



Universidad de Jaén

Centro de Estudios de Postgrado

La negociación colectiva: los
convenios colectivos y los
expedientes de regulación de
empleo.

Moya Sarabia, María

Tutor/a: Rafael Torres Montes

Junio, 2019.

ÍNDICE

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	6
2. ABSTRACT AND KEY WORDS	6
3. INTRODUCCIÓN.....	7
4. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	8
4.1. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	8
4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO	11
4.2.1. LOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS	13
4.2.1.1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.....	13
4.2.1.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS	14
4.2.1.3. MODALIDADES ACTUALES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y FIGURAS EQUIVALENTES O AFINES	15
4.2.2. LOS ACUERDOS MARCO	16
4.2.3. EL ÁMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	17
4.2.3.1 LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN	17
4.2.3.2. LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS.....	19
4.2.4. LOS SUJETOS DEL CONVENIO COLECTIVO Y LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR	21
4.2.5. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN	24
4.2.6. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR	25
4.2.7. CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.....	28
4.2.8. APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN E IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	29
4.2.8.1.- EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	29
4.2.8.2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO	30
4.2.8.3.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	31
4.2.9- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	32
4.2.9.1.- EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	38
5.- UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA” EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y EN LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS Y TRANSVERSALES POR PARTE DEL ALUMNADO	44
6.- PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	46
6.1. INTRODUCCIÓN.....	47
6.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA:	47
6.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.	48
6.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN:.....	51

6.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE	60
6.5.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO:.....	60
6.5.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:.....	62
6.6. BLOQUES DE CONTENIDOS. CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS:.....	64
6.6.1. CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL	64
6.6.2. RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES EN EL CICLO FORMATIVO DE ACEITES DE OLIVA Y VINOS.....	65
6.7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA.....	70
6.7.1. ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA:	70
6.7.1.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS (cómo enseñar):.....	70
6.7.1.2. MODELOS DIDÁCTICOS	75
6.7.1.3. MÉTODOS DIDÁCTICOS.....	76
6.7.1.4. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS.....	77
6.7.1.5. ESTILOS DIDÁCTICOS	79
6.7.2. INTERDISCIPLINARIEDAD.....	79
6.7.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS MISMAS:	80
6.7.4. RECURSOS DIDÁCTICOS:.....	81
6.7.5. TRANSVERSALIDAD:	82
6.7.6. RELACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA O DIARIO	84
6.8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO	89
6.8.1. Evaluación del proceso de aprendizaje.....	89
6.8.1.1. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación	89
6.8.1.2. Técnicas e Instrumentos de Evaluación	90
6.8.1.3. Momentos de la Evaluación.....	91
6.8.1.4. Criterios de Calificación.....	92
6.8.1.5. Mecanismos de Recuperación	94
6.8.1.6. Promoción del alumnado.....	94
6.8.2. Evaluación del proceso de enseñanza.....	94
6.9. ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO.	95
7. BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS	101
ANEXO 1. Relación de supuestos prácticos.....	101
ANEXO 2: Descripción de sesiones.....	103
ANEXO 3. Artículos de prensa.	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Siglas y acrónimos.	4
Tabla 2. Causas ERE.....	33
Tabla 3. Presentación del módulo.	46
Tabla 4. CPPS del título.	48
Tabla 5. Indicadores de bienestar.....	54
Tabla 6. Dependencias del IES el Valle.	56
Tabla 7. Departamentos del IES el Valle.	57
Tabla 8. Planes, Programas y Proyectos del IES el Valle.....	58
Tabla 9. Objetivos Generales del Título.....	60
Tabla 10. Resultados de Aprendizaje del módulo.	63
Tabla 11. Contenidos Generales de FOL.....	64
Tabla 12. Unidades de Trabajo y Temporalización.....	65
Tabla 13. Unidad didáctica 10.....	67
Tabla 14. Resumen principios metodológicos.....	75
Tabla 15. Resumen UD.....	84
Tabla 16. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación de la Unidad.....	90
Tabla 17. Actividad sesión 4.....	101
Tabla 18. Sesión 1.	103
Tabla 19. Sesión 2.	103
Tabla 20. Sesión 3.	104
Tabla 21. Sesión 4.	104
Tabla 22. Sesión 5.	105
Tabla 23. Sesión 6.	105
Tabla 24. Sesión 7.	106
Tabla 25. Sesión 8.	106
Tabla 26. Sesión 9.	107

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Materias previstas en la inaplicación del convenio.....	30
Ilustración 2. Ubicación del IES el Valle en la capital jiennense.	51
Ilustración 3. Estrategias didácticas.....	78
Ilustración 4. Transversalidad.....	84
Ilustración 5. Ponderación evaluación.....	93

A lo largo del Trabajo de fin de Máster se han utilizado una serie de siglas y acrónimos debido a la extensión del trabajo y para una mejor comprensión del mismo, es necesario incluir los significados correspondientes:

Tabla 1. Siglas y acrónimos.

art.: artículo.	etc.: etcétera.	RDLRT: Real Decreto sobre relaciones de trabajo.
arts.: artículos.	FIDE: Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa	s/f: sin fecha.
ASAC V: Acuerdo V sobre Solución Autónoma de conflictos laborales.	FOL: formación y orientación laboral.	s/p: sin página.
CADE: Centro Andaluz de Emprendimiento.	FP: formación profesional.	SAE: Servicio Andaluz de Empleo.
CE: Constitución Española.	IES: Instituto de Educación Secundaria.	SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.
CEIP: Colegio de enseñanza infantil y de primaria.	IT: Inspección de trabajo.	SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.
CGT: Confederación General de trabajo.	LJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.	SL: Sociedad Limitada.
EIE: Empresa e iniciativa emprendedora.	LOE: Ley Orgánica de educación.	ss.: siguientes.
ERES: Expedientes de regulación de empleo.	LOLS: Ley Orgánica de libertad sindical.	STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

ERTES: Expedientes de regulación temporal de empleo.	OIT: Organización Internacional del Trabajo.	STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
ESO: Educación Secundaria Obligatoria.	p.: página.	TFM: Trabajo de fin de Máster.
ET: Estatuto de los trabajadores.	PAS: personal de administración y servicios.	UD: Unidad Didáctica.
et al.: y otros.	RD: Real Decreto.	UT N.º: Unidad de trabajo número.

Fuente: elaboración propia.

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo fin de máster está basado en el tema 33 “Convenios Colectivos: concepto y naturaleza jurídica. Unidades de negociación, legitimación y vigencia. Procedimiento negociador. Acuerdos de adhesión y actos de extensión. El contenido del convenio colectivo, interpretación. Acuerdos marcos” de las oposiciones de Formación y Orientación Laboral, y su relación con el bloque de contenidos 2 del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral, del ciclo formativo de Grado Medio de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos.

Este trabajo se divide en dos partes:

La primera parte se trata de la fundamentación epistemológica, donde se realiza un análisis teórico sobre el convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo. Además de una evolución de los expedientes de regulación de empleo desde 2008 hasta la actualidad.

La segunda parte está compuesta por la programación de la unidad didáctica 10 “Conflicto y negociación”, basada en una metodología activa y participativa del alumnado.

Palabras clave: convenio colectivo, negociación colectiva, expediente de regulación de empleo y expediente de regulación temporal de empleo.

2. ABSTRACT AND KEY WORDS

The present master’s thesis is focused on topic 33 “Collective agreements: concept and legal nature. Bargaining units, legitimation and validity. Negotiating procedures. Accession agreements and extension acts. The content of collective agreements, interpretation. Framework agreements of the examinations of Training and Labor Orientation, and its relationship with the content block 2 of the professional module of Training and Labor Orientation, of the intermediate vocational training program of Technical Olive Oil and Wines.

This job is divided in two parts:

The first part is about epistemological foundation, where a theoretical analysis is carried out on the collective agreement and the provisional downsizing plan. In addition to developments in employment regulation from 2008 to the present.

The second part is composed of the programming of the didactic unit 10 “Conflict and negotiation” which is based on an active and participatory methodology.

Key words: collective agreement, collective bargaining, provisional downsizing plan and temporary labour force adjustment plan.

3. INTRODUCCIÓN

El presente documento culmina el Máster de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas de la Universidad de Jaén en la especialidad de Formación y Orientación Laboral (FOL). Este módulo profesional al ser transversal, se imparte en todos los ciclos formativos de formación profesional.

En primer lugar, me gustaría destacar el papel de la formación profesional (en adelante FP) en nuestro sistema educativo. Según el portal de *todofp.es* “son los estudios profesionales más cercanos a la realidad del mercado de trabajo y dan respuesta a la necesidad actual de demanda de empleo de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales.”

La percepción que se ha tenido anteriormente de la FP, era de una enseñanza elegida como segunda opción. Actualmente, la FP se trata de una enseñanza en constante actualización, innovadora, flexible y cercana a la realidad social y empresarial. Por estas razones se ha convertido en una opción atractiva, accesible y de alta calidad.

Según Toledano (2010) estudiar formación profesional se ha convertido en una alternativa más apropiada debido a los fuertes cambios del entorno laboral, con mayores posibilidades de inserción y más demandados en un país donde mayoritariamente está conformado por pequeñas y medianas empresas.

Según datos de *todofp.es*, desde el curso 2007-2008 hasta el curso 2015-2016 se ha incrementado casi un 50% el número de alumnos/as matriculados/as. La FP se ha ido transformando porque responde a una demanda real de empleo. Para el curso 2020 el 50% de los empleos requerirán una titulación de grado medio (FP y Bachillerato) y el 35% de una titulación superior.

Según el Servicio Público de Empleo Estatal (2015) “el desarrollo de la economía actual requiere titulados muy especializados, con formación que no necesariamente debe ser superior a los dos años.”

A continuación, se va a explicar la estructura y composición del presente trabajo:

En este trabajo se va a analizar el tema 33 “Convenios Colectivos” del temario de oposiciones de Formación y Orientación Laboral.

El trabajo se estructura en **dos grandes bloques**:

- ✓ **Fundamentación epistemológica:** En esta parte realizaremos un estudio y recopilación de información para poder ampliar el conocimiento sobre el contenido del tema de la negociación colectiva, los convenios colectivos y expedientes de regulación de empleo.

La elección de este tema se debe a que los convenios colectivos son instrumentos muy utilizados por las empresas, de ahí su importancia porque en ellos se van a reflejar los acuerdos suscritos entre patronal y trabajadores/as, para definir cuáles van a ser las condiciones laborales y las obligaciones a las que se comprometen ambos. Respecto a los expedientes de regulación de empleo, es necesario decir que forman parte de la negociación colectiva y que en estos últimos años se han convertido en un instrumento muy utilizado tras los efectos de la crisis económica.

- ✓ **Proyección didáctica del tema:** En este apartado se va a proyectar de forma ordenada, significativa y lógica los conocimientos, las tareas y actividades que se han de realizar para la consecución de unos objetivos. Los contenidos teóricos de la primera parte están en relación con el bloque de contenidos 2 del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral, del ciclo formativo de Grado Medio de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos. La unidad didáctica que voy a desarrollar es la unidad didáctica 10. “Conflicto y negociación”. Los convenios colectivos forman parte de uno de los puntos de esta unidad, en la que analizaremos como actividad de clase el Convenio Colectivo del Aceite de Oliva en relación con el ciclo formativo por el que se va a realizar la programación didáctica.

4. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

4.1. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

Martín, Rodríguez-Sañudo y García (2015) refieren que el primer reconocimiento legal de los sindicatos y las asociaciones profesionales en España fue la Ley general de asociaciones de 1887. Habría que esperar hasta el Decreto-Ley de Organización Corporativa Nacional de 1926 para encontrar una regulación específica.

Con la dictadura del General Primo de Rivera y la II República, se establece un sistema oficializado de fijación de condiciones de trabajo que dejaba escaso margen a la iniciativa negociadora de trabajadores/as y empresarios/as.

El convenio colectivo fue regulado por primera vez en la Ley de Contrato de 1931.

La evolución del Derecho del Trabajo desde los años 30 se caracteriza por tres elementos:

- ✓ La muestra de la negociación colectiva como procedimiento de determinación de las condiciones de trabajo y de decisiones en materia de personal.
- ✓ La importancia de la empresa, consecuencia de ello es el reconocimiento de órganos y medios para la representación de los trabajadores/as.
- ✓ La aparición y desarrollo de normas laborales y supranacionales (Martín et al., 2015).

Desde finales de los 70 se produce una revisión en el ordenamiento laboral para mejorar la creación de empleo y la flexibilidad en las relaciones laborales.

España no ratificó hasta 1977 el Convenio OIT número 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

Se puede afirmar que en España la evolución del ordenamiento laboral está definido por la sucesión de regímenes políticos (Martín et al., 2015)

A continuación, se va a realizar un resumen de lo acontecido en la época franquista y la actual Monarquía parlamentaria en relación con la evolución del Derecho del Trabajo y en concreto con la negociación colectiva.

Las relaciones de trabajo durante la época franquista se caracterizan por la supresión de la libertad sindical y el derecho de huelga. Existen unos organismos corporativos llamados “sindicatos verticales” que estaban bajo la dirección del Estado. Para la regulación de las condiciones de trabajo se usaban normas sectoriales llamadas inicialmente “reglamentaciones de trabajo”, para posteriormente ser nombradas como “ordenanzas laborales”.

Estas disposiciones sectoriales son un nuevo cauce en cuanto a condiciones de trabajo y empleo se refiere.

La regulación legal de la relación individual de trabajo se materializa con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la Ley de Relaciones Laborales de 1976. Esta última

disposición legal supuso una importante reforma en la regulación de trabajo, anticipándose a normas que posteriormente pasarían a formar parte del Estatuto de los Trabajadores e incorporando instituciones al ordenamiento laboral como el Fondo de Garantía Salarial.

En la segunda época del franquismo se produce una primera manifestación de apertura en la negociación colectiva a cargo de representaciones corporativas de trabajadores/as y empresarios/as en el seno de los sindicatos verticales, evolucionando hacia una menor rigidez en el tratamiento de los conflictos colectivos.

Todo esto vino acompañado de un margen de tolerancia en cuanto a actividades sindicales al margen de los sindicatos verticales, que finaliza con el reconocimiento al derecho de huelga limitado en el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo.

A partir de la Constitución de 1978 se produjeron una serie de reformas legislativas, realizándose una reconstrucción del sistema de relaciones laborales.

También hay que tener en cuenta la incorporación del derecho laboral comunitario a partir de la incorporación a la Comunidad Europea de 1986.

Las consecuencias derivadas desde la transición a la democracia, junto con las épocas marcadas por las crisis económicas hicieron que el sistema productivo se fuera adaptando a las transformaciones que en él se fueron produciendo, originándose instituciones y principios de regulación que antes no existían (Martín et al., 2015).

En cuanto al **estado actual de la cuestión**, hay que señalar que las reformas laborales más actuales (2010-2011 y 2012) han intentado dar respuesta a la crisis económica sufrida desde 2008.

Martín et al. (2015) señala que los objetivos serían: alcanzar mayor flexibilidad interna y externa y avanzar en la liberalización de la colocación y del acceso al empleo, otorgando preferencia a la negociación colectiva de empresa.

García (2011) plantea la idea de que hubiera menos convenios colectivos generales a favor de convenios de empresa, coincidiendo con Martín et al. (2015).

Durán (como se citó en García, 2011) entiende que la negociación colectiva es una de las asignaturas pendientes de las reformas laborales. Asegurando que la negociación colectiva constituye una de las fuentes con mayor rigidez de nuestro sistema de relaciones laborales, perjudicando esta cuestión al mercado de trabajo.

Márquez (como se citó en García, 2011) refiere que asistimos a un debate alterado y deformado sobre la reforma de la negociación colectiva debido a que se niega la realidad, asistiendo a una fijación del precio del trabajo condicionado por la existencia de un convenio colectivo. Asegura que la solución sería la eliminación de los convenios colectivos a favor de los convenios de empresa. También afirma que los sindicatos no estén por la labor.

Cruz (como se citó en García, 2011) asegura que no conviene poner del revés todo el modelo que se ha ido consiguiendo durante los últimos 30 años. Afirma que no hay que olvidar los imperativos constitucionales que deben marcar los límites a las propuestas en las reformas.

No hay que olvidar que la negociación colectiva constituye la base central del sistema de relaciones laborales.

4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO

El art. 37.1 de la **Constitución Española** plantea cuatro cuestiones básicas: la naturaleza y el carácter del derecho a la negociación colectiva, la función de garantía del derecho atribuida a la Ley, la identificación de los agentes negociadores y la determinación del contenido de la negociación (Palomeque y Álvarez, 2018).

El derecho a la negociación colectiva no es un derecho fundamental de máximo rango constitucional, pero es un derecho que vincula a todos los poderes públicos tal y como indica el art. 53.1 CE y las normas internacionales reenviadas por el art. 10.2 CE. Por esta razón, la negociación colectiva debe regularse por ley ordinaria (Monereo et al., 2018). Esta Ley no es otra que la Ley del **Estatuto de los trabajadores**, título III, “de la negociación colectiva y de los convenios colectivos”, (arts. 82 a 92 ET). Dicho título ha sufrido en su más de treinta años de vigencia profundas modificaciones para adaptarse a las nuevas realidades, la última del vigente texto refundido del ET en 2015 (RD Legislativo 2015).

La negociación colectiva y el convenio colectivo tienen garantía constitucional (art. 37.1 CE), es decir, el derecho de las partes sociales a negociar colectivamente sin intervención del poder público, que debe respetar el espacio propio que le corresponde a la autonomía colectiva (Monereo et al., 2018).

La titularidad del derecho a la negociación colectiva es contenido esencial de la libertad sindical, por ello el Tribunal Constitucional extiende su protección a la capacidad de negociar de los representantes de los trabajadores/as y empresarios/as (Monereo et al., 2018).

El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo.

Según el art. 82.1 del Estatuto de los Trabajadores:

“Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.

Esta definición ha de completarse haciendo mención a la forma, al objeto y a la eficacia.

En cuanto a la **forma**, según el art. 90.1 ET: “Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse **por escrito**, bajo sanción de nulidad”.

En cuanto al **objeto**, según el art. 82.2 y 85.1 ET:

Art. 82.2 ET: “Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las **condiciones de trabajo y de productividad**. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

Art. 85.1 ET:

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las **condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores** y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 72 previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cuanto a la **eficacia**, según el art. 82.3 ET: “Los convenios colectivos regulados por esta ley **obligan a todos** los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

El convenio colectivo **es un tipo de norma** llamada de forma técnica norma paccionada, característica que no contradice el carácter normativo que posee. El Tribunal Constitucional avala esta tesis normativa, tal y como señala en la STC 177/1988 de 10 de octubre (Monereo et al., 2018).

García, Gago, López y Ruiz (2014) definen convenio colectivo como:

Una fuente especial del Derecho Laboral que no existe en otros sectores del Ordenamiento Jurídico. Se puede definir como un acuerdo escrito, libremente negociado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, para regular las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas. (p. 12)

Podemos concluir que es una **fuerza del Derecho** y se impone a las relaciones de trabajo sin necesitar ayuda de técnicas contractuales ni voluntades individuales (Monereo et al, 2018).

El convenio colectivo cuyo valor normativo lo sitúa en el sistema de fuentes, debe cumplir las normas de mayor jerarquía y debe respetar los derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución.

Además, el convenio colectivo ha dado lugar a la institucionalización jurídica del conflicto colectivo de trabajo por dos razones; la resolución dinámica del mismo y la tendencia a una separación entre conflicto actual y convenio (Monereo et al., 2018).

Los autores Monereo, Molina, Moreno y Vila afirman (2018) “Estamos ante una manifestación cualificada del proceso de <<juridificación>> del conflicto sociolaboral” (p. 202).

4.2.1. LOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

4.2.1.1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

Los convenios colectivos estatutarios **se regulan en el título III del Estatuto de los trabajadores** (arts. 82 a 92), por eso también se llaman de eficacia general.

Los requisitos exigidos para otorgar la eficacia general en la fase previa a la negociación se realizan, a través de una estricta selección de los sujetos legitimados para

negociar (art. 87 ET), y de representaciones de mayoría absoluta en la comisión negociadora. Su fuerza jurídica obliga a todos los trabajadores/as y empresarios/as que están incluidos dentro de su ámbito de aplicación, sin distinguir entre afiliados/as o no afiliados/as a las representaciones profesionales que lo han suscrito y durante todo el tiempo de su vigencia (art. 82.3 ET) (Martín et al.).

4.2.1.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Los convenios colectivos ordinarios, también son llamados de eficacia limitada o extraestatutarios. Están **basados en el art. 37.1 CE**: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”

Este tipo de convenios tienen eficacia jurídica sólo sobre las personas representadas en una negociación colectiva y no siguen las normas y reglas del procedimiento del título III del ET.

Según Monereo et al. (2018) a este tipo de convenios se le aplica la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios y el principio de inderogabilidad por los sujetos destinatarios. A pesar de esto, para la mayoría de la doctrina judicial ordinaria, estos convenios tienen la eficacia jurídica de un contrato. Desde este punto de vista, podemos afirmar que el régimen jurídico actual de los convenios es incompleto e inseguro.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017) afirma que:

La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el Art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa (Arts. 1257 y ss. del Código Civil). Lo que significa que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implantación legal a lo largo del Título III ET, le son de aplicación. (p. 63)

Existen **dos supuestos de negociación colectiva extraestatutaria**:

- a) **Por necesidad** (o por imposibilidad originaria), en el caso de inexistencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario conforme a los Arts. 87 a 89 ET: inexistencia de comité de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales en una negociación colectiva

empresarial o inexistencia de sindicatos y/o de asociaciones empresariales legitimadas en una negociación colectiva supraempresarial o imposibilidad de llegar al acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones en una comisión negociadora válidamente constituida.

- b) **Voluntariamente** (o por imposibilidad sobrevenida), en el caso de existencia de representantes legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, cuando las partes optan por negociar extraestatutariamente, siempre que, en su caso, se hayan respetado los deberes de negociar y de negociar de buena fe en vía estatutaria del Art. 89.1 ET. (p. 64).

