



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

Alumno/a: Grande Hidalgo, Juana María

Tutor/a: Prof. D^a. Rosa María Jiménez Zafra
Dpto: Economía, Empresa y Comercio

Junio, 2020

Índice

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	5
2. INTRODUCCIÓN	5
3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA	7
3.1 Antecedentes y estado de la cuestión	7
3.1.1 Reformas laborales en las décadas 80 y 90	7
3.1.2 Reformas laborales en el siglo XXI.....	13
3.2 Desarrollo del tema: La reforma laboral de 2012.....	21
3.2.1 Situación laboral en España en el año 2012	21
3.2.1 Contenido de la reforma.....	25
3.2.3 Valoración final.....	28
3.3 Utilidad práctica del tema elegido y del enfoque didáctico del mismo en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la adquisición de las competencias básicas y transversales por parte del alumnado.	32
3.3.1 Utilidad práctica del tema elegido	32
4. PROYECCIÓN DIDÁCTICA	34
4.1 Introducción: Identificación del nivel.....	34
4.2 Contextualización.....	34
4.2.1 El entorno.....	34
4.2.2 El centro	35
4.2.3 El Alumnado	37
4.2.4 Justificación de la programación	38
4.2.5 Atención a la diversidad.....	38
4.2.6 Relación con otros proyectos de centro	39
4.3 Objetivos.....	39
4.3.1 De etapa	39
4.3.2 De materia.....	40
4.3.3 Específicos de la unidad didáctica	40
4.4 Contenidos.....	40
4.4.1 De la unidad didáctica.....	41
4.4.2 Transversales.....	41

4.4.3 Interdisciplinarios	42
4.5 Competencias	42
4.6 Metodología y Recursos Didácticos	43
4.6.1 Metodología	43
4.6.2 Recursos didácticos	45
4.7 Actividades y tareas	47
4.7.1 De iniciación	47
4.7.2 De desarrollo	48
4.7.3 De consolidación	52
4.7.5 De ampliación.....	53
4.7.6 De evaluación	53
4.7.7 Recuperación.....	53
4.7.8 Complementarias y extraescolares	53
4.8 Estrategias/tratamiento de la diversidad.....	54
4.9 Temporalización.....	55
4.10 Evaluación.....	57
4.10.1 Tipos de evaluación	57
4.10.2 Criterios de evaluación	57
4.10.3 Estándares de aprendizaje evaluables.....	57
4.10.4 Procedimientos de evaluación	58
4.10.5 Instrumentos y escenarios de evaluación.....	58
4.10.6 Sistemas de recuperación	58
4.11 Bibliografía.....	58
4.12 Anexos	61

Índice de Tablas

Tabla 1: Tasa de paro por sexo en 1994	9
Tabla 2: Asalariados según tipo de contrato en los años 2001 y 2002.	15
Tabla 3: Asalariados según el tipo de jornada laboral en los años 2001 y 2002.	15
Tabla 4: Evolución de la tasa de empleo y paro. Referencia al IV trimestre años 1999-2002	15
Tabla 5: Evolución de la tasa de paro según edad. I trimestre años 2008-2012	23

Tabla 6: Parados según sector de actividad. Datos en miles. I trimestre 2008-2012	23
Tabla 7: Evolución tasa de paro según sexo. I trimestre 2008-2012	24
Tabla 8: Evolución tasa de paro según nacionalidad. I trimestre 2008-2012	24

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolución de la tasa de actividad, paro y empleo. I trim 2008-2012	22
Gráfico 2: Asalariados según tipo de contrato. En miles. I trim. 2008-2012	24
Gráfico 3: Evolución tasa de actividad, ocupación y paro. IV trim. 2012-2016	29
Gráfico 4: Asalariados en miles según duración del contrato. IV trim. 2012-2016	30
Gráfico 5: Asalariados según tipo de jornada laboral. IV trim. año 2012-2016	31

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Situación geográfica de Jódar	35
Ilustración 2: Situación geográfica del centro	37

Índice de Anexos

Anexo 1: Cómic	62
Anexo 2: Artículo de Periódico	62
Anexo 3: Quizziz, actividad de consolidación	62
Anexo 4: Examen Final	64
Anexo 5: Rúbrica para el trabajo de investigación	67
Anexo 6: Ficha de control del alumnado	68
Anexo 7: Examen de Recuperación	69
Anexo 8: Cuadro resumen	71

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El mercado laboral en España se ha caracterizado a lo largo de los años por su inestabilidad, de ahí que el Estatuto de los Trabajadores publicado en 1980 haya sufrido diversas reformas a lo largo de las últimas décadas. A lo largo del trabajo se realiza un análisis de la evolución a lo largo de la historia de dichas reformas, de sus aspectos y consecuencias más relevantes, haciendo un especial énfasis en la reforma de 2012, tanto en su contenido como en sus efectos o consecuencias, por ser una de las reformas de mayor calado e importancia que se han llevado a cabo en el mercado de trabajo español, y que sin duda ha marcado la calidad de empleo, y por tanto de vida, de muchos españoles durante los últimos años.

Palabras clave: reforma laboral, tasa de paro, tasa de empleo, temporalidad, destrucción de empleo, contratos, flexibilidad interna y flexibilidad externa.

ABSTRACT:

The labor market in Spain has been characterized over the years by its instability, hence the Workers' Statute published in 1980 has undergone various reforms over the past decades. Throughout the work, an analysis is made of the evolution throughout the history of these reforms, of their most relevant aspects and consequences, with special emphasis on the 2012 reform, both in its content and in its effects or consequences. , for being one of the most far-reaching and important reforms that have been carried out in the Spanish labor market, and which has undoubtedly marked the quality of employment, and therefore life, of many Spaniards in recent years.

Keywords: labor reform, unemployment rate, employment rate, temporality, job destruction, contracts, internal flexibility and external flexibility.

2. INTRODUCCIÓN

Durante el franquismo nuestro mercado laboral se caracterizaba por su rigidez y centralización, con su muerte y ya en 1980, se dieron los primeros pasos hacia un mercado más flexible y descentralizado, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, desde entonces, se han ido sucediendo a lo largo de las últimas décadas diversas reformas, unas más ambiciosas o de mayor calado que otras, pero cada una de ellas ha ido marcando la senda del empleo en España, es por eso, que es preciso conocer cada una de ellas para que podamos entender en qué situación nos encontramos en cada momento de la historia. Cabe destacar que muchas de ellas están marcadas por crisis económicas, que dificultan aún más su capacidad para mejorar la situación laboral, como es el caso de la reforma del año 2012, una de las más ambiciosas y que merece una especial atención.

Por tanto, el objetivo de este trabajo es conocer la evolución histórica de las reformas laborales en España desde el comienzo de la democracia, conocer cuáles han sido sus puntos fuertes y débiles, así como hacer una especial referencia a la reforma laboral de 2012, por ser la más reciente y una de las más profundas estando vinculada a la gran recesión de 2008. Las partes en las que se divide el trabajo son las siguientes:

Fundamentación epistemológica: Esta parte comienza con un análisis de las reformas laborales que han tenido lugar desde el primer estatuto de los trabajadores en 1980 hasta la más reciente en 2012. En cada una de ellas conoceremos cuáles han sido los cambios que han introducido, y cuáles han sido sus principales virtudes y deficiencias. Posteriormente, se realiza un especial énfasis, dedicándole un punto a parte, a la reforma laboral de 2012, estudiando como estaba el mercado laboral en el año en que se decretó, que cambios introdujo, y por último realizando una valoración final y personal acerca de los efectos que produjeron esos cambios desde su aplicación en 2012 hasta el que conocemos como el año final de la crisis (2016). Gracias a este análisis, se podrá realizar de manera global y sintética una vista de los cambios laborales que han marcado el mercado de trabajo español.

Proyección didáctica: En este apartado desarrollamos la unidad didáctica titulada: “El mercado laboral”. Dicha unidad pertenece a la asignatura de Economía del primer curso de Bachillerato. En primer lugar se realizará una contextualización del entorno y centro donde se desarrollará la unidad así como el alumnado al que se dirige, y una justificación del por qué de la elección de esta unidad. Posteriormente se desarrollarán los objetivos, contenidos y competencias que se pretenden obtener con su desarrollo. A continuación se especifica la metodología y recursos utilizados, así como las actividades que se van a realizar para que el alumno pueda adquirir los conocimientos y competencias. Por otra parte, se desarrollarán las estrategias de tratamiento a seguir con los alumnos que requieran necesidades educativas especiales, y por último, se especifica la temporalización establecida para su desarrollo así como los criterios de evaluación a seguir.

Bibliografía y anexos: Para finalizar se muestra la bibliografía empleada para desarrollar tanto la fundamentación epistemológica como la proyección didáctica, y una serie de anexos donde se encuentran algunos recursos utilizados en clase, fichas de control del alumno, rubricas de evaluación y examen.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1 Antecedentes y estado de la cuestión

3.1.1 Reformas laborales en las décadas 80 y 90

Durante la etapa del franquismo, nuestro mercado de trabajo se caracterizaba por ser uno de los más intervenidos, las razones son varias: los sindicatos estaban totalmente ilegalizados, por tanto, la negociación colectiva era inexistente, también estaban prohibidas las huelgas y manifestaciones así como el cierre patronal, y tal era la intervención del estado en materia laboral que llegaba incluso hasta la organización interna de cada empresa. Por otro lado, los salarios se caracterizaban por ser muy bajos y casi estáticos, y por último, se ofertaban muy pocas modalidades de contratación. Se podría decir que la idea implantada era la de “trabajo fijo”, para conseguir estabilidad en el empleo. Esta situación experimentó un cierto respiro con la muerte del general Franco, y gracias a los “*Pactos de la Moncloa*” en 1977, la situación acaeció cierta mejoría, con algunos cambios, ejemplo de ello es la legalización en 1977 de los sindicatos (Segura, 2001) o la “*Ley de Relaciones Laborales*” de 1976, que incluía el contrato de duración determinada como una excepción al principio mencionado de “estabilidad de empleo” (Ruiz Galacho, 2006). Si bien es cierto que estos cambios no llegaban a profundizar y cambiar totalmente el panorama del mercado de trabajo español, y por ello era clave una reforma laboral en España.

En 1980 se da unos de los pasos más importantes, la creación del conocido “Estatuto de los Trabajadores”, del que cabe destacar los siguientes aspectos: reconoció las organizaciones sindicales, y estableció dos vías para la contratación temporal, una ordinaria y otra coyuntural, y además, estableció un límite máximo de personas que podrían estar contratadas en una empresa de manera temporal. Como se puede observar, introducía ciertas modificaciones que mejoraban las condiciones laborales que nos relegó el franquismo, aunque aún se mantenían ciertas restricciones en cuanto al tema del despido (Sánchez Medero, 2011).

En 1982 el PSOE ganó las elecciones con mayoría absoluta, y se encontraba por delante una profunda tarea en un mercado de trabajo con condiciones laborales obsoletas. De mano del gobierno de Felipe González se llevo a cabo la primera de las reformas laborales en el año 1984.

Dicha reforma se centró principalmente en flexibilizar el mercado de trabajo con nuevas modalidades de contratación a las establecidas en el estatuto de los trabajadores. Por tanto, el trabajador en primera instancia sería contratado como temporal y luego pasaría a indefinido, de manera que se pensaba que de este modo se podría crear más puestos de trabajo y paliar los efectos negativos de la destrucción de empleo que estaba provocando la crisis (Ferreiro, 2003).

Según Gálvez Biesca (2003), las medidas de flexibilización que recoge la reforma son las siguientes:

1. Creación de contratos de duración determinada de carácter estructural: contrato de fin de obra, contrato de interinidad, etc.
2. Contratos de inserción: Especialmente dirigidas para la incorporación de los jóvenes al mercado laboral, entre los que destacan los conocidos contratos en prácticas o contratos de formación.
3. Contratos temporales para el fomento del empleo: Dirigidos especialmente a trabajadores desempleados, con un máximo de tres años de duración y un mínimo de seis meses.
4. Otras modalidades de contratación, entre las que destacan contratos a tiempo parcial, contratos de relevo, contratos para mayores de 45 años o contratos para jóvenes desempleados menores de 26 años.

Como se puede observar, la idea era clara, conseguir flexibilizar el estatuto de los trabajadores el cual generalizaba la modalidad de contratación indefinida y suponía unos elevados costes de despido.

Siguiendo de nuevo a Ferreiro (2003), la consecuencia de esta reforma fue clara: una abrumadora diferencia entre trabajadores temporales e indefinidos, siendo mucho mayor el número de trabajadores temporales, debido principalmente a que cada vez los empresarios optaban más por esta modalidad de contratación, probablemente debido a que supone una garantía de reducir los costes de despido en caso de recesión. Entre 1991 y 1993 se llevó a cabo una masiva destrucción de empleo, aún así, el mayor poder negociador de los trabajadores indefinidos provocó que sus ganancias aumentaran mientras las de los temporales por el contrario disminuían. Para corregir estos efectos y desequilibrios se dio paso a la llegada de una nueva reforma.

En 1992 llegó la reforma que todos conocimos como el popular “decretazo”. Fue aprobada mediante el *Decreto-ley 1/1992 de 3 de abril de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo*. La incentivación para lanzar esta nueva reforma era el “abuso” del uso de las protecciones por desempleo, bajo el argumento de que mientras se cobra la prestación, se desincentiva la búsqueda de empleo. La medida consistió en recortar las prestaciones del seguro de paro y tomar medidas para controlar la contratación temporal. El recorte tuvo tres vertientes: se redujo el número de parados que tenían derecho a cobrar la prestación, se redujo también la cuantía y el periodo de duración de percepción de la prestación y se redujo la aportación por parte del estado. Por otro lado, se introdujeron incentivos a la contratación indefinida y a tiempo completo. El resultado fue contratos de muy corta duración y unos altos índices de rotación. Por supuesto, esto conllevó al descontento

por parte de los sindicatos y a la convocatoria de la huelga general de 28 de mayo de 1992 (Ruiz Galacho, 2006).

En el año 1994, España estaba sucumbida en una profunda crisis económica y la tasa de paro, en el primer trimestre de dicho año alcanzó su máximo histórico:

	I TRIM. 1994	II TRIM. 1994	III TRIM. 1994	IV TRIM. 1994
TOTAL	24,55%	24,22%	23,80%	23,90%
VARONES	20,51%	19,81%	19,16%	19,01%
MUJERES	31,40%	31,62%	31,51%	31,96%

Tabla 1: Tasa de paro por sexo en 1994

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Pese a la necesidad de la incorporación de medidas y pese que se intentó llegar a un acuerdo para una gran reforma que modificara de manera importante la legislación laboral, no se llegó a dicho acuerdo por parte de los agentes, por lo que finalmente se realizó de manera unilateral por el gobierno, plasmada en la Ley 10/1994 de 19 de mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, y la Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de orden social, en definitiva, la ley actuó principalmente en las siguientes direcciones: Contrataciones, intermediación laboral, la negociación colectiva y los despidos (García Serrano, 2011).

Para Gómez, Contreras y García (2008) la reforma laboral del año en cuestión fue una de las más importantes de la historia de la democracia española. Partiendo de la base de la grave situación económica en la que nos encontrábamos, las principales líneas de actuación de la reforma fueron las siguientes:

1. Disminuir la contratación temporal, y para ello la medida que se llevo a cabo fue la supresión del contrato de fomento al empleo salvo excepciones como parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.
2. Facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo laboral mediante los contratos en prácticas y contratos de formación.
3. Flexibilizar las relaciones laborales en las empresas (movilidad, horarios, etc.) y el despido tanto individual como colectivo.
4. Legalización de las empresas de trabajo temporal. Esta medida en concreto se plasmó en la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Otros cambios que se pueden apreciar según García Serrano (2011) son los siguientes:

5. Regulación del nuevo contrato de aprendizaje: La edad máxima de contratación en este tipo de contratos pasó de los 20 años establecidos a 25 años.
6. La duración máxima de los contratos en prácticas se redujo de tres a dos años, limitando la aplicación de estos contratos especialmente para jóvenes que acababan de titular en la universidad o en la formación profesional tanto media como superior.
7. Se ofrecía un amplio abanico de posibilidades para la contratación temporal por causa (contratos de obras y servicios o contratos eventuales porque lo requieran así la producción en un determinado momento) a la negociación colectiva.
8. Se ampliaron y facilitaron las posibilidades de realizar contratos a tiempo parcial.

Además de estos cambios, es una de las pocas reformas que ha afectado a la negociación colectiva. Una de las medidas más destacadas en este ámbito ha sido el aumento de las funciones y contenidos del convenio colectivo, es decir, la negociación colectiva pasa a ser un instrumento de gestión de la flexibilidad laboral, y a tener competencias en cuanto a horarios, jornadas o salarios, movilidad geográfica, en definitiva pasa también a poder gestionar la mano de obra y organización del trabajo. De esta manera se facilita la reestructuración empresarial, por ejemplo, regulando jornadas con horarios más flexibles para poder adaptar la organización de la empresa a la productividad del momento (Gorelli, 2012).

En cuanto al despido, siguiendo a García Serrano (2011) se establecieron diversas formas para llevarlos a cabo:

1. Las principales causas de despido que se establecían con anterioridad a la reforma eran causas económicas, tecnológicas y por fuerza mayor, a las que ahora se incluían causas organizativas y de producción.
2. Se aumenta la posibilidad del despido individual por causas objetivas, considerando como despido individual los que en un periodo de 90 días afectase a menos del 10% de la plantilla.
3. Se reducen los salarios de tramitación según el supuesto de despido.
4. Se simplifica y reduce el tiempo de tramitación de los despidos colectivos.

Continuando con el estudio de Gómez, Contreras y García (2008) los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Aumento de la contratación temporal, y como consecuencia de ello mayor inestabilidad laboral del mercado de trabajo español. A pesar de haber casi suprimido la posibilidad de contratar mediante el contrato de fomento al empleo, los empresarios han optado por otras vías de contratación temporal. Por tanto, se puede afirmar que la reforma en este sentido no ha sido de utilidad.
- Los empresarios han sustituido el contrato de fomento al empleo por otros tipos de contratos tales como el eventual, que supuso un 37% del total de los contratos realizados en España, o el contrato parcial, que ha aumentó en un millón de contratos.
- A final de año había más trabajadores contratados de manera temporal que indefinidamente. Si bien es cierto que se creó empleo, este empleo es temporal, y por tanto pone en peligro la estabilidad del mercado laboral.
- Si bien es cierto que de la reforma cabe destacar los logros alcanzados en cuanto a la flexibilidad laboral conseguida.

