



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

LA LIBERTAD SINDICAL Y EL SINDICATO COMO ORGANIZACIÓN SOCIAL

Alumno/a: Gutiérrez Santiago, Sandra Fabiola

Tutor/a: Prof. D. Emma Linde De Los Ríos

Dpto: Formación y Orientación Laboral

Junio, 2019

ÍNDICE

1.	RESUMEN	4
2.	Introducción	5
3.	Fundamentación epistemológica	6
3.1.	Antecedentes y estado de la cuestión	6
3.1.1.	Nacimiento del sindicalismo en España, expansión y consolidación.	9
3.1.2.	Cambios desde la II República hasta la democracia	12
3.2.	La libertad sindical en el ordenamiento jurídico español	18
3.2.1.	Concepto y marco legal	19
3.2.2.	Manifestaciones de la libertad sindical	23
3.2.2.1.	Individual	23
3.2.2.2.	Colectiva.....	25
3.3.	El sindicato: concepto y aspectos fundamentales.....	28
3.3.1.	Principales sindicatos en España.....	34
4.	Conclusiones	39
5.	Proyección didáctica.....	40
5.1.	Introducción	41
5.2.	Normativa de aplicación	41
5.3.	Competencias profesionales, personales y sociales	42
5.4.	Contextualización del centro y del alumnado	44
5.5.	Resultados de aprendizaje	46
5.5.1.	Objetivos generales del ciclo formativo:	46
5.5.2.	Objetivos generales del módulo de FOL	48
5.6.	Bloques de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los mismos	48
5.6.1.	Contenidos generales para el módulo de FOL	48
5.6.2.	Relación de unidades de trabajo y temporalización por evaluaciones en el ciclo formativo de Mecatrónica Industrial	49
5.7.	Metodología didáctica	54
5.7.1.	Aspectos generales y fundamentación didáctica	54
4.7.1.1.	Principios	54

4.7.1.2. Modelos	55
4.7.1.3. Métodos	56
4.7.1.4. Estrategias	56
4.7.1.5. Estilos didácticos.....	57
5.7.2. Interdisciplinariedad.....	57
5.7.3. Actividades a desarrollar y temporalización de las mismas.....	58
5.8. Recursos didácticos	58
5.9. Transversalidad.....	59
5.10. Diario de actividades para la unidad 7.....	59
5.11. Evaluación de los aprendizajes del alumnado	70
5.11.1. Evaluación del proceso de aprendizaje	70
5.11.2. Evaluación del proceso de enseñanza	74
5.12. Alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo	75
6. Bibliografía.....	76

ABREVIATURAS

CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CNT	Confederación Nacional Del Trabajo
FAI	Federación Anarquista Ibérica
FRE	Federación Regional Española
LOLS	Ley Orgánica De Libertad Sindical
OIT	Organización Internacional Del Trabajo
PCE	Partido Comunista De España
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
TC	Tribunal Constitucional
UGT	Unión General De Trabajadores
USO	Unión Sindical Obrera

1. RESUMEN

El estudio del derecho fundamental de libertad sindical, es de suma importancia para cualquier trabajador/a, y por ello, para todo el alumnado de los ciclos formativos, cuyo principal objetivo es la inserción en el mercado laboral. Dicha importancia, tiene su origen en el propio contenido del derecho, pues es a través de su ejercicio, que los trabajadores/as pueden velar por sus derechos económicos y sociales frente al Estado y frente a la empresa.

Para comprender el alcance y significación del derecho de libertad sindical tal y como está establecido en el ordenamiento jurídico actual, es imprescindible conocer su origen, es decir, cómo y por qué se ha ido forjando hasta convertirse en un derecho fundamental, que goza de la máxima protección jurídica, tanto a nivel constitucional como a nivel penal.

Por último, para materializar el derecho de libertad sindical, hay que acudir al sindicato, como órgano de defensa de los derechos laborales, conociendo el régimen jurídico que la afiliación al mismo supone.

PALABRAS CLAVE: Sindicalismo, libertad sindical, afiliación, sindicato y personalidad jurídica.

ABSTRAC

The study of the fundamental right of freedom of association is of utmost importance for any worker, and therefore, for all the students of the training cycles, whose main objective is the insertion in the labor market. This importance has its origin in the content of the right, because it is through its exercise, that workers can ensure their economic and social rights against the State and against the company.

To understand the scope and significance of the right to freedom of association as established in the current legal system, it is essential to know its origin, that is, how and why it has been forged until it becomes a fundamental right, enjoying the maximum legal protection, both at the constitutional level and at the criminal level.

Finally, to materialize the right to freedom of association, we must go to the union, as a body to defend labor rights, knowing the legal regime that membership imply.

KEYWORDS: Sindicalism, syndical freedom, membership, labor union and legal personality.

2. Introducción

El presente trabajo se centra en el estudio de la libertad sindical como un derecho fundamental, ligado a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, recogido por la Constitución Española de 1978, en su artículo 28.1 bajo el título “de los derechos y deberes fundamentales”, capítulo II, sección I “de los derechos fundamentales y las libertades públicas” y gozando por ello de la máxima protección jurídica. Este hecho se pone de manifiesto a través de su desarrollo legislativo mediante una ley orgánica y no una ley ordinaria, concretamente con La Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Es además, una consecuencia directa de la revolución industrial y del cambio en los sistemas de producción, y ha adquirido especial relevancia con La Declaración de la OIT en 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa¹, en la cual, se considera imprescindible el reconocimiento de la libertad sindical como pilar básico para el cumplimiento de todos los objetivos de la OIT. Este derecho, entendido como un derecho de naturaleza eminentemente social, presenta dos vertientes o manifestaciones, la individual y la colectiva, englobando cada una de ellas, distintos tipos de libertades o derechos según el caso.

Igualmente, el presente trabajo tiene por objeto, la materialización de la libertad sindical a través de las organizaciones sindicales o sindicatos, entendidos como la unión de fuerzas colectivas para conseguir un beneficio general que favorezca a los trabajadores y trabajadoras, así como a aquellos grupos que compartan un interés profesional común.

Por tanto, los derechos y los ámbitos sobre los que se constituye la libertad sindical serán abordados, para pasar a exponer de forma pormenorizada todo lo referente a los sindicatos, desde sus orígenes hasta la actualidad, ya que solo conociendo el pasado es posible entender el presente. Durante su evolución se hace énfasis en la idea de que los sindicatos tal como los conocemos en la actualidad, son el resultado de una lucha social, siendo la herencia de los antiguos gremios surgidos en la época medieval.

El régimen jurídico de los mismos, es detallado particularmente, puesto que, a pesar de ser una institución autónoma, están obligados a cumplir una serie de requisitos en cuanto a su constitución y funcionamiento.