4.2.1.3. MODALIDADES ACTUALES DE CONVENIOS COLECTIVOS Y FIGURAS EQUIVALENTES O AFINES

Monereo et al. (2018) señala que el modelo estándar de convenio colectivo, es decir, el estatutario o de eficacia general establece una regulación general y no se trata de un convenio monográfico.

Actualmente hay una red compleja de acuerdos y pactos colectivos no estandarizados. Regulan conflictos puntuales o tratan materias que necesitan regulación específica para su correcta solución (Monereo et al. 2018).

- ✓ Los más habituales en nuestra legislación son los **acuerdos colectivos de empresa**. Tal y como dicen Monereo et al. (2018):

Se trata de acuerdos colectivos que se negocian y aplican en el ámbito empresarial y se pactan entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma. Son acuerdos <<**internos**>> a la unidad empresarial que sirve de marco de referencia. Su eficacia jurídica se aproxima al convenio estatutario <<erga omnes>> (...), pero su objeto es diferente, al ser, normalmente, más específico, o incidente en ciertas materias con carácter coyuntural o excepcional (...); su función también es distinta, porque es ordinario tratan de especificar o concretar o, a veces, desplazar reglas de carácter general cuando no se acomodan a las exigencias de solución de los conflictos de intereses, o, en otro caso, a las necesidades de gestión (reorganización) de la organización productiva.

Por otra parte, su nivel de reglamentación es débil, siendo necesaria la integración, doctrinal y judicial, de su régimen jurídico ante la parquedad de su tratamiento en el sistema legal (...). Pudiera pensarse que su escasa regulación es en sí un criterio de flexibilidad, pero conviene dejar constancia de que ese criterio es generador de un alto nivel de **inseguridad jurídica** respecto a estos

instrumentos colectivos, productos jurídicos de la autonomía colectiva negocial.
(p. 206)

- ✓ También existen los llamados **Acuerdos profesionales de controversias colectivas**.

Estos “acuerdos de paz” tienen una función diferente a la de los convenios colectivos estándar y a los acuerdos a nivel de empresa. El fin de los acuerdos profesionales de controversias colectivas es **poner fin a la medida directa** (p.ej. la huelga) o a la situación de conflicto colectivo en curso.

Los arts. 8 y 24 RDLRT regulan este tipo de acuerdos (Monereo et al., 2018).

- ✓ El art. 8 RDLRT dice que “el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.”

- ✓ El art. 24 RDLRT dice lo siguiente:

En el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo, se prevé que, en la comparecencia de las partes en situación de conflicto, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes; y si hay acuerdo, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Además, el Acuerdo V sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), de 7 de febrero de 2012, establece dos procedimientos para la solución de conflictos: La mediación obligatoria y el arbitraje de sometimiento voluntario. Para que los acuerdos negociados en circunstancias de mediación o arbitraje tengan eficacia frente a terceros deben concurrir los requisitos previstos en los arts. 87, 88, 89.3 y 91 ET, y 154 y 156 LJS. El art. 11 del ASAC V dice que en caso contrario los compromisos acordados sólo tendrán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente (Monereo et al., 2018).

4.2.2. LOS ACUERDOS MARCO

La Ley ha permitido expresamente a las partes que acuerden la estructura de la negociación a través de los *Acuerdos Marco* o *Convenios para convenir*.

Están regulados en el art. 83.2 y 3 ET. Son aquellos celebrados entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales. Están destinados a dirigir la futura negociación colectiva, trazando la trayectoria en la que ha de llevarse a cabo (Monereo et al., 2018).

El art. 83.2 ET establece que:

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

De la regulación de los Acuerdos Interprofesionales o Acuerdo Marco se derivan dos consecuencias:

- 1- La posibilidad de establecer límites a la autonomía de las partes en la negociación.
- 2- La ordenación de la estructura de la negociación colectiva mediante este tipo de acuerdo supone una tendencia hacia el modelo centralizado, favoreciendo unidades de negociación amplias, limitando las posibilidades de negociación a niveles reducidos (Monereo et al., 2018).

La reforma laboral de 2011 tuvo como objetivo en este tema, favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, intentando conseguir el equilibrio entre centralización y descentralización.

Sin embargo, tras la reforma laboral de 2012 se ha limitado su función, dando prioridad al convenio de empresa y que no podrá verse limitado por un Acuerdo Marco (Monereo et al., 2018).

4.2.3. EL ÁMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.2.3.1 LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Las **unidades de negociación** son el conjunto de relaciones de trabajo, que ya existían con anterioridad al convenio colectivo. Las partes lo delimitan como ámbito en el cual se van a regular las condiciones de trabajo y que constituirá su ámbito de aplicación (Monereo et al., 2018).

El Tribunal Constitucional (STC 17/1986) declaró que la cuestión de la determinación del ámbito funcional del convenio corresponde exclusivamente a las

partes de la negociación sin intervención de autoridades administrativas, autonómicas o estatales, puesto que atentaría contra el derecho constitucional a la negociación colectiva recogido en el art. 37.1 CE (Monereo et al., 2018).

La conjugación entre los ámbitos funcional, territorial y personal delimita la unidad de contratación:

- ✓ El **ámbito territorial** especifica cuál es el espacio geográfico o espacial en el que se aplicará el convenio. Puede ser de ámbito local, comarcal, provincial, interprovincial, autonómico o estatal. También se admite el ámbito internacional y comunitario, estando obligado a su respectiva regulación específica.

Unidades de negociación

Conjunto de relaciones de trabajo, que ya existían con anterioridad al convenio colectivo. Las partes lo delimitan como ámbito en el cual se van a regular las condiciones de trabajo y que constituirá su ámbito de aplicación.

- ✓ El **ámbito funcional** delimita los sectores, sector o rama de actividad, grupo de empresas, empresa o ámbito inferior a los que se debe aplicar el convenio. Incluso puede referirse a una cierta categoría de personas o a un grupo específico; son los denominados “Convenios franja”. El ámbito inferior a la empresa puede ser una unidad vertical referida a departamento, sección o centro de trabajo o unidad horizontal referida a un grupo de trabajadores/as o convenios franja.
- ✓ El **ámbito personal** es aquel que alude a las clases o categorías de trabajadores/as, grupos o categorías profesionales a los que se aplica, o en su caso no se aplica el convenio colectivo. La jurisprudencia constitucional y ordinaria señala que el criterio de selección del ámbito personal no sea discriminatorio (Monereo et al., 2018).

El **principio de libertad** de la determinación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos regulados en el art. 83.1 ET no es total. Hay varios **límites**, tal como indican Monereo et al. (2018):

1. Ninguna de las partes puede negociar fuera de su ámbito territorial y funcional. Tal y como indica el art. 87 ET, las partes no podrán optar por una unidad de negociación en la que no reúnan, además de la capacidad necesaria, los requisitos de legitimación exigidos legalmente.
2. El art. 84 ET prohíbe la concurrencia de convenios y la limitación de las partes que no podrán elegir una unidad de negociación que ya esté afectada por un convenio colectivo vigente de distinto ámbito.

3. El carácter objetivo que debe tener una unidad de negociación. La STS de 30 de diciembre de 2015 señala:

El principio de libertad de las partes para determinar la unidad de negociación no es absoluto, sino que está sometido a determinadas limitaciones, entre ellas las que pueden surgir de la articulación que prevé el art. 83.2 ET y de las reglas imperativas sobre legitimación del art. 87 del mismo texto legal. Hay otra limitación que deriva de la necesidad (...) de que el ámbito de un convenio colectivo de eficacia general se defina de acuerdo con criterios objetivos que permitan establecer con claridad y estabilidad el conjunto de las relaciones laborales reguladas por el convenio y su correspondencia con los niveles de representatividad elegidos.

4. El art. 83.2 ET puede suponer una limitación respecto a la libertad de elección de la unidad de negociación:

Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

4.2.3.2. LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

La ordenación de los convenios colectivos se rige por el **principio de autonomía de la voluntad** de los que los acuerdan, incluido su ámbito. No existe el principio de jerarquía. Esto da lugar a una complejidad a la hora de saber cuál resulta aplicable en cada caso (Monereo et al., 2018).

Basándose en la libertad de fijación de ámbitos es posible que dos o más convenios colectivos concurren a la hora de regular un conjunto concreto de relaciones laborales, es decir, la coincidencia de sus respectivos ámbitos de vigencia territorial, funcional, personal y temporal (Monereo et al., 2018).

La regla general de concurrencia, regulada en el art. 84.1 ET establece que un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en un convenio de ámbito distinto (Palomeque y Álvarez, 2018).

Esta regla general tiene carácter imperativo, excepto para los convenios o acuerdos marco (interprofesionales o de ámbito sectorial) del art. 83.2 ET, pudiéndose pactar válidamente para el ámbito y por el tiempo de vigencia previstos en dichos convenios o acuerdos (Martín et al., 2015).

También hay **supuestos especiales de concurrencia** en el apartado segundo, tercero y cuarto del art. 84 ET.

Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La **regulación de las condiciones** establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes **materias**: **a)** La **cuantía** del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. **b)** El abono o la compensación de las **horas extraordinarias** y la retribución específica del trabajo a turnos. **c)** El **horario** y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. **d)** La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de **clasificación profesional** de los trabajadores. **e)** La adaptación de los aspectos de las **modalidades de contratación** que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. **f)** Las medidas para favorecer la **conciliación** entre la vida laboral, familiar y personal. **g)** Aquellas **otras** que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, **negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal**

siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán **materias no negociables** en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

4.2.4. LOS SUJETOS DEL CONVENIO COLECTIVO Y LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

La negociación colectiva se establece entre el empresario/a o una o varias organizaciones de empresarios/as y un sujeto organizado que represente a los trabajadores/as.

Palomeque y Álvarez (2018) señalan que “en la configuración del poder colectivo de los trabajadores radica la auténtica dificultad para determinar quiénes pueden ser partes de un convenio colectivo” (p. 207).

Desde el punto de vista de los trabajadores/as son los sindicatos, puesto que negociar colectivamente las condiciones de trabajo forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE y 2.2, d y 8.2, b, LOLS). Serán también agentes negociadores la denominada representación unitaria: delegados/as de personal y comités de empresa (Palomeque y Álvarez, 2018).

Desde el punto de vista de los empresarios/as, serán sujetos negociadores, el titular de la empresa y las asociaciones empresariales que cumplan los requisitos del art. 87 ET.

La legitimación plena se alcanza cuando queda válidamente constituida la comisión negociadora del convenio, que en definitiva es quien negocia el convenio. La comisión negociadora aparece regulada en el art. 88 ET (Palomeque y Álvarez, 2018).

Según el ámbito del convenio la norma exige el cumplimiento de una serie de requisitos:

Convenios de empresa o ámbito inferior

La legitimación para negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior corresponde:

De una parte, el empresario/a o persona que apodere expresamente a tal fin.

Del lado de los trabajadores/as, el comité de empresa, los /las delegados/as de personal, o a las secciones sindicales en la empresa si las hubiere (art. 87.1 ET).

En las empresas con un único centro el art. 87 ET, da prioridad a las secciones sindicales. El derecho de participación de éstas es proporcional a su representatividad, teniendo en cuenta el número de representantes elegidos y no al número de trabajadores/as (SAN 230/20133 de 17 diciembre) (FIDE, 2018).

Si no existieran las secciones sindicales, la legitimación correspondería al comité de empresa o al delegado/a de personal.

En el caso de una empresa con más de un centro, están legitimadas las secciones sindicales. En su defecto, la representación corresponderá al comité intercentros, y si tampoco existiera éste, a los representantes unitarios de todos y cada uno de los centros de forma proporcional al número de trabajadores/as. En el caso de que alguno de los centros, no contase con representación unitaria, no se podría negociar por vulnerar el principio de correspondencia (STS 20 de mayo, 2015) (FIDE, 2018).

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores/as de la empresa es necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En los demás convenios es necesario que los trabajadores/as incluidos/as en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso de designación de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito, a efectos de negociación.

Para la validez de este acuerdo se requiere voto personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores/as (art. 80 ET).

Las secciones sindicales pueden promover convenios en el ámbito de toda la empresa o en un ámbito inferior y además dicho convenio se puede referir a un centro de trabajo o más, o a una “franja” o grupo profesional específico. En cada caso el ET requiere una representación distinta (Palomeque y Álvarez, 2018).

Convenios de ámbito superior a la empresa

Este tipo de convenios pueden ser de **tres tipos**: provincial, comarcal o nacional.

Por *la empresa* están legitimadas las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios/as y ocupen como mínimo, ese mismo porcentaje de trabajadores/as (art. 87.3 ET).

En los convenios colectivos de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de los empresarios/as y trabajadores/as afectados/as por el convenio en el ámbito de la comunidad, siempre que no estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

El art. 87.5 ET señala que toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Por los **trabajadores/as** están legitimados:

Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal¹.

En sus respectivos ámbitos, los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federaciones o confederaciones a una organización sindical que tenga la consideración de más representativa a nivel estatal, incluso cuando su implantación no alcance el 10%.

Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial².

En sus respectivos ámbitos, los sindicatos o entes sindicales, incluso cuando su implantación, que debe darse, no alcance al 10%, estén afiliados, federados o confederados con una organización sindical que tenga la consideración más representativa a nivel de Comunidad Autónoma.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal en el ámbito funcional y geográfico a que se refiera el convenio (art. 87.1, c, ET).

Palomeque y Álvarez (2018) señalan “como nuevo requisito legal, es preciso sentar a negociar sólo a un número determinado para hacer posible el diálogo” (p. 211). Este requisito viene recogido en el art. 88.4 ET.

En los convenios de ámbito estatal también están legitimados para negociar los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del 15% de los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal afectados

¹ Según el art. 6 LOLS tienen consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal los que en dicho ámbito han obtenido más del 10% del total de delegados/as de personal y de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de la Administración Pública.

² Según el art. 7 LOLS tienen esta consideración los sindicatos más de dicho ámbito que en el mismo hayan obtenido al menos el 15% del total de delegados/as de personal y miembros de los comités de empresas y órganos correspondientes a las Administraciones Públicas siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones de ámbito estatal.

por el convenio, y siempre que no estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

4.2.5. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN

La **adhesión** y la **extensión** del convenio colectivo son dos procedimientos que el sistema legal admite, cuyo objeto es la ampliación de lo inicialmente pactado.

La diferencia entre ambos es que la adhesión es una manifestación de la autonomía colectiva y la extensión implica una intervención del Estado.

“En la adhesión, las partes legitimadas podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro” como indica el art. 92.1 ET.

El art. 92.1 ET indica que la **finalidad del acto de adhesión** atiende al principio de economía tanto en la reducción de esfuerzos y costes económicos, como en el alivio de los conflictos derivados del proceso negociador

El **resultado del acuerdo de adhesión** es la ampliación de su ámbito territorial y funcional. Es una técnica alternativa y se produce en casos de debilidad de autonomía colectiva negocial.

El acuerdo de adhesión debe cumplir los siguientes **requisitos legales** (Monereo et al., 2018):

- ✓ Sujetos legitimados para negociar (arts. 87 y 88 ET).
- ✓ Cumplir con la regla de no concurrencia entre convenios (art. 84 ET).
- ✓ Operar en la totalidad del convenio en vigor.

En cuanto a su **formalización y procedimiento** (art. 92.1 ET), ha de realizarse por **escrito** (art. 90.1 ET) y tendrá los mismos efectos que un convenio estatutario tanto a nivel normativo como personal. Debe ser comunicado a la autoridad laboral competente a efectos de registro (Monereo et al., 2018).

El acuerdo de adhesión podrá impugnarse judicialmente según lo previsto en el art. 90.5 ET y en los arts. 163 y ss. LRJS (Monereo et al., 2018).

La **extensión** de un convenio colectivo se produce debido a la ausencia de partes legitimadas para celebrar un convenio colectivo estatutario, de ahí su carácter excepcional y subsidiario. El ámbito sería una pluralidad de empresas y trabajadores o un sector o subsector de actividad (Monereo et al., 2018).

La **finalidad de los actos administrativos de extensión** es la cobertura de vacíos de regulación en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo dentro de un determinado sector (Monereo et al., 2018).

Este acto no crea una norma nueva, su función es declarar aplicable una ya existente, que anteriormente no lo era.

La decisión de extensión se inicia a instancia de parte y están capacitados/as quienes se encuentren legitimados/as para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 y 87.3 ET. Su duración no podrá exceder de tres meses, teniendo como consecuencia la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud (Monereo et al., 2018).

Es competente para resolver sobre la extensión el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas en el caso de no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial.

El Real Decreto 718/2005 en su art. 11 tiene en cuenta **posibles situaciones** que se pueden dar con posterioridad (Monereo et al., 2018):

- ✓ La modificación o desaparición de las circunstancias que dieron lugar a la extensión.
- ✓ La finalización de la vigencia inicial de un convenio colectivo que fue objeto de extensión.

Esto quiere decir que si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que motivaron en su momento la extensión, las partes afectadas podría promover la negociación de un convenio colectivo propio. Por otra parte, si las partes conociesen un convenio que se adaptara mejor a su ámbito, podrán solicitar al órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro, iniciándose de nuevo el procedimiento de extensión (Monereo et al., 2018).

4.2.6. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

El proceso negociador es, en sí mismo libre, pero la iniciación, la mayoría para adoptar acuerdos y la constancia por escrito son elementos básicos de seguridad jurídica de los que el Estatuto de los trabajadores se encarga.

Consta de varias **etapas**:

En primer lugar, la iniciativa; el art. 89 ET dispone que la iniciativa para la negociación de un convenio colectivo corresponde a cualquiera de las partes legitimadas para negociar.

La parte que promueve la negociación comunicará formalmente a la otra parte negociadora su iniciativa mediante un escrito, en el que debe constar la acreditación de su legitimación para ser parte, la expresión del ámbito funcional y territorial al que la negociación ha de limitarse y las materias que vayan a ser objeto de la negociación.

De la comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

La parte receptora de la comunicación queda obligada a constituir, junto con la promotora, la oportuna comisión negociadora, así como a negociar ambas partes bajo el principio de la buena fe. La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, por escrito y cuando se den los siguientes **motivos** (art. 89 ET):

- ✓ Cuando se trate de revisar un convenio que todavía no ha vencido.
- ✓ Cuando exista una causa legal o convencionalmente establecida como; la falta de representatividad de quien la formula, la existencia de vicios formales o de fondo en la comunicación de la iniciativa.
- ✓ La propuesta de negociación sobre propuestas extralaborales.
- ✓ La existencia de un convenio anterior no denunciado pese a su vencimiento.

En segundo lugar, la constitución de una **comisión negociadora** (art. 88 ET); en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación proponiendo la negociación, la parte receptora deberá responder a la propuesta y si está conforme, se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes pueden establecer un plan o calendario de negociación. La estructura de la comisión es paritaria correspondiendo la designación de sus componentes a las partes negociadoras.

En los convenios de ámbito de empresa o inferior ninguna de las partes superará el número de doce miembros, mientras que en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no puede exceder de quince miembros.

Los componentes de la comisión pueden designar de mutuo acuerdo, un presidente/a de la misma, que intervendrá con voz, pero sin voto. Si se opta por la no elección de presidente/a, las partes deben consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Las partes negociadoras atendiendo al principio de buena fe, deben de esforzarse por llegar a un acuerdo.

Los acuerdos de la comisión requieren el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones negociadoras. Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

En tercer lugar, el registro del convenio colectivo (art. 90.2 ET); los convenios colectivos deben ser presentados ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de quince días a contar desde el momento de la firma.

La **autoridad laboral** competente para el registro de los convenios es la siguiente:

- ✓ Cuando el convenio sea de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, la Dirección General de Trabajo.
- ✓ Cuando el ámbito geográfico sea igual o inferior al de la Comunidad Autónoma y ésta cuenta con competencias en esta materia, la propia administración laboral autonómica.

La **autoridad laboral** competente para el registro de los convenios es la siguiente:

- ✓ Cuando el convenio sea de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, la Dirección General de Empleo.
- ✓ Cuando el ámbito geográfico sea igual o inferior al de la Comunidad Autónoma y ésta cuenta con competencias en esta materia, la propia administración laboral autonómica.

La **solicitud de inscripción** refiere García (2011), se hace a través de vía telemática, debe tener todos los datos relativos a las partes firmantes, fecha de la firma y todo lo relativo al ámbito personal, funcional, territorial y temporal. También deben presentarse mediante medios electrónicos la siguiente documentación:

- ✓ Texto original del convenio, acuerdo o comunicación firmado de los/las componentes de la comisión negociadora.
- ✓ Actas de las distintas sesiones celebradas, con expresión de las partes que las suscriben.
- ✓ Complimentación de los datos estadísticos recogidos en los modelos oficiales.

La autoridad competente puede solicitar vía telemática en un plazo de diez días hábiles al solicitante, que subsane la falta o acompañar los documentos necesarios en caso de no cumplir los requisitos necesarios.

El convenio colectivo una vez **registrado**, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación para su depósito. En el plazo máximo de diez días

desde la presentación del convenio en el registro la autoridad laboral, dispondrá su publicación obligatoria y gratuita el Boletín Oficial del Estado, Comunidad Autónoma o provincia a que corresponda el convenio (art. 90.3 ET).

El convenio colectivo **entrará en vigor** en la fecha en que acuerden las partes (art. 90.4 ET), que puede coincidir o no con su publicación.

4.2.7. CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

El **contenido del convenio colectivo** se puede definir como el conjunto de cláusulas acordadas por los sujetos negociadores, que regulan las relaciones de trabajo de un determinado ámbito. Está regulado en el art. 85 ET.

En relación con el contenido, existen tres elementos fundamentales: el contenido normativo, obligacional y mínimo (Monereo et al., 2018).

Monereo et al. afirma que:

El contenido normativo es el que se refiere a la fijación de las normas sobre condiciones de trabajo, acción asistencial y derechos colectivos, y asimismo las reglas que delimitan los ámbitos del convenio y las normas orgánicas que configuran las estructuras estables para la gestión del convenio colectivo. (p. 238)

Los convenios pueden regular en materia de carácter económico, laboral, sindical y cualquier materia que afecte a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y de sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales. También pueden establecer los procedimientos para resolver las dificultades que surjan durante los períodos de consulta en los supuestos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y expedientes de regulación de empleo (arts. 40,41,47 y 51 ET).