En vista de lo sucedido y de que era evidente el fracaso de la reforma del año 1994 en lo relativo a reducir la contratación temporal y por tanto, conseguir estabilizar el empleo, surge una nueva reforma tan solo dos años después, en el año 1997, que comenzó siendo idílica, pues a diferencia de la anterior, fue puesta en práctica gracias al acuerdo entre el gobierno y en este caso, las cúpulas patronales (CEOE y CEPYME), y por los sindicatos (CC.OO y UGT). Quizá parte de su éxito radica en la posibilidad de acuerdo. Las piezas fundamentales de la reforma fueron ciertas reformas contractuales, principalmente la creación de un contrato de fomento a la contratación indefinida (Segura, 2001).

En cuanto a las modificaciones en términos de modalidades de contratación siguiendo a Cachón Villar (1998), podemos identificar modificaciones en el relación a la contratación temporal, por un lado, modificó el contrato de obra o servicios incluyendo en su definición la propia definición de obra, o en contratos eventuales por producción, estableciendo la obligatoriedad de exponer su duración y actividad objeto de la contratación, una duración máxima de seis meses, que anteriormente, podría ser modificada, y ahora con esta nueva reforma, se establece que la prórroga no puede ser superior a 18 meses. En los contratos temporales por causa, se exige expresar en él la causa, valga la redundancia, y se prohíbe su prohibición para cubrir plazas provisionalmente libres en la Administración. Por último destacar que no afecta a la interinidad y elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

La “*estrella*” de la reforma, como hemos apuntado anteriormente era la creación de un nuevo contrato de fomento (NCF), cuyas principales características es

que se trata de un contrato de tipo indefinido, establecido para personas entre 18 y 29 años de edad y para mayores de 45 años, y en el que principalmente, lo que se establece es una reducción de la indemnización en caso de despido improcedente, que pasa a ser 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades. La cara oculta de este tipo de contrato es que se necesitaron fuertes subvenciones para ponerlo en marcha, lo que supuso un aumento elevado del gasto público (Segura, 2001).

Tal y como indica Ruíz Galacho (2006), con la reforma se establecieron bonificaciones a la contratación indefinida, es decir, aquella que fomenta un mercado de trabajo estable, a través de rebajas en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes limitadas a dos años y prorrogables, y se eliminó los incentivos a la contratación temporal, a excepción de en el caso de los minusválidos.

Otros aspectos importantes de la reforma son los siguientes: En cuanto a los despidos procedentes, se lleva a cabo una nueva redacción del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, que añade como causa de despido procedente, la posición competitiva de la empresa en el mercado o exigencias de la demanda. Otro aspecto importante, es que se generaliza para todo el ámbito nacional y para todo tipo de actividades el Salario Mínimo, desde la entrada del trabajador, esto tuvo sus repercusiones negativas al encarecer la contratación a tiempo parcial y los contratos de formación. Por último, que los sindicatos a partir de esta reforma reconocen de manera explícita que los costes de despido penalizan el empleo indefinido, esto también conllevó a que se redujeran los costes en el nuevo contrato de formación, aunque no era aplicable para los contratos indefinidos que ya existían hasta la fecha (Segura, 2001).

Los efectos más destacables de la reforma según Ferreiro Aparicio (2003), son los siguientes:

- Se consiguió aumentar la conversión de trabajadores temporales en indefinidos y también el aumento de trabajadores con contrato indefinido. En el año 1996 la cifra de contratos indefinidos era de 217.000 contratos y en el año 1999 la cifra ascendió hasta 807.935 contratos indefinidos y en 410.329 se cifraba la conversión de temporales en indefinidos.
- La reforma continuó con el trabajo de la predecesora en 1994, reducir la intervención estatal, concediendo mayor protagonismo a las empresas y sindicatos al sustituir las normas establecidas por ley por normas surgidas mediante la negociación colectiva en lo que se refiere a materia de contratación, jornada laboral, salarios, etc.
- Pese a lo mencionado anteriormente, con la reforma no se consiguió cambiar *“el patrón de competitividad”* de las empresas, debido

principalmente a la debilidad que mostraban los sindicatos, que temían aceptar medidas flexibles que eran demandadas por los empresarios, sin poder llegar a obtener una compensación adecuada.

Un aspecto a destacar en las conclusiones o efectos de la reforma que no incluye Ferreiro en su análisis, según Segura (2001), es que si bien es cierto que aumentan los contratos indefinidos, de hecho el nuevo contrato de formación hace que un 70% de contratos sean indefinidos, sigue siendo muy alta la tasa de temporalidad ya que no se ha reducido la tasa de contratos temporales ordinarios. De hecho, de los contratos fijos, un tercio pertenecen a contratos indefinidos, otra parte a contratos ordinarios y otra parte a la conversión de antiguos trabajadores temporales en indefinidos. Tampoco se tiene en cuenta la posible incidencia en el aumento de contratos indefinidos de la expansión de 1995.

3.1.2 Reformas laborales en el siglo XXI

Un nuevo siglo acontece, y con él, nuevas reformas que serán objeto de analizar. De manera sintética podemos decir que las reformas anteriores han intentado resolver la problemática del desempleo adoptando medidas, casi en todas las reformas de flexibilización del mercado laboral. Sin embargo, los datos constatan el fracaso de las reformas aplicadas y los graves problemas detectados en el modelo laboral español, a excepción de la reforma de 1997 (Rodríguez-Piñero Hoyo, 2001).

En el año 2001, llega la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, cuyo principal objetivo según Gómez, Contreras y García (2008) era seguir aplicando las medidas tomadas en la reforma de 1997 y continuar fomentando la contratación indefinida así como reducir la tasa de paro.

En cuanto a las modalidades de contratación, según Rodríguez-Piñero Hoyo (2001), cabe destacar la creación de una nueva modalidad de contrato temporal, el conocido contrato de inserción, que sería aplicable en las Administraciones Públicas, y mediante el cual se pretende que los desempleados adquieran experiencia laboral. Aunque no se especifica su duración si se aclara que esta será la duración de la obra o servicio que justifique su aplicación. En cuanto a su retribución cabe destacar que son financiados por el servicio público de empleo, y que a diferencia de anteriores legislaciones donde está vendría fijada por ley, la retribución de los trabajadores en este tipo de contrato será la que se acuerde entre el INEM y la Administración pública, sin ser inferior a la establecida según convenio colectivo. Lo que sí está claro es que la retribución será inferior a la de los trabajadores ordinarios por lo que a las Administraciones les resultará más beneficioso contratar mediante esta vía, y por tanto, puede verse reflejado en un aumento de la tasa de temporalidad.

Siguiendo a Gómez, Contreras y García (2008) en lo relativo a los contratos de formación observamos que se da la novedad de que la edad máxima que debieran tener los contratados en el momento de la celebración del contrato que se encuentra en el rango de edad entre los 16 y 21 años, este límite no se tendría en cuenta para los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos
- Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de su vigencia de permiso de trabajo.
- Desempleados por más de tres años consecutivos.
- Desempleados en riesgo de exclusión social.
- Escuelas-taller, casas de oficio o talleres de empleo.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial, se introduce una nueva definición de parcialidad, entendiéndose como contrato parcial aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, ya sea al día, mes o al año, inferior a la jornada completa de un trabajador. Es decir, cualquier jornada de trabajo de una duración inferior a la jornada completa pasaría a considerarse un contrato a tiempo parcial. Además, se suprime la obligación de mostrar explícitamente en el contrato la distribución horaria incluidos los días en los que el trabajador presta su servicio, a partir de ahora, tan solo se deberá hacer constancia de las horas ordinarias diarias, mensuales o anuales y su distribución, por tanto esto aporta mayor flexibilidad, sobre todo para la realización de horas complementarias u horas extras, pudiendo distribuirse libremente y no a lo largo de los trimestres como marcaba la ley (Rodríguez-Piñero Hoyo, 2001).

Y por último en relación a las modalidades de contratación, en los contratos temporales, se aprecian cambios en los contratos eventuales ligados a la producción, cuya duración máxima era de 13 meses y medio, y pasa a ser de un año justo, y en el caso de que se establezca el contrato por una duración inferior a doce meses, podrá ser prorrogable siempre y cuando no alcance el máximo de los dichos meses establecidos (Gómez, Contreras y García, 2008).

En lo relativo al despido, se sabe que en el caso de desistir la empresa del contrato en los de tipo de indefinido la empresa deberá hacer frente al pago de una indemnización que varía entre los 20 y 45 días trabajados, mientras que en los temporales no se paga nada. A partir de ahora se incluyen indemnizaciones en los contratos temporales encareciéndolos y así intentando disminuir su uso. Por tanto, en materia de costes de despido, se intenta su reducción en los contratos fijos, y se incrementan en los temporales, de esta manera, para fomentar el uso de contratos indefinidos (Rodríguez-Piñero Hoyo, 2001).

Mediante la aplicación de esta reforma, vemos los siguientes resultados:

	2001	2002
MEDIA ANUAL DE ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO (EN MILES)	8.735,4	9.066,7
MEDIA ANUAL DE ASALARIADOS CON CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (EN MILES)	4.051,3	4.075,1

Tabla 2: Asalariados según tipo de contrato en los años 2001 y 2002.

Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Como podemos observar en la tabla, el número de contratos indefinidos y temporales han aumentado, por el aumento en los contratos indefinidos ha sido a un ritmo mayor.

	2001	2002
MEDIA ANUAL DE ASALARIADOS CON CONTRATO A TIEMPO COMPLETO (EN MILES)	11.749,9	12.064,5
MEDIA ANUAL DE ASALARIADOS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (EN MILES)	1.036,8	1.077,3

Tabla 3: Asalariados según el tipo de jornada laboral en los años 2001 y 2002.

Elaboración propia. Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

En cuanto a los trabajadores a tiempo completo y parcial, vemos que han aumentado los trabajadores con contrato a tiempo parcial sin embargo sigue siendo muy inferior a los asalariados cuyo contrato es a tiempo completo.

Y por último, en la siguiente tabla vamos a ver los efectos que tuvo la reforma los datos de población ocupada y población parada:

	IV TRIM. 1999	IV TRIM. 2000	IV TRIM. 2001	IV TRIM. 2002
TASA DE EMPLEO	44,90%	46,74%	47,74%	48,29%
TASA DE PARO	15,19%	13,42%	10,63%	11,62%

Tabla 4: Evolución de la tasa de empleo y paro. Referencia al IV trimestre años 1999-2002

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Cómo podemos observar en la tabla, los niveles de empleo en el año 1999 se encontraban en un 44,90% y la tasa de paro en un 15,19%, el empleo era bastante superior al paro en dicho año, debemos recordar, que este aumento podría deberse en cuestión a la reforma de 1997, que básicamente es la tendencia que se ha tomado como referencia para realizar la reforma del año 2001, y también, al ciclo expansivo del momento. Como podemos observar a lo largo de los años hasta el 2002, la tendencia seguía siendo creciente en el empleo y disminuyendo en el paro, si bien, observamos como en relación del año 2001 al año 2002, la tasa de empleo aumento en un 0,55% mientras que en la tasa de paro se observa un ligero repunte, aumentado en un 0,99%, todo ello tomando como referencia el cuarto trimestre de los años objeto de estudio en la tabla.

En el año 2002, bajo el mandato del gobierno de Aznar, entró en vigor una nueva reforma laboral, conocida como *“el decretazo”*. Básicamente consistió en modificar las prestaciones por desempleo y abaratar el despido. Si el empresario reconoce la improcedencia en menos de 48 horas desde la realización del despido, y deposita la indemnización en el juzgado de lo social en ese intervalo de tiempo, se eliminan los salarios de tramitación, que son aquellas indemnizaciones que paga la empresa al trabajador cuando los despidos son declarados improcedentes (Ruiz Galacho, 2006).

Para situarnos en cuanto a despidos se trata, sabemos que se requería una causa justa para despedir que podía ser disciplinaria (cuándo se imputa al trabajador) o bien causa económica (cuándo se imputa a la empresa). Si la causa justa no existe, el despido es declarado improcedente y por tanto la indemnización sería mayor. Si el despido era disciplinario no había costes por despido, si el despido era declarado improcedente por el contrario la indemnización era de 45 días por año trabajado, a excepción de los nuevos contratos indefinidos que introdujo la reforma de 1997, donde la indemnización es de 33 días por año trabajado. Lo que se consigue es una tramitación más rápida del despido para la empresa a costa de pagar una indemnización mayor que en caso de despidos procedentes y los trabajadores obtienen una indemnización a cambio de un sistema jurídico indefenso. Para que el trabajador acceda a las prestaciones, solo es necesario que acuda a la oficina de empleo con la carta de despido para ser declarado acreedor inmediatamente. Con esta reforma la causa del despido deja de ser relevante, ya que el empresario por si mismo reconoce que es improcedente, y lo solventa mediante una indemnización que es la que recibe el trabajador, que en caso, de que este quisiera reclamar solo obtendría el reconocimiento de que el despido es improcedente (Malo y Toharia, 2008).

La situación provocó el llamamiento a huelga por parte de los sindicatos CC.OO y UGT, el 20 de Junio de 2012, alegando que lo que la reforma pretendía era un

despido sencillo y barato, y eliminar la distinción entre despido improcedente y procedente. Además, en cuanto a los recortes en prestaciones por desempleo se alegaba que era un derecho por el cual se había cotizado, y además, eliminar el subsidio agrario supondría unas consecuencias nefastas en las economías de las zonas más rurales de España como son Andalucía y Extremadura. Se pedía que el gobierno regulara para conseguir una menor precariedad laboral, reducir el poder arbitrario de las empresas, y combatir el deterioro de las condiciones de trabajo de salud y seguridad de los trabajadores. Pese a ello, la ley entro en vigor, lo que supuso la reducción de periodos contributivos, restricciones al subsidio agrario y los recursos financieros del SEPE que eran aportados por asalariados se destinaban a bonificaciones a las empresas para los costes de seguridad social. El resultado fue una reducción de contratos de 3,1 millones en comparación con 1999. La temporalidad aumentó en 5 millones de 1997 a 2003 tanto en el ámbito privado como ahora en el público, y las condiciones laborales eran nefastas, llegando a los 6,5 millones de accidentes laborales y 10.071 muertes (Ruiz Galacho, 2006).

En el año 2004 comenzábamos una nueva legislatura bajo el mandato del PSOE. A pesar de encontrarnos en una situación de expansión, el mercado de trabajo español todavía mostraba deficiencias como una tasa de empleo insuficiente, una alta temporalidad, y una insuficiente incorporación de la mujer al mundo laboral. Por tanto, el legislador planteó a sindicatos y patronales un proceso de diálogo para acordar mejoras sociales y laborales con el objetivo de mejorar la competitividad, la situación del empleo y la cohesión social. Por primera vez desde 1997, se conseguía una reforma pactada y consensuada entre las tres partes, que se plasmaba en el *Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo*. Básicamente se pretendía alcanzar un crecimiento del empleo y estabilidad en el mismo, así como reducir la tasa de temporalidad y que a su vez los contratos temporales sean utilizados de manera adecuada (Pérez Infante, 2007).

Según Beneyto Calabuig (2006), las medidas más importantes que incluye la reforma de 2006 las podemos sintetizar de la siguiente manera:

- a) *Medidas para impulsar la contratación indefinida*: La reforma incluye una modificación que consiste en que los contratos temporales podrán ser convertidos en indefinidos si se han celebrado antes del 31 de diciembre de 2007 (anteriormente, 31 de diciembre de 2003). Los contratos realizados con posterioridad a esa fecha pasarían a efectuarse a través de los 45 días por año trabajado como los contratos indefinidos ordinarios y no por los 33 días por año trabajado como indicaban estos nuevos contratos.

- b) En lo relativo a las *bonificaciones*, se realizó una nueva formulación de incentivos a la contratación indefinida:
1. Se bonificará la conversión de los contratos temporales en indefinidos en aquellos temporales celebrados antes del 1 de junio de 2006, tanto si son ordinarios como de fomento del empleo, es decir, aquellos destinados a personas en riesgo de exclusión social o colectivos más vulnerables.
 2. A partir de 2007 solo se bonificarán aquellos contratos que se hayan formulado como indefinidos desde el principio excepto la conversión de contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación a la jubilación.
 3. Las bonificaciones de la cuota a la Seguridad Social pasa a establecerse por módulos fijos.
 4. Los beneficios obtenidos por la bonificación se amplían hasta los cuatro años.
 5. Los incentivos se amplían a los hombres desempleados entre 16 y 30 años.
 6. Se destinan incentivos para la contratación de aquellas mujeres que se incorporen tras cinco años de inactividad habiendo cotizado con anterioridad un mínimo de tres años.
 7. En cuanto a los contratos a tiempo parcial se bonificarán en función de la jornada laboral realizada.
- c) En cuanto al encadenamiento de *contratos temporales*, la ley establece que un trabajador que haya encadenado dos o más contratos temporales con la misma empresa y acumula la prestación de un mismo servicio durante 24 meses en un periodo de 30 meses pasaría a adquirir la condición de fijo.
- d) En cuanto a los *contratos de formación*, se vuelven a establecer los límites sin de entre 16 y 21 años sin las excepciones que incluía la reforma de 2001, salvo un máximo de 24 años si es un alumno en escuela taller o casas de oficio, y sin límite si pertenece el trabajador a talleres de empleo o se trata de una persona con discapacidad.
- e) Por último, se establece como *cesión ilegal de trabajadores* aquellos casos donde el objeto de contratación entre empresas se limite a la mera disposición de los trabajadores, o cuando la empresa cedente no tenga una actividad u organización propia estable.