En todos los países, existen en mayor o menor medida sindicatos de diferentes tipos con el objetivo de que los derechos en el ámbito laboral sean respetados por el Estado y por las empresas, y en España concretamente, su existencia es transcendental

¹ Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008

puesto que son una institución clave en el Estado democrático y de derecho con una sociedad moderna. A pesar de que la afiliación sindical ha bajado notablemente en los últimos tiempos, los sindicatos siguen siendo una institución imprescindible para el correcto y pacífico funcionamiento de las relaciones laborales.

Por este motivo, es necesario, en último lugar, profundizar en aquellos sindicatos más representativos de España, como la materialización de todo lo explicado hasta el momento, dando una visión práctica al objeto de estudio.

3. Fundamentación epistemológica

3.1. Antecedentes y estado de la cuestión

La conquista de la libertad sindical, implica el reconocimiento por parte del Estado, del derecho a sindicarse. La representación democrática de los trabajadores y trabajadoras en España es relativamente reciente, no es un fenómeno que haya existido siempre.

Este reconocimiento, no es fruto únicamente de la iniciativa de los asalariados o de sus organizaciones, ni de las relaciones entre estos y los empresarios o gobiernos, sino también, de decisiones del poder legislativo. Ha sido a través del marco legal que lo regula, lo que ha llevado a su consolidación definitiva en el Estado de derecho. Varios son los factores que han dado lugar a dicha consolidación, tales como, los cambios políticos y las crisis económicas principalmente, dos factores diferenciados pero complementarios entre sí (Jódar, Alós, Beneyto y Vidal, 2018).

Las épocas en que se producía el alza de precios, favorecían la estimulación del sindicalismo, mientras que cuando bajaban, surgía la autocrítica en los medios sindicales. Asimismo, las dictaduras provocaban la caída de la afiliación y cuando finalizaban, tenía lugar un verdadero auge sindical (Ojeda, 2003).

Por tanto, la aparición de las técnicas sindicales que actualmente se utilizan, son consecuencia de la historia jurídica y de la económica, y concretamente de aquellas leyes reguladoras del asociacionismo obrero. En su consolidación jurídica, los sujetos colectivos han atravesado tres etapas fundamentales, que tienen lugar ordenadamente con matices cronológicos según los países, y que son la fase de prohibición; fase de tolerancia y fase de reconocimiento (Sala, 2013).

La primera etapa o fase de prohibición de los sindicatos, tiene lugar a principios del S.XIX con la instauración del Estado liberal con un sistema capitalista de producción, donde el proletariado se encuentra en situación desfavorable respecto a la empresa y con unas condiciones laborales y sociales muy deficientes, no interviniendo el Estado para solucionar sus problemas. Nace así el sindicato, como unión de fuerzas de

oposición al poder monopolizado por los empresarios. Primero tendrán lugar uniones esporádicas de ayuda mutua y de resistencia, y posteriormente, surgirá el sindicato propiamente dicho. Estas coaliciones serán clandestinas, puesto que, se tipificaban como delito al ser consideradas ilícitas o de conspiración. La causa de la represión era el propio pensamiento del liberalismo político, que consideraba la imposibilidad de la existencia de fuerzas intermedias entre el Estado y el pueblo, así como, del orden burgués de la época, propietario de fábricas y con unos principios basados en la libre unión de las fuerzas económicas (Sala, 2013).

Este pensamiento, se ve plasmado con la Ley Le Chapelier, promulgada en Francia en 1791 en plena revolución francesa. Dicha ley acentuaba la represión de los grupos obreros por considerarlos contrarios al libre ejercicio de la industria y del trabajo. El propósito de esta ley era asegurar la libertad de industria y de trabajo frente a quienes pudieran limitarla, por ello, los perseguía por la vía criminal con condenas pecuniarias o incluso de privación de la libertad (Ojeda, 2003).

La segunda etapa o fase de tolerancia, es la fase de la despenalización y tiene lugar a finales del S.XIX. A pesar de las prohibiciones, el movimiento obrero y especialmente las huelgas, siguen con su actividad y están en expansión, al tiempo que la opinión pública comenzaba a solidarizarse con las razones de la clase obrera. Ante este panorama social, se inicia la abolición de las condenas penales y los poderes públicos adoptan una posición de tolerancia frente a las agrupaciones de obreros (Ojeda, 2003).

Esta etapa se inició en Francia en 1864 y en España, la derogación de la prohibición se produce en 1876 con la Constitución de ese mismo año, que recoge el derecho de asociación, sin mencionar al tipo específico del sindicato, y es la ley de asociación de 1887 la que despenaliza la pertenencia al sindicato (Saludas, 2009).

La tercera y última etapa, o fase de reconocimiento, es el último paso en la consolidación jurídica de la libertad sindical, y consistió en darle eficacia jurídica a los acuerdos sindicales por parte del poder legislador. Se reconoció la licitud de las asociaciones obreras negando el carácter delictivo de las mismas. Sin embargo, los acuerdos sindicales, aun no serán ejecutables judicialmente, es lo que se denominó como pactos con validez de “acuerdo entre caballeros” (Ojeda, 2003).

El reconocimiento del derecho de libertad sindical, se originó en distintas fechas según el país de que se tratara, debido a que la aparición del sindicalismo estuvo ligada a la revolución burguesa y esta se produce en diferentes momentos, y debido a la correlación de fuerzas sociales que hubiese en cada país (Sala, 2013).

En España se reconoció en la Constitución de la República de 1931, y siendo de los países más tardíos, pues en Francia tuvo lugar en 1884. Supuso la regulación del sindicato como un tipo específico de asociación (Saludas, 2009).

Además de este reconocimiento particular en cada país, tuvo lugar a partir de 1919, un reconocimiento a nivel internacional, con la aparición de textos y documentos en los que se reconocía el derecho de sindicación. Sin embargo, su valor jurídico era variable. Así sucede, en primer lugar, con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, en su Sección Primera se recoge el principio de libertad sindical, y en segundo lugar, con la aprobación del Convenio nº 87 sobre “libertad sindical y protección del derecho de sindicación”, y del Convenio nº 98 sobre “derechos de sindicación y de negociación colectiva”. (Sala, 2013).

Molinero, Molina, Moreno y Vila (2018) consideran que, estas dos normas son las piezas normativas que constituyen los cimientos de todo el Derecho del Trabajo.

Más tarde, en 1948, la Declaración Universal De Derechos Del Hombre de la Organización de las Naciones Unidas, establece en su art. 23.4 lo siguiente: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Por último, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 en su art.2 y en términos análogos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art.8 reiteran lo establecido en La Declaración Universal de Derechos Humanos (Sala, 2013).

En resumen, cuando el Estado y su ordenamiento jurídico afrontan el fenómeno sindical, pueden reaccionar prohibiéndolo, como sucedió a principios del S. XIX, tolerándolo, o aceptándolo a través de una regulación normativa que incluya no solo su reconocimiento sino también la protección de su ejercicio, que es lo que sucede en los estados democráticos actuales. Su aceptación, supone asimilarlo dentro de su propia estructura, y considerar al sindicato en su dimensión institucional (Molinero et al., 2018).

