe mensual de la prestación.

La duración de la prestación será de 660 días. En pagos mensuales, es decir, 22 meses.

Durante los 6 primeros meses, percibirá el 70% de su base reguladora.

$125,5 * 70 / 100 = 87,85$ euros. Como excede de la base máxima que le corresponde, cobrará la base máxima es decir, 46,58 euros/ día. 1397,8 euros/mes.

Del mes séptimo hasta el final de la prestación, cobrará el 50% de su base reguladora.

$125,5 * 50 / 100 = 62,75$ euros/día. Como excede de la base máxima que le corresponde, percibirá la base máxima, es decir, 46,58 euros/ día. 1397,8 euros/ mes.

Una trabajadora con un contrato de obra o servicio de duración determinada recibe una comunicación el 15 de Diciembre de 2014, en la que se le notifica que, al finalizar la jornada del 31 de Diciembre, su relación laboral quedará extinguida por finalización del tiempo convenido. La trabajadora ha trabajado durante 7 años y 4 meses en la empresa. Tiene 35 años y un hijo. En el certificado que le expide la empresa figura que la base de cotización por desempleo de los últimos 180 días es de 20000 euros.

Calcula la base reguladora de la prestación por desempleo.

Base reguladora = BCCP- Retribución Horas Extraordinarias / 180 =

$20000 / 180 = 111,11$ euros/ día.

Calcula la duración de la prestación por desempleo

Ha cotizado 7 años y 4 meses, es decir, $7 \cdot 360 + 4 \cdot 30 = 2520 + 120 = 2640$ días, luego tendrá derecho a la prestación durante 720 días, en pagos mensuales, es decir, 24 meses.

Calcula la cuantía de la prestación por desempleo.

Durante los primeros 6 meses cobrará el 70 % de su base reguladora:

$70 \cdot 111,11 / 100 = 77,77$ euros / día.

Las bases mínimas y máximas en su caso son:

$107 \% \text{ del IPREM} + 1/6 = 664,74$ euros / mes. $22,15$ euros / día.

$200 \% \text{ del IPREM} + 1/6 = 1242,52$ euros/ mes. $41,41$ euros / día.

Luego durante los primeros 6 meses cobrará la base máxima =

$1242,52$ euros / mes.

A partir del séptimo mes cobrará el 50 % de su base reguladora:

$50 \cdot 111,11 / 100 = 55,55$ euros / día.

En este caso también cobrará la base máxima, $1242,52$ euros/ mes del mes 7 hasta el 24.

2.5. Subsidio por Desempleo

2.5.1. Concepto

Es la prestación de nivel no contributivo o asistencial que la Seguridad Social concede a aquellas personas en situación de desempleo que carecen de recursos económicos.

2.5.2. Requisitos del Subsidio

Figurar inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar,

salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias y encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.

b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.

c) Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

d) Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.

e) Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.

2) Los parados que, reuniendo los requisitos a que se refiere el apartado 1.1. de este artículo, salvo el relativo al período de espera, se hallen en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva, por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que:

a) Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.

b) Hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

3) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Además, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos establecidos en este artículo, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

2.5.3. Cuantía del Subsidio

La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por 100 del IPREM vigente. En 2015 la cuantía del IPREM es de 532,51 euros, luego la cuantía del subsidio es de 426 euros.

No obstante lo anterior, la cuantía del subsidio especial para mayores de 45 años se determinará en función de las responsabilidades familiares del trabajador, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- a) 80% IPREM, cuando el trabajador tenga uno o ningún familiar a su cargo. 426 euros /mes.
- b) 107% IPREM, cuando el trabajador tenga dos familiares a su cargo. 569, 78 euros/mes.

c) 133% IPREM, cuando el trabajador tenga tres o más familiares a su cargo. 708,23 euros/mes.