Por último, siguiendo a Montoya y Aguilera (2007) en lo relativo a la protección por desempleo conocemos que la ley incluye medidas mejorar la protección en los siguientes colectivos:

- *Fijos discontinuos*: Quedarán incluidos en la protección por desempleo aquellos trabajadores fijos discontinuos que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, por ejemplo, los temporeros de recogida de la fruta u empleados de hoteles. Además, este colectivo es incluido como beneficiario del subsidio por desempleo para mayores de 45, siempre y cuando se haya extinguido su relación laboral, se haya agotado el derecho a cualquier otra prestación, que en el momento de la solicitud tengan los 45 años cumplidos, y que mínimo hayan cotizado 9 años como fijos discontinuos a lo largo de toda su vida laboral.
- *Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado*: Con anterioridad a la ley este colectivo no gozaba de protección ante el desempleo. La reforma los incluye en esta protección en caso de cesión por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, por decisión unilateral del Consejo Rector de la cooperativa, cesión temporal por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, reducción de jornada en al menos una tercera parte, o por finalización del periodo de vinculación.
- *Desempleados mayores de 45 años*: Se incluyen como beneficiarios de las prestaciones por desempleo aquellas personas mayores de 45 años sin cargas familiares, que hayan agotado el derecho a cualquier otra prestación independientemente de la duración de esta (con anterioridad eran un año natural).

Dos años después de la implantación de esta reforma, en 2008 tuvo lugar el desencadenante de una crisis que marcaría durante muchos años la senda del mercado de trabajo español. La consecuencia más directa del estallido de esta crisis de carácter especulativo, fue una masiva perdida y destrucción de empleo, y de los empleos existentes la mayoría se caracterizaban por condiciones precarias.

En Junio del año 2010, el PSOE presidido por José Luis Rodríguez Zapatero llevo a cabo una nueva reforma laboral, que incidía principalmente en la flexibilidad de las empresas, que era una modificación muy demandada por las mismas, en lo relativo a la adaptación a los requerimientos de producción, mayor flexibilidad interna, etc. Y además, intentar frenar el abuso en el uso de contratos temporales (Ortiz García, 2012).

Siguiendo el estudio de García Serrano (2011), en lo relativo a las modalidades de contratación y al objetivo de conseguir un empleo estable, la reforma se caracteriza principalmente por las siguientes medidas:

1. La *duración de los contratos temporales por obras o servicios* se fija en tres años, que pueden ser ampliados por convenio colectivo/sectorial.

2. Al igual que en la reforma de 2006, se limita *el encadenamiento de contratos temporales* al adquirir el trabajador la condición de fijo bajo los mismos supuestos que la reforma anterior.
3. En los *despidos en contratos temporales* aumenta la indemnización de 8 a 12 días por año trabajado.
4. En cuanto a los *contratos de formación* establece las siguientes novedades: los jóvenes de entre 16 y 20 años que estén contratados bajo esta modalidad serán beneficiarios de la prestación por desempleo, además se amplía la edad de los 20 a 24 años para celebrar este tipo de contrato, y se bonificará el 100% de la cuota a la seguridad social pagada por los empresarios.
5. En lo relativo al contrato de fomento de la contratación indefinida se amplían los colectivos que podrían acceder a él, de hecho prácticamente puede acceder cualquier desempleado que lleve mínimo un mes como demandante de empleo. También pueden acceder a este tipo de contrato los trabajadores temporales convertidos en indefinidos.

Por su parte, en lo que respecta al despido, según Coscubiela y Rojo (2012), la reforma presenta los siguientes objetivos y medidas:

1. Facilitar la finalización de los contratos por causas objetivas independientemente de la vía por la que se realice.
2. En el caso de despidos individuales o colectivos por causa objetiva se reduce el tiempo de preaviso de 30 a 15 días.
3. Se establece unos supuestos claros para realizar un despido por causa económica que son los siguientes: Pérdidas por parte de la empresa, disminución del nivel de ingresos pese a no incurrir en pérdidas, y que la causa para el despido sea preservar la posición competitiva de la empresa.
4. Para reducir el impacto de la finalización de los contratos, se pretende adoptar medidas de recolocación o de formación y reciclaje profesional.
5. Reducción del coste de despido en caso de los contratos de fomento a la contratación indefinida.

Por último y siguiendo de nuevo el estudio de García Serrano (2011), en lo que respecta a la negociación colectiva se pueden señalar los siguientes puntos más importantes:

1. Expansión de acuerdos entre trabajadores y empresarios al permitir que en pequeñas empresas donde el trabajador no tiene representación se pueda formar una comisión sindical a la hora de realizar acuerdos.

2. Trata de facilitar el descuelgue salarial, que recordemos consiste en el descuelgue de la empresa de las condiciones del convenio por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, intentado facilitar un acuerdo entre las partes y en su defecto, si no pudiera ser, mediando extrajudicialmente.
3. Flexibilidad para reducir el tiempo de trabajo, mediante la reducción temporal de la jornada y aplicando incentivos a las empresas que utilicen esta medida.

Ortiz y García (2012) en su estudio realiza diversas críticas a la reforma que se centran principalmente en la poca eficacia demostrada para combatir la temporalidad del empleo, ya que bajo su criterio no se aborda el origen del problema que es la causa por la que se realizan estos contratos, si no en sus consecuencias. Tampoco presta demasiada atención a la problemática de la alta rotación en los puestos de trabajo, si bien, se limita a realizar pequeños cambios en lo relativo a la contratación temporal encadenada. Quizá, la ausencia de unas medidas realmente contundentes para resolver dicha problemática, quizás una de las más importantes que atacan la estabilidad del empleo en España, haya provocado que los empresarios sigan utilizando esta modalidad no con el objetivo de crear empleo si no como una estrategia de ajuste. La poca eficacia que presenta la reforma para paliar los grandes problemas que presentaba en dicho momento el mercado laboral español: la alta tasa de desempleo y la volatilidad del mismo, llevó a la nueva y última reforma en lo que a lo laboral se refiere, y una de las más ambiciosas de la historia de las reformas laborales de nuestra democracia: La reforma laboral de 2012.

En cuanto a esta última, que merecerá a continuación especial atención, Fernández Navarrete (2016), afirma que el principal objetivo era liberar el mercado, y el segundo abaratar el coste del despido, de manera que la consecuencia sería un mercado de trabajo inestable y precario, caracterizado, de nuevo, por la contratación temporal.

3.2 Desarrollo del tema: La reforma laboral de 2012

3.2.1 Situación laboral en España en el año 2012

La reforma laboral del año 2012 tiene como precedente la crisis más reciente que ha afectado a la economía española y la cuál ha provocado la mayor destrucción de empleo en nuestro país. Para entender el por qué se propició esta situación, es preciso conocer que uno de los factores claves del gran nivel de endeudamiento que sufrió el país fue la concesión por parte de las entidades financieras de créditos a bajos tipos de interés, incluso a personas insolventes, o sobretasando bienes inmuebles, incumpliendo la recomendación de no conceder más del 80% de los créditos. Con la crisis se produjo una caída

de las inversiones y del ahorro, España, recurrió al endeudamiento exterior, sin embargo, este endeudamiento resultaría útil si se invierte productivamente, sin embargo en España más del 60% se invirtió en la construcción de viviendas sin demanda, o en obras públicas innecesarias, que provocó el estallido de una burbuja inmobiliaria (Fernández Navarrete, 2016). El resultado fue una masiva destrucción de empleo y una alta tasa de paro, con el consecuente deterioro de la calidad de vida de las personas.

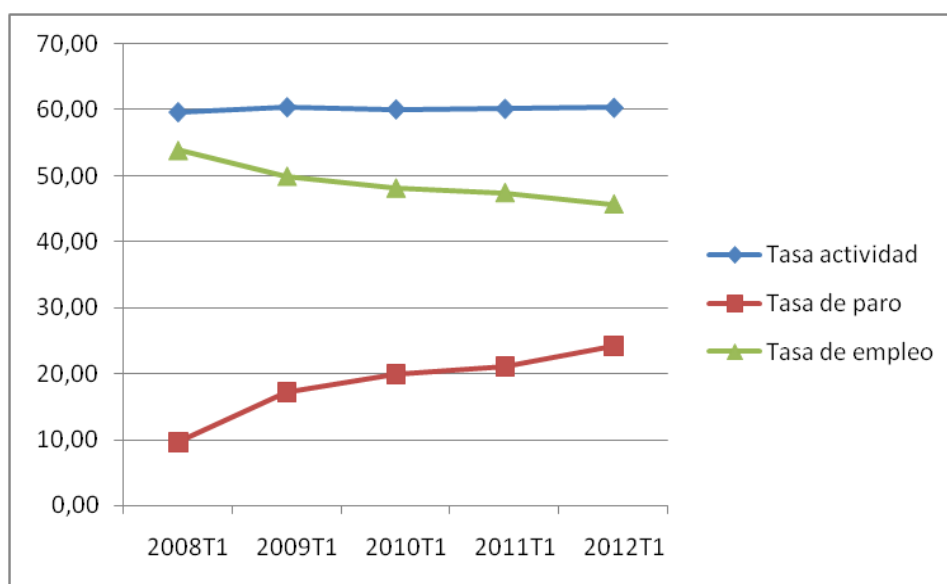


Gráfico 1: Evolución de la tasa de actividad, paro y empleo. I trim 2008-2012
 Elaboración Propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Como podemos observar, el coste directo de la crisis como hemos comentado anteriormente fue una reducción del empleo y un aumento de la tasa de paro desmesurada desde el comienzo en 2008 hasta el año de estudio en cuestión, 2012.

Siguiendo el estudio de Rocha (2012) podemos comprobar que la destrucción de empleo tuvo un claro componente sectorial. Afectó principalmente a la construcción, por razones obvias como la especulación y burbuja inmobiliaria, por ser un sector con una demanda inestable y estacional, y por que la mayoría de sus puestos requieren baja cualificación, o por la alta tasa de temporalidad en el sector. Básicamente, los puestos de baja cualificación fueron los más afectados por que son puestos con baja productividad, ligados a oscilaciones de la demanda y sus trabajadores poseen una baja formación. Además, la crisis no ha afectado de manera homogénea a toda la población. La caída ha afectado más a hombres que a mujeres, evidentemente por el mayor peso de estos en las ramas más afectadas, y porque la participación de la mujer en el mercado laboral es más vulnerable, ya que se enfrentan a menores tasas de empleo, segregación sectorial y

ocupacional respecto a los hombres, niveles salariales inferiores, y además se enfrentan a recortes en políticas sociales que permitan la conciliación laboral y familiar. Por otra parte los más afectados han sido los jóvenes, especialmente aquellos con baja formación ya que ocupan los puestos más inestables y menos productivos, sufren una elevada precariedad con contratos temporales, poca inversión en formación y fácilmente reemplazables. Por otra parte, los mayores de 45 años, sobre todo por su avanzada edad y por enfrentarse a cambios tecnológicos que dificultan su reincorporación. Y por último, la crisis también afectó de manera significativa a los inmigrantes, sobre todo a los no europeos.

Estos datos los veremos mejor en las siguientes tablas:

Tasa de paro según edad:

	1T 2008	1T 2009	1T 2010	1T 2011	1T 2012
<25 AÑOS	21,08%	35,54%	40,73%	43,30%	51,67%
25 Y 55 AÑOS	8,27%	15,25%	17,81%	18,90%	21,90%
>55 AÑOS	6,41%	10,43%	13,13%	13,88%	16,67%

Tabla 5: Evolución de la tasa de paro según edad. I trimestre años 2008-2012

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Parados según sector en miles de personas:

	1T 2008	1T 2009	1T 2010	1T 2011	1T 2012
AGRICULTURA	114,8	170	195,3	224,4	268,1
INDUSTRIA	169	377,9	307,9	255,4	304
CONSTRUCCIÓN	294,3	736	595,7	736	294,3
SERVICIOS	848,1	455,8	1516,2	1517,4	1771,2

Tabla 6: Parados según sector de actividad. Datos en miles. I trimestre 2008-2012

Elaboración Propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tasa de paro según sexo:

	1T 2008	2T 2009	2T 2010	2T 2011	2T 2012
HOMBRES	7,90%	16,85%	19,80%	20,60%	23,96%
MUJERES	11,88%	17,76%	19,90%	21,66%	24,46%

Tabla 7: Evolución tasa de paro según sexo. I trimestre 2008-2012

Elaboración Propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Tasa de paro según nacionalidad:

	1T 2008	2T 2009	3T 2010	3T 2011	3T 2012
ESPAÑOLA	8,72%	15,22%	17,93%	19,23%	22,07%
EXTRANJERA	14,74%	28,37%	30,54%	31,83%	36,81%
EXTRANJERA: UE	13,73%	24,16%	25,62%	30,66%	32,80%
EXTRANJERA: NO UE	15,31%	30,17%	32,65%	32,36%	38,65%

Tabla 8: Evolución tasa de paro según nacionalidad. I trimestre 2008-2012

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Obviamente, a parte de la alta tasa de paro y destrucción de empleo, el mercado laboral en España se enfrenta a otra problemática, y es que la mayoría de trabajos que persisten, lo hacen bajo condiciones precarias, con altas tasas de temporalidad, siendo esta la sombra que ataca a la estabilidad de nuestro empleo

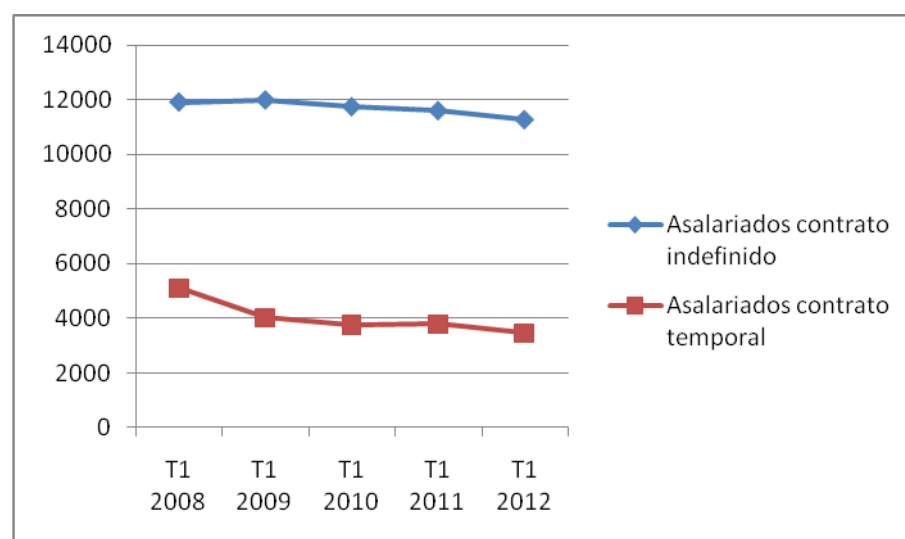


Gráfico 2: Asalariados según tipo de contrato. En miles. I trim. 2008-2012

Como podemos ver, la situación da más que de sí a la necesidad de una profunda reforma laboral. ¿Será la reforma de 2012 la que pondría “algo de luz” a la oscuridad que atravesaba el mercado de trabajo español?

3.2.1 Contenido de la reforma

La reforma de 2012 se consolida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Básicamente introduce un nuevo objetivo bajo el concepto de “*flexiseguridad*”, es decir, conseguir que las relaciones laborales sean flexibles pero que a su vez los trabajadores gocen de contratos estables y protegidos por políticas activas/pasivas de empleo. Los principales ejes de actuación, siguiendo el estudio de Ponce Rodríguez (2012) y De la Rica (2014) los podemos dividir de la siguiente manera:

❖ Medidas dirigidas a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y la contratación indefinida:

1. *Regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT)*: A partir de la reforma este tipo de empresas pueden actuar también como agencias de colocación.
2. *Formación profesional*: La reforma establece que el trabajador tiene derecho a acceder a la formación en lo relativo a su puesto de trabajo, y que esta formación será a cargo de la empresa, y el tiempo que conlleve será contabilizado como trabajo efectivo. Además, en el caso de los trabajadores con una antigüedad superior a un año en la empresa, se le otorga un permiso retribuido de 20 horas de formación anuales siempre que dicha formación esté vinculada a su puesto de trabajo.
3. *Nuevo contrato de apoyo a emprendedores*: Esta nueva modalidad de contratación se establece para las empresas con menos de 50 trabajadores. Sus características son que se establecerá como un contrato de duración indefinida y a jornada completa, con un periodo máximo de un año de prueba. Además, se aplican al mismo diversas bonificaciones e incentivos, siempre y cuando se mantenga al trabajador mínimo tres años salvo que se produzca un despido disciplinario o por fuerza mayor (cierre, muerte, discapacidad, etc...), en caso contrario se procede a la devolución íntegra de las bonificaciones obtenidas. No podrán acogerse a esta modalidad de contratación aquellas empresas que hayan realizado un

despido improcedente o colectivo en los seis meses anteriores a la publicación de la ley.

4. *Modificación de los contratos de formación y aprendizaje:* La reforma aplica las siguientes novedades respecto a esta modalidad de contratación: Si a tasa de desempleo sigue siendo inferior al 15% se permite aplicar estos contratos a menores de 30 años. El tiempo máximo de duración son tres años y mínimo uno, aunque puede reducirse a seis meses por convenio colectivo. El trabajador no podrá ser contratado en la misma modalidad en la misma u otra empresa si realiza el mismo fin. El tiempo de trabajo no podrá ser superior al 85% de la jornada máxima establecida, y si se contrata en esta modalidad a trabajadores inscritos como demandantes de empleo antes del 1 de enero de 2012, se aplican reducciones en la cuota de la Seguridad Social que deberá pagar el empresario.
5. *Otras novedades:* Se regula por primera vez la posibilidad del teletrabajo, se permite que los trabajadores a tiempo parcial realicen horas extraordinarias y por último se sigue fomentando con bonificaciones la conversión de contratos temporales en indefinidos.

❖ ***Medidas para favorecer la flexibilidad interna y la destrucción de empleo:***

1. *Distribución irregular de la jornada:* Por acuerdo entre empresa y trabajadores o bien por convenio se puede distribuir irregularmente la jornada laboral a lo largo del año. En caso de que no hubiera acuerdo la empresa podría distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año en un 5%.
2. *Movilidad geográfica:* Al igual que sucede con las causas de despido, la reforma introduce la novedad de que el empresario no está obligado a justificar que la movilidad geográfica podría prevenir efectos negativos en la empresa.
3. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:* La reforma atribuye al empresario el derecho de descolgarse de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, incluso en términos salariales, si atribuye causas económicas, organizativas, técnicas y de producción. Una vez que el empresario toma la decisión debe notificarla 15 días previamente y si el trabajador no está de acuerdo se le indemniza con 20 días/año trabajado.