No obstante, no hay que olvidar la tendencia actual del sindicalismo, y es que, tal como afirma Richards (2018), a pesar de pequeñas variaciones entre países, hay una tendencia general a la baja, dado que los sindicatos han perdido militantes, y las tasas de afiliación sindical continúan decreciendo.

Carretero, Fuster, Rodríguez, Alabort y Ortiz (2011) han llegado a la conclusión de que: “Adoptar un análisis con perspectiva de clase, se hace más que necesario para poder comprender como ante una precariedad laboral creciente, nuestra respuesta es relativamente baja si la comparamos con otros tiempos históricos del sindicalismo hispano”. (P.2)

3.1.1. Nacimiento del sindicalismo en España, expansión y consolidación.

El sindicalismo como acción, y su resultado organizativo a través del sindicato, son fenómenos libres, pero provocados por otros fenómenos anteriores. El proceso de formación de una conciencia obrera que dé lugar a dicho movimiento, se inicia en España a principios del S. XIX (Monereo, et al., 2018).

Afirma Palomeque (2009) que “con anterioridad, tan sólo puede hablarse en consecuencia de antecedentes o, inclusive, de prehistoria del movimiento obrero” (P. 7).

La caída del antiguo régimen supuso el triunfo del liberalismo, y con ello, la idea social de reducir al mínimo cualquier expresión del viejo poder. La idea económica del liberalismo, con sus orígenes en Cataluña, tenía como base la reorganización de la ciudad para reducir el tiempo de movimiento en la ciudad, optimizando el tránsito urbano. Este pensamiento se tradujo en lo que daría lugar a las nuevas ideas en el mundo laboral, fundamentadas en tres premisas: trabajo, ocio y descanso (Romero, 2005).

Simultáneamente, la clase obrera comenzó a considerar la idea de imponer un nuevo sistema de producción y de consumo, que por su eficacia y sentido ético consiguiera frenar al creciente capitalismo, ineficaz e injusto. Con esta ideología, va naciendo la idea de que el sindicato es la clave de la lucha contra el capitalismo (Montagut, 2014).

El reciente proletariado surgido en España, como consecuencia de la revolución industrial, inicia acciones contra la explotación que ejerce la burguesía empresarial del momento, con las miserables condiciones laborales y la inexistencia de leyes que regulasen su ámbito laboral. (Laso, 2006).

Resulta especialmente interesante, conocer en este punto, un dato sobre la mencionada explotación a la que fue sometida la clase obrera, y es que Lora (1989), afirma que:

En las ciudades, elementos extranjeros vienen organizando empresas pequeñas en casas de departamentos, contratan a mujeres porque exigen menor salario y les obligan a permanecer junto a las máquinas diez y doce horas, además no les conceden beneficios sociales, ni son aseguradas en la Caja Nacional de Seguridad Social. Estas mujeres esclavizadas están sometidas a un régimen bestial y se llega al extremo de prohibirles que tengan hijos. (P.35)

Dichas acciones tuvieron lugar paulatinamente, conforme se desmorona el Antiguo Régimen y se produce la apertura social, materializada jurídicamente con la abolición de las trabas gremiales por parte de las Cortes de Cádiz, que decretaron por primera vez, libre la actividad industrial, la dignidad del trabajo y de los trabajadores y se

autorizaron las sociedades obreras de socorro mutuo, consideradas como los cimientos legales de los primeros sindicatos (Ojeda, 2003).

A partir de estas primeras protestas resultó evidente para los trabajadores que su primer objetivo debía ser conseguir que se reconociera su derecho a asociarse y negociar con los patronos sus condiciones de trabajo. Sin este derecho las protestas obreras seguirían siendo tratadas como un problema de orden público y resultaría imposible cualquier mejora colectiva. (Sarasúa, 2005, p.19)

Este proceso sería la primera fase de las cuatro etapas que distingue Ojeda (2003), en la formación del sindicalismo español. Es en esta primera etapa, es cuando tiene lugar el nacimiento del primer sindicato reconocido en España, la Sociedad de Tejedores de Barcelona, concretamente en el año 1840. Su acuerdo principal fue el de protección mutua, a través de la huelga, ante la reducción de los jornales por parte del patrón.

A pesar de que no fueron autorizados sus estatutos, la Sociedad siguió existiendo. La lucha entre los obreros y las autoridades continuó en los siguientes años. Finalmente, La Sociedad de Tejedores fue disuelta por un Bando de enero de 1843, prohibiéndose además todas las sociedades que existían (Montagut, 2014).

Según Lora (1989) “Los sindicatos nacieron como órganos de resistencia a la patronal, a la explotación capitalista y siguen conservando este rasgo, pese a todas las transformaciones que posteriormente han sufrido bajo la influencia de las luchas políticas”. (P.31)

En sus inicios, los sindicatos, estuvieran considerados como legales o como ilegales, se organizaban por oficios, teniendo como único nexo de unión entre ellos, la unidad territorial. Por ello, no fue hasta 1850, cuando tuvo lugar la primera asociación de sindicatos en Cataluña, bajo el nombre de “Unión de Clases” (Ojeda, 2003).

Y es que el mundo sindical en España ha estado muy influenciado por culturas de oficio, herencia de los antiguos uniones gremiales. Y es que el mundo sindical en España estuvo muy condicionado por culturas de oficio, supervivientes tardías de sistemas gremiales, y en las fábricas de tabacos se vivía de forma muy particular, pues convivían hasta tres generaciones de cigarreras de la misma familia. El movimiento obrero, no solo tuvo lugar en Cataluña, pues en Andalucía existieron importantes acontecimientos que tuvieron mucha repercusión a nivel político y social, por ello, en este punto, es interesante hacer a las trabajadoras de las fábricas de tabacos en Cádiz durante este periodo, que iniciaron infinidad de huelgas en protesta de su situación de precariedad y de desigualdad laboral (Diario de Cádiz, 2019).

La segunda etapa es la etapa de expansión del sindicalismo, cuya principal causa fue el denominado trend mundial al alza. El trend mundial supuso la subida de precios

generalizada, que benefició a los grandes terratenientes y propietarios, y en cambio, los jornaleros, fueron los más perjudicados. Durante este periodo, a finales del S. XIX, Ojeda (2003), establece el nacimiento de las dos líneas ideológicas que marcarían la tendencia del sindicalismo español: la anarquista y la marxista. Como ya se ha expuesto anteriormente, los inicios del movimiento obrero tuvieron lugar en Cataluña y Andalucía principalmente, y aquí se produce una distinción del movimiento obrero: la ciudad y el campo, pues cada uno, responde a objetivos y a sistemas de organización diferentes. Por un lado, en Cataluña, la Unión de Clases, participa activamente en la primera huelga general de 1855, y por otro, en Andalucía se produjo la sublevación de Loja cuyo principal objetivo fue el reparto de tierras. Ambos conflictos, se desarrollan sin ningún tipo de coordinación entre ambas partes del territorio nacional. Sin embargo, en los años posteriores, tiene lugar la primera iniciativa de aproximación, con la Asociación Internacional de Trabajadores, cuyo programa especificaba la emancipación económica de la clase obrera.