El **contenido obligacional** se refiere al total de obligaciones de las que las partes negociadoras se responsabilizan con eficacia jurídica.

El art. 82.2 ET señala que mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente los/las trabajadores/as y empresarios/as regulan las condiciones de trabajo, productividad y paz laboral a través de las obligaciones que se pacten, teniendo éstas fuerza vinculante.

El **contenido mínimo** que deberá tener un convenio colectivo, está recogido en el art. 85.3 ET y es el siguiente:

- ✓ La determinación de las partes que lo componen.
- ✓ Determinación de los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

- ✓ Procedimientos de solución de discrepancias de la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el art. 82.3 ET.
- ✓ La forma y condiciones de denuncia del convenio.
- ✓ La designación para una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

El ámbito de libertad de contenido tiene el límite del respeto a la Constitución y a las leyes (art. 85 ET).

4.2.8. APLICACIÓN, INTERPRETACIÓN E IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

4.2.8.1.- EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El art. 82.3 ET establece, en relación con el art. 37 CE, que los convenios regulados por esta Ley obligan a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as incluidos/as dentro de su ámbito y durante todo el tiempo de su vigencia (Palomeque y Álvarez, 2018).

De la garantía de la fuerza vinculante de los convenios se deduce tal y como refiere (Palomeque y Álvarez, 2018):

- a) La regulación de la concurrencia (art. 84.1 ET)
- b) Las normas que rigen la sucesión de convenios (art. 86.4 ET)
- c) Las normas que rigen la ultraactividad (art. 86.3 ET)

La excepción a la fuerza vinculante de los convenios colectivos es la **inaplicación de los convenios**:

La reforma laboral llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha llegado más lejos, regulando en este mismo artículo (82.3 ET) la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo en materias para la determinación de las condiciones de trabajo (Monereo et al., 2018).

La **función de la inaplicación del convenio** tiene como finalidad el acondicionamiento de las principales condiciones de trabajo a la situación específica de la empresa. Para la puesta en marcha de esta cláusula flexibilizadora debe haber *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción* (Monereo et al., 2018).

Las materias a las que podrá hacer referencia la inaplicación del convenio son las siguientes:

Ilustración 1. Materias previstas en la inaplicación del convenio.



Fuente: elaboración propia a partir de Monereo et al. (2018).

La inaplicación del convenio colectivo se realizará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados/as conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET y previo período de consultas según lo previsto en el art. 41.4 ET.

Una vez terminado el período de consultas, el acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo se debe notificar a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

Si en el período de consultas no se llegara a acuerdo ni se solucionasen las diferencias, las partes podrían someter la solución de las mismas a la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. Hay que comunicar a la autoridad laboral a efectos de depósito el resultado de dichos procedimientos con lo que se haya terminado la inaplicación de las condiciones de trabajo (Monereo et al., 2018).

4.2.8.2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Las partes tienen plena libertad para fijar el ámbito temporal de un convenio. Tal y como indica el art. 90.4 ET “el convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes” y fijarán también el final según el art. 86.1 ET.

Además, las partes también pueden determinar la eficacia retroactiva de todo o alguna parte del convenio (STS 23.11.1992, A. 8828 y 31.10.2005, A. 8177) (Palomeque y Álvarez, 2018).

Durante la vigencia de un convenio, los legitimados, lo hayan pactado o no previamente, podrán negociar su revisión en cualquier momento (art. 86.1 ET).

Cuando llega el final, las partes pueden tomar **dos posiciones**: denunciar o no el convenio.

- ✓ Si **no** hay **denuncia** expresa, el convenio se prorrogará de año en año, salvo que las partes hayan acordado una mayor o menor duración de la prórroga (art. 86.2 ET).
- ✓ La **denuncia** sólo podrá efectuarse válidamente al término de cada período, de ahí la importancia de pactar con claridad y cumplir la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia (art. 85.3, d, ET) (Palomeque y Álvarez, 2018).

La vigencia de lo pactado puede no acabar en la fecha de finalización prevista debido a dos supuestos (Palomeque y Álvarez, 2018):

- ✓ La ultraactividad del convenio, es decir, la permanencia del contenido del convenio durante el tiempo que dure la negociación, entre la denuncia y el nuevo convenio (art. 86.3 ET).
- ✓ La sucesión de convenios: la regla general es que el convenio posterior deroga al anterior (art. 86.4 ET y STS 21. 2. 2000, A. 2052).

4.2.8.3.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

La aplicación e interpretación de los conflictos colectivos **corresponde**, con carácter general, **a la Jurisdicción de lo Social** (arts. 91 ET; 153 y 163 LJS) (Palomeque y Álvarez, 2018).

Hay que tener en cuenta a la hora de la interpretación, que el convenio colectivo tiene una parte obligacional y otra normativa. En la parte obligacional corresponderían las reglas contractuales y en la parte normativa las de interpretación legal (Palomeque y Álvarez, 2018).

El conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos se resolverá por la **jurisdicción laboral** (art. 91.1 ET), con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias.

También a través de la negociación colectiva, convenios y acuerdos, pueden establecerse procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de controversias en la aplicación e interpretación de los convenios.

Dentro del contenido mínimo de los convenios colectivos, se ha de designar preceptivamente una **comisión paritaria** (art. 91.3 ET) de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas. Generalmente las funciones que se le atribuyen a las comisiones paritarias suelen ser de vigilancia y control del cumplimiento e interpretación de las normas del convenio colectivo, por eso es frecuente que sus miembros sean designados de entre los componentes de la comisión negociadora.

La jurisprudencia ha establecido que no es obligatorio el sometimiento previo de una cuestión a la comisión paritaria antes de promover una contienda judicial cuando así no se haya establecido expresamente con carácter obligatorio en el propio convenio. Los acuerdos interpretativos de la comisión paritaria no vinculan al órgano judicial puesto que carece del poder normativo que es propio de la comisión negociadora.

Respecto a la **mediación** y al **arbitraje**, hay que decir que el acuerdo logrado a través de estos procedimientos tendrá la eficacia jurídica y la tramitación de los convenios colectivos (91.4 ET).

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Cabe el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto.

4.2.9- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Uno de los temas vinculados con la negociación colectiva es, sin duda, el despido colectivo o también conocido como **ERE**. Los expedientes de regulación de empleo (ERES) se han convertido en un término de actualidad en la última década.

Según el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) “Un ERE es un mecanismo laboral especial dirigido a las empresas en crisis que les permiten una reducción de trabajadores.”

Según Godino (2016) el despido colectivo es muy importante en el actual ámbito del ordenamiento jurídico laboral puesto que se entrelazan aspectos del derecho individual del trabajo junto con elementos ligados al ámbito colectivo.

Los ERES se llevan a cabo cuando el despido se debe a causas económicas, técnicas, organizativas o de fuerza mayor.

Tabla 2. Causas ERE.

Económicas
Quando de los resultados de la empresa se derive una situación económica negativa . La ley establece tres supuestos: existencia de pérdidas actuales, existencia de pérdidas previstas y caída del nivel de ingresos durante tres trimestres en comparación con los del ejercicio anterior. Estas circunstancias no son las únicas, pero corresponde a la empresa acreditar que una que no esté prevista justifica la existencia de despidos (SAN 18 de noviembre de 2013). Si la empresa pertenece a un grupo de empresas a efectos laborales (en el que existe una apariencia externa común, movilidad de trabajadores/as, caja única y unidad de dirección) las causas económicas deben referirse al conjunto del grupo empresarial, que es el ámbito en el que se debe negociar (STS de 27 de mayo de 2013, SAN 25 de febrero de 2013).
Productivas
Quando existan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa quiera colocar en el mercado. Se ha interpretado jurisprudencialmente como una caída de actividad. Supone causa productiva la pérdida de un cliente (STSJ Galicia de 19 de julio de 2012), pero no si se compensa con la captación de otros (SAN de 21 de noviembre de 2012).
Organizativas
Quando existan cambios en los sistemas y medios de organización del trabajo de la plantilla. Se ha considerado que la necesidad de contratar a trabajadores/as de categorías inferiores que los despidos constituye causa organizativa (SAN de 21 de noviembre de 2012), pero otras sentencias lo han negado, por cuanto los trabajadores podrían asumir tareas inferiores (STSJ Madrid de 11 de julio de 2012).
Técnicas
Quando concurren cambios en los instrumentos o medios de producción .

Fuente: elaboración propia a partir de CGT (2017).

Según la revista OCU (2013), existen 3 tipos:

- ✓ **De extinción** o también llamado **despido colectivo**: es aquel en el que se produce el fin de la relación laboral entre la empresa y parte de los trabajadores/as.
Los derechos de los trabajadores/as se pactan entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
Si no existe acuerdo nos corresponderá la indemnización del despido por causas objetivas, es decir, 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades y cobraremos la prestación por desempleo que nos corresponda.
En el caso de que la empresa no pueda hacerse cargo del pago de la indemnización se hará cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
De los tres tipos de despido colectivo éste es el más desfavorable para los trabajadores/as, puesto que el trabajo se pierde definitivamente.
- ✓ **De suspensión** o también conocido como **ERTE** (expediente de regulación temporal de empleo), en el que los trabajadores/as dejan de trabajar durante un tiempo determinado. En este tipo de despido el trabajador/a se va, pero no definitivamente. Se caracteriza por no haber salario, aunque se mantiene la cotización del trabajador/a en la Seguridad Social.
- ✓ **De reducción de jornada**: es aquel en el que se reduce el horario de la jornada laboral, trabajando menos horas. Para contrarrestar la pérdida de parte del salario se puede solicitar la prestación por desempleo. Además, se mantiene la cotización a la Seguridad Social de la jornada laboral completa.

Los ERE y los ERTE tienen su **base legal** según el sindicato CGT (2013) en lo siguiente:

1- La **Constitución Española** como concreción de los límites al legislador ordinario y la cláusula de Estado Social. Existen claros **límites** a la actuación legislativa, por ejemplo:

- ✓ *Cláusulas de Ultraactividad*: la fuerza normativa del convenio.
- ✓ *El derecho al trabajo*: elemento principal en la protección de los derechos laborales y exige una protección suficiente contra el despido injusto.

2- La eficacia de los **principios rectores de la política social y económica**:

El art. 40.1 CE obliga a una política orientada al pleno empleo y el art. 40.2 establece la obligación de los poderes públicos de fomentar unas políticas que garantice la formación y readaptación profesional, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y de garantizar el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas. El art. 41 CE seguridad social, prestaciones de desempleo...el art. 50 CE pensiones adecuadas y suficientes....

3-La Ley 3/2012 y el Reglamento 1483/2012 de los Despidos Colectivos, suspensiones de contratos, reducción de jornada, movilidad geográfica, modificación sustancial e inaplicación de convenio.

4-Directiva Comunitaria 1998/59/CE y Reglamento 1483/2012 que establecen los requisitos en procedimientos suspensivos, despidos colectivos...

5- Carta Social Europea.

6- Convenio 158 OIT.

PERÍODO DE CONSULTAS

Inicio del período de consultas

En esta etapa se prepara la documentación común para todos los procedimientos del Reglamento 1483/2012, que debe incluir lo siguiente:

- ✓ Causas.
- ✓ Número y clasificación de los trabajadores/as afectados/as.
- ✓ Número y clasificación profesional de los empleados/as habituales en la empresa en el último año.
- ✓ Período previsto para la realización de las medidas que hay que adoptar, es decir, despidos, reducción de jornada...
- ✓ Criterios de selección.
- ✓ Memoria explicativa que debe incluir causas, relación de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, además de toda la información necesaria para acreditar las causas.

Documentación específica (art. 51 ET)

Según el art. 4 del Reglamento 1483/2012 debe incluir los siguientes requisitos cuando la **causa** sea **económica**:

- ✓ Memoria explicativa en la que se debe justificar la causa.
- ✓ En dicha memoria debe estar identificada la relación de funcionalidad entre las causas y la pérdida de eficacia económica de los contratos.
- ✓ Cuentas anuales auditadas.
- ✓ En los supuestos de pérdidas previsibles se acompañará Informe Técnico, en el que se debe acreditar la concurrencia de causas mediante los medios de los arts. 4 y 5 del Reglamento.

Cuando las **causas** sean **técnicas, organizativas o de producción**, se debe presentar:

- ✓ Memoria explicativa de las causas, en la que se debe identificar la relación de funcionalidad entre las causas y la pérdida de eficacia de los contratos, mediante técnicas de ponderación como son la razonabilidad y proporcionalidad de la medida (SAN 21/11/2012).
- ✓ Informe técnico, cuya finalidad es acreditar la concurrencia de la causa y su relación de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad (SAN 24/10/2012).

Proceso negociador

El **período** será de **30 días** para los despidos colectivos. En empresas de menos de 50 trabajadores/as será de **15 días** para los procedimientos previstos en los arts. 40, 41, 47 y 82.3 ET.

Es **obligatorio fijar un calendario** con fechas de reuniones. De cada reunión es muy importante realizar un Acta, que debe ser firmada por todos los miembros.

Las partes pueden solicitar la **mediación de la Inspección de Trabajo**, previa comunicación a la Autoridad laboral.

Las partes negociadoras pueden delegar un **árbitro**, cuyo laudo tendrá la misma eficacia que el Acuerdo en período de consultas y podrá impugnarse conforme al art. 91.2 ET.

Informe de la Inspección de trabajo

La Inspección de Trabajo (IT) tiene un **plazo de 15 días** para emitir un informe desde el inicio del período de consultas.

La **IT** tiene la **obligación** de ver el grado de cumplimiento de los arts. 2 y 3 del Reglamento 1483/2012, relativos a la comunidad empresarial y la documentación común a los procedimientos de despidos colectivos y especialmente el cumplimiento de los arts. 4 (causas económicas) y 5 (causas técnicas, organizativas y productivas).

El informe de la IT es muy importante. Está obligada a examinar si durante el período de consultas ha existido verdadera negociación, si ésta ha sido de buena fe y si concurren los supuestos de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Impugnación

Los acuerdos en los procedimientos de despido colectivo podrán impugnarse por el procedimiento del art. 124 LRJS.

Si se resolvió por el laudo arbitral, debe impugnarse por el procedimiento y por las causas previstas en el art. 91.2 ET.

Los no acuerdos en los procedimientos de despido colectivo podrán impugnarse colectivamente y de manera individual.

La reforma laboral de 2012

Según Mercader (2013) la **Ley 3/2012**, supone un cambio para los despidos colectivos porque establece una definición novedosa, amplia y flexible de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que coincide en la opinión con Sáez (2015).

Esta autora señala que **los cambios en el régimen jurídico** del despido colectivo también **han afectado a la definición de las causas técnicas, organizativas y de producción**, permitiendo al empresario despedir de manera más fácil. También se refiere a la supresión de la autorización administrativa como al tránsito desde un procedimiento administrativo a un procedimiento privado de consultas y negociación.

La reforma laboral de 2012 ha suscitado **inseguridad jurídica** en materia de despidos colectivos tal y como señala Pascual (2012) (ver anexo 2), en su artículo, donde comenta que un grupo de abogados laboristas de gran prestigio, coincide en que “las empresas que plantean ERE y sus representantes legales se están encontrando con dos grandes problemas en el caso de que sus trabajadores impugnen colectivamente los despidos” debido en primer lugar, a que la mayoría de las sentencias que anulan un ERE es a causa de defectos formales en la documentación o mala fe en la negociación por parte de la empresa y en segundo lugar, la cuestión de si los jueces deben juzgar o no la proporcionalidad de los despidos.

Tras la última reforma laboral, la figura de la **autoridad laboral** desapareció. Ésta era la encargada de solucionar los aspectos formales a lo largo del proceso del expediente de regulación de empleo (Pascual, 2012).

Es ahora la **Inspección de Trabajo** la encargada de tutelar la negociación colectiva entre empresas y trabajadores/as con el objetivo de mantener la buena fe en dicha negociación.

Muchas empresas aprovecharon las circunstancias de la crisis desde 2008 en adelante para acogerse a un ERE y así reducir plantillas y gastos, tal como nos indica este ejemplo:

Según CGT (2013) en la Sentencia 542/12 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del despido colectivo (declarado como nulo) de la empresa “Global Sales Solutions SL” dice:

Los expedientes de regulación de empleo son un **coste social para ayudar a empresas en crisis** o con dificultades de productividad que afectan de forma real y objetiva a su supervivencia, permitiendo y facilitando tras la aplicación de esa medida extraordinaria su pervivencia en el mercado como garantía de generación de empleo y de riqueza futura para la sociedad en su conjunto. **No son ni deben de ser un medio de destrucción de trabajo para generar más riqueza y beneficio al empresario** que no está en crisis ni tiene dificultades reales acreditadas y objetivas, pues ello perjudica no solo a los trabajadores/as y a la sociedad, sino al resto del tejido empresarial realmente necesitado de acudir a medidas de crisis de tan alto impacto humano y social. (p. 26)

Se debe tener en cuenta el papel del sindicato respecto a una situación de negociación colectiva en un despido colectivo.

Según Comisiones Obreras “El papel del sindicato en un expediente de regulación de empleo” explica la función tan importante que desempeña el sindicato a la hora de asesorar de forma jurídica, económica y sindical a los trabajadores/as afectados por un ERE puesto que es un procedimiento complejo que necesita la ayuda de especialistas. Una tramitación defectuosa puede traer consecuencias muy negativas tanto a las empresas como a los trabajadores/as.

Aunque por otra parte la Expansión (2015) argumenta que los sindicatos se lucran de los ERE a costa de los trabajadores. La asesoría jurídica del sindicato cobra entre 100 y 400 € por los servicios a los empleados de las empresas afectadas por un ERE. Además, obtiene un porcentaje entre 10% y 15% de la indemnización por encima de los veinte días por año trabajado (ver anexo 2).

4.2.9.1.- EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Para la elaboración de este punto hemos utilizado los datos estadísticos facilitados por el Ministerio de Trabajo. Se va realizar un análisis desde 2008 hasta 2018

de las empresas afectadas, del número de trabajadores/as afectados/as, por sectores y por Comunidades Autónomas.

❖ Año 2008

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 4.664.

Por **sector de actividad**, el 9% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 55% al de la industria, el 11% a la construcción y el 25% al sector servicios.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 181.156. El 27% trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos, el 71% de trabajadores/as por suspensión de contrato y el 2% por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 78% son varones y el 22% son mujeres.

❖ Año 2009

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 14.898.

Por **sector de actividad**, el 1,34% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 78,2% al de la industria, el 3,68% a la construcción y el 16,78% al sector servicios.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 583.049. El 11,5% de trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos, el 84,7% de trabajadores/as por suspensión de contrato y el 3,8% por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 81% son varones y el 19% son mujeres.

❖ Año 2010

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 13.865

Por **sector de actividad**, el 5% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 42% al de la industria, el 16% a la construcción y el 36,8% al sector servicios.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 322.222. El 17,4% de trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos, el 70% de trabajadores/as por suspensión de contrato y el 12,6% por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 80% son varones y el 20% son mujeres.

❖ **Año 2011**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 17.010.

Por **sector de actividad**, el 3% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 34,5% al de la industria, el 18% a la construcción y el 44,5% al sector servicios.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 373.380. El 19,7% de trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos, el 62,5% de trabajadores/as por suspensión de contrato y el 17,8% por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 78% son varones y el 22% son mujeres.

❖ **Año 2012**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue 27.570.

Por **sector de actividad**, el 1,7 % de las empresas pertenecen al sector agrario, el 30,4% al de la industria, el 15,9 % a la construcción y el 51,9 % al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 5.479, seguida de la Comunidad Valenciana con 3.997, Andalucía 2.835, Madrid 2.528, País Vasco 2.368, Castilla León 2.149 y Galicia 2.043.

El **número total de trabajadores/as afectados/as**, ascendió a 483.313; de ellos, 82.876 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos (17,2%), 300.713 por suspensión de contrato (62,2%), y 99.724 por reducción de jornada (20,6%).

Por **sexo**, el 75,5 % son varones y el 24,5 % son mujeres.

❖ **Año 2013**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue 21.228.

Por **sector de actividad**, el 1,77% % de las empresas pertenecen al sector agrario, el 14,6% al de la industria, el 14,6% a la construcción y el 55,1% al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 3.545, Valencia con 2.868, seguida de Andalucía con 2.225, País Vasco con 2187 y Castilla León con 1.975.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 379.972. De los cuales 70.351 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos (18,6%), 234.116 (61,6%) trabajadores/as por suspensión de contrato y 75.505 (19,8%) por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 72,9% son varones y el 27,1 % son mujeres.

❖ **Año 2014**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue 10.637.

Por **sector de actividad**, el 1,29% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 48,38% al de la industria, el 9,2% a la construcción y el 41,06% al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 1.590, seguida de la Comunidad Valenciana con 1.341, País Vasco con 1.328, Andalucía con 1.072 y Castilla León con 1.068.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 159.566. 35.875 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos (22,4%), 92.234 trabajadores/as por suspensión de contrato (57,4%) y 31.457 por reducción de jornada (19,71%).

Por **sexo**, el 70,91% son varones y el 29,08 % son mujeres.

❖ **Año 2015**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 5.675.

Por **sector de actividad**, el de las empresas pertenecen al sector agrario el 4,2%, el 27,63% al de la industria, el 11,9% a la construcción y el 56,2% al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 786, seguida de la Comunidad Valenciana con 715, País Vasco con 649, Madrid con 598 y Galicia con 596.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 100.522 trabajadores/as. 24.572 lo fueron por despidos colectivos (24,4%), 62.298 trabajadores/as por suspensión de contrato (61,98%) y 13652 por reducción de jornada (13.58%).

Por **sexo**, el 72,62% son varones y el 27,38% son mujeres.

❖ **Año 2016**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 3.999.

Por **sector de actividad**, el 8,4% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 26,8% al de la industria, el 12,6% a la construcción y el 52,2% al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 550, seguida de la Comunidad Valenciana con 532, Madrid con 476, Andalucía con 443 y Galicia con 434.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 86.576. 745 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos (28%), 2.031 trabajadores/as por suspensión de contrato (62%) y 1.532 por reducción de jornada (10%).