4. *Descuelgue del convenio pactado:* El derecho a descuelgue de las condiciones pactadas por convenio se amplía, ya no solo en cuanto a salarios, si no a cualquier punto pactado en convenio como jornada laboral, turnos de trabajo, etc.
5. Se establece como prioritario el convenio de empresa al convenio de orden superior, es decir colectivo.

❖ ***Modificaciones en lo relativo a la extinción de contratos (flexibilidad externa):***

1. *Clarificación de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:* Se respeta la redacción de la última reforma laboral en lo que se refiere al concepto de causa económica, técnica y de producción y establece que se entiende como causa organizativa que se produzcan cambios en la forma de organizar la producción. Además, se elimina la obligatoriedad de justificar que de cualquiera de las causas dichas se deduce la razón para extinguir el contrato porque pudieran ser un peligro para la supervivencia de la empresa.
2. *Reducción de los costes de despido:* Esto se lleva a cabo mediante dos vías de ajuste. La primera es reduciendo el coste de la indemnización por despido improcedente de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades de esta manera se elimina el nuevo contrato de fomento a la contratación indefinida de 1997 puesto que su objetivo era la reducción del coste de despido, y ahora se aplica a cualquier contrato. Por otro lado, se eliminan los salarios de tramitación salvo que el empresario readmite al trabajador, que en este caso en lugar de tener una indemnización por el tiempo despedido obtendría el salario de tramitación, también, por otro lado, seguirá teniendo derecho a los salarios de tramitación un trabajador que fuera representante o perteneciente a un sindicato. A su vez, con esta última medida se elimina el “*despido exprés*”, que era que el que posibilitaba eliminar los salarios de tramitación si el empresario reconoce en 48 horas desde el despido su improcedencia.
3. *Eliminación de la autoridad administrativa:* Se elimina la obligación de que la autoridad laboral de visto bueno a la extinción del contrato. Ahora solo basta con que el empresario lo notifique. Por tanto se le da mayor libertad a la hora de despedir.

Por último, en cuanto a las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, el gasto en España es bastante insuficiente frente a las necesidades que se demandan en estos términos. La reforma de 2012 pretende incluir medidas positivas para mejorar la formación continua de los trabajadores ocupados, como hemos comentado anteriormente, mediante bonificaciones a la contratación. Sin embargo, en la práctica nos encontramos con que unos meses después el Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, para *“garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad”* ha anulado gran parte de las bonificaciones que la reforma aprobaba tan solo unos meses antes en febrero. Solo se mantienen una deducción fiscal en el nuevo contrato de emprendedores si el empleado contratado es menor de 30 años y si estaba en paro una deducción fiscal adicional por un importe igual a la mitad de las prestaciones que le quedaban por cobrar. Por otra parte, la reforma presta muy poca atención al rediseño de las prestaciones por desempleo, tan solo realiza dos cambios, uno de ellos el que acabamos de comentar, y otro la posibilidad de que el recién contratado pueda trabajar y al tiempo que recibe una remuneración puede percibir el 25% de la prestación que quedó pendiente por cobrar (Sanromá Meléndez, 2012). Básicamente, utiliza estos pequeños cambios en las prestaciones para favorecer la contratación de jóvenes parados, y abaratando la contratación de los mismos, favoreciendo a las empresas, pero ¿Qué sucede en cuanto a prestaciones de desempleo y ayudas a las personas paradas que no encuentran trabajo?

3.2.3 Valoración final

Para poder valorar el impacto que ha podido tener la reforma en el mercado laboral español tendremos que atender a diferentes indicadores, tomando como referencia el año 2012 que es cuando se implanta la reforma y 2016, que supuestamente es el año que podemos señalar como *“fin de la crisis”*:

Tasa de actividad, ocupación y paro:

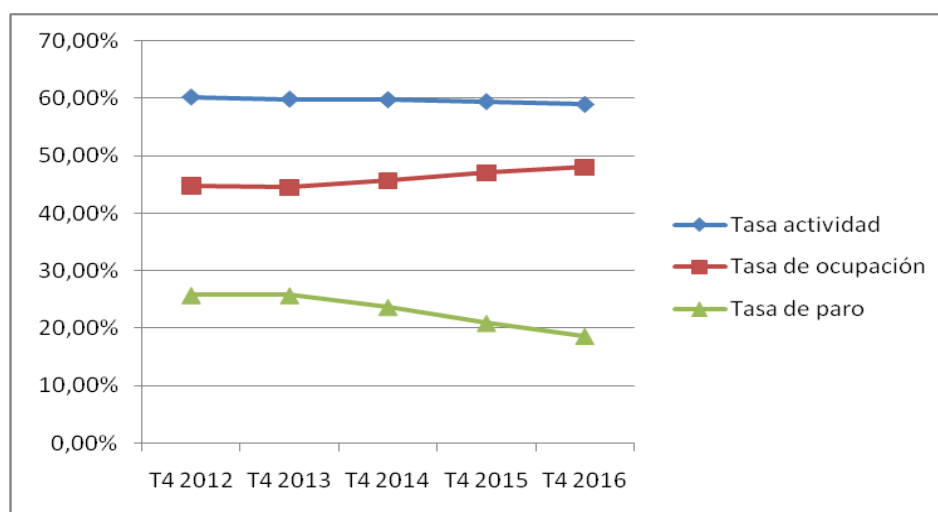


Gráfico 3: Evolución tasa de actividad, ocupación y paro. IV trim. 2012-2016

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como podemos observar en el gráfico, la tasa de ocupación comenzó a aumentar ligeramente en el año 2015 y 2016, lo que quiere decir que la reforma laboral por sí sola no fue capaz de mejorar la situación del empleo, quizá, pudo surgir efectos en ella a raíz de que mejorara la situación de la economía. De hecho, el empleo en España a diferencia de otros países de la Unión Europea está muy ligado a subidas y bajadas del PIB, debido principalmente a la volatilidad del mismo. Por su parte, la tasa de paro notó un ligero descenso en 2014, acentuándose aún más en 2016, pero observamos como durante el año 2012 y 2013, es decir, los dos primeros años de aplicación de la reforma se mantuvo sin cambios significativos. Otro motivo por el que se ha reducido la tasa de paro y ha aumentado el empleo y como veremos a continuación, es que si bien ha aumentado el empleo ha sido a consta de contratar temporalmente, aumentado aún más si cabe la volatilidad del mercado de trabajo español, por lo que podemos pensar que se debe a la misma causa, es decir, que la reforma por si sola fue incapaz de solventar de manera “urgente” tal y como dice su título, la mala situación laboral en España. Entonces, dejo abierta la siguiente pregunta: ¿Pudo solventar la reforma laboral los efectos negativos de la crisis y mejorar la empleabilidad, o fue la mejora de la situación económica la que mejoró esta empleabilidad? ¿Realmente este descenso de parados y aumento del empleo se refleja positivamente con empleos de calidad, o por el contrario, detrás de ese aumento se esconde precariedad?

Número de asalariados según el tipo de contrato:

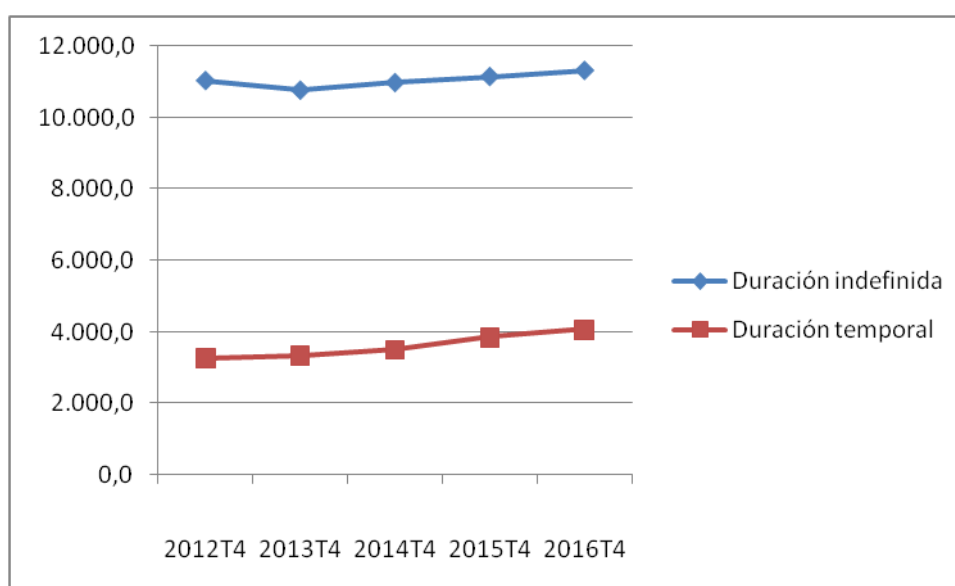


Gráfico 4: Asalariados en miles según duración del contrato. IV trim. 2012-2016

Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico podemos observar que prácticamente la reforma no consiguió solucionar de manera drástica la principal problemática del mercado laboral español: La alta tasa de temporalidad, que si bien es cierto que el número de asalariados con contratos indefinidos es mayor que los asalariados con contratos temporales, esta última cifra sigue siendo relativamente alta y además, creciente. Esto se debe principalmente a que la reforma no ha abordado ni ha intentado tratar desde la raíz este asunto, de hecho, a lo largo de su redacción otorga muchas facilidades para contratar bajo esta modalidad de contratos en lugar de limitarlos, de hecho, la única reforma hasta ahora estudiada que se atrevió a regular de manera importante este tipo de contratos fue la de 1997, y este hecho provoca que gran parte de los empresarios utilicen este tipo de contratos no como un mecanismo de ajuste si no como una forma de contratar y despedir más barato, y si a ello, le sumas la falta de control administrativo, aún menos con los cambios que introducen la reforma, el resultado es un gran número de contratos temporales abusivos y precarios, quedando debilitado el trabajador frente a los empresarios.

Un problema directo que surge de la alta tasa de temporalidad es la excesiva rotación de trabajadores, es decir, una persona puede estar empleada seis meses, y después es sustituida por otra, de manera que queda desprotegida ya que no tiene el suficiente tiempo cotizado para obtener una prestación por desempleo, mermando la calidad de vida de aquellos que han estado contratados temporalmente.

Asalariados según el tipo de jornada laboral:

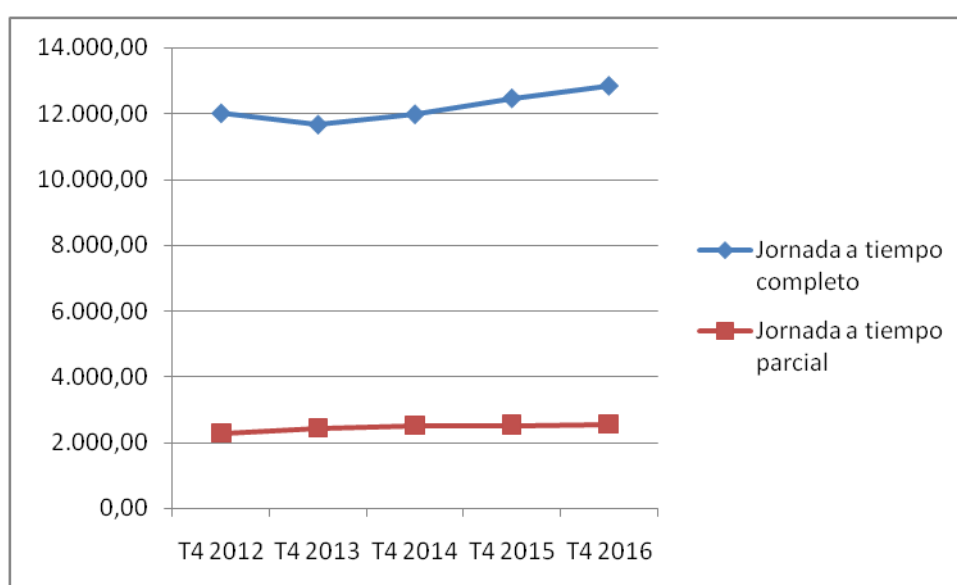


Gráfico 5: Asalariados según tipo de jornada laboral. IV trim. año 2012-2016

Elaboración Propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En este nuevo gráfico observamos que en número de asalariados a tiempo parcial es muy alto, de hecho, cuando debería haber disminuido, sin embargo, ha aumentado desde el año 2012, probablemente esto sea producto de la flexibilización que la reforma dota a este tipo de contratos, como hemos comentado en el apartado de contenido de la reforma. Lo importante de estos datos es que debemos deducir que la mayoría de los trabajadores que están bajo esta modalidad no es de manera voluntaria, y que simplemente al igual que la contratación temporal, el empleo a tiempo parcial fomenta un mercado laboral precario y volátil.

Por tanto, y como conclusión final, cabe decir que a lo largo de la historia, desde la creación del estatuto de trabajadores, este ha sufrido diversas reformas, bajo un enfoque global, todas han pretendido aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo y la descentralización del mismo, este objetivo podríamos decir que se ha cumplido, hemos podido comprobar cómo a lo largo de los años hemos pasado de un modelo centralizado totalmente y rígido durante el franquismo o los primeros años democráticos, a un modelo flexible con libertad para las empresas a la hora de despedir, con menores indemnizaciones y diversas modalidades de contratación. Sin embargo, una de las mayores sombras que acompañaron y siguen acompañándonos es la alta tasa de temporalidad, hasta ahora, ninguna de las reformas ha conseguido de manera drástica reducir este “fantasma” que nos acompaña, y que hace que en nuestro mercado de trabajo se produzcan diversas fluctuaciones, rotaciones de

trabajadores y como resultado una alta volatilidad del empleo, y unas peores condiciones en la calidad de vida de los españoles.

La crisis de 2008 probablemente haya sido una de las más graves de la historia, y sin embargo, la reforma de 2012 más que solucionar el problema quizá lo que ha hecho ha sido agravarlo, en otras palabras: “hacer a los ricos más ricos, y a los pobres más pobres”. Abaratar costes de despido, facilitar los mismos, diversas modalidades de contratación, pero casi siempre fomentando indirectamente la contratación temporal, son algunos de los rasgos que hacen que los trabajadores y la clase media este sometida siempre a la decisión de los más poderosos. La historia continúa, y con el nuevo cambio de gobierno probablemente vengan nuevos cambios, si bien, en los pocos meses ya hemos percibido alguna que otra pincelada, por ejemplo, la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, prohibiendo el despido por bajas acumuladas debido a causa médicas justificadas. Actualmente, nos encontramos en otra crisis económica, que si bien no tiene carácter especulativo, es de origen sanitario, ¿Nos encontraremos después de ello con una nueva reforma laboral digna de estudio?, Probablemente sí.

3.3 Utilidad práctica del tema elegido y del enfoque didáctico del mismo en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la adquisición de las competencias básicas y transversales por parte del alumnado.

3.3.1 Utilidad práctica del tema elegido

Según la orden de 14 de julio de 2016 por la que se desarrolla el currículo básico correspondiente a Educación Secundaria Obligatoria, podemos entender que tratar este tema puede ser muy útil para entender un poco más como se regula el mercado laboral. Gracias a ello, los alumnos podrán comprender de manera global y sintetizada cuales son las distintas fases o situaciones por las que ha pasado el mercado laboral español así como conocer cuáles son sus principales deficiencias o puntos fuertes, además de saber conocer e interpretar las distintas reformas que se han ido sucediendo a lo largo de los años más recientes, para que, como comentamos, puedan entender de manera más realista como se regula el mercado laboral. Además, a lo largo del estudio se analizan las diferentes tasas de actividad, de paro, de empleo, así como modalidades de contratación, etc. que son de ayuda para saber interpretar y consolidar algunos de los puntos que desarrolla la unidad didáctica.

Por tanto, la elección de desarrollar este tema me parece fundamental para que los alumnos, más que entender que es una tasa de paro o que es una tasa de actividad de manera teórica, puedan ver en la práctica realmente que

efectos pueden tener, por qué se producen así como cuáles son sus consecuencias, y por otro lado, saber cómo actúan en la práctica los gobiernos para combatirlas, es decir, interpretar si en la realidad las diferentes políticas de empleo que se dan en la unidad y las soluciones que se dan ante los tipos de desempleo, son llevadas a cabo, y qué mejor ejemplo que el mercado de trabajo de nuestro país, así como las reformas más importantes que se han llevado a cabo.

3.3.2 Enfoque didáctico

El enfoque didáctico que se a llevar a cabo a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje para que el alumno adquiera los contenidos y competencias se desarrollará con mayor precisión a lo largo del epígrafe 4, proyección didáctica.

A grosso modo, la idea fundamental es abordar esta unidad didáctica a través de una metodología activa y un enfoque práctico, haciendo al alumno participe y que sea capaz de implicarse en el desarrollo de la unidad. Es por ello que se utilizaran diferentes técnicas, recursos y las propias habilidades de comunicación del profesor, para hacer más amenas las clases, intentado siempre darle un enfoque realista al tema, con ejemplos claros y sencillos que les resulte familiares, puesto que son alumnos de primero de bachillerato que están dando sus primeros pasos en la economía, y por tanto puede resultarles algo compleja de entender, por ello es muy importante saber adaptarse al nivel del que partimos, para poder avanzar a partir de ello, fomentando así un aprendizaje significativo.

Gracias a este tipo de metodología y manera de “enseñar” se puede suscitar interés por parte de los alumnos hacia la unidad, pero no solo hacia la unidad, si no hacia la asignatura en general. Además, de cómo hemos comentado, ayudará a que sean capaces de adquirir los conocimientos no de manera teórica, que al final acaba perdiéndose en la memoria a corto plazo, si no, que a través de ejemplos, a través de hechos de la vida real, sean capaces de depositar en su memoria a largo plazo lo aprendido.