Calero (2017) considera muy probable que el mayor número de afiliados a la Primera Internacional se diese en España con la Federación Regional Española, que tuvo una importante expansión durante los años en que podía actuar sin represión.

La Federación Regional Española (FRE), es “una organización obrera de tendencia anarquista que mantiene en todo momento la referencia anarquista originaria y una estructura organizativa basada en las agrupaciones geográficas (localidad, comarca, región) y en las agrupaciones por oficio” (El periódico de Aragón, 2010).

La tercera etapa en la distinción que hace Ojeda (2003), se identifica con la consolidación del sindicalismo socialista. En el último cuarto de siglo, tiene lugar la decadencia de las tendencias anarquistas, debido a la disolución en 1888 de la F.T.R.E. y a las persecuciones policiales tras el descubrimiento de la asociación denominada Mano Negra, “una presunta organización anarquista secreta y violenta que actuó en Andalucía a principios de la década de 1880, durante el reinado de Alfonso XII, y a la que se le atribuyeron asesinatos, incendios de cosechas y edificios” (Los procesos de “la Mano Negra”, 2016, P. 5).

Al tiempo de esta decadencia, Lafargue, yerno de Marx, propagó sus teorías entre los obreros madrileños, y surgió la primera central sindicalista a nivel estatal: la Unión General de Trabajadores, el 12 de agosto de 1888, que aprobó un programa de salario mínimo y la petición de la jornada laboral de ocho horas, y siendo Pablo Iglesias una de sus figuras más importantes (Una breve resumen de nuestra historia, 2015).

La última etapa que distingue Ojeda (2003), es la fase donde nace el sistema de relaciones industriales. Se consolidan las primeras organizaciones patronales y el movimiento obrero se radicaliza de nuevo, surgiendo los pactos de ayuda mutua entre

sindicatos, con la Solidaridad Obrera, que finalmente se convirtió en la primera central estatal de carácter anarquista, y fue la Confederación Nacional del Trabajo. Simultáneamente, surgen los sindicatos católicos, con mayor protagonismo en el mundo agrario, sin llegar nunca a tener una militancia numerosa. Ante este panorama, en 1911, se puede afirmar que ya existe la base de un sistema de relaciones industriales, con la UGT que cuenta con 129.000 afiliados, la CNT con 30.000 y los Sindicatos católicos pasan a unirse a la Confederación Nacional de Sindicatos Católicos.

Montagut (2015) afirma que los sindicatos católicos “Fueron impulsados por personalidades eclesiásticas y se configuraron de forma interclasista con un marcado carácter paternalista y claramente vinculadas a la patronal. No defendían ideas de la lucha social, aunque sí persiguieron objetivos profesionales.”

3.1.2. Cambios desde la II República hasta la democracia

La CNT junto con UGT, serían la plataforma más representativa de acción de la clase obrera en España, hasta su prohibición con la Dictadura primorriverista (Monereo, et al., 2018).

A partir de la Primera Guerra Mundial, tiene lugar un encarecimiento generalizado del coste de la vida, y en 1916 se firma el primer pacto de Unidad de Acción entre CNT y UGT, para llevar a cabo una huelga general en todo el territorio nacional. Sumado a ello, se desarrolla el “trienio bolchevique”, provocando un enorme entusiasmo entre todos los sectores obreros. Durante este periodo, el campo empieza a organizarse sindicalmente en la UGT, y la CNT, va expandiéndose a otros niveles especialmente en Barcelona. Cuando termina la Guerra, se pierden los mercados internacionales, y el mercado interior no puede afrontar las pérdidas, provocando una importante crisis económica, que dará lugar a múltiples huelgas (Ojeda, 2003).

Ante esta situación de revueltas, surge el “sindicalismo libre”, cuando la clase patronal catalana decidía acabar con el dominio del sindicalismo anarquista, mediante una represión continua contra militantes anarquistas, que se ve favorecido por la entrada de la Dictadura de Primo De Rivera. El sindicalismo revolucionario de la CNT sería así objeto de persecución continuada, mientras que por el contrario tendría lugar una tolerancia estatal con respecto a las asociaciones obreras de corte socialista (Palomeque, 2009).

Esta tolerancia fue conseguida por la UGT a través de la participación en organismos públicos creados por la dictadura. La UGT, tan solo apoyó durante este periodo algunas huelgas de carácter económico, puesto que Primo De Rivera durante su mandato, las mantuvo legales, prohibiendo únicamente las huelgas de corte político(Ojeda, 2003).

Como asegura Forner (1986) la trayectoria de la UGT durante los años de la Dictadura fue muy distinta a la de la CNT. Favorecida por el deseo del dictador de incorporar a su proyecto corporativista una cierta dosis de socialismo reformista, la actitud de una buena parte de los dirigentes socialistas y ugetistas quedó definida por una total ausencia de oposición hacia la Dictadura que rozó en ocasiones el colaboracionismo (P.167)

La dictadura de Miguel Primo de Rivera fue un período donde se debatieron, elaboraron y experimentaron todo un conjunto de proyectos sociales y políticos, tanto de raíz autóctona, como europea, que influirán decisivamente en los años posteriores, época republicana y franquista. Pero su obra más destacada fue la creación de un sistema corporativo cuyos pilares estaban constituidos por dos Decretos-Ley: el Decreto Ley de Organización Corporativa Nacional publicado en 1926 y el Decreto-Ley sobre Organización Corporativa de la Agricultura del año 1928. El esquema doctrinal del corporativismo primorriverista parte de la necesidad de solucionar la llamada «cuestión social», mediante una alternativa que se pretendía definitiva: La intervención del Estado en los problemas sociales, encuadrando clase obrera y patronal en estructuras —no sindicales— de conciliación obligatoria. Su mandato se caracterizó por la inexistencia de unos sindicatos del régimen (Perfecto, 2010, p.2).

En un momento en que tanto el anarquismo como el sindicalismo estaban en crisis en España, y La CNT estaba debilitada por la represión implacable que sufrieron con el dictador Primo de Rivera obligó al Comité de Relaciones Anarquistas a buscar refugio en Francia, y a crear en 1927 la Federación Anarquista Ibérica (Garner, 2008).

Surge por tanto dos corrientes más radicales, que pretendían llevar a la CNT a la revolución social, el Partido Comunista y la Federación Anarquista Ibérica, ya mencionada. En 1930, se legaliza la CNT, y el movimiento sindical crecerá hasta conseguir por primera vez cifras millonarias de afiliación. En 1931, se celebran elecciones resultando ganadora la opción republicano-socialista, donde tiene lugar una importante labor legislativa de la mano del Ministro de Trabajo y Previsión Social, Largo Caballero. Es en esta etapa cuando se promulga la Ley de Jurados Mixtos, Ley del Laboreo Forzoso, Ley de Términos Municipales para evitar la discriminación en el empleo... (Ojeda, 2003).