2.5.4. Duración del Subsidio

La duración del subsidio por desempleo será de seis meses prorrogables, por períodos semestrales, hasta un máximo de dieciocho meses, excepto en los siguientes casos:

Desempleados que en la fecha del agotamiento de la prestación por desempleo sean:

a) Mayores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, 120 días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

b) Mayores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, 180 días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de treinta meses.

c) Menores de 45 años que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de, al menos, 180 días. En este caso, el subsidio se prorrogará hasta un máximo de veinticuatro meses.

En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:

Periodo de cotización	Duración del subsidio
3 meses de cotización	3 meses
4 meses de cotización	4 meses
5 meses de cotización	5 meses
6 o más meses de cotización	21 meses

Si el subsidio tiene una duración de veintiún meses, se reconocerá por un período de seis meses, prorrogables hasta agotar su duración máxima.

En el caso de que el trabajador carezca de responsabilidades familiares y tenga al menos seis meses de cotización, la duración del subsidio será de seis meses improrrogables.

En ambos supuestos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.

Trabajadores emigrantes retornados: seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

Liberados de prisión: 6 meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total para la profesión habitual:

Seis meses, prorrogables por otros dos períodos de igual duración, hasta un máximo de 18 meses.

En el supuesto de trabajadores mayores de 55 años, el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad que le permita acceder a la pensión contributiva de jubilación, en cualquiera de sus modalidades.

2.5.5 Extinción del Subsidio

El derecho al subsidio por desempleo se extingue por las siguientes causas:

- Agotamiento del período reconocido.
- Traslado de residencia al extranjero del trabajador, salvo en los casos de suspensión.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Que el beneficiario pase a ser perceptor de una pensión por jubilación o incapacidad (total, absoluta o gran invalidez), pudiendo en caso de incapacidad optar entre una u otra prestación.

- Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, o de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses.
- Cumplimiento por parte del beneficiario de la edad ordinaria de jubilación, salvo que no tenga derecho a la pensión por esta contingencia o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizadas por resolución administrativa.
- Renuncia voluntaria al derecho.
- Obtención de rentas cuya cuantía supere el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, durante un periodo de tiempo igual o superior a 12 meses.
- Dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares, cuando éste hubiese sido necesario para el reconocimiento del derecho, durante un periodo de tiempo igual o superior a 12 meses.
- Imposición de sanción en los términos previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. LEGISLACIÓN APLICABLE

- **Artículo 41 CE.**
- Texto Refundido de la **Ley General de la Seguridad Social** aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de Junio.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, que ha introducido la nueva prestación por paternidad, así como importantes modificaciones en la prestación por maternidad.
- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Real Decreto-Ley 10 /2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que incluye formas más flexibles de

acceder a la prestación por desempleo en los casos de reducción de la jornada de trabajo (entre un 10 por ciento y un 70 por ciento).

- Ley 27/2011 de 1 de Agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social que, en muchos caso ha demorado su entrada en como la edad ordinaria de jubilación a los 67 años a partir de 2027. La disposición adicional quinta de esta ley habilita al Gobierno para que en el plazo de dos años elabore un nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Esta ley también integra el Régimen Especial de los Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y la Ley 28/ 2011 de 22 de septiembre, integra el Régimen Especial Agrario en el Régimen General.

- Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad vigor hasta el 1 de Enero de 2013, e incluye extensas disposiciones transitorias, de sus prestaciones.
- El Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, modificó aspectos importantes en materia de cotización a la Seguridad Social o desempleo (se redujo la cuantía de la prestación al 50 por ciento de la base reguladora a partir del día 181).
- El Real Decreto-Ley 5/2013 de 12 de Marzo, de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, aborda medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude y las políticas de empleo.
- La Ley 23/2013 de 23 de Diciembre, Reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social.

- La Ley 35/2014 de 26 de Diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

4. BIBLIOGRAFÍA

Serrano. N., Dueñas. L.J. et al. (2014) *Nociones de Derecho del Trabajo*. Tecnos.

Macmillan Heinemann (Ed.) (2012) *Formación y Orientación Laboral (Serie Evolucion)*.