4. PROYECCIÓN DIDÁCTICA

4.1 INTRODUCCIÓN: IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL.

La unidad didáctica que se desarrolla a continuación se titula “El mercado de trabajo”. Pertenece a la asignatura de economía, la cual es una de las materias optativas del bloque de asignaturas troncales que se ofertan en primero de Bachillerato a través de la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales. Dicha unidad, se encuentra recogida según la orden de 14 de julio de 2016 en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, en el bloque cuatro de la asignatura: “La Macroeconomía”, el cual incluye a su vez: *Macromagnitudes: La producción. La renta. El gasto. La inflación. Tipos de interés. El mercado de trabajo. El desempleo: tipos de desempleo y sus causas. Políticas contra el desempleo. Los vínculos de los problemas macroeconómicos y su interrelación. Limitaciones de las variables macroeconómicas como indicadores del desarrollo de la sociedad.*

4.2 CONTEXTUALIZACIÓN

Para poder situarnos con precisión a continuación se realiza un breve resumen del contexto en el que se desarrolla la unidad didáctica, tanto al entorno del centro, el propio centro en sí, el alumnado que forma parte de él, así como una breve justificación a nivel personal, en tanto a por qué he escogido esta programación y a nivel legislativo.

4.2.1 El entorno

El I.E.S “Juan López Morillas” es un centro público situado en Jódar, ciudad perteneciente a la provincia de Jaén. Es reconocido como “Puerta de Mágina”, ya que es el municipio más poblado de la comarca de Sierra Mágina. Actualmente cuenta con 11.805 habitantes según el último censo de población en 2019, y cuenta, además, con una extensión de 148,66 km cuadrados. Geográficamente se encuentra situado en el centro-sur de la provincia de Jaén, a 56 kilómetros de la capital, y además, con una ubicación privilegiada, ya que se encuentra a tan solo 30 km de Baeza y a 22 km de Úbeda, ambas nombradas ciudades Patrimonio de la Humanidad, además, el parque natural de Cazorla, Segura y Las Villas, declarado Reserva de la Biosfera por la UNESCO se encuentra a 100 km. Las ciudades con las que limita son, por el Noroeste con Baeza, por el Noreste con Úbeda, por el Oeste con Bedmar y Garcéz, por el sureste con Cabra del Santo Cristo y por último, por el suroeste con Huelma y Bélmez de la Moraleda.

Jódar es comúnmente conocida por poseer una economía sostenida en la agricultura. El olivar es el principal sustento de la población jalduriense, el cual ha sufrido una enorme expansión en los últimos años. La mayoría de los habitantes de Jódar son temporeros, por lo que emigran durante largas temporadas a las

campañas de vendimia a Castilla La Mancha o Francia, a él esparrago en Navarra o Zaragoza, y a diversas campañas de recogida hortofrutícola. Este último hecho es uno de los principales problemas económicos y que conllevan al alto índice de desempleo estable Jódar. El sector industrial en Jódar apenas tiene relevancia, de hecho a lo sumo se encuentra pocos talleres de confección o de materiales de construcción. Por último, en cuanto al sector de los servicios, se ha producido cierta expansión, de hecho cuenta con varias superficies donde puede encontrarse todo lo que se necesita, tanto productos básicos, alimenticios, textil y otras zonas de ocio. Cuenta además con varios centros de servicios sociales, centro hospitalario que cuenta con asistencia completa en atención primaria, y en cuanto a educación, cuenta con nueve centros educativos, dos colegios de educación infantil, dos centros tanto de Educación Infantil como educación primaria, dos centros de Educación Primaria, un Instituto de Educación Secundaria, una Escuela de Adultos y Escuela Municipal de Danza y Música.

A nivel cultural, Jódar es conocida por sus productos artesanos entre los que destaca el tradicional esparto. Cuenta además con un acogedor museo, incluido en la Ruta de la Cultura del Olivo de Sierra Mágina. Cuenta con diversas fiestas, pero una de las más populares y que son más acogidas con fervor es su Semana Santa, así como las ferias y fiestas en honor al patrón del pueblo, del 1 de septiembre al 14 de septiembre de cada año.

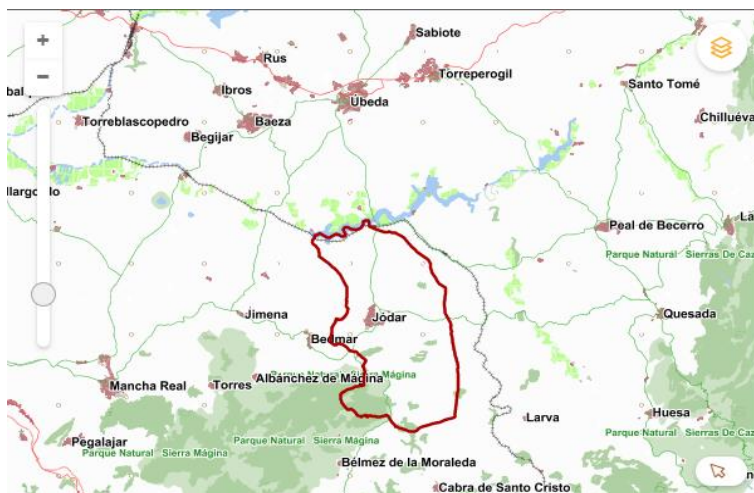


Ilustración 1: Situación geográfica de Jódar

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Cartografía

4.2.2 El centro

El I.E.S Juan López Morillas es el único centro de Educación Secundaria de la ciudad, y es público, en el actual curso cuenta con cerca de los 900 escolares. En él se imparte las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria (desde 1º a 4º de la ESO), oferta también Bachillerato a excepción de la modalidad de Artes, Formación Profesional Básica de Agrojardinería y Composiciones Florales, y desde hace unos

años se imparte también el Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención a personas en Situación de Dependencia. Además, cuenta con una unidad específica de Educación Especial, y diversos recursos de atención a la diversidad, como el Programa de Mejora del Aprendizaje y Rendimiento (PEMAR) en los cursos de 2º y 3º de la ESO.

Además de lo comentado, también cuenta con los siguientes proyectos:

- Red andaluza Escuela: “Espacio de paz”.
- Prácticas CC.E. y Psicología
- Escuela TIC 2.0
- AulaDJaque
- Plan de Salud Laboral y PRL
- Plan de Igualdad de género en educación
- Aldea, Educación Ambiental para la Comunidad Educativa
- Escuelas Deportivas
- Programa de centro bilingüe - Inglés
- Forma Joven en el ámbito educativo.
- Prácticum Grado de Maestro y Máster de Secundaria.
- Planes de Compensación Educativa.

El centro tiene adscrito a todos los colegios de educación primaria de la ciudad, y además acoge a alumnos del municipio de Larva, a partir de 3º de la ESO y a alumnos de Bedmar, a partir de Bachillerato.

El centro consta de tres edificios. El primero, el edificio A, que sería el principal, en el que se encuentra los distintos despachos y sala de profesores, además de las aulas de cuarto de la ESO, primero y segundo de Bachillerato, aula del CFGM, aula de informática, de educación plástica y laboratorio de biología, geología y física y química. En el edificio B, se sitúan las aulas de segundo y tercero de la ESO, además de las aulas específicas de música, tecnología, educación especial... y por último en el edificio C, se encuentran las aulas de primero de la ESO, que normalmente abarca desde la letra A incluso hasta la letra F. Además dispone de otros servicios como salón de actos, cafetería, tres patios de recreo, tres pistas deportivas, y un huerto escolar.

Se encuentra situado céntricamente en la ciudad, al lado del Centro de Salud, de la Comandancia de la Guardia Civil y de la Biblioteca Municipal. El único inconveniente es el ruido del exterior al ser una zona muy transitada, y los miércoles y viernes que se sitúa el mercadillo del pueblo rodeando el instituto.



Ilustración 2: Situación geográfica del centro
Fuente: Google Maps

4.2.3 El Alumnado

La unidad didáctica se dirige a los alumnos de 1º de Bachillerato, del grupo B, que cuenta con veinticinco alumnos, de los cuáles doce son alumnos y trece son alumnas. Además, dos de ellos son alumnos con necesidades educativas especiales, uno de ellos padece Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), y otro, cuenta con Altas Capacidades Intelectuales. El tratamiento a estos problemas se incluirá en el punto 8.

Aunque no es una norma que se cumpla, hay un porcentaje de los padres/madres de los alumnos que se implican constantemente en el aprendizaje de sus hijos, sin embargo, lo cierto es que existe en otro porcentaje de la población un cierto desinterés y falta de preocupación, sobre todo en familias desestructuradas. De manera general, el nivel socio-cultural de la familia es medio y bajo, sobre todo como hemos comentado anteriormente por el carácter temporal del trabajo. Además, esto conlleva a que muchos alumnos opten por abandonar a los 16 años el centro para dedicarse a las campañas con sus familiares, lo que conlleva a la alta tasa de abandono escolar prematuro con la que cuenta el centro pese a los esfuerzos realizados, y como consecuencia, a nivel de población, que Jódar sea un pueblo caracterizado en su mayoría por trabajos temporales y de baja cualificación profesional. Otro factor influyente y preocupante es cuando llega la temporada del espárrago en Navarra, al estar a tantos kilómetros de distancia y al ser cuatro meses, es decir, el último trimestre del curso e incluso parte del segundo, los alumnos que no pueden quedarse a cargo de nadie en Jódar tienen que emigrar con sus padres y hacer un cambio de centro en mitad de curso con las consecuencias que ello conlleva de adaptación. Pero no todo es malo, como he dicho también existe cierta implicación, de hecho, el IES cuenta con una gran AMPA, mediante la cual los padres colaboran abiertamente en el centro.

4.2.4 Justificación de la programación

A nivel personal:

Los motivos que explican la elección de esta unidad didáctica, principalmente, es porque me parece un tema muy interesante y que a lo largo de mi etapa educativa siempre me ha llamado la atención e incluso me ha parecido “fácil” de estudiar, ya que es muy fácil identificar los conceptos que introduce con la realidad. Por otra parte, me parece muy importante que mis alumnos conozcan conceptos muy básicos del mercado de trabajo, y a la vez tan importantes como la población en edad de trabajar, la población activa, que es la tasa de paro, la tasa de actividad, como se consiguen dichos cálculos... Conocer cómo funciona el mercado de trabajo en sí, la oferta y la demanda, aspectos relativos al salario, el desempleo y sus tipos... En definitiva, conceptos muy básicos que independientemente de que en un futuro mis alumnos decidan realizar un grado relacionado con la economía, son muy importantes conocer sea cuál sea el ámbito en el que se trabaje o actúe.

A nivel legislativo:

Para realizar mi unidad didáctica he teniendo en cuenta:

- Real Decreto 1105/2014, de 26 de Diciembre por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.
- Orden de 14 de Julio de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

4.2.5 Atención a la diversidad

Como he comentado en el apartado 2.3, en el aula me encuentro con dos alumnos con necesidades educativas especiales, que poseen las siguientes características:

- Alumno con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH):

Se detecta principalmente, que el alumno no es capaz de centrarse en una tarea en concreto, además esta falta de concentración conlleva a que vaya con cierto retraso a la hora de realizar las tareas que respecto al resto de sus compañeros. También, es un alumno muy propenso a estar constantemente levantándose de su sitio o haciendo ruidos o hablar en exceso, lo que provoca problemas de interrupción en el aula. Otra de sus características es lo excesivamente impulsivo, por lo que realiza las tareas de manera rápida sin reflexionar ni pararse a darle un repaso o corrección lo que provoca al final que las tareas contengan errores.

- *Alumna con Altas Capacidades Intelectuales (ACI):*

Se detecta en la alumna una capacidad de observación y de reacción bastante superior a la del resto de la clase. Es una alumna muy curiosa y que se interesa por aspectos que van más allá de los aspectos por los que se preocupa el resto de adolescentes de su edad. Tiene una asombrosa capacidad de memorización y atención y retención de conocimientos explicados en clase. Razona a los debates y preguntas de manera muy hábil, y es capaz de resumir y sintetizar lo más importante de la clase cuando hago preguntas finales al acabar un tema. Posee un pensamiento muy original y una gran capacidad de imaginación, además de un espíritu sumamente emprendedor. La alumna posee una motivación totalmente intrínseca y un constante deseo por superarse y aprender.

4.2.6 Relación con otros proyectos de centro

La unidad didáctica que vamos a desarrollar a continuación, también se relaciona con otros proyectos educativos del centro, de entre los mencionados en el apartado 2.2, con los siguientes:

- Escuela TIC 2.0: Ya que los alumnos trabajaran actividades de investigación en clase a través del ordenador e internet.
- Plan de igualdad de género en educación: La unidad se relaciona con este proyecto en el sentido de que de manera transversal se pretenderá concienciar e iniciar a los alumnos a investigar sobre si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, o si parten de las mismas condiciones de accesibilidad al empleo

4.3 OBJETIVOS

A continuación destacaremos tres tipos de objetivos relacionados con nuestra unidad didáctica. En primer lugar, objetivos de etapa comunes para todo el Bachillerato, de materia, es decir, referente a la asignatura de economía y específicos de mi unidad didáctica.

4.3.1 De etapa

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, el Bachillerato contribuirá a desarrollar en los alumnos y alumnas las capacidades que les permitan:

- c) Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o

circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.

d) Afianzar los hábitos de lectura, estudio y disciplina, como condiciones necesarias para el eficaz aprovechamiento del aprendizaje, y como medio de desarrollo personal.

e) Dominar, tanto en su expresión oral como escrita, la lengua castellana.

g) Utilizar con solvencia y responsabilidad las tecnologías de la información y la comunicación.

k) Afianzar el espíritu emprendedor con actitudes de creatividad, flexibilidad, iniciativa, trabajo en equipo, confianza en uno mismo y sentido crítico.

4.3.2 De materia

Conforme a lo dispuesto en la orden 14 de julio de 2016, la enseñanza de la economía en el Bachillerato tendrá como finalidad el desarrollo de las siguientes capacidades:

5. Conocer e interpretar los datos e instrumentos de análisis del mercado de trabajo y sus variaciones temporales, identificando los colectivos singularmente afectados por el desempleo y las diferentes políticas para combatirlo.

4.3.3 Específicos de la unidad didáctica

Los objetivos específicos que pretendo alcanzar con dicha unidad didáctica son los siguientes a través de sus contenidos:

1. Conocer los conceptos clave del mercado de trabajo.
2. Comprender e interpretar la oferta y la demanda de trabajo.
3. Identificar las condiciones especiales que se dan en el mercado de trabajo, su punto de equilibrio e imperfecciones.
4. Analizar las diferencias salariales.
5. Conocer el concepto de desempleo.
6. Identificar las causas y tipos de desempleo
7. Conocer como se mide el desempleo, y cuáles son los instrumentos de medición más importantes.
8. Identificar los efectos que el desempleo provoca a nivel económico y social.
9. Conocer las diferentes políticas de empleo existentes

4.4 CONTENIDOS

A continuación se desarrollan los contenidos tanto de la unidad didáctica que realizamos, los recogidos en el libro de texto utilizado en clase y los que recogen la ley, así como los contenidos transversales e interdisciplinares con los que se relaciona.

4.4.1 De la unidad didáctica

Según la Orden de 14 de julio de 2016, los contenidos de mi unidad didáctica se recogen en el bloque cuatro y serían los siguientes: El mercado de trabajo. El desempleo: tipos de desempleo y sus causas. Políticas contra el desempleo.

Según el tema elegido, mi unidad didáctica presenta los siguientes contenidos:

1. Conceptos del mercado de trabajo
2. Oferta y demanda de trabajo
3. Las condiciones especiales del mercado de trabajo
4. Las diferencias salariales
5. El desempleo
6. Causas y tipos de desempleo
7. La medición del desempleo
8. Los efectos del desempleo
9. Las políticas de empleo

4.4.2 Transversales

Según la Orden de 14 de julio de 2016 en su artículo 3, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 110/2016, de 14 de junio, el currículo incluirá de manera transversal los siguientes elementos:

d) El fomento de los valores y las actuaciones necesarias para el impulso de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el reconocimiento de la contribución de ambos sexos al desarrollo de nuestra sociedad y al conocimiento acumulado por la humanidad, el análisis de las causas, situaciones y posibles soluciones a las desigualdades por razón de sexo, el respeto a la orientación y a la identidad sexual, el rechazo de comportamientos, contenidos y actitudes sexistas y de los estereotipos de género, la prevención de la violencia de género y el rechazo a la explotación y abuso sexual.

e) El fomento de los valores inherentes y las conductas adecuadas a los principios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal y no discriminación, así como la prevención de la violencia contra las personas con discapacidad.

l) La toma de conciencia y la profundización en el análisis sobre temas y problemas que afectan a todas las personas en un mundo globalizado, entre los que se considerarán la salud, la pobreza en el mundo, la emigración y la desigualdad entre las personas, pueblos y naciones, así como los principios básicos que rigen el funcionamiento del medio físico y natural y las repercusiones que sobre el mismo tienen las actividades humanas, el

agotamiento de los recursos naturales, la superpoblación, la contaminación o el calentamiento de la Tierra, todo ello, con objeto de fomentar la contribución activa en la defensa, conservación y mejora de nuestro entorno como elemento determinante de la calidad de vida.

k) La adquisición de competencias para la actuación en el ámbito económico y para la creación y desarrollo de los diversos modelos de empresas, la aportación al crecimiento económico desde principios y modelos de desarrollo sostenible y utilidad social, la formación de una conciencia ciudadana que favorezca el cumplimiento correcto de las obligaciones tributarias y la lucha contra el fraude, como formas de contribuir al sostenimiento de los servicios públicos de acuerdo con los principios de solidaridad, justicia, igualdad y responsabilidad social, el fomento del emprendimiento, de la ética empresarial y de la igualdad de oportunidades.

4.4.3 Interdisciplinares

La unidad didáctica que trabajo está relacionada indirectamente con las siguientes materias que también se imparten en el centro en la etapa de Bachillerato:

1. Matemáticas aplicadas a las ciencias sociales: La unidad didáctica se relaciona con la asignatura de matemáticas en tanto que deberán aplicar formulas para calcular las tasas de actividad así como las tasas de desempleo y la tasa de paro.
2. Historia del mundo contemporáneo: Se relaciona en el sentido de conocer cómo ha evolucionado el salario mínimo a lo largo de los años, así como la evolución en las condiciones de empleo, sindicatos, etc.
3. Tecnologías de la Información y la Comunicación: Se relaciona en cuanto al correcto manejo y funcionamiento de internet, sobre todo para conseguir datos del Instituto Nacional de Estadística, que puede llegar a ser complejo de trabajar, y así evitar que los alumnos tiendan a copiar datos de páginas web poco fiables.