Con la II República, se promulga la Constitución de 1931, que recoge el derecho de asociación y de sindicación, y además, se promulga la Ley de Asociaciones Profesionales para distinguir ambos derechos (Monereo et al., 2018).

En los tres primeros años de República, conviven dos tendencias en el sindicalismo, la perteneciente a la UGT y los partidarios de la CNT. Pero, Al finalizar el año 1933, las

nuevas elecciones generales son ganadas por la derecha, creándose la Central Obrera Nacional Sindicalista, de la mano de los falangistas. Así las cosas, en 1934, las nuevas elecciones generales que resultan a favor de la derecha, tienen como consecuencia directa la derogación de las leyes obreras, que, sumado a los fracasos revolucionarios del sindicalismo anarquista y a la pérdida en el poder de la UGT, se tradujo en el descenso de la actividad sindical y de sus afiliados. En 1936, la CNT apoya a la izquierda y llevan de nuevo al Gobierno a los republicanos, mientras que la derecha reacciona y apoyada por los militares, se sublevan. Estalla la guerra civil española que acaba con la dictadura de Franco desde 1936 a 1975. Se distinguen en este periodo dos etapas en cuanto al sindicalismo se refiere: la primera con el nacionalsindicalismo y la segunda con la reconstrucción del sistema de relaciones industriales. La primera etapa se inicia con la prohibición expresa por decreto, de todas las asociaciones sindicales que hayan estado en contra del movimiento nacional. El siguiente paso fue el Fuero del Trabajo, que sentaba las bases del nuevo sindicalismo, de tipo vertical, donde los sindicatos pasan a ser una corporación de derecho público al servicio del Estado (Ojeda, 2003).

La propia Ley Sindical decía que eran “corporaciones de derecho público”, en las que se integraban “las respectivas Uniones de empresarios y trabajadores y técnicos”.

El proceso era el siguiente: Los sindicatos nacionales eran creados por decreto del Gobierno a propuesta del congreso sindical elevada por su presidente, el ministro de Relaciones Sindicales. Sus estatutos y reglamentos eran elaborados por las juntas generales respectivas y aprobados por el Ministerio de Relaciones Sindicales, previo informe del Comité Ejecutivo (Giménez, 2015).

Habría un solo sindicato oficial por cada rama de actividad para todos los trabajadores y empresarios, y cuyos dirigentes sean representantes del interés nacional y no de los trabajadores (Monereo et al., 2018).

De esta afirmación se extraen los cuatro principios del sindicalismo en la era franquista, que Ojeda (2003) define así:

- Unidad: un solo sindicato por rama de actividad que será el oficial.
- Totalidad: se integrarán en él todos los participantes en la producción, a través de la afiliación automática de los trabajadores que queda inscritos y han de cotizar a la Organización Sindical Española.
- Jerarquía: los mandos se nombran desde el Estado, y los cargos sindicales son superiores jerárquicos y no representantes sindicales de los afiliados.
- Verticalidad: sin divisiones de clases.

Estos principios quedaron plasmados en La Ley De Bases De La Organización Sindical, que rechazaba el pluralismo sindical y prohibía la negociación colectiva. El principio de verticalidad fue en realidad más formal que real, puesto que dentro de cada sindicato

se distinguían dos secciones, la económica o de empresarios, y la social o de trabajadores (Giménez, 2015).

Sucedió entonces una progresiva autonomía en el seno de los sindicatos, como afirma Giménez (2015) “lo más importante fue la constitución y actuación de las uniones, asociaciones, agrupaciones, grupos y subgrupos de trabajadores y empresarios que se formaron a nivel nacional, provincial, comarcal y local, los cuales elevaban a la organización sindical sus aspiraciones” (P. 231).

La huelga queda igualmente prohibida, tipificada como delito de sedición, y España entra en un periodo de armonía laboral originado por la total sumisión del trabajador al empresario. Sin embargo, no duraría demasiado tiempo, puesto que ahora el sistema productivo no es feudal, es un sistema más complejo, y comienzan las primeras huelgas y algunos repuntes de negociación colectiva (Ojeda, 2003).

“Así pues, el pensamiento idealista sobre la función armonizadora del sindicalismo se vería pronto matizado en este sentido: ya que no iba a ser posible evitar los conflictos individuales entre patronos y obreros”. (Giménez, 2015, P. 231)

Las mencionadas tensiones darían lugar a una paulatina y clandestina reconstrucción de las relaciones industriales, aprovechando la gradual devolución de algunas libertades públicas, con la Ley de Convenios de 1958. Esta ley reconocía el derecho de asociación sindical. Se pone de manifiesto con ello, que la acción sindical se abre paso ante la ineffectividad de las normas existentes. Así, aparecen espontáneamente, las primeras comisiones obreras o comités de representantes de personal elegidos democráticamente, y finalmente se creó en 1960 el primer sindicato tras la prohibición de la dictadura. Este primer sindicato fue la Unión Sindical Obrera (Monero et al., 2018).

USO (Unión Sindical Obrera), estaba formada por trabajadores católicos descontentos con el régimen franquista, y su actividad empezaría años después. La década de los años sesenta es por tanto, un periodo de proliferación sindical, donde tiene lugar una importante huelga minera en Asturias, que obliga al Gobierno a negociar con los huelguistas. Unido a un régimen anticuado y cada vez más débil, se crea formalmente Comisiones Obreras como un sindicato de toda la clase obrera (Ojeda, 2003).

A partir de 1970, se produce la expansión del pluralismo sindical aunque solo tienen un papel destacado CCOO Y USO, puesto que se dan las condiciones de realismo político y presión internacional que la favorecen (Monereo et al., 2018).

Cuando las “Comisiones Obreras” habían ya alcanzado una fuerza real, combinando la acción legal con una creciente y cada vez más violenta acción ilegal, el Estado intentó una aproximación a las mismas, pero las propuestas fueron rechazadas y entonces se inició la represión de CCOO. Se dictaron numerosas resoluciones judiciales por huelgas

ilegales o asociación ilícita, que no fueron respetadas y así se originó el denominado “proceso 1001” (Garrido, 2016).

Los acusados optaron por politizar el juicio con el objetivo de presentar al régimen franquista ante la opinión pública, tanto nacional como internacional, como un régimen dictatorial que no respetaba los derechos humanos más elementales (en particular, los derechos de reunión y de asociación). El proceso 1.001 fue también el mayor ataque lanzado por el régimen franquista contra Comisiones Obreras y contra las nuevas organizaciones o movimientos obreros aparecidos en España durante los casi cuarenta años de vida del régimen. (Gago, 2013, P. 45-97).