Por **sexo**, el 72,7% son varones y el 27,3% son mujeres.

❖ **Año 2017**

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue 2.615.

Por **sector de actividad**, el 1,7% de las empresas pertenecen al sector agrario, el 43,3% al de la industria, el 6% a la construcción y el 49% al sector servicios.

Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es Cataluña con 375, seguida de la Comunidad Valenciana con 366, Madrid con 363, Andalucía con 289 y País Vasco con 264.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 57.497. 20.813 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos, 28.257 trabajadores/as por suspensión de contrato y 8.427 por reducción de jornada.

Por **sexo**, el 67,25 % son varones y el 32,75% son mujeres.

❖ Año 2018

El **número de empresas** afectadas por procedimientos de regulación de empleo fue de 2.076.

Por **sector de actividad**, el 1,6 % de las empresas pertenecen al sector agrario, el 61,7% al de la industria, el 2,1% a la construcción y el 34,5% al sector servicios.

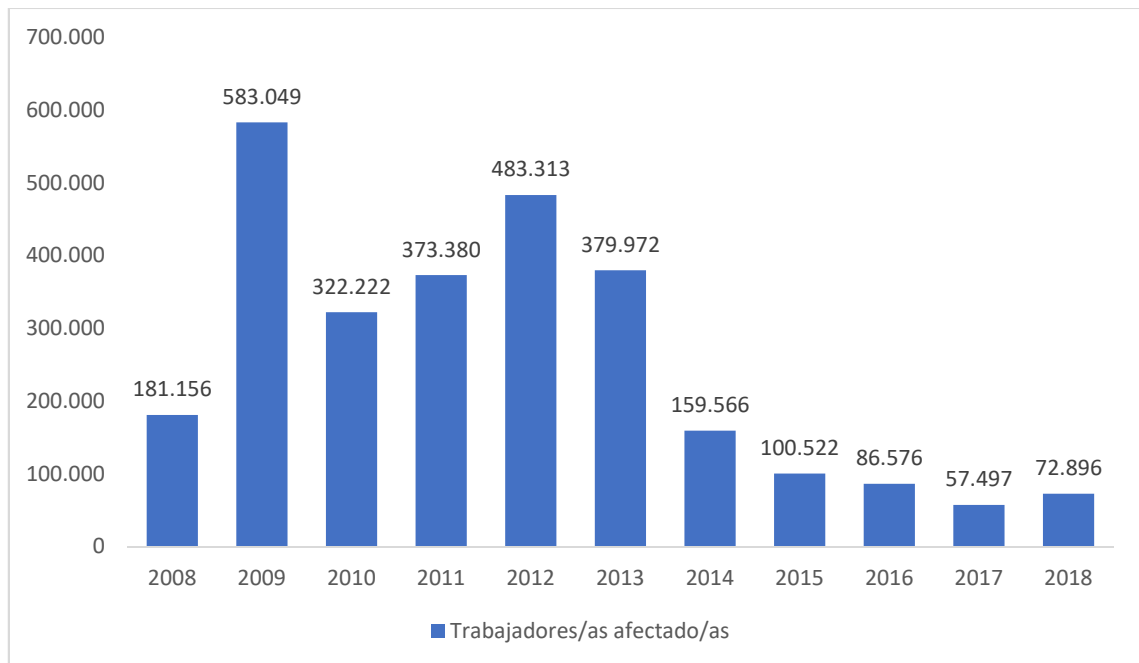
Por **Comunidad Autónoma**, la que tiene mayor número de empresas afectadas es la Comunidad Valenciana, seguida de Cataluña de con 309, Madrid con 286, Andalucía con 279 y País Vasco con 199.

El **número de trabajadores/as** afectados/as fue de 72.896. 19.957 trabajadores/as lo fueron por despidos colectivos (28%), 49.329 trabajadores/as por suspensión de contrato (67%) y 3.610 por reducción de jornada (5%).

Por **sexo**, el 73,8% son varones y el 26,2% son mujeres.

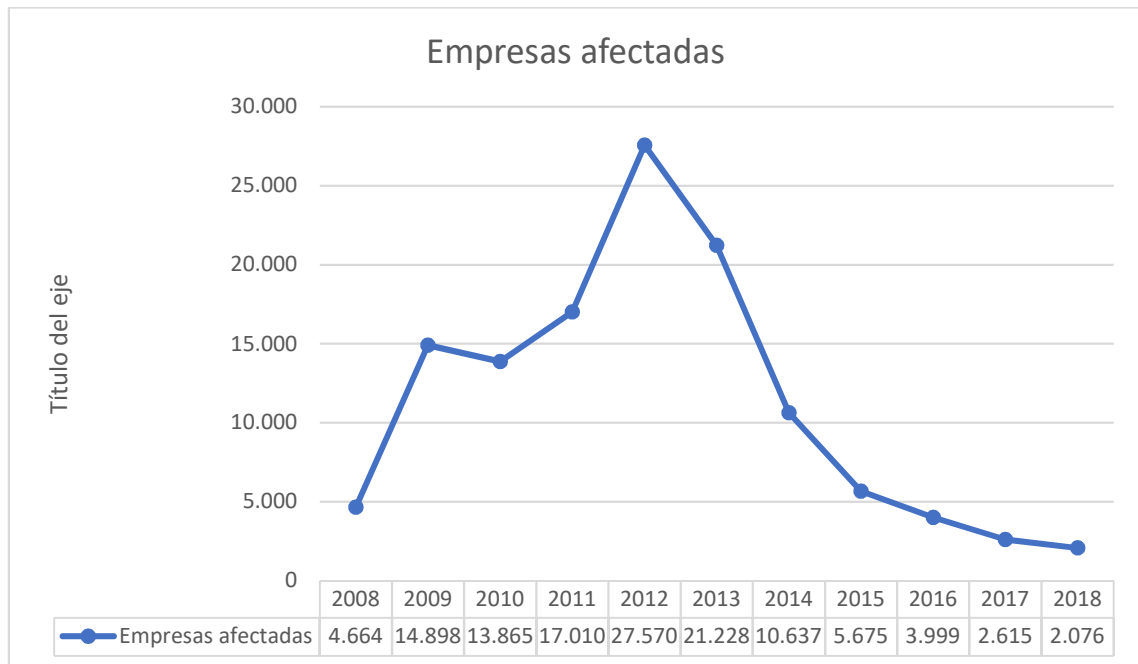
Este análisis se puede resumir mediante los siguientes gráficos:

Figura 1. Evolución ERES por n.º de trabajadores/as afectados/as.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Trabajo.

Figura 2. Evolución ERES por n.º de empresas afectadas.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Trabajo.

5.- UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA “LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA” EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y EN LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS Y TRANSVERSALES POR PARTE DEL ALUMNADO

La utilidad práctica de estudiar el tema de la negociación colectiva y en concreto los convenios colectivos, es muy amplia.

Nuestro alumnado, tarde o temprano, se enfrentará al mundo laboral. Por lo tanto, es de vital importancia conocer el convenio colectivo que le afecta en cualquiera de los sectores productivos en el que se encuentre insertado laboralmente, puesto que va a regular las condiciones de trabajo y las normas de convivencia en las empresas.

Algunas de las actitudes que se fomentarían en el conocimiento de la negociación colectiva, y en especial de los convenios colectivos serían las siguientes; el conocimiento de los derechos de todos/as los/las trabajadores/as y especialmente del derecho a la negociación colectiva, el fomento del respeto por el trabajo, la concienciación ante la situación actual del mercado de trabajo, el desarrollo de una conciencia social de rechazo ante medidas laborales discriminatorias de cualquier

índole, el interés por el trabajo en equipo y el debate constructivo con el resto de compañeros/as y el fomento de la consulta de la legislación vigente.

También hay que señalar que esta materia es apropiada para incluir temas transversales que afectan a distintos aspectos de la vida del alumnado. Algunos ejemplos de estos temas serían:

- ✓ Educación para la Paz, es decir, realizar la negociación desde un punto de vista pacífico y lejos del conflicto.
- ✓ Cultura Andaluza; este tema se abordaría a la hora de manejar el convenio colectivo del Aceite de Oliva en Andalucía.
- ✓ Educación para Europa; se trataría este tema desde el punto de vista del cumplimiento de la normativa europea en el ámbito laboral.
- ✓ Educación para la igualdad de oportunidades en ambos sexos; a la hora de negociar los derechos laborales en la empresa o sector.

Además, la unidad didáctica que presentamos a continuación, ayudará a una mejor comprensión del tema y de este modo, poder completar el aprendizaje de esta materia.

6.- PROYECCIÓN DIDÁCTICA

<p>PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL</p>
<p>CURSO: 1º</p>

Tabla 3. Presentación del módulo.

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S El Valle	
DEPARTAMENTO:	Formación y orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	Grado Medio en Técnico en Aceites de Oliva y Vinos	
FAMILIA PROFESIONAL:	Industrias Alimentarias	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primer curso de Grado Medio	
ASIGNATURA/MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral	
HORARIO Y AULA	Lunes 8 h 30 a 9 h 30	
	Miércoles 8 h 30 a 9 h 30	
NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:	30	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

Fuente: elaboración propia.

6.1. INTRODUCCIÓN

La elaboración de la programación didáctica constituye una de las principales tareas de nuestra profesión como docentes, y la necesidad de programar se deriva de la complejidad de la actividad docente, así como las variables que entran en juego. La programación responde a un intento de racionalizar la práctica didáctica, con objeto de que esta no se desarrolle de forma arbitraria, sino que obedezca a un plan y, por lo tanto, debemos considerarla como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje en un marco abierto y flexible.

Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular, siendo su elaboración, como ya ha señalado antes, competencia nuestra. Ésta se va a realizar teniendo en cuenta las directrices emanadas del Proyecto Educativo.

Es por tanto una toma de decisiones respecto a objetivos/capacidades terminales, contenidos de aprendizaje, secuenciación de los mismos, metodología y evaluación.

Así teniendo partiendo de estas definiciones realizo esta programación didáctica en el marco de la autonomía pedagógica de los profesores. Una de nuestras funciones es realizar la programación didáctica de nuestro módulo, concretándolo en unidades didácticas, y por lo tanto la vamos a considerar como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje.

6.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN A ESTA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA:

- ✓ LOE 2/2006, de 3 de mayo.
- ✓ Real Decreto 1798/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos, y se fijan sus enseñanzas mínimas.
- ✓ ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos

6.3. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

Según Valverde (2001), **competencia** se puede entender como “una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo” (Valverde 2001: 28, citado en Samanes, 2002).

En una visión holística, las competencias aluden a cuatro formas o dimensiones del conocimiento: el saber, el saber ser, el saber hacer y el saber estar.

De acuerdo con el artículo n.º 4 del RD 1798/2008, la competencia general de este título consiste en:

Elaborar y envasar aceites de oliva, vinos y otras bebidas de acuerdo con los planes de producción y calidad, **efectuando** el mantenimiento de primer nivel de los equipos, **aplicando** la legislación vigente de higiene y seguridad alimentaria, de protección ambiental y de prevención de riesgos laborales.

Así, según el art. 5 del RD 1798/2008, las competencias profesionales, personales y sociales (CPPS) de este título son las que se relacionan a continuación:

Tabla 4. CPPS del título.

a) Aprovisionar y almacenar materias primas y auxiliares, atendiendo a las características del producto.
b) Regular los equipos de producción en función de los requerimientos del proceso productivo.
c) Extraer el aceite de oliva en las condiciones establecidas en los manuales de procedimientos y calidad.
d) Conducir las operaciones de refinado y acondicionado de aceites de oliva de acuerdo con los requerimientos del producto que se va a obtener.
e) Controlar las fermentaciones vínicas según el manual de procedimientos y las instrucciones de trabajo, resolviendo las contingencias que se presenten.
f) Elaborar destilados y bebidas espirituosas en condiciones de calidad, seguridad y protección ambiental.

g) Realizar las operaciones de acabado y estabilización, de acuerdo con los requerimientos de cada producto.
h) Envasar, etiquetar y embalar los productos elaborados, asegurando su integridad durante su distribución y comercialización.
i) Almacenar productos acabados realizando el control de existencias y verificando su expedición.
j) Verificar la calidad de los productos elaborados, realizando controles básicos y registrando los resultados.
k) Preparar y mantener los equipos e instalaciones garantizando el funcionamiento e higiene, en condiciones de calidad, seguridad y eficiencia.
l) Cumplimentar los registros y partes de incidencia, utilizando los procedimientos de calidad.
m) Promocionar y comercializar los productos elaborados aplicando las técnicas de marketing.
n) Garantizar la trazabilidad y salubridad de los productos elaborados aplicando la normativa de seguridad alimentaria.
ñ) Garantizar la protección ambiental utilizando eficientemente los recursos y recogiendo los residuos de manera selectiva.
o) Cumplir con los objetivos de la producción colaborando con el grupo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.
p) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia, manteniendo relaciones fluidas con los miembros de su equipo de trabajo y teniendo en cuenta su posición dentro de la jerarquía de la empresa.
q) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos en el ámbito de su competencia.
r) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

s) Gestionar su carrera profesional analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.

t) Adaptarse a los diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

u) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y responsable.

Fuente: elaboración propia a partir del RD 1798/2008.

El **módulo profesional de Formación y Orientación Laboral** (en adelante, **FOL**) contribuye a la consecución de las competencias profesionales, personales y sociales señaladas en negrita.

6.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO Y DEL ALUMNADO DONDE SE ENCUADRA LA PROGRAMACIÓN:

Características socioculturales y económicas:

El Centro en el que se ha contextualizado la presente unidad didáctica es el IES El Valle, enclavado en un barrio en la capital jiennense.

A causa de las características socioculturales y económicas que presenta el centro está considerado de especial dificultad. Estas características presentan como carencias de infraestructuras urbanas y tipos de vivienda, el nivel de población, el nivel socio-económico y cultural de sus vecinos y, sobre todo, por el nivel de conflictividad social.

Ilustración 2. Ubicación del IES el Valle en la capital jiennense.



Fuente: imagen de Google.es

Destacamos como datos significativos los siguientes, facilitados por el Patronato Municipal de Asuntos Sociales:

✓ Sobre la **situación laboral**

En torno al 17% está en paro, el porcentaje de pensionistas de diferentes categorías se sitúa en el 7,65%, los trabajadores eventuales alcanzan casi el 10%.

✓ Por **ocupaciones**

El sector servicios ocupa el 7,66% y la industria el 1,22%. Destacan los/las profesionales no clasificados (9,54%), y los/las dedicados a la construcción (1,30%), agricultura y ganadería (1,39%) y los/las ambulantes (2,12%).

✓ La **inmigración** alcanza en torno al 12%.

✓ Respecto a la **situación de escolarización**, cursan estudios el 40,16%.

✓ En lo referido al **nivel académico alcanzado**

El 4,89% es analfabeto, el 16,14% tienen el Graduado o Certificado Escolar, el 1,79% tiene estudios de Bachillerato, el 0,98% ha realizado F.P. de Grado Medio o Superior y sólo el 0,81% ha cursado estudios universitarios.

✓ **Recursos sociales, sanitarios y culturales**

Las infraestructuras en cuanto a estos aspectos también dejan mucho que desear.

- Existen 1 Guardería, 2 CEIPS, 2 IES y 1 Centro de Adultos.
- No existen ni Biblioteca, ni Casa de la Juventud o de la Cultura por lo que las instalaciones para la juventud se reducen a una ludoteca y algunas instalaciones deportivas en deficientes condiciones.
- Los centros asistenciales de salud con los que se cuenta son dos, incluida Cruz Roja.

✓ Entornos de **procedencia** del alumnado

- Otras zonas urbanas

El alumnado del primer ciclo de E.S.O. procede esencialmente del barrio y de unas cercanas viviendas sociales. A partir del segundo ciclo se incorpora el alumnado procedente de La Guardia (Jaén). En la F.P Básica, Bachillerato y sobre todo en los Ciclos Formativos, se nutre esencialmente de otras zonas urbanas de la capital y se incorpora al Bachillerato el alumnado procedente de Pegalajar (Jaén).

- Otras localidades:

Igualmente asiste, también preferentemente en los Ciclos Formativos, alumnado de distintas localidades de la provincia.

✓ **Indicadores familiares**

En lo que respecta a las personas con las que comparte residencia, en la E.S.O. mayoritariamente (76%) conviven con ambos progenitores. En las otras situaciones conviven con la madre. Este porcentaje se repite en el Bachillerato y en los Ciclos Formativos, si bien en estos últimos se incrementa ligeramente el porcentaje que convive con otras personas, coincidiendo con los grupos donde la edad es mayor. Aspecto que probablemente esté indicando otro tipo de situaciones derivadas de un proceso de emancipación.

Referente a *situaciones familiares* tales como divorcio y orfandad, los porcentajes coinciden básicamente con los que se derivan de la diferencia entre el alumnado que convive con ambos progenitores y el que no. Considerando que el porcentaje de huérfanos/as es prácticamente despreciable, se puede deducir que el resto son situaciones de divorcio y separación con lo que podemos concluir que en torno a un 25% de nuestro alumnado está en esta situación; esto no excluye otras situaciones conflictivas en los hogares que pudieran elevar las cifras, sino que se refiere a las situaciones en que la ruptura se ha materializado.

✓ **Indicadores económicos**

En cuanto al nivel de renta el porcentaje, en general, se distribuye entre Baja 46%, Media 43% y Alta 11%. De la situación laboral de los padres y madres se desprende que en el **Primer ciclo de la E.S.O.** el 31,25% de los padres está en desempleo y un 21,75% sólo trabaja eventualmente. El 47% se distribuyen entre autónomos y contratados. El 25% de las madres, se encuentran desempleadas y el 43% trabajan eventualmente. Como autónomas trabajan el 12,5%. El resto se dedica a tareas domésticas. En el **Segundo ciclo de la E.S.O.** el número de padres desempleados se reduce al 10%, y como eventuales se encuentran en torno al 30%. El porcentaje de autónomos es del 53% y los contratados son del 12%. El porcentaje de pensionistas se sitúa en torno al 6%. En cuanto a las madres, el 47% se encuentra desempleadas. El número de autónomos es similar al de los padres y del resto no se disponen de datos, aunque hay indicios para pensar que se dedican a las tareas domésticas. Además del alto índice de desempleo o de precariedad destaca el porcentaje de autónomos.

En el **Bachillerato** mejora la situación laboral, un 75% de los padres trabajan (también con predominio de la actividad autónoma). El paro baja hasta un 6,25%. El 50% de las madres está en paro, el 37,5% trabajan como autónomas y un 12,5% eventualmente.

En los **Ciclos Formativos**, el 71% de los padres trabaja como autónomos, siendo reducido el porcentaje de desempleados, de eventuales y pensionistas.

En cuanto a las madres, el 75% de las madres se encuentran desempleadas y el resto son autónomas o dedicadas a tareas domésticas.

✓ **Indicadores de bienestar**

Tabla 5. Indicadores de bienestar.

Casa propia	60 %
N.º habitaciones	3
Coche	78 %
Ordenador	65 %
Internet	30 %
Alquiler	40 %

Fuente: elaboración propia a partir del Plan de Centro del IES el Valle.

✓ **Indicadores culturales**

Existe un predominio de familias en que ambos progenitores poseen un *nivel académico* de estudios primarios. Dicho predominio se acentúa más entre los Ciclos Formativos. Son datos significativos sobre los condicionantes culturales que influyen en el alumnado.

✓ **Utilización de servicios sociales y públicos**

En la E.S.O. se advierte un bajo uso de instalaciones deportivas y de bibliotecas, aunque en el primer curso, por la edad, sea importante la utilización de la ludoteca de barrio. En el Bachillerato hay un gran incremento del uso de instalaciones deportivas y Biblioteca. En los Ciclos Formativos se constata este mayor uso en el 2º curso. También se eleva el número de los que utilizan otros servicios sociales.

✓ **Nivel de expectativas académicas**

El nivel de expectativas académicas resulta decisivo a la hora de establecer actitudes hacia el estudio y para el desarrollo de su auto concepto como individuo y futuro profesional. En la E.S.O., en el primer ciclo predomina el interés por los estudios de los Ciclos Formativos y el aprendizaje de oficios; en el segundo se invierte por un mayor interés por el bachillerato, siendo las chicas las

que muestran más dicho interés. En los Ciclos Formativos quieren mayoritariamente terminar estudios de Grado Superior.

✓ **Compartir estudios con otras actividades**

En el primer y segundo ciclo de la E.S.O. el porcentaje está en torno al 25% de los casos. Las situaciones se distribuyen entre cuidar hermanos/as, actividades laborales y otras. En el bachillerato la situación se eleva al 50% y en los ciclos formativos a un 75%. Estos datos nos llevan a pensar en un alumnado que, por su ambiente social, se orienta a compartir los estudios a lo largo de su formación con otro tipo de actividades alternativas.

✓ **Tiempo dedicado al estudio**

Durante el primer año de la E.S.O., un 62,5% dedica entre 30 minutos y una hora al estudio en casa y un 25% de dos a tres horas. En 3º de la E.S.O. aumenta el tiempo dedicado al estudio en un 40% de dos a tres horas y hay un ligero incremento en 4º de la E.S.O. Tampoco en el Bachillerato ni en los Ciclos Formativos se mejora significativamente, consolidándose esa tendencia iniciada en 3º de la E.S.O. Esta grave **carencia** debería abordarse en el ámbito de los hábitos en el hogar, pudiendo el Equipo Educativo incidir en este aspecto mediante actuaciones en el Plan de Acción Tutorial.

✓ **Hábitos de lectura**

La mayoría del alumnado dice leer entre uno y tres libros. En el primer ciclo de la E.S.O. es considerable el nivel de los que no leen ninguno (un 25%). En el segundo ciclo hay un ligero incremento elevándose el porcentaje de los que leen entre tres y cinco. En el Bachillerato se mantienen porcentajes muy similares, aunque se eleva la ratio de los que leen seis o más. En los Ciclos Formativos, se eleva el número de los que prescinden del hábito de la lectura.