4.5 COMPETENCIAS

Según la Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, Anexo I, donde se describen las competencias claves del Sistema Educativo Español, las competencias más importantes a tratar en la unidad didáctica son las siguientes:

1. Comunicación lingüística (CCL): Los alumnos desarrollaran esta competencia a lo largo de toda la unidad, tanto manera oral como escrita. Los alumnos podrán desarrollar esta competencia ya que tendrán que redactar esquemas a modo de resumen de la unidad didáctica, leer artículos de

periódico, desarrollar por escrito actividades y reflexiones, realizar intervenciones orales a través de los distintos debates previstos y a través de un trabajo grupal que tendrán que exponer oralmente al resto de la clase.

2. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología (CMCT): Los alumnos desarrollarán la competencia matemática en el sentido de que tendrán que utilizar distintas formulas para calcular las diferentes tasas que se abordan en el tema, y además representar gráficamente las curvas de equilibrio en el mercado de trabajo, así como las curvas de oferta y demanda.

3. Competencia digital (CD): Los alumnos desarrollarán esta competencia ya que para el desarrollo de las clases utilizaremos distintas herramientas informáticas, internet, etc. tanto para la realización de trabajos, búsquedas de información, o pruebas mediante aplicaciones como “quizziz”.

4. Aprender a aprender (CAA): Los alumnos desarrollarán esta competencia por ejemplo, mediante un trabajo de investigación en el que desarrollarán un tema transversal como la brecha salarial, se pretende que sean capaces de buscar información fiable, organizar las ideas, saber sintetizarlas y exponerlas efectivamente. En definitiva, buscar el aprendizaje significativo del alumno.

5. Competencias sociales y cívicas (CSC): Los alumnos de manera transversal desarrollarán esta competencia en tanto que el tema da pie a tratar la igualdad de oportunidades de accesibilidad y condiciones de empleo, ya sea por causas de discriminación sexuales, racial o por discapacidad.

6. Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor (SIEP): Los alumnos desarrollarán esta competencia dando rienda a su creatividad a la hora de realizar murales, dar su opinión personal acerca de temas, su capacidad para debatir, o para realizar la realización de un trabajo de investigación que se detallará en el apartado dedicado a actividades.

4.6 METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS

En este epígrafe desarrollaremos la metodología que vamos a poner en práctica para nuestra unidad didáctica así como los recursos que vamos a emplear.

4.6.1 Metodología

En este apartado vamos a desarrollar la metodología, entendida como la combinación de técnicas o procedimientos que debe emplear el docente para llevar a cabo su labor. Con la metodología respondemos a la pregunta: ¿Cómo vamos a enseñar?

Para diseñar la metodología se tiene en cuenta sobre todo el tipo de alumno al que nos enfrentamos, teniendo en cuenta que son adolescentes entre 16 y 17 años, cuya atención es difícil de atraer y retener, por tanto tendríamos que adaptarnos al momento de aprendizaje en el que se encuentran, adoptando un ritmo pausado y partiendo de un nivel que permita que la mayoría de alumnos puedan seguir. Se llevará a cabo en gran parte una metodología activa, que permita a los alumnos desarrollar sus capacidades y su creatividad, y que consiga su motivación e interés por la asignatura.

En todo momento se pretenderá que los alumnos consigan desarrollar mediante estos métodos –sobretudo mediante métodos indagativos- las competencias esenciales que se proyectan en nuestra legislación.

Los métodos a seguir serán los siguientes:

- Método expositivo: Con este método lo que vamos a hacer es presentar los contenidos en forma de “clase magistral”. El proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de manera unidireccional, aunque el alumno pueda intervenir de manera recurrente para plantear dudas o dar su opinión, el profesor explicará el contenido del epígrafe que se plantea y el alumno adquiere esos conocimientos. Este método se aplicará para explicar las partes más teóricas, es decir, cada vez que iniciemos un epígrafe nuevo en cada una de las diferentes sesiones que se explicitan en el apartado de temporalización, cuya duración será aproximadamente unos 15-25 minutos, aunque cabe puntualizar que dependerá de la importancia y contenido del epígrafe. Se debe procurar dejar los contenidos claros, así como las ideas principales, e intentar dedicar unos cinco minutos para recapitular lo dado anteriormente. No es conveniente abusar de esta estrategia ya que la nueva era educativa insta a que el alumno participe activamente en clase, de hecho, esta técnica puede provocar que el alumno desconecte de la explicación, y además, fomenta el aprendizaje de memoria.

- Método de indagación o interactivo: Con este método pretendemos conseguir una participación más activa por parte del alumnado. El proceso de enseñanza-aprendizaje ya no es unidireccional. Las estrategias que vamos a llevar a cabo con este método son las siguientes:

- Estrategia reproductiva o demostración práctica: La manera de desarrollar este método será con la realización de las actividades que se plantearan en el epígrafe de actividades y que los alumnos deben realizar de manera eficiente si han conseguido adquirir los conocimientos y competencias que se pretenden alcanzar con dichos conocimientos, durante la explicación del profesor. Se trata básicamente de que el alumno demuestre que ha adquirido los conocimientos

previstos y que sabe resolver problemas y cuestiones relacionadas con la unidad de manera eficiente.

- **Métodos productivos:** Mediante este método los alumnos adquieren sus conocimientos mediante la actividad creadora, es decir, utilizando su creación e imaginación, en definitiva, su espíritu emprendedor y su sentido de iniciativa. Los alumnos llevarán a cabo este método mediante un proyecto de manera grupal, en la sesión 4, que se detallará a continuación en el epígrafe de actividades, y que consistirá en que los alumnos realicen un trabajo de investigación acerca de la brecha salarial. También podrán llevar a cabo este método mediante un debate en la sesión 3, y una actividad práctica de búsqueda de información a través de internet en la sesión séptima, y por último con la reflexión o comentario crítico mediante una actividad complementaria en la sesión 9, que consistirá en una conferencia sobre economía sumergida y se pedirá que reflexionen sobre ello. De esta manera también se fomenta el aprendizaje significativo, es decir, los alumnos son capaces de relacionar los conceptos con conocimientos reales o experiencias de la vida y evitan el aprendizaje por memorización. Todas estas actividades se detallan, como he comentado anteriormente, en el epígrafe de actividades.

- **Método de Gamificación:** En la sesión 9, coincidiendo con el final del temario, y a modo de recapitulación, se llevará a cabo un juego en forma de test mediante la aplicación “Quizziz” que tendrán que resolver de manera individual.

4.6.2 Recursos didácticos

Los recursos didácticos son los materiales y herramientas que ayudan al docente a cumplir con su función educativa. Los recursos que vamos a utilizar los podemos distinguir en los siguientes grupos:

- **Recursos educativos convencionales:** De este tipo de recursos, nosotros en nuestra unidad didáctica vamos a utilizar los siguientes:

- ***Libro de texto:*** Para desarrollar la unidad didáctica utilizaremos como guía el libro de Economía para 1º de Bachillerato de la editorial “SM”.

- ***Artículos de prensa:*** En la sesión 1, y con el objetivo de abrir un debate inicial sobre el tema central o núcleo de la unidad, que es en sí el empleo, se les mostrará a los alumnos un artículo del periódico “El País”, que trata sobre la reforma laboral, y que permitirá que los alumnos analicen y den su opinión, una vez leída de esta noticia económica, que además está muy de actualidad, y por tanto, puede atraer más su atención.

- ***Espacio:*** El espacio en el que se va a impartir la unidad es en aula de clase. Es muy importante que favorezca un clima de aprendizaje. La clase debe estar ordenada, las mesas y sillas correctamente alineadas, y se intentará aprovechar en

todo momento la luz solar, ya que nuestra aula da directamente a la calle y podemos aprovechar dicha fuente. En las ocasiones en las que se realicen debates o actividades grupales, distribuiremos la clase en forma de “U” para crear un clima más cooperativo.

- *Comics*: La utilización de viñetas llamativas, por ejemplo, la que se adjunta en el anexo I, a la hora de empezar un epígrafe, en este caso, se correspondería con el epígrafe de las condiciones especiales del mercado de trabajo, más en concreto las imperfecciones del mercado de trabajo, que tendría lugar en la sesión 3, muestra que el mercado no es perfecto, y que por un lado las empresas tienen poder para influir en los salarios y por el lado de la oferta, los trabajadores pueden ejercer presión. Este tipo de viñeta puede llamar la atención del alumno y hacer que se implique en la explicación del profesor.

- *Pizarra*: La pizarra es el típico recurso metodológico convencional que utilizará el profesor para explicar los contenidos, así como los alumnos para salir a explicar y corregir actividades que se realizarán en clase. De esta manera los alumnos podrán tomar apuntes y llevar el hilo de la clase, y a través de la pizarra, el alumno interactúa corrigiendo actividades y el resto de la clase puede ver de manera visual dichas actividades y rectificar sus fallos.

- Recursos educativos tecnológicos:

- *Diapositivas informatizadas y Cañón Proyector*: El contenido de los epígrafes que se explicaran en clase se presentaran de manera esquemática o a modo de resumen a través de un PowerPoint.

- *Conexión WiFi*: La conexión WiFi será muy importante en clase, gracias al acceso a internet que se ofrece en el centro se podrán llevar a cabo actividades tales como enseñarles a los alumnos a utilizar la página de la EPA, para que posteriormente ellos sean capaces de utilizarla eficientemente, o también para buscar información en clase cuando se deje trabajar en ella para realizar trabajos o actividades.

- *Ordenadores Aula Informática*: Los alumnos a través de ellos podrán realizar los trabajos de investigación que vengo mencionando, las actividades de búsqueda de información en internet, y también el Quizziz mencionado en el apartado de la metodología de gamificación.

- *Esquemas o mapas conceptuales*: De este modo el alumno podrá sintetizar los contenidos más importantes de la unidad en un solo papel, y de manera visual llegar a todos los puntos más importantes, sabiendo ir desde lo principal a lo secundario y de lo general a lo más específico, en definitiva, que consigan sintetizar.

- *Aplicaciones Informáticas*: Los alumnos deben utilizar la aplicación Xmind para realizar mapas conceptuales.

- *Moodle*: A través de esta plataforma educativa, de manera virtual, se subirán materiales de interés, artículos de periódico, vídeos, audios... además, se podrán recibir tareas por parte de los alumnos, se promoverá un foro donde puedan compartir y responder dudas, y además, obtener estadística de su uso y evaluación. Es una manera de facilitar el aprendizaje. Con esta plataforma se eliminan barreras temporales, por ejemplo, el alumno que no pueda entregar de manera presencial una actividad X día, lo podrá hacer a través de la plataforma, y además estar siempre actualizado de lo que se hace en clase, o si le surge una duda en casa puede comentarla a través del foro y no esperar a clase al día siguiente para preguntarla, y además, es una herramienta muy sencilla de manejar.

- *Portfolio*: A través un ZIP los alumnos guardaran en formato Word las actividades que se manden y que deberán subir a Moodle.

4.7 ACTIVIDADES Y TAREAS

A continuación se detallan las actividades programadas para conseguir que los alumnos alcancen los objetivos establecidos y desarrollen los contenidos de la unidad. Dichas actividades se clasifican de la siguiente manera:

4.7.1 De iniciación

Para comenzar la unidad didáctica, en la primera sesión, y con el objetivo de motivar al alumnado y conseguir su interés desde el primer momento, se entregará impreso a los alumnos un artículo de periódico extraído del diario El País, que se mostrará en el ANEXO II, con fecha de 13 de febrero de 2020, y cuyo titular es: *“El FMI concluye que la reforma laboral impulsa el empleo aunque lo precariza”*. A partir de la lectura de la noticia, quiero que los alumnos reflexionen de manera crítica en forma de debate, sobre esta situación y la opinión que tienen ellos acerca de la situación del empleo, por ejemplo, si creen que la reforma laboral aunque creará empleo son precarios y por tanto no mejora la economía, u otras opiniones contrarias, de esta manera, yo como profesora podré observar la implicación que el alumnado tiene con respecto a este tema, obviamente un alumno que en su día a día lee periódicos, está al tanto de noticias de esta índole, podrá debatir con soltura, mientras que por otro lado se podrá observar si un alumno no conoce el tema y no puede desenvolverse con naturalidad, así puedo partir de lo que ellos conocen y actuar en consecuencia. Posteriormente, para romper el hielo y hacer más amena la iniciación al temario, haremos una actividad en clase de unos pocos minutos, para ello utilizarán la red WiFi del centro y los ordenadores portátiles o tabletas del aula de informática, y deberán buscar en diferentes portales de empleo en torno a tres o cuatro anuncios de empleo, y extraer los requisitos que se piden en ellos, para después ponerlos en común toda la clase, y reflexionar sobre ello. De esta manera quiero que los alumnos den su opinión de la situación actual del

mercado laboral, si creen que es fácil o difícil acceder, que dificultades creen que ellos encontrarían cuando se incorporen al mercado laboral, que grados son más demandados, la importancia de tener idiomas, el grado de importancia que tiene la experiencia laboral, etc.

4.7.2 De desarrollo

Con las actividades de desarrollo que propongo a continuación se pretende desarrollar los contenidos para que el alumno pueda alcanzar los objetivos de aprendizaje establecidos.

Actividad de desarrollo 1:

En la sesión 1, y relacionada con el epígrafe 1: “Conceptos del mercado de trabajo”, se propone una actividad consistente en calcular las tasas de actividad y la tasa de paro, y una vez calculadas, que los alumnos interpreten el resultado. La actividad sería la siguiente:

En una determinada localidad, hay 25.000 personas mayores de 16 años, de las cuáles 17.000 personas tienen trabajo, y 3.500 no tienen empleo pero lo buscan activamente. Por último 4.500 personas están jubiladas, son estudiantes, ama/o de casa, o no buscan empleo. Con estos datos, calcula la tasa de actividad y la tasa de paro y responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué significa la tasa de población activa obtenida? ¿Y la tasa de paro?

Actividad de desarrollo 2:

En la sesión 2, y relacionada con el epígrafe explicado en dicha sesión: “Oferta y demanda de trabajo”, los alumnos tendrán que realizar una actividad consistente en elaborar la curva de demanda y oferta de trabajo, y responder a unas cuestiones que se le plantean:

Con los datos sobre el mercado de trabajo que se presentan en la siguiente tabla de la situación que se da en una determinada población, represente gráficamente la curva de oferta y la de demanda de manera conjunta, y responda a las siguientes preguntas:

Salario	Oferta de trabajo	Demanda de trabajo
8€ / hora	50	200
10€ / hora	150	150
12€ / hora	200	100
14€ / hora	250	50

- ¿Para qué salario se consigue llegar a un punto de equilibrio?
- ¿Cuántos trabajadores se contratarán en el punto de equilibrio?
- Si se produjera un aumento de los salarios en dicho punto, ¿Qué le sucedería a la curva de demanda de trabajo? ¿Y a la de la oferta? ¿Se mantendría el equilibrio?
- ¿Qué crees que sucedería si el precio de los bienes que se producen en tal mercado aumentara?
- ¿Qué le sucedería a la oferta si aumentara la población activa?

Actividad de desarrollo 3:

La siguiente actividad de desarrollo se desarrollará en la sesión 3, y está relacionada con el epígrafe que se explica en dicha sesión: “Las condiciones especiales del mercado de trabajo”. Consistirá en un debate acerca del SMI. La forma en la que vamos a llevar a cabo la actividad sería la siguiente:

1. La clase se dividirá en dos grupos de manera aleatoria, por un lado, un grupo deberá posicionarse en contra y el otro grupo deberá posicionarse a favor de la subida del SMI.
2. Los alumnos tendrán 25 minutos para, en el aula de informática, que será requerida con antelación, buscar información en internet, y obtener 10 argumentos en contra el grupo que tenga que posicionarse en contra, y 10 argumentos a favor el grupo que tenga que posicionarse a favor.
3. Los 30 minutos restantes de la clase se emplearán a colocar la clase en forma de “U” y cada grupo dará sus argumentos, y podrán debatir entre ellos.
4. Finalmente cada alumno entregará en un folio sus argumentos (cada alumno entregará los argumentos que han recogido en su grupo) y una reflexión personal.

Actividad de desarrollo 4:

En la sesión 4, dividiremos la clase en grupos de cinco alumnos, y nos trasladaremos de nuevo al aula de informática y se les dejará 45 minutos para que busquen información y realicen un trabajo sobre la “brecha salarial” donde tendrán que dar respuesta a las siguientes preguntas:

- Breve resumen acerca de cómo ha avanzado la incorporación de la mujer al mundo laboral en los últimos años.
- ¿Qué es la brecha salarial?
- Diferencia entre brecha salarial y discriminación salarial.
- Factores responsables de la brecha salarial.
- Principales líneas de actuación que se deberían seguir para solucionarlo.

Actividad de desarrollo 5:

En la sesión 5 se desarrollará una actividad que coincide con la explicación del epígrafe 5, “el desempleo” y que también nos servirá para recapitular el epígrafe 1, que consistirá en lo siguiente:

❖ Apartado 1:

En la localidad de Villaviciosa la población total es de 5.000 habitantes. Y está distribuida de la siguiente manera:

- De 0 a 15 años: 850 habitantes.
- Mayores de 16 años: 4.150 habitantes.

Dentro de los habitantes de mayores de 16 años, tenemos:

- 1.600 habitantes trabajan en el sector primario (agricultura, ganadería...)
- 1.100 habitantes trabajan en el sector secundario (industrias).
- 550 habitantes trabajan en el sector terciario (servicios).
- 70 habitantes son estudiantes.
- 640 habitantes están jubilados.
- 190 habitantes no están trabajando pero tampoco buscan trabajo.

Elabora el árbol de población que explicamos en el epígrafe 1, y clasifica los habitantes descritos en él:

❖ Apartado 2:

Teniendo en cuenta el árbol de población anterior y la información que conocemos sobre él, piensa en personas de tu entorno e identifica a qué colectivo pertenecen.
Nota: Indicar persona y profesión.