En 1974, La OIT, reconoce a CCOO, UGT Y USO como representantes de los trabajadores en España, iniciándose así el fin de la Organización Sindical Española. Durante este periodo, se produce un cambio en el modelo económico del país, dando lugar al nacimiento de un sindicalismo de corte monopolista, pues ahora predomina la gran empresa. En 1976, tras la muerte de Franco, se harán intentos de unidad sindical que fracasan rápidamente (Ojeda, 2003) y ello) debido a la negativa a participar en una central y rechazar el sindicalismo de carácter obligatorio y basado en la unidad (Garrido, 2016).

Por ello, CCOO, no consiguió realizar su proyecto de unidad sindical central, y fue perdiendo fuerza a medida que la UGT adquiría mayor protagonismo, al ser partidaria del sindicalismo plural. Cuando se promulga la Ley Para la Reforma Política, en 1976, ambos sindicatos se integraron en el proceso de transición a la democracia, siguiendo cada uno las directrices ideológicas y estratégicas de los partidos políticos a los que eran afines, el Partido Comunista y el Partido Socialista Obrero Español respectivamente. En este periodo, los sindicatos continúan con sus reivindicaciones tradicionales de años anteriores y no están politizados en su actuación, protagonizando numerosos conflictos laborales en defensa de la subida salarial para los trabajadores. Ante situación, el gobierno avanza hacia una concepción democrática en las relaciones entre trabajador y empresario, y se reconoce el derecho a la huelga y al cierre patronal, así como la autonomía de la negociación colectiva. La sindicación obligatoria quedo derogada, y todo el patrimonio de OSE paso a manos de la Administración del Estado (Redero, 2008).

En 1977, se dicta la Ley de Asociación Sindical, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, que establece en su artículo primero que “los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos”.

Se implanta por tanto, un modelo bipolar y plural de sindicalismo, que en 1978 adquiere su mayor manifestación con la celebración, por primera vez de forma libre en España, de elecciones sindicales. La victoria fue para CCOO, seguida de UGT. El mayor número de afiliados estaba en Cataluña y Andalucía, como había sido tradicionalmente. (Ojeda, 2003).

La culminación de todo este proceso, tiene lugar con la promulgación de la Constitución de 1978, que elevará a la categoría de derecho fundamental a los derechos de huelga y de sindicación. Además, se reconoce que el sindicato es una institución necesaria en el Estado definido por esta norma legal, como social y democrático de derecho, gozando de su máxima protección (Monereo et al., 2018).

En 1980, se aprobó el Estatuto De Los Trabajadores, ley 8/1980 de 10 de Marzo, que como señala Redero (2008) institucionalizó la representación unitaria en la empresa, fortaleció la figura del convenio colectivo, dándole fuerza de ley y dotándole de eficacia general (de aplicación vinculante para todos los empresarios y trabajadores a los que afectara), y concedió capacidad para la negociación del mismo al comité en el nivel de empresa y a las organizaciones sindicales en los ámbitos superiores. (P. 140)

UGT, se convirtió durante la década de los ochenta, en la fuerza sindical más representativa de España, lo que se confirmó en el resultado de las elecciones de 1982, a favor de la misma. Sin embargo, estos resultados no se reflejaban en el número de afiliados, puesto que dicho número había descendido desde 1978. Esto se debió al cambio en el empleo fundamentalmente, ascendiendo el número de empleados públicos y descendiendo el de trabajadores en el sector privado. Además el nuevo modelo de relaciones laborales basado en la defensa general de los trabajadores, tampoco fomentó la afiliación, puesto que se luchaba por la defensa de todos sin excluir a los no afiliados. En 1985, España comenzó a salir de la crisis económica y se inició la consolidación de la democracia. Fue en este año cuando tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Redero, 2008).

En síntesis, esta fase puede ser definida como una fase de aprendizaje de su organización estructural para los sindicatos y de organización política, en la que han ido cambiando sus estrategias de actuación debido a factores socioculturales, económicos y políticos, o incluso, a problemas internos propios de su organización, para poder adaptarse a las necesidades del país. El cambio de estrategia que experimentan los sindicatos a partir de 1986, se caracteriza por la unidad de acción entre los sindicatos mayoritarios (UGT, y CCOO), que se ve favorecida por el distanciamiento respecto del partido político al que son afines. Se produce un cambio importante en cuanto sus objetivos, orientados ahora, hacia la elevación salarial, el rechazo a pactos centralizados y principalmente, a conseguir ser escuchados en la

política referente al mercado de trabajo, es decir, participar en las decisiones políticas. Más tarde, en 1988, cuando el Gobierno pretende la desregulación del mercado de trabajo, tendrá lugar la primera huelga general, apoyada activamente por los sindicatos mayoritarios, lo que tuvo como consecuencia indirecta, una mayor aceptación por parte de los trabajadores. La segunda huelga general, se origina en 1992, y los sindicatos vuelven a utilizarla como instrumento de presión para exigir al Gobierno participación en la vida industrial (Jordana, 1994).

Actualmente, la globalización exige nuevos cambios de estrategia para la acción sindical. Y requiere atender a colectivos concretos como los desempleados, las mujeres y los trabajos cualificados, centrar su proyección en los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, o abrirse camino en el mundo de los autónomos y autónomas (Monereo et al., 2018).

En España, tal como señala Ojeda (2003), “asistimos a una judicialización de las relaciones industriales, puesto que, tanto sindicatos como empresarios confían firmemente en los procedimientos judiciales de pacificación”. (P.69).

Monereo et al. (2018) definen al sindicalismo actual como un “modelo sindical corporativista negociado o monopolista”. (P. 122). Esta definición se explica teniendo en cuenta que, el núcleo de actuación de los sindicatos ha pasado de estar centrado en el mercado de trabajo, a entrar a actuar en el ámbito político, a través de la participación en instituciones de carácter público y cuya labor es de tipo económico o social.

3.2. La libertad sindical en el ordenamiento jurídico español

El tema de estudio se centra en la libertad sindical en España, por ello la analizaremos desde el desglose de los preceptos legales que la regulan en el ordenamiento jurídico español, pero resulta indispensable conocer previamente la base sobre la que se fundamenta a nivel internacional. A través de su análisis, se torna más sencilla la comprensión de su alcance y significación.

A nivel internacional, la libertad sindical está reconocida en numerosos textos legales, tales como la Constitución de la OIT aprobada en 1919. El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo; en la Declaración de Filadelfia que establece expresamente la necesidad de su reconocimiento para el progreso social, y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, donde no solo se reconoce como derecho, sino que se garantiza su protección adecuada como se extrae de su artículo 1.1: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de

empleadores y de trabajadores es, según la OIT, el requisito necesario para la salvaguardia de la justicia social y de la negociación colectiva. (Odero y Guido, 1995).

Igualmente reconocida se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, aunque de un modo más genérico, en su artículo 20 que reconoce el derecho de reunión y de asociación pacífica, así como la prohibición de ser obligado a pertenecer a alguna asociación, y en el artículo 23.4 que reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

3.2.1. Concepto y marco legal

No resulta sencillo elaborar un concepto de libertad sindical, puesto que, libertad implica ausencia de injerencias y a su vez, en una sociedad plural, el respeto a la independencia de unos hay que armonizarlo con la independencia de otros.