✓ **Tiempo dedicado al ocio**

En el primer año de la E.S.O. predomina el tiempo dedicado a la televisión y hacer deporte, y en el segundo se incrementa considerablemente el destinado a oír música y estar con los amigos y amigas, así como al deporte. En el segundo ciclo la mayor parte del tiempo se dedica ya a estar con los amigos y amigas, oír música y ver la televisión por este orden. Proporciones similares se mantienen en el bachillerato y los ciclos formativos.

En todos los casos juega un importante papel el tiempo dedicado al grupo de iguales.

El Centro cuenta con un total de seis edificios en los que alberga las distintas dependencias que son las siguientes:

Tabla 6. Dependencias del IES el Valle.

Entrada Principal	Conserjería II	Aula de F.P Básica
Conserjería I (Servicio de reprografía)	Almacén	Gimnasio
Sala de Tutorías	Despachos de Administración	Aula de Artes I y II
Dependencias de Mantenimiento de Vehículos (Departamento, Almacén, 4 Talleres, Aula)	Aulario de Bachillerato-Ciclos Formativos (9 Aulas Ordinarias, Sala de Calderas)	Dependencias de Fabricación Mecánica (Taller de Soldadura, Aula Ordinaria)
Secretaría	Cafetería	Biblioteca
Salón de Actos y Usos Múltiples	Aula de Tecnología (2)	Orientación
Dependencias de Mantenimiento de Vehículos (Taller de Carrocería, Aula Ordinaria)	Dependencias de Ciencias de la Naturaleza (Laboratorio, Departamento, Aula)	Dependencias de Industrias Alimentarias (Departamento, Sala de Catas, Laboratorio de Análisis, Taller, 2 Aulas Ordinarias)
Dependencias de Mantenimiento y Servicios a la Producción (Departamento, 2 Talleres, 2 Aulas Ordinarias),	Aulario de la E.S.O. (Conserjería III (Servicio de reprografía), Sala del Profesorado II, 12 Aulas Ordinarias, 2 Aulas de Educación Especial, Almacén, Sala de Calderas)	Dependencias de Fabricación Mecánica (Departamento, Aula General, Laboratorio de Ensayos, Aula de Control Numérico, Taller, Vestuarios del Alumnado, Almacén).

Sala del Profesorado I (Servicio de reprografía)	Dependencias de Física y Química (Laboratorio, Departamento, Aula)	Dependencias de Hostelería (Departamento, Taller-Comedor, Taller-Cafetería, Vestuarios del Profesorado, 3 Cocinas-Talleres, Lavandería, Economato, Vestuarios del Alumnado y 3 Aulas).
Departamentos (8)	Dependencias de Fabricación Mecánica (Taller de F.P Básica, Aula Ordinaria)	
Pista polideportiva descubierta y una gran extensión de patios y zonas ajardinadas.		

Fuente: elaboración propia a partir del Plan de Centro del IES el Valle.

✓ Recursos Económicos y Humanos

Los ingresos anuales provienen de la Consejería de Educación. En cuanto al profesorado, el centro cuenta con 106 Profesores y Profesoras distribuidos entre los siguientes Departamentos:

Tabla 7. Departamentos del IES el Valle.

Departamento	N.º	Departamento	N.º
Actividades Extraescolares y Complementarias	2	Biología y Geología	3
Cultura Clásica	2	Dibujo	3
Educación Física	1	F.O.L.	6
Fabricación Mecánica	10	Filosofía	1
Física y Química	2	Geografía e Historia	5
Hostelería y Turismo	13	Industrias Alimentarias	2
Instalación y Mantenimiento de Frío, Climatización y Calor	5	Lengua Castellana y Literatura	7
Lengua Extranjera Francés	3	Lengua Extranjera Inglés	5

Matemáticas	5	Música	1
Orientación	2	Tecnología	4
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	13	P.A.S:	
		Ordenanzas	5
		Administrativo	1
		Oficial de Mantenimiento	1
		Auxiliar Administrativo	1
		Limpiadoras	5

Fuente: elaboración propia a partir del Plan de Centro del IES el Valle.

Planes, programas y proyectos:

Tabla 8. Planes, Programas y Proyectos del IES el Valle.

Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 certificado.

Sistema de Seguridad y Salud Laboral OHSAS 18001:2007 certificado

Plan de Lectura y Biblioteca

Escuela TIC 2.0

Centro TIC y DIG

Deporte en la Escuela

Programa de Acompañamiento Escolar

Programa piloto para la formación de emprendedores

Forma Joven

A no fumar me apunto

Mira

Kioto Educa

Rutas Educativas y Literarias

Fuente: elaboración propia a partir del Plan de Centro del IES el Valle.

AMPA

Existe en el Centro una AMPA que colabora exhaustivamente en la organización y patrocinio de las actividades del Instituto, pero que cuenta con pocas familias asociadas y que tiene muy difícil la renovación de las personas que componen la directiva de la misma.

6.5. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

6.5.1. OBJETIVOS GENERALES DEL CICLO FORMATIVO:

En la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, los objetivos hacen referencia a **qué se pretende conseguir** con el mismo. Puede decirse que son la guía que nos orienta en el proceso y hacia la que debemos orientarnos. Nos indican qué queremos hacer, qué cambios queremos conseguir respecto a la situación de partida y a donde queremos llegar.

Los objetivos generales del ciclo formativo vienen establecidos en el artículo 3 de la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos. Siendo los objetivos los siguientes:

Tabla 9. Objetivos Generales del Título.

- a) Identificar materias primas y auxiliares describiendo sus características y propiedades para su aprovisionamiento.
- b) Seleccionar materias primas y auxiliares analizando la documentación asociada para su almacenamiento.
- c) Reconocer y manipular los elementos de control de los equipos, relacionándolos con las variables del proceso para regularlos y/o programarlos.
- d) Identificar las operaciones de extracción de aceites de oliva, describiendo los fundamentos y parámetros de control para su aplicación.
- e) Identificar las operaciones de refinado y acondicionado de aceites de oliva relacionándolas con las características del producto para su aplicación.
- f) Reconocer y aplicar las operaciones y los parámetros de control justificando su utilización para controlar las fermentaciones vínicas.
- g) Analizar las operaciones del proceso describiendo sus fundamentos y parámetros de control para elaborar destilados y bebidas espirituosas.
- h) Describir las operaciones de acabado y estabilización relacionándolas con las características del producto para aplicarlas.

i) Analizar las operaciones de envasado, etiquetado y embalaje relacionándolas con la conservación, distribución y trazabilidad de los productos alimentarios para su aplicación.

j) Organizar y clasificar los productos acabados analizando sus requerimientos de conservación y necesidades de espacios para su almacenaje.

k) Identificar y medir los parámetros de calidad de los productos relacionándolos con las exigencias del producto y del proceso para verificar su calidad.

l) Identificar las necesidades de limpieza y desinfección de los equipos e instalaciones reconociendo los productos y técnicas aplicadas para garantizar su higiene.

m) Identificar las necesidades de mantenimiento de equipos, máquinas e instalaciones justificando sus exigencias para prepararlos y mantenerlos.

n) Analizar la documentación asociada a los procesos relacionándola con la actividad productiva y comercial para su cumplimentación.

ñ) Identificar y seleccionar técnicas publicitarias valorando su adecuación a los productos y a las características de la empresa para promocionar y comercializar los productos elaborados.

o) Analizar y aplicar la normativa de seguridad alimentaria, interpretándola y describiendo los factores y situaciones de riesgo para garantizar la salubridad de los productos elaborados.

p) Identificar los aspectos ambientales asociados a su actividad, reconociendo y aplicando los procedimientos y operaciones de recogida selectiva de residuos para garantizar la protección ambiental.

q) Identificar los riesgos asociados a su actividad profesional relacionándolos con las medidas de protección para cumplir las normas establecidas en los planes de prevención de riesgos laborales.

r) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.

s) 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.

t) Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.

u) Reconocer las oportunidades de negocio identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.

v) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener el espíritu de actualización e innovación.

Fuente: elaboración propia a partir de la Orden del 15 de octubre de 2009.

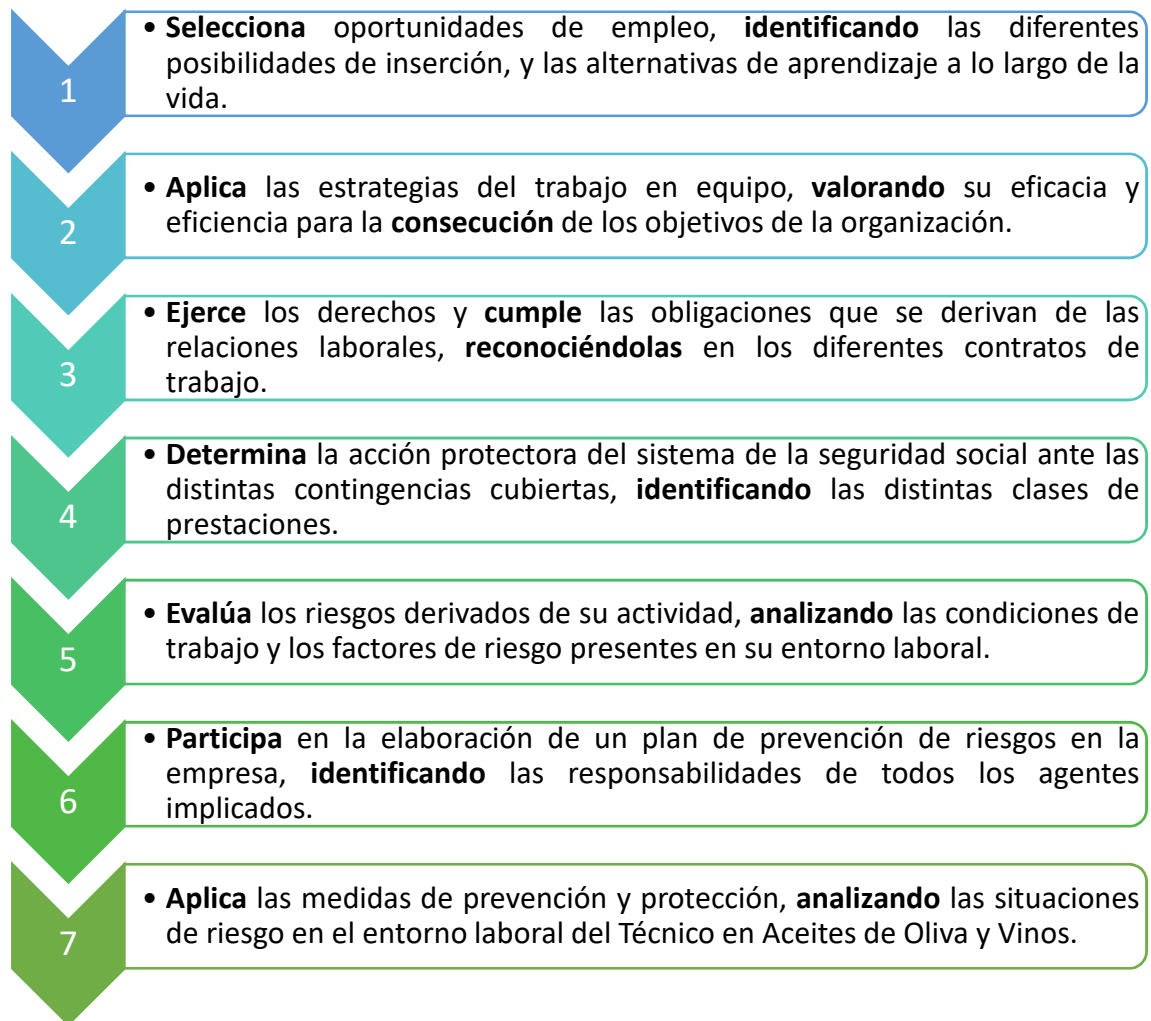
Los objetivos marcados en negrita son los relacionados con el módulo profesional de FOL.

A partir de la consecución de los objetivos generales del ciclo formativo relacionados con el módulo de FOL, el alumnado, al finalizar el módulo profesional deberá ser capaz de alcanzar los resultados de aprendizaje desarrollados en el siguiente apartado.

6.5.2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO:

Los resultados de aprendizaje, desarrollados en la Orden de 15 de octubre de 2009, para el módulo FOL son los siguientes:

Tabla 10. Resultados de Aprendizaje del módulo.



Fuente: elaboración propia a partir de la Orden del 15 de octubre de 2009.

6.6. BLOQUES DE CONTENIDOS. CONTENIDOS GENERALES Y DISTRIBUCIÓN TEMPORAL DE LOS CONTENIDOS:

6.6.1. CONTENIDOS GENERALES PARA EL MÓDULO DE FOL

Tabla 11. Contenidos Generales de FOL.

BLOQUES	NOMBRE DEL BLOQUE:
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

Fuente: elaboración propia a partir de la Orden del 15 de octubre de 2009.

**6.6.2. RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN
POR EVALUACIONES EN EL CICLO FORMATIVO DE ACEITES
DE OLIVA Y VINOS.**

Tabla 12. Unidades de Trabajo y Temporalización.

U.T. N.º.	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
0	Acogida del alumnado, presentación y evaluación inicial	Día 17 y 18 de septiembre
1	Orientación laboral. 10 sesiones.	Primer trimestre hasta 10 de octubre
2	El Derecho del Trabajo. 7 sesiones.	Primer trimestre hasta 7 de noviembre
3	La jornada de trabajo. 8 sesiones.	Primer trimestre hasta 26 de noviembre
4	El contrato de trabajo. 5 sesiones.	Primer trimestre hasta 10 de diciembre
5	El salario y la nómina. 5 sesiones.	Segundo trimestre hasta 21 de diciembre
6	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. 5 sesiones.	Segundo trimestre hasta 18 de enero
7	Participación de los trabajadores. 7 sesiones.	Segundo trimestre hasta 4 de febrero
8	Seguridad Social y desempleo. 4 sesiones.	Segundo trimestre hasta 13 de febrero
9	Equipos de trabajo. 9 sesiones.	Segundo trimestre hasta 11 de marzo
10	Conflicto y negociación. 10 sesiones.	Tercer trimestre hasta 3 de abril
11	La prevención de riesgos: conceptos básicos, legislación y organización. Sesiones. 9 sesiones.	Tercer trimestre hasta 3 de mayo
12	Salud laboral y primeros auxilios. 9 sesiones.	Tercer trimestre hasta 24 de mayo

Fuente: elaboración propia.

UNIDADES DE TRABAJO DEL MÓDULO

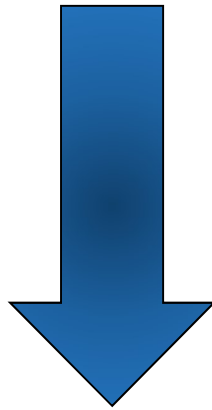


Tabla 13. Unidad didáctica 10.

Unidad didáctica 10		CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN			
Resultados de Aprendizaje	2)	Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Trabajos individuales o grupales	Exposición oral Tareas casa Trabajo diario en clase
10 horas	r)	ñ), o), y p)	60%	30%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación		Indicadores	
		e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo		Reconocer la existencia de conflictos entre los miembros de un grupo como algo característico de cualquier organización.	

Concepto y características.	como un aspecto característico de las organizaciones.	
Causas y origen del conflicto laboral	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.	Identificar las principales causas o fuentes de conflicto en el ámbito laboral.
Tipos de conflicto laboral	f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.	Identificar las principales causas o fuentes de conflicto en el ámbito laboral.

La resolución de conflictos desde la negociación	g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.	Determinar procedimientos de solución de conflictos en el ámbito de la empresa.
El convenio colectivo	c) Determinar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. i) Determinar las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con el título de Técnico de Aceites de Oliva y Vinos.	Determinar los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. Determinar las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo de su sector.

Fuente: elaboración propia.

6.7. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

6.7.1. ASPECTOS GENERALES Y FUNDAMENTACIÓN DIDÁCTICA:

El momento de escoger la metodología es el momento de preguntarse: ¿**Cómo** vamos a enseñar? La metodología se define como el “conjunto de métodos y procedimientos que se implementan para enseñar” (Casanova, 2006: 177-207, citado en Casanova, 2016).

Los puntos de metodología didáctica que se desarrollan a continuación están elaborados a partir de los apuntes del profesor Barbero (2019) en la asignatura de *Aprendizaje y Enseñanza II*.

6.7.1.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS (cómo enseñar):

1. Enseñanza Activa y Participativa.

Los objetivos que se pretenden conseguir con la metodología activa se basan en hacer que los individuos:

- ✓ Se conviertan en los **responsables de su propio aprendizaje**, desarrollando habilidades de búsqueda, selección, análisis y evaluación de la información.
- ✓ **Cooperen** en actividades que les permitan intercambiar experiencias y opiniones con sus compañeros/as.
- ✓ Lleven a cabo **procesos de reflexión** sobre lo que hacen, cómo lo hacen y qué resultados logran.
- ✓ Tengan conciencia de su **entorno** a través de actividades, como trabajos de proyectos o estudios de casos.
- ✓ Desarrollen aspectos como la autonomía, el pensamiento crítico, actitudes colaborativas, destrezas y capacidad de autoevaluación.
- ✓ Desarrollen la **conciencia grupal** y la **reflexión individual** y colectiva de la realidad cotidiana.

Para ello, debemos establecer objetivos, tener claro que el **rol** del individuo es **activo** y adquiere mayor responsabilidad en su proceso de aprendizaje y tener claro que el rol del/la profesional de la enseñanza es guiar, motivar, ayudar, facilitar y dar herramientas a los individuos.

La metodología activa y participativa tiene un carácter lúdico, ya que el aprendizaje se impulsa a través del juego; un carácter interactivo, ya que se dialoga y se discute con el objetivo de que se confronten ideas; y un carácter creativo y flexible, ya que no existe un modelo rígido.

2. Enseñanza Flexible, Abierta y Dinámica.

Para implementar un currículo flexible es necesario un trabajo en equipo y un planteamiento previo para lograr adaptar el contenido a las verdaderas necesidades presentes del alumnado. Es necesario tener en cuenta la “Atención a la diversidad” que incluye factores como amistades, familia, amigos y entorno.

Es un principio que debe regir toda la enseñanza básica para proporcionar a **todo el alumnado** una educación adecuada a sus características y necesidades. El sistema educativo debe procurar medidas flexibles que se adecuen a las diferencias individuales y ritmos de maduración de cada uno de los/las alumnos/as.

3. Enseñanza Motivadora y Estimulante.

Para hacer que la enseñanza sea motivadora debemos en primer lugar ceder el **protagonismo a los/as alumnos/as**.

Aunque de vez en cuando sea necesario alguna clase de tipo magistral, donde el profesor se limite a exponer sus teorías, conceptos, análisis y conclusiones, lo más recomendable es hacer a los/las alumnos/as muy partícipes de la clase. Los/as alumnos/as tienen que poder preguntar sin ningún miedo, ni sentirse cohibidos. Un “*feedback*” activo, donde todos, en la medida de lo posible, pueden aportar algo hará las clases más amenas, interesantes y provechosas.

En segundo lugar, **evitar dar demasiada importancia a las evaluaciones**, de esta forma, se reducirá la ansiedad y una competencia excesiva entre compañeros/as. Los alumnos que estudian con el único objetivo de sacar buenas notas no disfrutan del placer de aprender.

En tercer lugar, trasladar la propia **motivación** a los estudiantes. La motivación también se contagia. Por este motivo, una estrategia muy eficaz es que el/la profesor/a comunique su propio interés por la materia. El alumnado es el primero en detectar la pasión de un profesor por la materia, pero también la falta de interés.

También hay que buscar los centros de interés del alumnado para así poder motivarlos. Con ello se incrementa su autoestima y confianza en sí mismos/as. De esta

forma, deja entrever los aspectos a mejorar, genera un proceso de autoconocimiento importante. Con ella se hace un guiño al futuro. También genera un clima de aceptación mutua y colaboración.

4. Enseñanza Socializadora y Transversal.

Es interesante crear ese sentimiento de ciudadanía, que sean respetuosos con el mundo, tanto natural como humano. El trabajo en grupo es importante en este principio: es necesario crear **entornos colaborativos**. De esa forma ellos se sienten importantes y ayudan al profesor/a.

Hay que desarrollar la capacidad de comunicación y habilidades sociales (*soft skills*). Es fundamental en este principio desarrollar la libertad de expresión. Experiencias variadas les va a ofrecer enriquecimiento en el proceso. Es importante conocer los sentimientos del grupo para generar empatía y respeto.

Los contenidos transversales forman parte del currículo y están relacionados con el sistema de valores de la comunidad educativa. Además, constituyen ejes de valores, de contenidos, especialmente actitudinales, de objetivos y de principios que dan solidez al currículo. Estos temas se contemplan en el Proyecto Educativo de Centro, se plasman en los Proyectos Curriculares de Etapa y se desarrollan en las Programaciones de Aula y en el día a día de la práctica docente.

5. Enseñanza Creativa.

Enseñar de manera **innovadora** y garantizar al mismo tiempo que los/las alumnos/as han aprendido las habilidades y los conocimientos que necesitan puede ser un objetivo difícil de lograr. La enseñanza creativa se está convirtiendo en una pieza fundamental a la hora de diseñar experiencias de aprendizaje enriquecedoras. Los/las educadores/as están encontrando maneras innovadoras de enseñar a sus alumnos/as y despertar su interés, como juegos, aplicaciones, canciones y actividades prácticas.

Implica fomentar una mentalidad constructiva y disponer de un plan de aprendizaje abierto.

Consiste en ser capaz de animar a los/as alumnos/as a trabajar en colaboración y utilizar todos sus conocimientos y experiencias para lograr los mejores resultados posibles.

Nuestro principal desafío como docentes es brindar a nuestros/as alumnos/as oportunidades para asumir riesgos, y desarrollar la creatividad y la confianza en sí

mismos. No solo podemos mejorar la creatividad de nuestros/as alumnos/as, sino que debemos hacerlo.

En resumen, innovar en las actividades. Potenciar la imaginación del alumnado y que el alumno sea partícipe del hecho educativo (Investigación- Acción).

6. Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos.

Consiste en una **enseñanza que le sea práctica al alumnado**, comprensión razonada, dejar de lado los mecanicismos, memorísticos y repetitivos. Aunque tener en cuenta que la memoria es básica para el proceso de aprendizaje y la repetición no es mala una vez que hemos comprendido.