Actividad de desarrollo 6:

En sesión 6, realizaremos la siguiente actividad, tras explicar los epígrafes 6 en la sesión 5, sobre las causas y tipos de desempleo, y explicar dicha sesión el epígrafe 9, “políticas de empleo”, se pedirá a los alumnos, que se dividirán en dos grupos por orden de apellido, que realicen un mural, en el que deben recoger:

Grupo 1:

- Describir los distintos tipos de desempleo.
- Poner ejemplos de cada uno de ellos.
- Buscar noticias relacionadas con el tema.

Grupo 2:

- Identificar las políticas de empleo.
- Poner ejemplos de ellas y explicar cómo afectan al desempleo.
- Buscar noticias relacionadas con el tema.

Se valorará en ambos grupos:

- Creatividad
- Combinación de imágenes y texto.
- Uso de recortes de revistas, periódicos, libros...
- Tamaño adecuado.
- Uso de distintos colores y tipos de letra.
- Coordinación del grupo.

Disponen de 45 minutos, si no lo finalizan, acabar en casa y posteriormente entregar en el e-portfolio.

Actividad de desarrollo 7:

En la sesión 7, una vez explicados los distintos instrumentos para medir el empleo, entre ellos como funciona la Encuesta de Población Activa, y también en relación con el epígrafe 9 de la sesión anterior, “políticas de empleo”, de nuevo nos trasladaremos al aula de informática y los alumnos de manera individual, durante 30 minutos, tendrán que desarrollar la siguiente actividad:

1. Buscar en Internet los datos de la última Encuesta de Población Activa y obtén los siguientes datos:

- La tasa de actividad y la tasa de paro de la población española.
- Identifica la tasa de actividad y la tasa de paro de mujeres, hombres y jóvenes.
- Interpretar los resultados y su evolución.
- Identifica dichas tasas por comunidades autónomas.
- Reflexión personal de los datos obtenidos.

2. Buscar en internet los principales portales de empleo existentes, y las nuevas tendencias de empleo.

NOTA:

Las actividades de desarrollo serán realizadas en clase, aquellas que requieran el uso de internet se realizarán en el aula de informática. En caso de que los alumnos no las finalicen pueden terminarlas en casa, ya que posteriormente al final de la unidad se les pedirá que las entreguen todas en Word mediante un e-portfolio y las suban a Moodle.

4.7.3 De consolidación

Las actividades de consolidación se realizan con el objetivo de sintetizar los contenidos más importantes de la unidad, y valorar si el alumno ha adquirido las ideas básicas. La manera de llevarlas a cabo será:

- Los alumnos de manera individual elaborarán un esquema o mapa conceptual en el que deben recoger en un solo folio las ideas básicas del tema. Esta actividad la deben llevar a cabo mediante la aplicación Xmind Zend, la deberán realizar en casa, por tanto no se contempla en la temporalización de la asignatura, y se subirá a Moodle para posteriormente poder evaluarla.

- En la sesión 9, se realizará en los últimos 15 minutos en el aula de informática un “Quizziz” que se recoge en el anexo III, en el que se lanzarán las siguientes preguntas tipo test. Esta actividad sirve para que los alumnos practiquen, pero no será evaluable.

4.7.5 De refuerzo

Las actividades de refuerzo que se desarrollan a continuación están dirigidas a toda la clase, y constarán de dos actividades que son las siguientes:

- Realiza un glosario de términos con aquellos conceptos que te resulten de mayor dificultad y más difíciles de entender. Después, cada uno me los entregareis y corregiré los conceptos, para cerciorarme de que los comprendéis correctamente.
- Contesta Verdadero o Falso a las siguientes afirmaciones con respecto a la unidad:
 1. Juana es estudiante 2º de Bachillerato y por tanto es población activa.
 2. La oferta de trabajo es la cantidad de trabajo que las empresas ofrecen.
 3. Cuanto mayor sea el salario, mayor será la demanda de trabajo.
 4. Cuanto mayor es la productividad, mayor es la demanda de trabajo.
 5. Si aumenta la población activa, la curva de oferta se desplaza a la izquierda.
 6. El desempleo estructural se ocasiona en algunas épocas del año.
 7. Mejorar el funcionamiento del SEPE es una medida para el desempleo friccional.

4.7.6 De ampliación

Las actividades de ampliación se focalizan en tareas de mayor complejidad, para aquellos alumnos con un ritmo mayor de aprendizaje. En este caso, contamos con una alumna con altas capacidades intelectuales, a la que se le propondrá la siguiente actividad:

Actividad de ampliación:

- Elabora un informe detallado donde expliques las diferentes políticas de empleo en España y los principales fallos del sistema español en materia de empleo.
- Busca información acerca del sistema de políticas de empleo en Alemania. Elabora una comparación, y explica, bajo tu punto de vista, qué medidas copiarías de ellos.

4.7.7 De evaluación

La actividad de evaluación que se realizará en la sesión 10, consistirá en un examen o prueba final, que se recoge en el anexo VI.

El resto de actividades de evaluación serán las mismas de desarrollo que como se ha comentado anteriormente, deberán ser entregadas en un portfolio a través de la plataforma Moodle.

4.7.8 Recuperación

Para aquellos alumnos que no hayan superado la evaluación, se elaborará un informe con los objetivos y contenidos no superados, y se les pedirá volver a realizar las actividades de desarrollo y consolidación que se han trabajado a lo largo de la unidad (solo aquellas con puntuación negativa). Posteriormente, se realizará un examen de recuperación que podemos ver en el anexo VII, también similar al examen de evaluación realizado en la sesión 10, para aquellos criterios no superados.

4.7.9 Complementarias y extraescolares

Durante la sesión 9, se realizará una actividad complementaria gracias a que contamos con la presencia de Ignacio Parra, licenciado en económicas por la Universidad de Granada y experto en economía sumergida. Los alumnos deberán estar atentos a la conferencia y tomar nota, ya que posteriormente tendrán que entregarme en un folio las ideas principales que han adquirido en ella y una breve reflexión sobre cómo creen que afecta la economía sumergida a la economía española. Esta actividad también se entregará en el e-portfolio y aunque no forma parte de la evaluación, se tendrá en cuenta para determinados casos puntuales

4.8 ESTRATEGIAS/TRATAMIENTO DE LA DIVERSIDAD

Las estrategias o forma de tratamiento que llevaremos a cabo con los alumnos con necesidades educativas especiales, mencionados en el apartado 2.5 serían las siguientes:

- Estrategias a seguir con el alumno con TDAH:

- Procurar que las sesiones o clases sean lo más ordenadas y estructuradas posibles, dejando claro en cada momento que contenidos se van a ver en el día, y dejando claro en que epígrafe o actividad nos encontramos, así como lo que posteriormente veremos.
- Crear instrucciones claras y sencillas acerca de las tareas a realizar, utilizar en la medida de lo posible materiales audiovisuales, y al acabar de explicar cada contenido, incidir siempre en las dudas que el alumno tenga y en los puntos clave.
- Comprobar cómo evoluciona en el aprendizaje de la unidad para evitar que se sienta frustrado y en caso de que comentan errores, dejarle en todo caso que los corrijan ellos mismos.
- Si hay novedades, fechas de examen, exposición, entregas de trabajo, etc. procurar repetirla varias veces y confirmar que el alumno se ha enterado y lo ha apuntado en su agenda, así como llevar un seguimiento diario de ella.
- Sentar al alumno en primera fila, evitar siempre que este al fondo del aula o en los rincones y cerca de ventanas o elementos de distracción, así como procurar que su pupitre este ordenado en todo momento.
- En cuanto a la realización de la prueba final, no establecer un tiempo límite para realizar el examen para evitar que se sienta presionado o nervioso.

- Estrategias a seguir con la alumna con Altas Capacidades Intelectuales:

- Se le propondrá al alumno que interactúe con el resto de la clase en debates o cuando precisen de su ayuda, para que pueda ayudar al resto de sus compañeros y así desarrollar sus propias capacidades, y fomentar, a su vez, el aprendizaje colaborativo.
- Se le propondrá al alumno actividades para ampliar sus propios conocimientos, por ejemplo, lecturas de libros de texto, o trabajos de investigación acerca de la materia que recoge la unidad.
- Se propondrá al alumno que en lugar de realizar los ejercicios o prácticas de clase, cuyos conocimientos ya han sido superados, realizar actividades que profundicen en esos contenidos más allá de lo presentado en clase.

4.9 TEMPORALIZACIÓN.

La unidad didáctica se desarrollará a lo largo de nueve sesiones de sesenta minutos cada una, además de dos sesiones más para realizar las pruebas tanto ordinaria como de recuperación. En la siguiente tabla se muestra la organización de cada una de ellas:

Sesión 1	Actividad de iniciación: Lectura artículo de prensa (Anexo 2), y búsqueda de requisitos que se piden en ofertas de empleo. Debate en clase (30'). Explicación epígrafe 1: "Conceptos del mercado de trabajo" (15'). Actividad de desarrollo 1: Calcular tasas de actividad y paro y realizar su interpretación (15').
Sesión 2	Recapitulación sesión anterior (15'). Explicación epígrafe 2: "Oferta y demanda de trabajo" (10'). Actividad desarrollo 2: Representar las curvas de oferta y demanda de trabajo e interpretar sus cambios (20'). Explicación epígrafe 3: "Condiciones especiales del mercado de trabajo" (25').
Sesión 3	Recapitulación sesión anterior (5'). Actividad de desarrollo 3: Debate en clase en torno a la subida del SMI (55').
Sesión 4	Recapitulación sesión anterior (5'). Explicación epígrafe 4: "Las diferencias salariales" (10'). Actividad desarrollo 4: Trabajo de investigación en grupo sobre la brecha salarial (45').

Sesión 5	Recapitulación sesión anterior: (5'). Explicación epígrafe 5: “El desempleo” (10'). Actividad de desarrollo 5: Identificar qué individuos serían desempleados y dentro del árbol clasificatorio de la población dónde estarían. (25'). Explicación epígrafe 6: “Causas y tipos de desempleo” (20').
Sesión 6	Recapitulación sesión anterior: (5'). Explicación epígrafe 9: “Políticas de empleo” (15'). Actividad de desarrollo 6: Realización de murales en grupo acerca de los tipos de desempleo y políticas para combatirlos (40').
Sesión 7	Recapitulación sesión anterior: (5'). Explicación epígrafe 7: “Medición del desempleo” (10'). Actividad desarrollo 7: Obtener datos de la EPA, INE, información de tendencias y portales de empleo (30'). Explicación epígrafe 8: “Los efectos del desempleo” (10').
Sesión 8	Recapitulación sesión anterior: (5'). Exposición oral del trabajo en grupo: (55').
Sesión 9	Actividad complementaria: Conferencia sobre economía sumergida más reflexión acerca de ella (45'). Actividad de recapitulación: Quizziz (15').
Sesión 10	Act. Evaluación: Prueba escrita (60').
Sesión 11	Act. Recuperación: Prueba escrita (60').

4.10 EVALUACIÓN

En el siguiente epígrafe se describen los tipos de evaluación existentes y cómo realizaremos cada una de ellas, así como los métodos e instrumentos de evaluación.

4.10.1 Tipos de evaluación

Los distintos tipos de evaluación recogidos en la ley y que nosotros llevaremos a cabo serán:

➤ *Evaluación Inicial:* La forma en la que pondremos en práctica esta evaluación será con la actividad mencionada en la temporalización, en la sesión número 1, que consistirá en la lectura de un artículo de periódico donde se trata un tema relativo al empleo y una pequeña actividad de reflexión acerca de los requisitos que más se piden hoy en día para obtener un puesto de trabajo. De esta manera, se intentará incitar el interés del alumno por la unidad.

➤ *Evaluación Formativa:* La forma en la que pondremos en práctica este tipo de evaluación, será, la observación día a día del alumno, revisar sus actividades mediante el portfolio para conocer si las realizan correctamente o no, proponer siempre que al acabar una sesión o en la próxima sesión los alumnos pregunten dudas, realización de esquemas y también mediante la actividad de investigación que expondrán en la sesión 8.

➤ *Evaluación Sumativa o Final:* Esta evaluación se llevará a la práctica mediante el examen final.

4.10.2 Criterios de evaluación

Según el RD 1105/2014, de 26 de diciembre, así como la Orden de 14 de Julio de 2016, los criterios de evaluación aplicables a mi unidad didáctica serían los siguientes:

3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo. CCL, CMCT, CAA, CSC, SIEP.

4.10.3 Estándares de aprendizaje evaluables

Según el RD 1105/2014, de 26 de diciembre, así como la Orden de 14 de Julio de 2016, los estándares de aprendizaje evaluables en mi unidad didáctica serían:

3.1. Valora e interpreta datos y gráficos de contenido económico relacionados con el mercado de trabajo.

3.2. Valora la relación entre la educación y formación y las probabilidades de obtener un empleo y mejores salarios.

3.3. Investiga y reconoce ámbitos de oportunidades y tendencias de empleo.

4.10.4 Procedimientos de evaluación

La evaluación de los alumnos se va a llevar a cabo mediante los siguientes métodos:

- Prueba final: Con el objetivo de comprobar que el alumno ha adquirido los conocimientos esperados.
- Actividades de desarrollo que se recogen en la unidad y que deberán entregar los alumnos.
- Trabajo de investigación en grupos de cinco, para obtener información acerca de las diferencias salariales y de oportunidades de empleo por motivos de discriminación sexual.
- Se valorará la participación del alumno en debates y se observará su trabajo en las sesiones en las que se le deje trabajar libremente para realizar los trabajos.

4.10.5 Instrumentos y escenarios de evaluación

Los instrumentos utilizados para la evaluación de los métodos descritos en el epígrafe anterior serán los siguientes:

- Examen (50%)
- Rúbrica para valorar el trabajo (20%)
- Registro anecdótico para la participación en clase (10%)
- E-portfolio, para entregar las actividades. (20%).

4.10.6 Sistemas de recuperación

Para los alumnos que no hayan superado la evaluación, se pedirá volver a entregar las actividades de desarrollo y consolidación que se desarrollan en el epígrafe 4.7 de actividades, y posteriormente la realización de una prueba solo para aquellos apartados del examen o trabajo cuya evaluación haya sido negativa, que se recoge en el anexo VII (7).

4.11 BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía de la Fundamentación Epistemológica:

- Beneyto Calabuig, D. (2006). La reforma laboral de 2006: Análisis y comentario al Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo. *Revista de treball, economia i societat*, nº 42, págs. 11-27.
- Cachón Villar, P. (1998). La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa. *Cuaderno de estudios empresariales*, nº 8, págs. 293-307.

- Coscubiela, J., Rojo, E. (2012). Treinta años de reformas laborales en España. *Centre d'études Cristianisme y Justicia, colección virtual*. Recuperado el 5 de mayo de 2020 de <https://www.cristianismeijusticia.net/es/coleccion-virtual>
- De la Rica, S. (2014). La reforma laboral de 2012: Avances, deficiencias y asuntos pendientes. *Revista mediterráneo económico*, nº 25, págs. 37-50.
- El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo y reforma laboral. Esteve Sanromá Meléndez. *Revista de estudios empresariales*. Segunda época. Número 2 (2012). Págs. 29-57.
- Fernández Navarrete, D. (2016). La crisis económica española: una gran operación especulativa con graves consecuencias. *Revista de Estudios Internacionales*, vol. 48, págs. 119-151.
- Ferreiro Aparicio, J. (2003). Políticas de rentas y reformas laborales en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 46, págs. 15-40
- Gálvez Biesca, S. (2003). La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del estatuto de los trabajadores de 1984: Algunas hipótesis de trabajo. *Revista de Historia contemporánea*, nº 3. Recuperado el 2 de mayo de 2020 de: http://hispanianova.rediris.es/articulos/03_014.htm
- García Serrano, C. (2011). Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España. *Revista de Economía Aplicada*, vol. XIX, nº 56, págs. 149-177.
- Gómez, S., Contreras, I., Gracia, L. (2008). Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008. *IESE Bussines School, Universidad de Navarra*, nº 11.
- Gorelli, J. (2012). El proceso de reformas de negociación colectiva en España. *Derecho PUCP: Revista de la facultad de derecho*, nº 68, págs. 193-224.
- Malo Ocaña, M., Toharia, L. (2008). La reforma de los despidos de 2002. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 76, págs. 111-128.
- Montoya Melgar, A., Aguilera Izquierdo, R. (2007). La seguridad social en la reforma laboral de 2006. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 69, págs. 27-60.
- Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuaderno de relaciones laborales*, vol. 31, nº 1, págs. 141-165.
- Pérez Infante, J. (2007). La reforma laboral de 2006 y el cambio en el sistema de incentivos a la contratación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 66, págs. 29-50.
- Ponce Rodríguez, S. (2012). La reforma laboral de 2012. *Actualidad jurídica: Uría Fernández*, nº 32, págs. 42-54.

- Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo. *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, nº 19, págs. 67-90.
- Rodríguez-Piñero Hoyo, M. (2001). La reforma laboral de 2001 y el empleo: Una perspectiva general. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 61, págs. 21-48.
- Ruiz Galacho, E. (2006). Las reformas laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el laberinto*, nº 20, págs. 15-40.
- Sánchez Medero, J. (2011). Las políticas de empleo en España: Su evolución desde Francisco Franco hasta José Luis Rodríguez Zapatero. *Revista Espacios Públicos*, vol.14, nº 32, págs. 8-30.
- Sanromá Meléndez, E. (2012). El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): Desempleo y reforma laboral. *Revista de estudios empresariales*, nº 2, págs. 29-57.
- Segura, J. (2001). La reforma del mercado de trabajo español: un panorama. *Revista de economía aplicada*, Vol. IX, págs. 157-190.