En el ordenamiento jurídico, la libertad es entendida desde el punto negativo, es decir, ausencia de intromisiones ajenas que dificulten su ejercicio. En el ordenamiento jurídico español está recogido como derecho fundamental en la norma suprema, la constitución de 1978. Se recoge en el Capítulo Segundo: Derechos y libertades, Sección 1.ª: De los derechos fundamentales y de las libertades públicas, que establece expresamente en su Artículo 28.1 lo siguiente:

- Artículo 28.1: Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

El Título Preliminar también reconoce la libertad sindical en el artículo 7:

- Artículo 7: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Al constituir un derecho fundamental, exige su desarrollo normativo a través de una ley orgánica, y esta ley es la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. En su artículo 1, reconoce el derecho estableciendo que “Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales” y en el artículo 2, se recogen enumeradas las libertades que comprende, siendo su contenido literal el siguiente: La libertad sindical comprende:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.

En base a estos preceptos, Ojeda (2012) define la libertad sindical como “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas”. (P. 41)

Por otro lado, afirma De La Mata (2010) que es un derecho natural, puesto que “evidentemente el derecho de asociación es un presupuesto indispensable de la condición humana, ya que el hombre de por sí es un individuo social, por lo que la unión de los hombres, especialmente para defensa de sus intereses particulares y en defensa de los derechos de una clase en particular, forman parte de esos títulos o derechos naturales, de los cuales todos somos detentadores”. (P. 400)

Este mismo autor, da otro concepto similar de libertad sindical, estableciendo que: es aquel derecho humano, intrínseco a la naturaleza de cualquier trabajador, por vía del cual éste se asocia con otros empleados a fin de defender los intereses propios a su clase. (P.406)

A la vista de la literalidad del artículo 2 de la LOLS, se extraen las libertades que su contenido esencial engloba y que Sala (2013) enumera así:

- La libertad de constitución de sindicatos.
- La libertad de afiliación y de no afiliación a los sindicatos legalmente constituidos.
- Libertad de participación
- La libertad de acción.
- La libertad de federación y confederación.
- La libertad de fundación y afiliación a organizaciones sindicales internacionales.

Lo explicado hasta este punto, constituye el contenido esencial del derecho de libertad sindical, es decir, aquel irreductible por parte del legislador. Pero, el derecho de libertad sindical tiene además de su contenido esencial, un contenido adicional, puesto que el Tribunal Constitucional, ha ido creando doctrina al respecto, y ha establecido que, las organizaciones sindicales pueden ejercitar otros derechos y facultades adicionales, reconocidas por normas de rango inferior a la CE. Estos derechos son los

relativos a la participación institucional en organismos públicos y en las elecciones a órganos que representen a los trabajadores y trabajadoras. Tanto el contenido esencial como el adicional, gozan de la máxima protección jurídica a nivel constitucional a través del recurso de amparo, siendo, además, objeto de protección especial en el ámbito penal. En este punto resulta de suma importancia, la no inclusión de la libertad sindical en el artículo 55 de la CE como derecho susceptible de suspensión, lo que pone de manifiesto que el libre desenvolvimiento de las asociaciones sindicales juega un papel determinante en el Estado social y democrático de derecho (Vidal, 2000).

Sin embargo, aunque la negociación colectiva entre empresario y trabajador es un instrumento indispensable para el correcto ejercicio de la libertad sindical, no está considerada como un derecho fundamental, y por ello, no goza de la protección jurídica y constitucional mencionada (Monereo y Fernández, 2008).

La mencionada doctrina desarrollada por el Tribunal Constitucional (TC), se integra en las normas que regulan el derecho de libertad sindical, lo que implica un papel destacado en el conocimiento de su conformación y, como consecuencia, de las posibilidades y límites respecto a su ejercicio efectivo, por ello, supone una regulación complementaria a la legislación constitucional y legal del derecho. Interesa señalar igualmente, que los Jueces y Tribunales llamados a interpretar y aplicar las normas que regulan el derecho de libertad sindical, deben hacerlo a la luz de los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España en esta materia, de conformidad con lo establecido en el art. 10.2 CE (Monereo y Fernández, 2008).

Para profundizar en el conocimiento de este derecho fundamental, es conveniente partir de la titularidad del mismo, analizando el precepto constitucional que lo regula.

El art. 28 .1 utiliza la expresión “todos” de una forma muy genérica, por ello, posteriormente, LOLS y la propia doctrina del TC, lo han ido delimitando de un modo más concreto. Así, el artículo 1.1 de la LOLS, atribuye a todos los trabajadores el derecho a sindicarse libremente, siendo considerados como trabajadores según el apartado segundo de dicho precepto legal, tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Continúa el art.3 de la LOLS estableciendo que los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares. En este mismo artículo 3, se regula una exclusión al ejercicio del derecho, al establecer en su apartado tercero que “quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar”.

De estos artículos expresados en LOLS, se extrae que la posibilidad de afiliación sindical, se extiende también a los trabajadores/as autónomos/as, pero solo podrán afiliarse a los sindicatos ya constituidos. La sentencia del TC de 29 de julio de 1985, explica la exclusión de estos trabajadores y trabajadoras, precisamente por la propia naturaleza de la actividad sindical, donde debe existir una parte ligada al titular del derecho frente a la que se ejercitaría el mismo. En cuanto a los sujetos en paro o jubilados, hay una sentencia de la Audiencia Nacional (SAN de 28 de septiembre de 1990) muy relevante al respecto, en la que se establece expresamente que: “la función asignada a los sindicatos, de contribuir a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, no puede agotarse con su dedicación a los trabajadores en activo”. Con respecto a los militares, la restricción establecida en la LOLS, podría justificarse según el TC, por la necesidad de preservar la neutralidad de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado (Sala, 2013).

La posibilidad de ejercer el derecho de sindicación también queda excluida en relación con los jueces, magistrados y fiscales mientras se hallen en activo en cuanto se dice no «podrán pertenecer a partidos políticos o a sindicatos», aun siendo titulares del derecho de libertad sindical individual. Similar al caso de los militares, se podría justificar por causa de la función que tienen encomendada (García, 1979).

Hasta este punto, la LOLS no ha hecho referencia alguna a los extranjeros que viven en España. Es la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de marzo, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la que reconoce el derecho de libertad sindical a los trabajadores y trabajadoras no españoles/as residentes en España. Igualmente pueden albergar la titularidad de este derecho las personas jurídicas, pues la norma suprema del ordenamiento jurídico español, reconoce a los sindicatos el derecho a afiliarse a otras asociaciones sindicales internacionales o a formarlas (Vidal, 2000).

Finalmente, del análisis de los preceptos constitucionales, se extrae la doble vertiente de la libertad sindical, es decir, está conformado por una vertiente positiva y otra negativa.