El contenido no debe de ser confuso, tiene que estar bien organizado y bien secuenciado, es decir, significatividad lógica de los contenidos. Empezar con orden progresivo de dificultad. Y que existan conectores entre los distintos temas. Si evaluó por tema desaparecen los conectores. Si examino por temas del mismo bloque de contenidos conseguiré que no se olvide tan rápido.

En este principio hay que destacar la **significatividad psicológica** de los contenidos, es decir, tengo que conocer los conocimientos previos del alumno/a, que permitirán el aprendizaje de lo nuevo y dará lugar a un aprendizaje de mayor calidad. Hay que favorecer que el alumno se realice con lo que aprende.

7. Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos (lo preparatorio).

Un aprendizaje es funcional cuando la persona que lo ha realizado puede utilizarlo en una situación concreta para resolver un problema determinado. Dicha utilización hace posible la posibilidad de usar lo aprendido para abordar nuevas situaciones, es decir, efectuar nuevos aprendizajes.

La utilidad que le vamos a sacar, es decir, aprendizajes útiles. Para ello el/la profesor/a tiene que estar actualizado. El aprendizaje tiene que estar en **contacto con la vida real**.

8. Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares.

El aprendizaje debe de contemplar una visión de conjunto para no perder de vista la relación entre los contenidos de un mismo módulo, otros módulos de la misma especialidad o con otros.

9. Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender” (lema LOGSE).

Tiene que ver con la autonomía del alumno/a en el proceso de aprendizaje. Es necesario que realicen tareas como consultar libros solos, para que se sepan manejar. Desarrollo de técnicas de carácter intelectual, aprender por sí mismo, hacer del alumno/a, un ser **intelectualmente autónomo**; no sólo estudiar sino querer estudiar. Tener en cuenta la higiene del estudio (luz, temperatura, condición física...). También es importante generar hábito lector, velocidad lectora, dominio de vocabulario (hacer un glosario p. ej. o jugar al diccionario). Es importante ayudar a que se planifiquen, coger apuntes, etc.

10. Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender haciendo” (lema LOE)

Siguiendo a Samanes (2002), los diferentes tipos de saber se describen de la siguiente manera:

- ✓ El saber (técnico) hace referencia a poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.
- ✓ El saber hacer (metodológico) alude a saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
- ✓ Por otra parte, el saber estar (participativo) se refiere al estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
- ✓ Por último, el saber ser (personal) es el tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

Tabla 14. Resumen principios metodológicos.

Enseñanza Activa y Participativa
Enseñanza Flexible, Abierta y Dinámica
Enseñanza Motivadora y Estimulante
Enseñanza Socializadora y Transversal
Enseñanza Creativa
Aprendizaje Significativo
Aprendizaje Funcional y Propedéutico
Aprendizaje Holístico e Interdisciplinar
Enseñanza orientada al "Aprender a Aprender"
Enseñanza orientada al "Aprender Haciendo"

Fuente: elaboración propia.

6.7.1.2. MODELOS DIDÁCTICOS

Los dos modelos de enseñanza que nos encontramos hoy en las aulas son: el tradicional y el actual (innovador):

- ✓ En el **modelo tradicional** el docente informa, todo está en los libros.

En el proceso de Enseñanza-Aprendizaje el alumnado toma una posición pasiva, sólo reproduce contenidos. Además, el único medio de evaluación es el examen y la motivación está poco considerada.

- ✓ En el **modelo innovador** el docente guía el aprendizaje.

Las prioridades de la formación se rigen según los objetivos. El/la docente enseña habilidades de acceso al conocimiento para ser autónomo en el aprendizaje. El docente incorpora recursos y medios que provocan la participación del alumnado en su proceso de Enseñanza- Aprendizaje (aprender haciendo). La evaluación del alumnado y de su proceso de aprendizaje se realiza de forma continua: mayor "feedback", valida el resultado evaluador y enriquece la tarea evaluadora.

En el modelo innovador se realizan procesos de heteroevaluación, es decir, la evaluación del/la docente y de su proceso de enseñanza. Se suele hacer trimestralmente o al final de curso. Hay que saber quién lo hace porque el alumnado se puede aprovechar de eso.

En mi programación, utilizaré una combinación de ambos métodos.

6.7.1.3. MÉTODOS DIDÁCTICOS

El método es el sistema que se utiliza para realizar algo. Es importante señalar que la elección del método no es algo aislado, este por sí solo carece de sentido sin los recursos, los materiales y los objetivos presentes en la actividad de planificación/programación docente. Sin embargo, hay que destacar que la elección de una metodología u otra va a marcar una parte muy importante en este proceso, el **cómo**. En esta elección se puede hacer uso de una combinación de varias metodologías y según señala Fernández (2000), “no hay métodos más eficaces que otros, sino que ello depende del momento y el contexto de intervención”. El autor afirma que la búsqueda del método universal es vana.

Mahatma Gandhi

“La definición, por clara que sea, del objetivo que queremos alcanzar, y nuestro deseo de llegar a él, no son suficientes para conducirnos al mismo, mientras que no conozcamos o no utilizemos los medios adecuados.”

Por ello, los métodos que se utilizaran en la presente unidad didáctica será una combinación de los siguientes:

✓ **Método afirmativo**

- Es aquel en el que la actividad de enseñanza tiene un gran peso. El/la docente es el que transmite los contenidos teniendo un papel activo y el/la alumno es receptivo, teniendo un papel pasivo.

✓ **Método por elaboración**

El método está **centrado en el alumnado**.

- Se puede realizar mediante un **proceso interrogativo**, en el que el alumno/a es el verdadero protagonista, es quien reflexiona, relaciona y va descubriendo poco a poco, con sus respuestas y a partir de las preguntas propuestas por el/la docente, la temática a trabajar.
- También se puede utilizar mediante un **proceso creativo o por descubrimiento**. En este tipo de aprendizaje el alumno/a tiene una gran participación. El/la docente no expone los contenidos de un modo acabado; su actividad se dirige a darles a conocer una meta que ha de ser alcanzada, además de servir como mediador/a y guía para que los alumnos/as sean los que recorran el camino y alcancen los objetivos propuestos. Asegura un conocimiento significativo y fomenta hábitos de investigación y rigor en los individuos.

6.7.1.4. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

La estrategia metodológica, siguiendo a Casanova (2016) se define como:

“Un proceso de toma de decisiones, consciente e intencional, acerca de qué conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales poner en marcha para conseguir un objetivo de aprendizaje en un contexto definido por unas condiciones específicas” (Monereo y Castelló, 1997:54, citado en Casanova, 2016).

-Estrategia didáctica cognitiva:

Es una estrategia con la cual el/la docente activa en el alumnado la obtención de un aprendizaje durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las características de esta estrategia son:

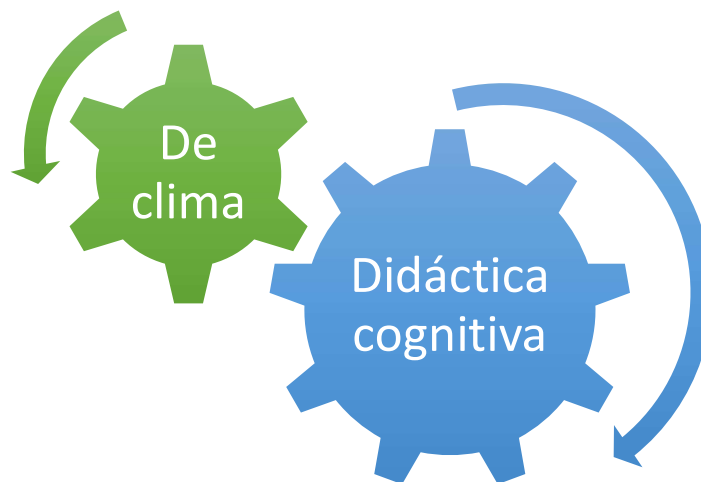
- ✓ La progresividad, de lo fácil a lo difícil, de lo más sencillo a lo más complejo.
- ✓ La actualidad, un contenido que se pueda referenciar fácilmente con la realidad actual.
- ✓ Ejemplificación, mediante anécdotas para explicar algunos puntos se produce cercanía con el alumnado.
- ✓ Proximidad, a modo de ejemplo se utilizarán empresas del entorno para relacionar la realidad a los/as estudiantes.
- ✓ Transversalidad, establecer una relación entre el marco escolar y el entorno.

- ✓ Intervención catalizadora, el docente es el guía en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- ✓ Objetividad y rigor científico, el/la docente debe regirse por este principio y debe llevar a cabo la programación establecida.
- ✓ Variedad de actividades, intercalando en las sesiones métodos distintos de aprendizaje y actividades.
- ✓ Control de la comprensión, preguntando si hay dudas y dejando un espacio para las preguntas.

-Estrategia didáctica de clima

Esta estrategia se desarrolla mediante agrupamientos, controlando el tiempo, los espacios y el proceso comunicativo.

Ilustración 3. Estrategias didácticas.



Fuente: elaboración propia.

Para esta unidad didáctica se utilizará una combinación de ambas estrategias.

6.7.1.5. ESTILOS DIDÁCTICOS

Existen tres tipos de estilos didácticos: el autoritario, el democrático y el dejar hacer.

El estilo didáctico elegido es el **democrático** y tener en cuenta que en función de la necesidad del momento puedo cambiar y ser más riguroso.

La democracia en la escuela significa que el/la maestro/a fundamente la finalidad de lo que enseña, de cómo lo enseña y también de cómo lo evalúa. Muchos/as maestros/as creen que no tienen que rendir cuentas a alumnos/as o a padres y madres sobre su labor docente, y esto es lo que no es democrático. Si el/la maestro/a sabe por qué toma ciertas decisiones no tendrá ningún problema en explicarlas, y en escuchar consejos sobre la implementación de otras estrategias didácticas, que decidirá aplicar o no (por ejemplo, los chicos pueden proponer “miremos una película sobre este tema” o “hagamos una lámina” y seguramente estas tareas por ellos sugeridas los/las motivarán).

Otra característica de un/a docente democrático es que sabe escuchar y comprender. Los educandos son personas que pueden pasar por momentos difíciles y esto puede tener incidencia en sus estudios. Un/a maestro/a democrático/a es el/la que le da nuevas oportunidades cuando cree que las razones que el/la alumno/a expone lo justifican. Lo que debe quedar en claro es que la democracia también implica poner límites, y sancionar en caso de necesidad. Toda democracia, ya sea política, familiar, educativa, etcétera, se basa en normas claras, tanto para quienes mandan como para quienes deben obedecer.

La democracia en el aula significa que las reglas se conversen y se establezcan por consenso, pero una vez aceptadas, deben ser cumplidas.

El/la docente democrático/a estimula la participación activa y el espíritu crítico, no se burla de las opiniones ajenas, modera los debates para evitar agresiones, exige fundar las razones que se vierten, y es guía, consejero, líder, sin descuidar que se respete su autoridad, y protegiendo los derechos de todos.

6.7.2. INTERDISCIPLINARIEDAD

La interdisciplinariedad, definida por Lenoir (2013) es “un nivel de integración disciplinar en el cual la cooperación entre disciplinas conlleva interacciones reales, es decir, una verdadera reciprocidad en los intercambios y, por consiguiente, un enriquecimiento mutuo”.

Por su parte, Álvarez (2004), la describe “como una expresión genérica para referirse a todas las formas de vínculos que puedan establecerse entre las disciplinas”.

Existen **3 niveles** de interdisciplinariedad:

- ✓ El Nivel I se produce cuando la unidad didáctica tiene relación con otra unidad del mismo módulo profesional.
- ✓ El Nivel II es la relación con el resto de módulos de la especialidad, es decir, entre FOL y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE).
- ✓ Nivel III es la relación que guarda con el resto de módulos del ciclo formativo.

La utilidad de este punto es para que no se repitan contenidos.

6.7.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS MISMAS:

Los criterios que se deben seguir para elegir las actividades son los siguientes:

- ✓ Favorecer la iniciativa y participación activa del alumnado.
- ✓ Proponer actividades ajustadas a los objetivos y contenidos de la unidad.
- ✓ Ser representativas: conseguir lo deseado con el mínimo de actividades.
- ✓ Ser motivadoras, claras, graduales, ajustadas a los niveles de atención.
- ✓ Llevarlas a cabo con flexibilidad, pero sin improvisar.
- ✓ Ser adaptadas al alumnado (nivel, características, número e intereses).
- ✓ Ser adaptadas a los recursos disponibles (tiempo, aula e instalaciones).
- ✓ Ser variadas y no repetir estímulos: tener un repertorio ajustado.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, se podrán distinguir diferentes tipologías de actividades según las características de cada momento. En el desarrollo del módulo profesional FOL, las actividades planteadas son las siguientes:

- a) **Actividades de introducción-motivación o iniciales:** Para introducir la unidad y despertar el interés y motivación de los/as estudiantes con el propósito de alcanzar un aprendizaje significativo.

- b) **Actividades de conocimientos previos.** Para descubrir los conocimientos previos de los/as alumnos/as, basándonos en el principio metodológico de desarrollo del alumnado.
- c) **Actividades de desarrollo e indagación.** Para que el/la estudiante comprenda los contenidos. Se presentarán en forma de actividades prácticas para realizar en el aula, así como una parte de trabajo no presencial. En estas actividades se contempla la búsqueda de información y el uso de las TIC.
- d) **Actividades de consolidación, recapitulación o de síntesis-resumen.** Pretenden consolidar los contenidos conceptuales reflejando las conclusiones principales.
- e) **Actividades de recuperación o refuerzo.** Están orientadas a atender la diversidad en el aula
- f) **Actividades de ampliación.** Se proponen a los/as alumnos/as que han realizado de manera satisfactoria el resto de las actividades y muestran un mayor interés por el tema.
- g) **Actividades de evaluación.** En función de los criterios de evaluación programados, se evaluarán los contenidos a través de la realización de pruebas.

Por otra parte, debemos saber la distinción entre **Actividades Extraescolares y Complementarias**. Ambas deben pasar por Consejo Escolar para que se aprueben.

- h) **Complementarias**, se realizan **en horario lectivo**, pero fuera de tu hora de clase (me pilla mi hora más la de otro compañero) ya sea total o parcial. Tiene valor curricular es decir complementa o amplía el aprendizaje o conocimiento de la materia. Se llevan a cabo por el profesorado dentro o fuera del instituto, por cuestiones de recursos a veces requieren una salida del aula. Es de obligada asistencia, son evaluables y gratuitas.
- i) **Extraescolares**: se desarrollan **fuera de hora lectiva**. No son obligatorias. Son gratuitas o no, evaluables o no, dentro o fuera del centro, no siempre son llevadas por profesores del centro. La finalidad principal es la apertura del centro a su entorno.

6.7.4. RECURSOS DIDÁCTICOS:

La elección de los materiales y recursos a emplear responde a la pregunta **¿con qué medios vamos a enseñar?**

Para el desarrollo del módulo profesional de FOL, los recursos didácticos con los que se cuenta son:

✓ **Personales:**

- Personal ajeno al instituto, p.ej. visita de un antiguo alumno, personal del CADE, del SAE...
- Personal del IES, p.ej. el orientador, el profesor de otra especialidad en relación con algún tema.

✓ **Ambientales o Institucionales:**

- Propio del IES: Aula de informática, Biblioteca...

✓ **Materiales**

- Fotocopias, ordenador, Estatuto de los trabajadores, diccionario jurídico, proyector, PowerPoint para el desarrollo del tema, artículos de periódicos y revistas especializadas, normativa legal básica, páginas web.
- Activos, p.ej. fotocopias, ordenador; requieren de la actividad del docente.
- Pasivos p.ej. Estatuto de los trabajadores, diccionario jurídico, proyector (de estructura cerrada).

6.7.5. TRANSVERSALIDAD:

Siguiendo a Jiménez (2018), los temas transversales tienen la característica de buscar el desarrollo integral de las personas a través de una educación en valores y se proponen definir las señas de identidad de un centro. También van dirigidos a establecer una relación entre el marco escolar y el entorno en el que está inmerso, tienen un carácter abierto y según el autor, deberían estar presentes a lo largo de todo el proceso educativo.

De acuerdo con los artículos 39 y 40 de la Ley 17/2007 de Educación en Andalucía (LEA), han de incluirse la educación en valores y la atención a la cultura andaluza, aparte de los contenidos del módulo. Así, se ha querido prestar atención en la programación a los siguientes contenidos transversales:

- ✓ **Cultura andaluza:** se puede tratar desde diferentes enfoques. En FOL se puede trabajar en relación con el turismo o la economía andaluza, así como en una serie de valores y actitudes que se fomentarán desde la creación de un clima de aula que integre la realidad de Andalucía.
- ✓ **Educación moral y cívica:** se puede decir que es crucial para asumir una vida responsable y hacer frente a los problemas que pueden plantear las sociedades actuales. Para ello son necesarios unos pilares sobre los que sostenerse como pueden ser la tolerancia, el respeto, la solidaridad, la colaboración y la participación.
- ✓ **Educación ambiental:** se hará hincapié en las actitudes y valores de respeto al medio, traducidas en multitud de pequeñas acciones que se pueden realizar a nivel individual y colectivo.
- ✓ **Educación para la igualdad:** desde el ámbito educativo, como referentes actitudinales, se hace necesario actuar desde un enfoque de género. Durante el desarrollo de la unidad se pretende trabajar este contenido favoreciendo las relaciones simétricas, los agrupamientos heterogéneos, el uso apropiado del lenguaje y la detección y corrección de posibles actitudes y comentarios sexistas.
- ✓ **Educación para el consumo:** se pretende que adquieran los conocimientos de los derechos del consumidor y generar una actitud de consumo responsable.

Ilustración 4. Transversalidad.



Fuente: elaboración propia.

6.7.6. RELACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA O DIARIO

En la siguiente tabla se resume donde se encuadra esta unidad didáctica.

La secuenciación de las sesiones se puede consultar en el **anexo 2**.

Tabla 15. Resumen UD.

CICLO FORMATIVO	Técnico en Aceites de Oliva y Vinos	MÓDULO PROFESIONAL	Formación y Orientación Laboral		
UNIDAD Nº	10	TÍTULO	Conflicto y Negociación		
SECUENCIACIÓN (trimestre)	2º T	TEMPORALIZACIÓN (sesiones)	10	BLOQUE TEMÁTICO	2
INTERDISCIPLINARIEDAD		Nivel 1	Nivel 2		
		Tema 9 de equipos de trabajo	Empresa e iniciativa emprendedora		

Fuente: elaboración propia.

Sesión 1

- **La actividad de introducción** (10'); consistirá en la explicación del concepto de conflicto mediante el método afirmativo. Para hacer que el alumnado participe de manera activa en la clase vamos a realizar el supuesto práctico 1 (ver **anexo 1**), formando grupos para su resolución, para luego entre todos hacer una puesta en común y resolverlo.
- **La actividad de desarrollo** (20'); se le propondrá al alumnado una lluvia de ideas o un "brainstorming" para descubrir cuáles son las características del conflicto. Posteriormente se realizará un esquema en la pizarra de las características del conflicto.
- **La actividad de conclusión** (30') se llevará a cabo mediante la explicación del docente de las etapas del conflicto mediante el método afirmativo, para posteriormente visualizar a través del proyector un artículo de prensa y de manera grupal, tendrán que identificar las etapas del conflicto, para posteriormente hacer una puesta en común.
- En la resolución de los supuestos hemos utilizado una **estrategia** de clima al formar grupos y darles un tiempo determinado para su resolución. También se ha usado el método interrogativo o por elaboración, puesto que el alumnado ha trabajado por sí mismo, reflexionando, relacionando y descubriendo poco a poco, con sus respuestas a partir de las preguntas propuestas por el/la docente.
- El **tema transversal** utilizado en esta sesión será el de la **educación ambiental** al consultar el artículo de prensa a través del proyector (recurso pasivo) y así no se gastaría papel.
- Este tema está relacionado con el tema 9 "Los equipos de trabajo", por tanto, existe un nivel I de **interdisciplinariedad**, además de un nivel II con el módulo profesional de "Empresa e iniciativa emprendedora".

Sesión 2

- **La actividad de introducción** (5') es de recordatorio de la clase anterior mediante un esquema realizado en la pizarra por el docente, que permanecerá en ella, para que el alumnado lo visualice y lo tenga presente.
- **La actividad de desarrollo** (50') consiste en identificar las causas del conflicto en el mundo laboral, para ello se realizarán los siguientes supuestos prácticos de manera grupal, para posteriormente hacer un debate.
- El **método** utilizado en este caso es el de elaboración, mediante una **estrategia** de clima y atendiendo a los principios de enseñanza activa y participativa, socializadora y transversal, además de motivadora y estimulante.

- Se trabajará a través del supuesto práctico 3 (ver **anexo 1**), el tema transversal de la Educación moral y cívica.
- En los **recursos didácticos** usamos el proyector como recurso pasivo y la pizarra como material.
- Así, a través del supuesto práctico 4 (ver **anexo 1**) se planteará trabajar el tema transversal sobre igualdad, planteando si este mismo supuesto se le planteara un hombre, ¿influirían los mismos factores?
- **La actividad de conclusión** (5') sirve para consolidar los nuevos conocimientos adquiridos en la actividad de desarrollo, añadiendo el/la docente al esquema que se hizo al principio de clase, las causas del conflicto.

Sesión 3

- **La actividad de introducción** (5') es un breve recordatorio de la clase anterior en el que el alumnado va a ser el encargado de explicar lo que hemos aprendido en la clase anterior, interviniendo en clase de manera activa y participativa. De esta forma se permite comenzar la clase de forma dinámica y abierta.
- **La actividad de desarrollo** (50') consiste en realizar un resumen de los tipos de conflictos a través de la pizarra digital, vamos a dividir la clase en grupos de 6 alumnos/as, utilizando la **técnica Philips 6/6** para clasificar los diferentes ejemplos prácticos según el nivel jerárquico, según el resultado, según los recursos utilizados para su solución y según el número de personas afectadas.
- **La actividad de conclusión** (5') es una reflexión de los nuevos conocimientos adquiridos durante la actividad de desarrollo.