Bibliografía de la Proyección Didáctica:

- Andalucía pueblo a pueblo. Fichas Municipales. Recuperado el 9 de febrero de 2020 de, <https://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/sima/ficha.htm?mun=23053>
- Asociación Española de Superdotados y con talento para niños, adolescentes y adultos. *Altas capacidades*. Recuperado el 4 de febrero de 2020 de, <https://www.aest.es/altas-capacidades-intelectuales-o-superdotacion/>
- Decreto 110/2016, de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Egea Rodríguez, E. (2020). Evaluación. Material no publicado. Recuperado el 6 de febrero del 2020, de https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_1055766_download.html
- Fundación Cadah. *Definición y características TDAH según el DSM-IV*. Recuperado el 4 de febrero de 2020, de <https://www.fundacioncadah.org/web/articulo/definicion-y-caracteristicas-del-tdah-dsm-iv.html>
- Gómez Galan, G. (2020). Presentación metodología. Material no publicado. Recuperado el 18 de febrero de 2020, de https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_1043467_download.htmlhttps://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_1043467_download.html
- IES Juan López Morillas. Plan de Centro. Recuperado el 4 de febrero de 2020 de <https://iesjuanlopezmorillas.es/index.php/informacion/plan-de-centro>

- Murgado Armenteros, E. (2020). Actividades didácticas. Material no publicado. Recuperado el 12 de febrero de 2020 de https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_1062007_download.html
- Orden de 14 de julio de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se regulan determinados aspectos de la atención a la diversidad y se establece la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado.
- Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, por la que se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la educación primaria, la educación secundaria obligatoria y el bachillerato.
- Pulido Martínez, E. (2020). Recursos educativos convencionales. Material no publicado. Recuperado el 19 de febrero de 2020, de https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_966510_download.html
- Pulido Martínez, E. (2020). Recursos educativos tecnológicos. Material no publicado. Recuperado el 19 de febrero de 2020, de https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_966509_download.html
- Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.
- TDAH y tú. *Manejar el TDAH en clase*. Recuperado el 4 de febrero de 2020 de <http://www.tdahytu.es/manejar-el-tdah-en-clase/>
- TDAH y tú. *Síntomas del TDAH*. Recuperado el 4 de febrero de 2020, de <http://www.tdahytu.es/sintomas-del-tdah/>

4.12 Anexos

Anexo 1: Cómic



Anexo 2: Artículo de Periódico

≡ EL PAÍS

ECONOMÍA

MERCADOS MIS FINANZAS VIVIENDA MIS DERECHOS FORMACIÓN TITULARES »

Retina CincoDías NEGOCIOS

FMI »

El FMI concluye que la reforma laboral impulsa el empleo aunque lo precariza

El Fondo apunta a un aumento del empleo a tiempo parcial involuntario y una reducción de la media de horas trabajadas

La reforma laboral de 2012 ha ayudado a crear empleo y a reducir el paro juvenil, según ha concluido un estudio del [Fondo Monetario Internacional \(FMI\)](#). También habría mejorado la distribución de los ingresos. Sin embargo, esta investigación tiene una cara y una cruz: la medida habría contribuido a una reducción de horas trabajadas y a un aumento del trabajo a tiempo parcial involuntario, y eso se habría traducido en un aumento de la pobreza laboral.

Cuando [el Gobierno se plantea cambios profundos en la norma laboral](#) los investigadores del Fondo han divulgado este jueves un nuevo estudio sobre las reformas que se hicieron en España durante la crisis y eso lleva automáticamente la vista a la reforma laboral de 2012, aunque hubo más (una en 2010, otra muy focalizada en la negociación colectiva en 2011 y varios retoques, algunos de envergadura, en el trabajo a tiempo parcial en 2013). En él apuntan varias conclusiones, algunas en sentido contrario.

Su primera conclusión y en la que más inciden [los autores del estudio \(Ara Stepanyan y Jorge Salas\)](#) es que han encontrado "un impacto positivo de las reformas laborales en la creación de empleo". No es la primera investigación que apunta en esa dirección, como dicen ellos mismos, que señalan que esto "está en consonancia con otros estudios".

Esa mejora en la creación de empleo también lleva a una reducción de la desigualdad. La inequidad que tanto ha crecido en el mercado laboral en España durante la crisis lo ha hecho por dos vías: por los sueldos (la reforma laboral impulsó la devaluación salarial) y, sobre todo, por la gran destrucción de empleo y el aumento del paro. De ahí que el impulso de la ocupación entre 2013-14 y 2019 haya traído también una rebaja de la desigualdad.

Anexo 3: Quizziz, de consolidación

1. Miguel
terminar el grado

actividad

acaba de
en ADE y

comienza a buscar trabajo en distintas empresas, por tanto, forma parte de:

- a) Población activa ocupada
- b) Población activa parada
- c) Población inactiva

2. Una licenciada en Finanzas y Contabilidad desea trabajar en un banco, por tanto es:

- a) Oferente de empleo
- b) Demandante de empleo
- c) Población inactiva

3. Quién de los siguientes agentes fijan el SMI:

- a) Empresas
- b) Estado
- c) Sindicatos

4. Juan trabaja de 00:00 horas a 08:00 horas, y Miguel trabaja de 15:00 a 22:00, el primero gana 1.500€ y el segundo 1.200€, ¿A qué se debe estas diferencias salariales?

- a) Diferencias en capital humano
- b) Diferencias compensatorias
- c) Diferencias por discriminación

5. Indica cuál de los siguientes es un instrumento para medir el desempleo:

- a) Instituto Nacional de la Seguridad Social
- b) Encuesta de Población Activa
- c) Infojob

6. Indica que teoría afirma que la causa principal del desempleo no se encuentra en el mercado de trabajo, sino en el mercado de bienes y servicios:

- a) Teoría Keynesiana
- b) Liberalismo económico
- c) Escuela neoclásica

7. Empleo que se genera por los desajustes entre la cualificación entre los puestos de trabajo ofrecidos y demandados:

- a) Cíclico
- b) Estacional
- c) Estructural

8. Medida de protección social para los trabajadores que pierden su empleo:

- a) Medidas sobre demanda de trabajo
- b) Medidas sobre oferta de trabajo
- c) Prestaciones por desempleo

9. Marisa no quiere estudiar más, ni terminar 4º de ESO y le gustaría trabajar como aprendiz de mecánica. ¿Qué tipo de contrato le ofrecerías?

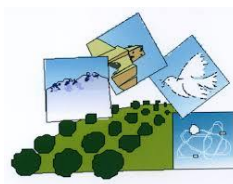
- a) Le pediría que obtenga el título de ESO
- b) Contrato en prácticas
- c) Contrato para la formación y el aprendizaje

10. El trabajo de recolección de la aceituna formaría parte de...

- a) Desempleo transitorio
- b) Desempleo cíclico
- c) Desempleo estacional

**PRUEBA FINAL - GRUPO
B**

06/02/2020
UNIDAD DIDÁCTICA 6:
"El mercado de Trabajo"



IES JUAN LÓPEZ MORILLAS
Dpto. Economía

CALIFICACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:

Criterio de aprendizaje evaluable:

3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo. CCL, CMCT, CAA, CSC, SIEP.

1. Calcula la tasa de actividad y la tasa de paro a partir de los siguientes datos.

Explica los resultados obtenidos. (CRIT.3)

Población activa: 4.589.154

Población en edad de trabajar: 5.895.478

Población parada: 954.489

1.1 Si la tasa de paro de un país es del 22,8% y la población activa son 6.874.904 personas, ¿Cuál sería la población parada de un país? ¿Qué significa ese resultado? (CRIT.3)

2. En la siguiente tabla se dan datos acerca de un determinado mercado de trabajo. Se pide:

Salario	Oferta de trabajo	Demanda de trabajo
8€ / hora	50	200
10€ / hora	150	150
12€ / hora	200	100
14€ / hora	250	50

2.1 Representar gráficamente la curva de oferta y demanda. Interpretar el resultado.

2.2 Indicar en qué punto se daría el equilibrio entre ambas curvas. Interpretar el resultado.

2.3 Si se produjera un aumento de los salarios en dicho punto, ¿Qué le sucedería a la curva de demanda de trabajo? ¿Y a la de la oferta? ¿Se mantendría el equilibrio?

3. Explica la influencia del capital humano en las diferencias salariales (CRIT. 3)

4. Lee los siguientes supuestos y contesta a la pregunta: ¿Quiénes son desempleados y quienes no? (CRIT. 3)

María: Acaba de cumplir 14 años pero no quiere estudiar, su deseo es trabajar en cuanto obtenga la edad requerida.

Sandra: Acaba de obtener su titulación universitaria y comienza a buscar trabajo.

Mario: Se encuentra de baja laboral de larga duración por enfermedad.

Lucía: Lleva varios años como ama de casa, ahora ha decidido comenzar a buscar trabajo.

5. Explica brevemente los tipos del desempleo y las distintas políticas de empleo existentes para combatirlo (CRIT. 3)

Anexo 5: Rúbrica para el trabajo de investigación

CONTENIDOS	EXCELENTE (4)	BIEN (3)	SUFICIENTE (2)	REGULAR (1)	PESO
Organización	Las ideas tienen coherencia entre si y aparecen de manera ordenada	Estructura coherente	Estructura poco elaborada	Contenido sin estructurar, las ideas no siguen un orden lógico	20%
Calidad de información	La información está relacionada con el tema de manera clara y proviene de fuentes fiables	La información está relacionada con el tema aunque utiliza ciertas fuentes poco fiables	La información está relacionada con el tema pero utiliza como fuente principal wikipedia	La información está poco relacionada con el tema y las fuentes no son fiables	20%
Reflexión personal	Se aprecia una postura clara y fundamentada respecto al tema	La opiniones no se apoyan en documentos referenciados	El resumen no recoge los aspectos principales	No incluye resumen	20%
Exposición oral	Clara y concisa, utiliza medios audiovisuales, gesticula correctamente, y mira al resto de la clase durante la exposición	Clara y concisa, utiliza métodos audiovisuales, aunque muestra cierto grado de nerviosismo	Clara, aunque no utiliza medios audiovisuales y se muestra nervioso/a.	Exposición no muy clara, no utiliza métodos audiovisuales y se pierde a la hora de explicar el contenido	20%

Anexo 6: Ficha de control del alumnado

❖ CONTROL DE ASISTENCIA

MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Sept.																															
Oct.																															
Nov.																															
Dic.																															
Enero																															
Febr.																															
Mzo.																															
Abril																															
Mayo																															
Junio																															

OBSERVACIONES (FALTAS O RETRASOS JUSTIFICADAS E INJUSTIFICADOS):

FICHA DE CONTROL ALUMNO

CURSO 2019/2020

PROFESORA: JUANA MARÍA GRANDE HIDALGO

ASIGNATURA: ECONOMÍA 1ºBACH

PAG. 1 DATOS PERSONALES DEL ALUMNO

Apellidos y Nombre:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Nombre del padre:

Tfno. Padre:

Nombre de la madre:

Tfno. Madre:

¿Tiene hermanos estudiando en el centro? ☐ SI / ☐ NO

¿Sufre alguna enfermedad o trastorno reseñable?

✚ Escribe a continuación el nombre de tres personas como máximo autorizadas para recogerte en el centro en caso de que fuera necesario durante el horario lectivo:

1.

2.

3.

DATOS ACADÉMICOS:

¿Está repitiendo curso? ☐ SI / ☐ NO

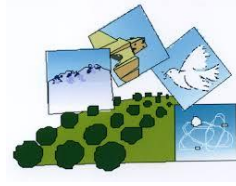
Asignaturas pendientes de cursos anteriores:

Anexo 7: Examen de Recuperación

**PRUEBA
RECUPERACIÓN -
GRUPO B**

10/junio/2020

UNIDAD DIDÁCTICA 6:
"El mercado de Trabajo"



IES JUAN LÓPEZ MORILLAS
Dpto. Economía

CALIFICACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS:

Criterio de aprendizaje evaluable:

3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo. CCL, CMCT, CAA, CSC, SIEP.

1. Calcula la tasa de actividad y la tasa de paro a partir de los siguientes datos.

Explica los resultados obtenidos. (CRIT.3)

Población activa: 658.000

Población en edad de trabajar: 410.635

Población parada: 250.780

1.1 Si la tasa de paro de un país es del 8,5% y la población activa son 1.785.965 personas, ¿Cuál sería la población parada de un país? ¿Qué significa ese resultado? (CRIT.3)

2. En la siguiente tabla se dan datos acerca de un determinado mercado de trabajo. Se pide:

Salario	Oferta de trabajo	Demanda de trabajo
6€ / hora	45	160
8€ / hora	70	140
10€ / hora	100	100
12€ / hora	140	80

2.1 Representar gráficamente la curva de oferta y demanda. Interpretar el resultado.

2.2 Indicar en qué punto se daría el equilibrio entre ambas curvas. Interpretar el resultado.

2.3 Si se produjera un aumento de los salarios en dicho punto, ¿Qué le sucedería a la curva de demanda de trabajo? ¿Y a la de la oferta? ¿Se mantendría el equilibrio?

3. Explica los tipos de desempleo existentes (CRIT. 3)

4. Lee los siguientes supuestos y contesta a la pregunta: ¿Quiénes son desempleados y quienes no? Explica en caso de desempleados de qué tipo de desempleo se trata. (CRIT. 3)

- Mariela acaba de terminar un ciclo formativo de grado medio y busca trabajo por primera vez.
- Rosendo es amo de casa y no busca trabajo porque piensa que no le contratarían.
- Miguel ha dejado el instituto sin obtener el graduado, quiere trabajar pero nadie le contrata.
- Rosa trabaja tres meses en la aceituna y después cuatro meses en la recolección de fruta.

5. Indica en las siguientes afirmaciones si se trata de políticas de empleo activas o pasivas:

- Bonificación de 200€ al mes por contratar a personas con discapacidad.
- Inversión en formación para menores de 25 años sin graduado escolar.
- Prestación por desempleo de 524€ mensuales para parados de larga duración (más de un año).

Anexo 8: Cuadro resumen

OBJETIVOS	CONTENIDOS	SESIÓN	CRIT. EVALUACIÓN	ESTÁNDAR APRENDIZAJE	COMPETENCIAS	RECURSOS	ACTIVIDADES	INST. EVALUACIÓN
1. Conocer los conceptos claves del mercado de trabajo	1. Conceptos del mercado de trabajo	1	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.1 Valora e interpreta datos y gráficos de contenido económico relacionados con el mercado de trabajo.	CMCT CAA	Libro de texto Mapas conceptuales Pizarra PowerPoint Xmind Portfolio Moodle	Actividades de desarrollo 1: Calculo de tasas de actividad y paro, realizar su interpretación. Examen Mapas conceptuales Quizziz	Examen Registro anecdótico Portfolio
2. Comprender e interpretar la oferta y demanda de trabajo	2. Oferta y demanda de trabajo	2	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.1 Valora e interpreta datos y gráficos de contenido económico relacionados con el mercado de trabajo	CMCT CAA	Libro de texto Mapas conceptuales Pizarra PowerPoint Xmind Portfolio	Actividad de desarrollo 2: Representar las curvas de oferta y demanda de trabajo y sus posibles cambios. Examen	Examen Registro anecdótico Portfolio

						Moodle	Mapas concep. Quizziz	
3. Identificar las condiciones especiales del mercado de trabajo	3. Las condiciones especiales del mercado de trabajo	3	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.1 Valora e interpreta datos y gráficos de contenido económico relacionados con el mercado de trabajo	CMCT CAA	Libro de texto Mapas concep. Cómic Pizarra PowerPoint Xmind Portfolio Moodle	Actividad de desarrollo 3: Debate en clase en torno a la actual subida del SMI. Examen Mapas concep. Quizziz	Examen Registro anecdótico Portfolio
4. Analizar las diferencias salariales	4. Las diferencias salariales	4	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.2 Valora la relación entre educación y formación y las probabilidades de obtener un empleo y mejores salarios.	CAA CD CCL CSC SIEP	Libro de texto Mapas concep. PowerPoint WIFI Xmin Portfolio Moodle PC aula Info.	Actividad de desarrollo 4: Trabajo de investigación sobre la brecha salarial. Examen Mapas conceptuales Quizziz	Examen Registro anecdótico Portfolio Rúbrica
5. Conocer el concepto de	5. El desempleo	5	3. Valorar la estructura del mercado de	3.1 Valora e interpreta datos y gráficos de	CSC CAA	Libro de texto Mapas	Actividad de desarrollo 5: Identificar que	Examen Registro

desempleo			trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	contenido económico relacionados con el mercado de trabajo		conceptuales PowerPoint Xmind Portfolio Moodle	individuos serían desempleados y clasificarlo dentro del árbol de población. Examen Mapas concep. Quizziz	anecdótico Portfolio
6. Identificar las causas y tipos de desempleo	6. Causas y tipos de desempleo	5	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.2 Valora la relación entre educación y formación así como las probabilidades de obtener n empleo y mejores salarios.	CAA CSC SIEP	Libro de texto Mapas conceptuales PowerPoint Xmind Portfolio Moodle	Actividad de desarrollo 6: Realización de murales en grupo acerca de los tipos de desempleo y las políticas para combatirlos. Examen Mapas concep. Quizziz	Examen Registro anecdótico Portfolio
7. Conocer cómo se mide el desempleo y los instrumentos de	7. La medición del desempleo	7	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su	3.1 Valora e interpreta datos y gráficos de contenido	CAA CD CMCT	Libro de texto Mapas concep. PowerPoint	Actividad de desarrollo 7: Obtener datos utilizando la	Registro anecdótico Portfolio

medición más importantes			relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	económico relacionados con el mercado de trabajo		WIFI Xmind Portfolio Moodle PC aula Info.	EPA. Información y tendencias de empleo. Mapas concep. Quizziz	
8. Identificar los efectos que el desempleo provoca a nivel económico y social	8. Los efectos del desempleo	7	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.2 Valora la relación entre educación y formación y las probabilidades de obtener un empleo y mejores salarios.	CAA CSC	Libro de texto Mapas concep. PowerPoint Xmind Portfolio Moodle	Mapas concept. Quizziz	Registro anecdótico Portfolio
9. Conocer las diferentes políticas de empleo existentes	9. Las políticas de empleo	6	3. Valorar la estructura del mercado de trabajo y su relación con la educación y la formación, analizando de forma especial el desempleo.	3.2 Valora la relación entre educación y formación y las posibilidades de obtener un empleo y mejores salarios. 3.1 Investiga y	CAA CSC CCL	Libro de texto Mapas concep. PowerPoint Portfolio Moodle	Actividad de desarrollo 6: Realización de murales acerca de los tipos de desempleo y las políticas para combatirlos. Actividad de desarrollo 7:	Examen Registro anecdótico Eportfolio

				reconoce ámbitos de oportunidades y tendencias de empleo.		Obtener datos a través del a EPA. Información de tendencias y portales de empleo. Examen Mapas concep. Quizziz	
--	--	--	--	---	--	--	--