Sesión 4

- **La actividad de introducción** (5') es un recordatorio de la anterior clase realizado de manera abierta entre el alumnado y el/la docente.
- **La actividad de desarrollo** (50') consiste en la explicación del proceso de resolución de conflictos por el/la docente mediante el método afirmativo. A continuación, los alumnos/as en grupos de 6 realizarán el modelo para el **análisis de distintas alternativas** (ver **anexo 1**). Posteriormente se hará una puesta en común de las distintas soluciones propuestas por el alumnado. En la realización de esta práctica el método elegido es el de elaboración y la estrategia es de clima.
- **La actividad de conclusión** (5') es un resumen de las propuestas realizadas en la actividad de desarrollo para la resolución de conflictos, teniendo en cuenta el tema transversal de Educación cívica y Educación para la paz.

Sesión 5

- **La actividad de introducción** (5') es de recordatorio sobre la anterior clase en la que se hace partícipe al alumnado de manera activa.
- **La actividad de desarrollo** (40') consiste en la explicación mediante el método afirmativo del docente de los métodos pacíficos de solución de conflictos, tratándose los **temas transversales** de Educación cívica y Educación para la paz. El alumnado realizará de manera individual el supuesto 5 (ver **anexo 1**). Para posteriormente hacer una puesta en común con el resto del grupo.
- **La actividad de conclusión** (15') es la proyección en la pantalla digital de un vídeo sobre negociación. En este caso se está utilizando una herramienta TIC. Tras ver el vídeo, el alumnado de manera individual sacará sus propias conclusiones, para después hacer una puesta en común.

Sesión 6

- **La actividad de introducción** (20') consiste en la proyección de un "Powerpoint" sobre el tema que se va a tratar en esta sesión (recurso TIC), sobre las variables que influyen en el proceso de resolución de conflictos, utilizando el/la docente el método afirmativo o expositivo.
- **La actividad de desarrollo** (35') consiste en la búsqueda a través de Internet del convenio colectivo del sector del aceite de oliva y vino, en el aula de informática. Este recurso TIC ayudará al alumnado a familiarizarse con el convenio colectivo que en la futura incorporación al mundo laboral les afectaría como futuros Técnicos en Aceite de Oliva y Vinos.
- **La actividad de conclusión** (5') se hará una puesta en común de lo que han encontrado a través de Internet y sobre qué le ha parecido este primer contacto con el instrumento que va a determinar sus futuras condiciones laborales. La explicación sobre los convenios colectivos se ampliará en la sesión 8.
- A través de las actividades realizadas en esta sesión, se ha utilizado un modelo innovador y un método por elaboración en el que el alumnado ha sido partícipe de su propio descubrimiento.

Sesión 7

- **La actividad de introducción** (5') consiste en un recordatorio sobre las variables que influyen en el proceso de resolución de conflictos, en la que el alumnado es partícipe.

- **La actividad de desarrollo** (35') consiste en la proyección de un "Powerpoint" y un vídeo "Tú quieres rosa amigo". Estos recursos TIC ayudarán al docente mediante el método afirmativo, en la explicación de las estrategias y tácticas negociadoras y rasgos de personalidad.
El contenido del "Powerpoint" consiste en explicar los 5 rasgos de personalidad que van a influir en la negociación: apertura, neuroticismo, responsabilidad, amabilidad y extraversión. Además de explicar en qué consiste la elaboración de un MAPAN (Mejor Alternativa Posible a un Acuerdo Negociado).
- **La actividad de conclusión** (20') consiste en una actividad de consolidación de lo explicado en esta sesión además de un esquema general del tema que se proyectará en la pizarra digital, en este repaso del tema se pretende realizar un "feedback" entre el/la docente y el alumnado.

Sesión 8

- **La actividad de introducción** (5') se trata de un recordatorio de la anterior clase, antes de comenzar a explicar el nuevo contenido.
- **La actividad de desarrollo** (20') consiste en la explicación mediante el método afirmativo del convenio colectivo, apoyándose el/la docente con un recurso TIC.
- **La actividad de conclusión** (35') en primer lugar, analizaremos de manera grupal mediante la técnica Philips 6/6, los convenios colectivos correspondientes al sector del aceite de oliva y vinos de la comunidad autónoma de Andalucía, que los alumnos/as buscaron en la sesión 6. Posteriormente se hará el **debate**.
- De esta forma trabajaremos el **tema transversal** de la cultura andaluza, además de una participación activa del alumnado. En esta actividad se cumple también el principio funcional y propedéutico, ya que, en un futuro profesional, el alumnado estará influido por un convenio colectivo.

Sesión 9

- **La actividad de introducción** (5') se utilizará para la presentación de nuestro conferenciante Ángel Matas Martín.
- **La actividad de desarrollo** (40'); en esta sesión tendrá lugar una **conferencia** en la que nuestro conferenciante Ángel Matas Martín (personal ajeno al centro), de la empresa "CeoCreativenomics", nos explicará la manera de gestionar y solucionar conflictos de una forma innovadora, usando el recurso TIC de un PowerPoint.
- **La actividad de conclusión** (15') se utilizará para el turno de preguntas del alumnado a nuestro conferenciante.

Sesión 10

Tendrá lugar la prueba escrita correspondiente al bloque temático 2: -Tema 9. Equipos de trabajo y Tema 10. Conflictos y negociación.

En este tema las actividades de refuerzo y de ampliación que propongo son las siguientes:

- **Refuerzo**
 - ✓ Realizar un resumen del tema.
 - ✓ Test de repaso.
- **Ampliación**
 - ✓ Búsqueda de empresas que se dediquen a la gestión del conflicto.
 - ✓ Comparativa de las características de estas empresas.

6.8. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL ALUMNADO

De acuerdo al artículo 1.º de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, el profesorado tendrá la obligación de evaluar tanto los procesos de aprendizaje del alumnado como el proceso de enseñanza.

6.8.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

El artículo 2 de la Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía, indica que la evaluación será continua y por módulos profesionales, requiriendo la asistencia regular a clase y la participación en las actividades programadas.

6.8.1.1. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación

De acuerdo con la Orden de 15 de octubre de 2009, el Resultado de Aprendizaje (RA) que corresponde a esta Unidad Didáctica es el número 2, relacionado con los Criterios de Evaluación (CE) recogido en la siguiente tabla:

Tabla 16. Resultados de Aprendizaje y Criterios de Evaluación de la Unidad.

RA 2	CE
<p>Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<p>a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico en Aceites de Oliva y Vinos.</p>
	<p>b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p>
	<p>c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.</p>
	<p>d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.</p>
	<p>e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.</p>
	<p>f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p>
	<p>g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la Orden de 15 de octubre de 2009.

6.8.1.2. Técnicas e Instrumentos de Evaluación

- ✓ Las **técnicas** que se tendrán en cuenta son las siguientes: corrección de tareas, pruebas escritas y orales, observación directa y trabajos entregados.
- ✓ En cuanto a los **instrumentos** de evaluación usaremos el cuaderno de clase, el registro de comportamiento individual y grupal, el registro de asistencia a clase y las hojas de evaluación individual del alumno/a.

Con carácter general, se medirán tanto los contenidos que determinan el grado de conocimiento adquirido, como el interés, participación activa, asistencia, puntualidad y comportamiento. Del mismo modo, se evaluará también la presentación de trabajos y participación.

Cada dos unidades de trabajo, se llevará a cabo una prueba escrita de contenidos trabajados en el aula. Asimismo, se considerará el esfuerzo realizado por el alumno/a.

6.8.1.3. Momentos de la Evaluación

✓ **Inicial (nivel de partida)**

Proporciona información sobre la situación de partida de los alumnos/as al iniciar el Ciclo Formativo con la finalidad de orientar la intervención educativa del modo más apropiado. La evaluación inicial se realizará al comenzar el Ciclo Formativo y aportará información para que el profesorado pueda tomar decisiones respecto al nivel de profundidad con el que se habrá de desarrollar los contenidos y las estrategias de aprendizaje a plantear en cada caso.

✓ **Sumativa (evolución y reorientación)**

Tiene por finalidad la valoración de los resultados del aprendizaje al finalizar una determinada fase del proceso formativo, tomando como referencia los criterios de evaluación y los objetivos (resultados de aprendizaje y objetivos didácticos) establecidos para esa fase. La evaluación sumativa se realizará al final del Ciclo Formativo. Desde esta perspectiva, la evaluación sumativa conducirá a la acreditación profesional que garantiza haber adquirido las competencias y las capacidades requeridas para el desarrollo de la actividad profesional.

✓ **Evaluaciones parciales**

Realizadas al final de cada trimestre.

Es fundamental para lograr los aprendizajes graduales. Les ofrece a los/las estudiantes una oportunidad para mejorar su rendimiento mediante el refuerzo y la retroalimentación.

✓ **Final (logro)**

Se da al término del módulo. Permite la valoración del grado de aprendizaje final alcanzado por cada alumno o alumna. Así mismo, permite la evaluación de la práctica docente para tomar decisiones de cara a mejorar próximas etapas.

6.8.1.4. Criterios de Calificación

Los criterios de calificación se encuentran expresados en términos de porcentajes en cada unidad didáctica. Así, la ponderación se repartirá de la siguiente manera:

- ✓ **Exámenes. (50%)** La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 5 puntos de la nota final. Se puntuará cada examen de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponde a la nota final.

Para calcularla se realizará la media aritmética de todos los exámenes realizados en ese parcial. Para poder realizar esta media todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 4 puntos sobre 10.

- ✓ **Trabajos individuales o grupales. (30%)** La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 3 puntos de la nota total del módulo para cada parcial. Se puntuará cada trabajo de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación al punto que le corresponde a la nota final. La nota se calculará haciendo la media aritmética de todos individuales y grupales que desarrollen los alumno/as por parcial, en el caso de que se hagan varios. Los trabajos no presentados se le puntuarán con una nota de 0 puntos a efectos de realizar esa media aritmética.
- ✓ **Participación, motivación, actitud crítica, trabajo diario en clase y exposiciones orales. (20%)** En este apartado se valorará el trabajo que el alumnado desarrolle en el aula en las sesiones diarias, participación en los debates que se planteen, respeto a los supuestos prácticos en la pizarra o exposiciones orales, realización de supuestos prácticos en el aula, como trabajo diario y por supuesto el comportamiento y actitud respetuosa con el profesorado, alumnado y material del centro. La puntuación correspondiente a este apartado, se calificará otorgando una puntuación sobre 10, en cada una de las exposiciones, participaciones, etc. También referida a motivación, actitud crítica y responsable, respeto a la opinión de los/las demás etc. Luego a esas puntuaciones se ponderarán hasta los dos puntos que corresponden a este instrumento. Es importante que, dentro de esta ponderación, se restará 1 punto por cada parte disciplinario o actitud negativa contra el profesorado, compañeros/as o material del aula.

Ilustración 5. Ponderación evaluación.



Fuente: elaboración propia.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de los tres apartados antes señalados y para superarla deberá ser igual o superior a 5, salvo en el caso de que la media aritmética de los exámenes no sea superior a 5, en cuyo caso, aunque la suma de las tres notas sea superior a 5, la nota del parcial será 4.

La nota final del módulo, será la media de las evaluaciones parciales e igualmente deberá ser igual o superior a 5 y aparece reflejada en la llamada evaluación final.

Redondeo: puesto que el programa informático con el que trabajamos y la legislación aplicable nos obligan a poner una nota con número entero la regla de redondeo será la siguiente:

- ✓ En las evaluaciones parciales, en notas que los decimales superen o igualen 0,50 se redondeará hacia arriba y en caso contrario hacia abajo.
- ✓ En el caso de la evaluación final, si el alumno/a no ha tenido ningún parte disciplinario y una buena asistencia a clase y tengan una nota igual o superior a 9,25 se redondeará a 10.

6.8.1.5. Mecanismos de Recuperación

Después de cada evaluación parcial, se planteará una recuperación de las unidades suspensas en esa evaluación, sólo se recuperan las unidades con una nota inferior a 5. El resto de notas de asistencia y prácticas, así como de exámenes aprobados se mantendrán.

El alumnado que suspenda la fase de recuperación, se quedará con esa o esas unidades suspensas para la evaluación final (fijada por Jefatura de estudios para finales del mes de junio) y podrán asistir a clases de recuperación fijadas desde la finalización del régimen de clases ordinario, así como todo el alumnado que quiera presentarse a esa prueba para subir nota.

En la prueba correspondiente a la evaluación final, sólo se examinarán de las unidades suspensas o de las que quieran subir nota, y se aprobará con los mismos condicionantes antes señalados.

6.8.1.6. Promoción del alumnado

- ✓ El alumno/a que tenga **todos** los módulos profesionales **aprobados** de 1º **promocionará** a 2º.
- ✓ **Repite** aquel o aquella con **más del 50%** de los módulos suspensos.
- ✓ El alumno/a con **menos del 50%** tiene dos opciones:
 - Matrícula en módulos de 1º.
 - Matrícula en módulos de 2º compatibles con asistencia a 1º.

6.8.2. Evaluación del proceso de enseñanza

Los siguientes instrumentos nos pueden ayudar a realizar el proceso de evaluación de enseñanza:

- ✓ **Autoevaluación:** al final de cada trimestre la realizaré para detectar posibles anomalías.
- ✓ **Heteroevaluación:** los alumnos te evalúan con un cuestionario.
- ✓ **Coevaluación:** se utiliza para calibrarse entre compañeros del departamento.

Se aplica mediante una autorreflexión del profesor con el fin de valorar:

- ✓ Si su programación didáctica es adecuada.
- ✓ Si motiva y logra que el alumnado se esfuerce.
- ✓ Si ha logrado los objetivos propuestos.
- ✓ Si las actividades realizadas eran las adecuadas.
- ✓ Si se ha empleado los recursos y materiales necesarios.
- ✓ Si la distribución del tiempo ha sido la óptima.
- ✓ Si los agrupamientos han sido los adecuados.
- ✓ Si hay un buen clima en el aula y un buen comportamiento.
- ✓ Si se ha llevado a cabo una buena coordinación del profesorado.

6.9. ALUMNADO CON NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO.

En Formación Profesional se podrán realizar Adaptaciones Curriculares Individualizadas (ACI) **No significativas**, es decir, aquellas que no modifican elementos básicos del currículo académico, por lo que no se adaptarán objetivos, contenidos ni criterios de evaluación, pero se podrán adaptar materiales, metodología y procesos de evaluación.

En el caso de que a lo largo del curso se determinara algún alumno con necesidades especiales de apoyo educativo, derivadas de una discapacidad física, motora o sensorial, se plantearán actividades de refuerzo o en su caso, se pueden plantear adaptaciones curriculares no significativas, de acuerdo a su discapacidad señalada en el informe psicopedagógico previo a adoptar estas medidas.

En las adaptaciones curriculares individualizadas no significativas, intervendrá el Departamento de Orientación, Equipo de Orientación externo, Departamentos Didácticos, profesores de distintas especialidades y el tutor.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Abril Larráinzar, María del Puy, Sempere Navarro, A. V., & Barrios Baudor, G. L. (2016). *Información, consulta y negociación en el despido colectivo*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.
- Álvarez, R. P. (2004). *Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante*. Revista iberoamericana de educación, 35(1), 1-33.
- Aumentan un 48% los trabajadores inmersos en regulaciones de empleo*. (2012). Cinco Días. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/08/25/economia/1345874182_850215.html > (última consulta: 12/06/19).
- Barbero, M. (2019). *Apuntes de las clases del Profesor Barbero en la cátedra de Metodología Didáctica*. Jaén: Máster de profesorado. Universidad de Jaén.
- Casanova, M. A. (2016). *Educación inclusiva*. Madrid; 4: Wolters Kluwer España.
- CCOO. *El papel del sindicato en un expediente de regulación de empleo*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=imVpV8xt0U8> > (última consulta: 20/05/19).
- CGT (2017). *Manual de interpretación de la normativa laboral para la actuación sindical*. Recuperado de: <http://in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/GUIA%20JURIDICA%202017.pdf> > (última consulta: 11/06/19).
- CGT (2013): *Las reglas del juego han cambiado... ahora toca pelear más y mejor*. Cgtandalucia.org. Recuperado de: <https://www.cgtandalucia.org/docattach/4217/Esquema-del-curso-1.pdf> > (última consulta: 12/09/19).
- FIDE (2018). *Legitimación en la negociación colectiva*. Recuperado de: <https://www.fidefundacion.es/attachment/962628/> > (última consulta: 13/06/19).
- García-León, C. (2010). *Los sindicatos se lucran con los ERE a costa de los trabajadores*. Expansión. Recuperado de: <http://www.expansion.com/2010/09/16/economia/1284591099.html> > (última consulta: 12/06/19).

- García Real, Gago García, López Barra y Ruiz Otero (2014). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- García Viña, J., & García Ninet, J. I. (2011). *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*. Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.
- Godino Reyes, M. (2016). *Tratado de despido colectivo* (1a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Jiménez López, J. F. (2018). *Pedagogía ambiental y educación formal. Módulo 3 del curso Pedagogía en educación ambiental*. Asociación Darwin Eventur. Recuperado de <<https://drive.google.com/file/d/1q9NyEJT1XYHDWfMVFdygfZcGuXZTMwQg/view>> (última consulta: 10/06/2019).
- Lahera Forteza, J. (2012). La nueva regulación de los ERE. *Cinco Días*. Recuperado de <<https://search.proquest.com/docview/1018135556?accountid=14555>> (última consulta: 10/06/19).
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J. (2017). *Derecho del trabajo* (26ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Mercader Uguina, J. R., & Puebla Pinilla, Ana de la. (2013). *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Millán Alonso, S. (2012). Los ERE afectaron a casi 300.000 personas hasta agosto, un 53% más. *Cinco Días*. Recuperado de: <<https://search.proquest.com/docview/1522800257?accountid=14555>> (última consulta: 06/06/19).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2017). Guía de la negociación colectiva. Recuperado de: <http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/2017_05_22_Guia_NC_2017_para_web.pdf> (última consulta: 17/05/19).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019). Estadística de Regulación de Empleo. Recuperado de <<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Reg/welcome.htm>> (última consulta: 13/06/19).
- Molero Manglano, C., Sala Franco, T. y Pedrajas Moreno, A. (2012). *La reforma de los expedientes de regulación de empleo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N. y Vila Tierno, F. (2018). *Manual de derecho del trabajo (16ª ed.)*. Albolote (Granada): Comares.

OCU (2013). *Ere a la vista*. Recuperado de: < [https://www.ocu.org/-/media/ocu/images/paper%20publications/dinero%20y%20derechos/2013/135/article/reference/resource/ere%20despido%20colectivo%20\(dy_d_135_marzo-abril2013\)%20pdf.pdf?la=es-es&rev=90e58ceb-d7c3-45f0-b0ee-045410c1aa71&hash=714B4B7AEFDE7B1C8E4C9C82C7D1D6ECFE993C9A](https://www.ocu.org/-/media/ocu/images/paper%20publications/dinero%20y%20derechos/2013/135/article/reference/resource/ere%20despido%20colectivo%20(dy_d_135_marzo-abril2013)%20pdf.pdf?la=es-es&rev=90e58ceb-d7c3-45f0-b0ee-045410c1aa71&hash=714B4B7AEFDE7B1C8E4C9C82C7D1D6ECFE993C9A)> (última consulta: 13/06/19).

Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. (2018). *Derecho del trabajo (26ª ed.)*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Pascual, R. (2012). Las empresas piden más agilidad para las regulaciones de empleo. *Cinco Días*. Recuperado de: <<https://search.proquest.com/docview/916629570?accountid=14555>> (última consulta: 29/05/19).

Pascual, R. (2012). Las “trampas para osos” de la nueva reforma laboral. *Cinco Días*. Recuperado de: <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2012/10/24/economia/1351214615_850215.html> (última consulta: 06/06/19).

Pascual R. (2018). *Los despidos colectivos crecen por tercer mes consecutivo en el sector servicios*. *Cinco Días*. Recuperado de: <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/08/30/midineroy/1535624487_168588.html> (última consulta: 10/06/19).

Pascual, R. (2013). Menos afectados por ERE pero casi los mismos despedidos. *Cinco Días*. Recuperado de: <<https://search.proquest.com/docview/1524137530?accountid=14555>> (última consulta: 10/06/19).

Plan de Centro del IES El Valle. Recuperado de: <<https://drive.google.com/file/d/1BUUn1S5d0sTnvqYdTCp1n394sIXNbhYWu/view>> (última consulta: 12/06/19).

Sáez Lara, C. (2015). *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Samanes, B. E. (2002). *Gestión de la competencia de acción profesional*. Revista de Investigación educativa, 20(1), 7-43.
- Sánchez, J. (2018). Cadena Ser. *Los ERE se redujeron a la mitad en 2017 con respecto al año anterior*. Cadena Ser. Recuperado de: <https://cadenaser.com/emisora/2018/01/30/radio_murcia/1517333607_89971_2.html> (última consulta: 12/06/19).
- Serraller, M. (2009). *Hay que equiparar la fiscalidad del ERE con la del despido individual*. Expansión. Recuperado de: <<http://www.expansion.com/2009/03/12/juridico/1236863921.html>> (última consulta: 12/06/19).
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015). *Las titulaciones de formación profesional más demandadas por las empresas en 2016*. Recuperado de: <<http://www.citapreviainem.es/titulos-de-formación-profesional-con-mejores-salidas-laborales/>> (última consulta: el 08/06/19).
- Space For Experience (2015). *Youtube: Negociación: La Metáfora de la Naranja*. Recuperado de: <<https://www.youtube.com/watch?v=BA57QYOyjCY>> (última consulta: 12/06/19).
- Toledano, M. (2010). *La formación profesional con más empleo*. Infoempleo. Recuperado de: <<http://blog.infoempleo.com/a/la-fp-con-más-empleo/>> (última consulta: 08/06/19).
- Videos Graciosos Muertos de Risa (2017). *Youtube: ¿tú quieres rosa amigo?* Recuperado de: <<https://www.youtube.com/watch?v=laOR4oiJiHM>> (última consulta: 12/06/19).

REFERENCIAS LEGALES

- Constitución Española de 6 de diciembre de 1978. BOE, núm.311 de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de < https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229> (última consulta: 09/05/2019).
- Ley de Educación de Andalucía 17/2007 de 10 de diciembre. BOJA, núm. 252, de 26 de diciembre de 2007. Recuperado de

<<https://www.boe.es/buscar/pdf/2008/BOE-A-2008-1184-consolidado.pdf>>
(última consulta: 08/06/2019).

Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo. BOE, núm.106, de 4 de mayo de 2006.
Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>> (última consulta: 07/06/2019).

Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical. BOE, núm.189, de 8 de agosto de 1985. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf>> (última consulta:16/05/2019).

Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos. BOJA, núm.220, de 11 de noviembre de 2009. Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/220/d2.pdf>> (última consulta: 06/05/2019).

Real Decreto 1798/2008, de 3 de noviembre, por la que se establece el título de Técnico en Aceites de Oliva y Vinos, y se fijan sus enseñanzas mínimas. BOE, núm. 284, de 25 de noviembre. Recuperado de <<https://www.boe.es/boe/dias/2008/11/25/pdfs/A47082-47112.pdf>> (última consulta: 07/05/2019).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>> (última consulta: 15/05/2019).

ANEXOS

ANEXO 1. Relación de supuestos prácticos.

Supuesto práctico 1

Dos comerciales de una tienda realizan las mismas tareas habitualmente y perciben el mismo salario. Unos meses después a uno de los trabajadores, le encargan que además de atender las ventas atienda todas las reclamaciones que le planteen los clientes. Este trabajador empieza a sufrir estrés laboral por lo que los roces con su compañero son habituales. Indica si estamos ante un conflicto técnico o humano.

Supuesto práctico 3

Adrián García trabaja en el departamento de recursos humanos de su empresa, que está haciendo un despido colectivo para trabajadores mayores de 55 años. Él es el encargado de elegir a los que entrarán en el expediente. El hermano de uno de los socios mayoritarios se encuentra en esta situación. ¿Qué factores pueden influir en Adrián a la hora de decidir sobre el hermano del socio?

Supuesto práctico 4

Mar Peña trabaja en el departamento de marketing de su empresa desde hace seis años. La empresa está en un proceso de expansión internacional y están buscando personal para abrir una nueva sucursal en Nueva York. La empresa sabe que Mar habla inglés perfectamente y le han ofrecido el departamento de marketing en esta nueva sede. Mar no tiene claro si aceptar el puesto o no. Señala qué factor está influyendo en el dilema que se le presenta a la trabajadora.

Actividad sesión 4.

Tabla 17. Actividad sesión 4.

Alternativa 1	Alternativa 2	
		Ventajas
		Inconvenientes

DECISIÓN		

Fuente: elaboración propia.

Supuesto práctico 5

Una importante empresa de transportes tiene un conflicto laboral con sus trabajadores por la negociación del convenio colectivo. Las partes no se ponen de acuerdo acerca del nuevo sistema salarial que plantea la empresa, y tampoco están de acuerdo con el nuevo sistema de jornada irregular que la empresa desea implantar. Los trabajadores convocaron una huelga que ya dura doce días. Como el conflicto afecta a numerosos ciudadanos que no tienen servicio de transporte, el consejero de Transporte de la comunidad autónoma donde se ha producido el conflicto se ha reunido con las partes, a petición de las mismas, y les ha planteado algunas propuestas para desbloquear el conflicto. ¿Qué método de solución de conflictos se está utilizando?

ANEXO 2: Descripción de sesiones.

❖ Sesión 1

Tabla 18. Sesión 1.

SESIÓN Nº	1	DURACIÓN	1 h	
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD
De introducción	El conflicto: definición	10 minutos	Supuesto práctico 1	
De desarrollo	Características del conflicto	20 minutos	Esquema en la pizarra	
De conclusión	Etapas del conflicto en el mundo laboral	30 minutos	Supuesto práctico 2	Educación ambiental

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 2

Tabla 19. Sesión 2.

SESIÓN Nº	2	DURACIÓN	1 h	
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD
De introducción	Recordatorio	5 minutos	Esquema en la pizarra	
De desarrollo	Causas del conflicto en el mundo laboral	50 minutos	Supuestos prácticos 3 y 4 en el proyector	Educación cívica
De conclusión	Consolidación	5 minutos		

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 3

Tabla 20. Sesión 3.

SESIÓN Nº	3	DURACIÓN	1 h
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS
De introducción	Recordatorio	5 minutos	
De desarrollo	Tipos de conflictos laborales	50 minutos	Cuadro resumen y clasificación de conflictos por grupos de 6 alumnos
De conclusión	Consolidación	5 minutos	

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 4

Tabla 21. Sesión 4.

SESIÓN Nº	4	DURACIÓN	1 h	
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD
De introducción	Recordatorio	5 minutos		
De desarrollo	El proceso de resolución de conflictos	50 minutos	Modelo para el análisis de distintas alternativas	Educación cívica
De conclusión	Consolidación	5 minutos		

Fuente: elaboración propia.

❖ **Sesión 5**

Tabla 22. Sesión 5.

SESIÓN N°	5	DURACIÓN	1 h		
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS
De introducción	Recordatorio	5 minutos			
De desarrollo	Métodos pacíficos de solución de conflictos	40 minutos	Supuesto práctico 5	Educación cívica y para la paz.	
De conclusión	Consolidación	15 minutos	Vídeo		Centro TIC

Fuente: elaboración propia.

❖ **Sesión 6**

Tabla 23. Sesión 6.

SESIÓN N°	6	DURACIÓN	1 h		
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS
De introducción	Variables que influyen en el proceso de resolución de conflictos	20 minutos	Diapositivas en PowerPoint		

De desarrollo	Búsqueda en Internet de convenio colectivo en el sector del aceite de oliva y vino	35 minutos	Aula de informática		Centro TIC
De conclusión	Consolidación	5 minutos			

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 7

Tabla 24. Sesión 7.

SESIÓN Nº	7	DURACIÓN	1 h	
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	PLANES EDUCATIVOS
De introducción	Recordatorio	5 minutos		
De desarrollo	La negociación: estrategias y tácticas negociadoras y rasgos de personalidad	35 minutos	PowerPoint y Video	Centro TIC
De conclusión	Consolidación	20 minutos	Pizarra digital	Centro TIC

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 8

Tabla 25. Sesión 8.

SESIÓN Nº	8	DURACIÓN	1 h		

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS
De introducción	Recordatorio	5 minutos			
De desarrollo	El Convenio Colectivo: ámbito de aplicación, contenido y fases	20 minutos	Presentación PowerPoint		Centro TIC
De conclusión	Consolidación	35 minutos	Debate	Cultura andaluza	

Fuente: elaboración propia.

❖ Sesión 9

Tabla 26. Sesión 9.

SESIÓN Nº	9	DURACIÓN	1 h	
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	PLANES EDUCATIVOS
De introducción	Presentación charla	5 minutos	Personal ajeno al centro	
De desarrollo	Charla	40 minutos	Diapositivas	Centro TIC
De conclusión	Preguntas	15 minutos		

Fuente: elaboración propia.

ANEXO 3. Artículos de prensa.

Artículo 1.

12/10/2018 Las "trampas para osos" de la nueva reforma laboral | Economía | Cinco Días

IBEX 35 ▼-0,47% / EUROSTOXX 50 ▼-0,43% / S&P 500 ▼-0,38% / EUR X USD ▼-0,397% / PETROLIO

CincoDías

Economía

Los cinco mayores despachos creen que genera inseguridad jurídica

Las "trampas para osos" de la nueva reforma laboral

• La supuesta facilidad que iba a dar la reforma laboral a las empresas para realizar expedientes de regulación de empleo (ERE) con despidos pagados a 20 días se ha topado con los jueces, a medida que estos procesos van llegando a los tribunales de lo social.

RAQUEL PANGUAL CORTÉS 

24 OCT 2017 - 19:58 CEST

A sí, hace pocos días un magistrado definía muy gráficamente esta situación: "Las sentencias en contra de los ERE ganan por goleada a las que los respaldan". En concreto, "hay cuatro sentencias a favor y nueve en contra", según el último recuento hecho ayer por el socio responsable del área laboral de Cuatrecasas, Salvador del Rey. "El ordenamiento jurídico no puede poner trampas para osos por todos los sitios. Eso beneficia a los abogados, pero no a las empresas", dijo.

Según coincidían ayer cinco de los abogados laboristas más importantes del país en unas jornadas organizadas por la asociación de recursos humanos Aedipe, las empresas que plantean ERE y sus representantes legales se están encontrando con dos grandes problemas en el caso de que sus trabajadores impugnen colectivamente los despidos. En general, todos ellos opinaron que la reforma laboral, sobre todo en materia de despidos colectivos, unida a las interpretaciones judiciales, han sembrado de inseguridad jurídica los despachos de los laboristas. Por un lado, está la inmensa mayoría de las sentencias que han anulado ERE argumentando defectos formales con la documentación o mala fe por parte de la empresa a la hora de negociar. Según advierte Román Gil, socio de Sagardoy Abogados, la anulación por esta última circunstancia queda totalmente en manos

de que el juez estime o no si la empresa ha ofrecido mejoras o alternativas suficientes a los despidos.

CincoDías

las causas como con el hecho de si los jueces deben juzgar o no la proporcionalidad de los despidos.

Pese a que la nueva ley precisa que los jueces no deben valorar dicha proporcionalidad, en la práctica no está claro. Para Gil, esta cuestión debería limitarse al fraude de ley, "a poco que la medida sea razonable, el juez debería aceptarla".

"El papel que se le ha dado a los jueces no es fácil y los abogados esperamos sentencia tras sentencia a ver qué pasa", resumió Miguel Cuenca, de KPMG Abogados. En este sentido, en la última sentencia dictada por la Audiencia Nacional -en este caso a favor del ERE que enjuiciaba- precisa que "una vez más nos vemos obligados a resolver un conflicto que el legislador no ha contemplado".

"Desde luego, por ahora (los despidos colectivos) no son tan fáciles como parecía; vamos camino a la seguridad jurídica, que no llegará hasta que no se repose en la jurisdicción".

Otros focos de inseguridad jurídica que están surgiendo en la aplicación de la reforma afectan a los descuelgues de los convenios. "Los pocos intentos que ha habido plantean muchos problemas jurídicos y se han topado con la pereza administrativa" a la hora de pactar los arbitrajes, asegura Federico Durán, socio de Garrigues.

CÓMO HA CAMBIADO LA NEGOCIACIÓN DE UN ERE

"No puede ser que con la nueva ley en los despidos colectivos la empresa y los abogados tengamos que emplear horas y horas solo planificando las cuestiones formales", se quejó ayer el responsable del área laboral de Cuatrecasas, Salvador del Rey. Esto es así por la importancia que están resultando tener para los jueces estas cuestiones formales, una vez desaparecida la autorización administrativa. Antes de la reforma, la autoridad laboral -que era la encargada de dar dicha autorización- instaba a la solución de estos problemas formales a lo largo del proceso. Pero ahora queda en manos de los jueces valorar esta cuestión cuando se impugna el ERE, ya sea de forma colectiva o individual; algo que está ocurriendo en muchos de los casos. Por ello, "ahora los jueces están dando gran importancia al informe de la Inspección de Trabajo", explica Román Gil, de Sagardoy Abogados. Y los inspectores, por lo general, encuentra algún defecto formal, de ahí muchas de las nulidades.

Lunes, 19 de febrero de 2018

Ahora Economía Sociedad Tecnología Justicia Directivos Libro Tendencias Blogs Pymes Emprendedores/Iniciación Más

Agenda de hoy Datos macroeconómicos Política Política Política Diccionario de palabras

IBEX 35 6.476,0 (+0,36%) LE BOLSA MADRID 683,8 (+0,82%) COTIZACION 34.023,4 (+1,05%) EURO 1,0722 3.206,2 (+0,05%)

Periodo > Economía y Política

Los sindicatos se lucran con los ERE a costa de los trabajadores

Twitter Facebook+ KB Compartir

Más noticias sobre sindicatos, Agencias de empleo, Estadísticas, Economía

19 de febrero de 2018 | Datos Macro-económicos

Las empresas de las que se han beneficiado por un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) pagan por los servicios de asesoría jurídica del sindicato una cantidad fija que oscila entre los 100 y los 400 euros.



Además, la organización sindical tiene un ingreso extra: cobra a cada una de estas trabajadoras entre un 10% y un 15% de la cantidad que obtiene como indemnización por rescisión de los veinte días por año trabajado, según han confirmado a EXPANSIÓN varias empresas de importantes bulnes laborales. **[PARTICIPA EN LA ENCUESTA: ¿Es justo que los sindicatos ganen dinero por asegurar despido masivo en las empresas?]**

En la mayoría de los casos los sindicatos desprecian que se les devuelva este dinero de su indemnización, pues se trata de un ingreso que no oscila en ningún nivel ni factura. Y que supone un gran negocio al se tiene en cuenta que la cifra de ERE se ha disparado. **DOBLE E: Ver el análisis en vídeo del director de EXPANSIÓN**

En concreto, el número de empresas afectadas por un ERE se multiplicó casi por 18 en los primeros meses de 2018: afectó a 585.048 trabajadores, un 222% más que en 2008. Entre enero y julio de este año, la cifra ya supera la de todo 2008, al ascender a 163.120 empresas. Así, desde que comenzó la crisis, los sindicatos se han embolsado -esto por la parte fija del pago- alrededor de 248 millones de euros (unos 60 millones anuales). Esta cifra resulta de multiplicar el total de trabajadores afectados por ERE durante la crisis (383.321)

por un ingreso fijo medio de 250 euros. La parte variable, según las empresas, no se puede definir de forma rigurosa.

Diferencias territoriales

Para gestionar este abultado número de expedientes, UGT ha llegado a tener en nómina a tiempo completo a 316 abogados y 65 graduados sociales, y 400 trabajadores en COOQ.

Rafael Nogales, del departamento jurídico continental de LGT, continúa a esta portada que "se cobra una cantidad fija a cada trabajador por el asesoramiento técnico y jurídico, y que las cantidades dependen de cada caso". "En determinadas lugares como Madrid, los sindicatos del ámbito no pagan nada y si se les cobra es a razón de unas horas dependiente de su antigüedad, pero muchos meses que a los no afiliados". Nogales vive en el 10% esta cantidad variable que se obtiene en la negociación.

www.expansion.com/2018/02/19/economia/1294891099.html

Última hora

- 20:27** Viajando en avión a los Países Bajos del PP y D en Andalucía
- 20:14** Telefónica apuesta a Vodafone en Reino por fibra vía satélite
- 19:41** El juicio del 'gráfico' que se va para prisión, los exatos casos y su evolución

eTools

Panel de herramientas con botones para: EXPANCIÓN, EXPANCIÓN DE DATOS, TRÁFICO INTERACTIVO, SERVICIO DE COPIA, TRÁFICO SOCIAL, PAGERUT. Incluye un botón para 'Mostrar más herramientas'.

Error

Sección de errores con un campo de texto y un botón de 'Comparte por' con el logo de Facebook.

Síguenos en...

Botones de redes sociales para Facebook (Me gusta 990 mil), Twitter (Follow @expansioncom) y YouTube.

Por su parte, César López, responsable de asesoría y servicios de CCOO, afirmó que "el criterio del tanto por ciento para lo que se cobra por años de los 33 días es está establecido en nuestro convenio, sobre que depende de cada caso en concreto". Lo que el abogado López es que "en cobra un cantidad fija a cada trabajador por el asesoramiento jurídico prestado, pero por debajo de los honorarios fijados por los colegios profesionales. Y a nuestros clientes se les devuelve". El letrado jefe de Honorarios Profesionales del Colegio de Abogados de Madrid, Francisco Fernández Ortega, afirmó que "los sindicatos establecen por su cuenta la minuta por el asesoramiento jurídico que realizan sus abogados, que estos establecen en un día más un tanto por ciento, y el Colegio no incluye en nada a no ser que haya un procedimiento judicial".

Desempeñándose

Otra de los sindicatos consultados, Unión Sindical Obrera (USO), afirmó que en su caso cobra norma en los ERE nunca se cobra nada a los trabajadores, pero que son conscientes de que en otros sindicatos, sobre todo los más grandes, se les cobra un día y un tanto por ciento de lo que se cobra por años de 20 días, y otras veces se le cobra a la empresa. El secretario de acción sindical, José Vía, explicó que "a veces no cobran al trabajador por asesorarle en un ERE porque bastantes problemas tienen éstos ya con eso a la calle como para añadirle gastos directos". "A quien el cobran en ocasiones es la empresa".

Otra fórmula que también se utiliza, sobre todo en grandes empresas afectadas por un ERE, es que sea la propia compañía la que abra con los honorarios de los abogados de los sindicatos.

"En estos casos, este acuerdo se establece antes de empezar las negociaciones entre los representantes de los trabajadores y la empresa, porque a falta de interés que haya un acuerdo y se produzca un ERE podría estar ambas partes, que es la mayoría para que la autoridad laboral se entere a revisar sus cuentas y de otra a su imagen exterior", afirmó un experto de un gran despacho de abogados.

Casi todos los ERE acaban en acuerdo

Alrededor del 99% de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que se promueven se acaban resolviendo con acuerdo de las partes «empresa y trabajadores». Desde 2008, de los 38.927 ERE presentados, tan sólo 2.403 no acababan pactados entre ambas partes.

Con estos datos resulta de la mano es fácil deducir que prácticamente ningún ERE se acaba aprobar sólo con los 20 días por año trabajado que establece la Ley como mínimo, ya que las negociaciones siempre hacen subir este cifra. Las fuentes jurídicas consultadas aseguran que normalmente se están aprobando con entre 30 y 40 días por año trabajado, e incluso algunas llegan hasta 48. Este aumento notadamente la cantidad de entre 100 y 400 euros que aporta cada trabajador a los sindicatos.

Los sindicatos dicen de que el trabajador desconoce sus opciones

¿Riben los trabajadores afectados por un ERE que una parte de su indemnización va a parar a los sindicatos? Los abogados laboristas consultados coincidieron en responder que generalmente este es desconocido. "Definitivamente, cada trabajador debería firmar una hoja de sujeción para explicar los servicios jurídicos del sindicato en cuestión, pero esto en la práctica nunca ocurre", explican fuentes cercanas a negociaciones laborales.

"Lo que sucede es que hay un código no escrito que dice que el Comité de Empresa, que representa y le está elegido por los propios trabajadores, tiene la legitimidad de negociar con los abogados de los sindicatos u otros que cobran", afirman. Otra cosa es que luego el trabajador no está de acuerdo en pagar esa parte correspondiente de su indemnización por el asesoramiento jurídico, o prefiere acudir por su cuenta a un bufete privado. Rafael Nogales de UGT afirma que "si está segura, por supuesto, que no se le cobra, pero si no se dice nada al respecto la firma es cobrar, porque dicen por hecho que se está de acuerdo con el asesoramiento".

Un asesoramiento jurídico "jugoso"

¿Cuánto están ganando los servicios jurídicos de los sindicatos por asesorar a los trabajadores en los ERE? "Los abogados de los sindicatos perciben siempre el mismo monto porque están contratados por cuenta ajena, pero las organizaciones sindicales se están arrojando muchísimo en estos procesos a costa de la cantidad que aportan los trabajadores afectados por ERE. El problema es que en la mayoría de los casos los empleados desconocen esta situación", afirmó un prestigioso laborista.

El cálculo

Los sindicatos pagan una cantidad fija de entre 100 y 400 euros a cada trabajador afectado en un ERE (una media de 200 euros). Si se multiplica esta cifra por los afectados en los despachos, se obtienen los 80 millones anuales.

Las "comisiones" son una buena parte de financiación para las organizaciones electorales

El cobro por estos servicios de los sindicatos es suma a otro tipo de asignaciones presupuestarias, cuotas y subvenciones.

12/9/2010

Los sindicatos se juegan con los ERE a costa de los trabajadores - Expansión.com

2. En total, durante todo el año 2009, los sindicatos, sin contar este coste por los ERE, se ahorraron cerca de 298 millones de euros.
3. El ingreso por el servicio de los ERE puede ser mucho mayor, pero los expertos apuntan la dificultad de calcular la parte variable de la indemnización.
4. Ese importe oculto, según casos, entre un 10% y un 15% de la cantidad que se obtiene por encima de los 20 días de indemnización por año trabajado.
5. La indemnización realista se sólo una parte de la parte fija. Al ocultar el cobro hasta los 400 euros por trabajador, puede incluso llegar a duplicarse.
6. En plena hucha de los ERE, durante el primer trimestre de 2008, este ISET tenía en nómina a 218 abogados y 88 gestiones sociales, CCOD, a 408.

Noticias Relacionadas

DOBLA E: Los sindicatos se juegan con los ERE

Pastrana (UGT) advierte a los sindicatos a que no caigan de sus nictos el 25-8

CEOE pide al Gobierno que garantice el derecho al trabajo en una huelga "buena" o "insportista"

Las inscripcables Kojas estudiales

Te recomendamos



Los empresarios lunáticos



El ataca higiénico y reparador de Voz



Nueva revelación Brexit Directo: Así va a elegir Reino Unido a...



Con 31 años, esta mujer es la persona más joven en visitar todos los países del mundo
Viajes | EL MUNDO



Este es, gata un Dacia Duster durante los DaciaDays.
Dacia Duster



Casa, Calveiras, Idealista

Comentarios: 25

#21 **marcedra** 18.Sep.2010 | 20:10

Amigo @marcedra: Demuestras parte realista la necesidad de la existencia de la estructura igual que propone tú, con la opción de hacerlo con otros criterios. El sistema que estáis como posible solución vulgar al gobierno de turno es incompatible con las estructuras, además que es totalmente absurdo, al igual que "servicio" también a las personas como hasta visto recientemente. Ello también NO ES EL MODELO las dos que deberían representar a todos los trabajadores de esta país, como buena visto con el modelo de la firma de la huelga personal que NO TIENEN NINGUNA OPORTUNIDAD DE HACERLA, pero se mantienen en un jardín al lado de estar y no han estado nunca. SIGUE ...

#22 **marcedra** 18.Sep.2010 | 20:22

... y 2) Ya veremos el resultado porque creo que va a ser muy variopinto. Tampoco es válido el modelo de él de los Centros Comunitarios Asesor que incluso pagan a tener más fuerza que su propia empresa, pero que también