La vertiente negativa se pone de manifiesto cuando la CE establece que nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. Es decir, existe voluntariedad para la afiliación sindical y prohibición de la imposición de afiliación. Además tiene otras manifestaciones, como el derecho a separarse del sindicato cuando lo crea conveniente (Carrizosa, 2009).

La positiva, implica que el trabajador tiene la posibilidad de elegir libremente el hecho de unirse a un sindicato ya constituido o fundar uno (De La Mata, 2010).

3.2.2. Manifestaciones de la libertad sindical

Carrizosa (2009) señala que la libertad sindical, se estructura como un derecho de titularidad individual y colectiva en función de las múltiples facultades que lo integran. Sin embargo, los medios que integran la acción sindical (exceptuando la negociación colectiva) presentarían una titularidad compartida que se puede ejercitar por sujetos individuales y colectivos simultáneamente. (P.35)

Se trata de un contenido único, pero atribuido a una dualidad de sujetos, es decir, mismo derecho pero de titularidad diversa, bien individual o bien colectiva (García. 1979).

Siendo éste el marco general, hay que señalar que el derecho de libertad sindical, en palabras de Carrizosa (2009), “se reconoce, más que a un ente colectivo, a una colectividad de individuos, y sólo a raíz de esta premisa se pueden diferenciar dos sujetos distintos, el trabajador individual y la organización de trabajadores”. (P. 43)

3.2.2.1. Individual

La libertad sindical individual comprende tres derechos que son titularidad del trabajador o trabajadora, y que Ojeda (2003) explica así:

- Libertad constitutiva: permite al trabajador/a crear un sindicato junto con otros compañeros/as.
- Libertad de afiliación: el derecho a poder ingresar en un sindicato previamente constituido. Será, además, un sindicato de su elección. Y el derecho a no afiliarse o abandonarlo libremente².
- El derecho de participación: para el ejercicio de las libertades anteriores, es necesaria la facultad del trabajador/a de ser oído en las decisiones y demás actos del sindicato así como, la posibilidad de participar en las elecciones del mismo.

Tradicionalmente, e incluso en la actualidad, la libertad sindical individual, ha sido objeto de ciertos ataques o injerencias por parte de diferentes sujetos, principalmente por parte de los empresarios y los propios sindicatos.

Ambas libertades (positiva y negativa) son protegidas frente a cualquier ataque y provocado por cualquier sujeto. Por ello, el derecho excluye la validez de cláusulas estatutarias que puedan coartar el ingreso a un sindicato, por causas discriminatorias

² Este último derecho es la vertiente negativa explicada en el epígrafe anterior.

contrarias al principio de igualdad recogido en el art.14 de la CE. Es la LOLS la que establece que para el ingreso en un sindicato, el trabajador/a la única condición es el respeto a los estatutos del mismo (Sala, 2013).

Igualmente, se prohíbe la diferencia de trato o trato perjudicial por el hecho de la afiliación. Lamentablemente, aunque estas garantías se encuentran recogidas legalmente, tanto a nivel nacional como internacional, en la realidad, llevar a cabo su control es una tarea compleja, pues los empresarios pueden utilizar las conocidas como “listas negras” dificultando la contratación de determinados trabajadores o trabajadoras considerados poco convenientes por tener una fuerte actividad sindical (Monereo et al., 2018).

La protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio, así lo reconoce el Comité de Libertad Sindical de la OIT.³ Además, el Comité de la OIT (2006) considera que “las quejas contra las prácticas antisindicales, normalmente deberían examinarse mediante un procedimiento nacional, que además de rápido no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas, las cuales deberían participar en el mismo apropiada y constructivamente”. (P.188).

Por este motivo indica el artículo 15 de la LOLS que la sentencia que declare un comportamiento antisindical, deberá decretar el cese inmediato del comportamiento así como la reparación del daño como consecuencia del acto ilícito.

La prohibición de las mencionadas listas negras, se recoge en una sentencia del TC, de 31 de marzo de 1998, estableciendo una garantía de indemnidad, al establecer que el trabajador o la trabajadora “no puede sufrir por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa”.

Otra sentencia del TC, igualmente importante en este punto, es la STC de 9 de mayo de 1994, que establece que “los poderes o facultades del empresario no pueden usarse como pretexto para quebrantar el ámbito protegido en el art. 28.1 de la CE”.

La protección del derecho, continua con la prohibición de las denominadas cláusulas de seguridad sindical, que Alonso (1982) define así: “pactos concertados entre los representantes de los trabajadores y el empresario, que tienen como finalidad general sostener o robustecer a un sindicato determinado frente a los demás sindicatos o frente a colectividades no sindicadas, o a aquéllos frente a éstas”. (P. 259)

³ El Comité de Libertad Sindical, órgano de carácter tripartito, creado en 1951 por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el estudio de las denuncias por el daño al derecho de libertad sindical que decidieran presentar tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores o de trabajadores (Oficina internacional del trabajo, 2018)

A nivel comunitario o internacional, no se ha resuelto el problema de la licitud o ilicitud de las cláusulas, y se deja la puerta abierta al legislador nacional para regularlas. En el ordenamiento jurídico español, están prohibidas por la LOLS en el art. 12 que establece la nulidad de los convenios colectivos que discriminen bien de forma favorable bien desfavorable por razón de la afiliación o no afiliación a un sindicato (Sala, 2013).

Sin embargo, hay un tipo de cláusulas que sí se consideran lícitas, y son aquellas que tienen como objetivo procurar la estabilidad financiera del sindicato, con el pretexto de que su función no es solo un interés individual, sino que velan por un interés social más allá del ámbito privado de un individuo concreto. Estas cláusulas son el descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina, que recoge el artículo 11 de LOLS, y la cuota o canon de negociación colectiva (Monereo et al., 2018).

El TC ha señalado en relación a la lesión del derecho de libertad sindical que “la libertad sindical puede vulnerarse en los casos en que la autonomía individual se impone a la colectiva, de manera que cuando la primera niega, obstaculiza o desvirtúa el ejercicio por los sindicatos de la segunda, se ha de apreciar la lesión del art. 28.1 CE” (Monereo y Fernández, 2008).

3.2.2.2. Colectiva

El derecho de libertad sindical en su vertiente colectiva, es el derecho que atribuye la CE en su artículo 28 a las propias organizaciones sindicales, pues reconoce que “el derecho a los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones internacionales o afiliarse a las mismas”. De la lectura de este precepto, se concluye que el titular de estos derechos posee independencia y autogobierno (García, 1979).

El TC señala que la titularidad nacida del derecho fundamental contemplado en el artículo 28 de la Constitución en su vertiente colectiva corresponde a los sindicatos. Recoge el derecho a que los sindicatos ya constituidos, lleven a cabo las funciones que de ellos se espera, de acuerdo con los principios que definen un Estado democrático y con las características que a esta institución se le debe reconocer.

Sala (2013) indica que el derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente colectiva engloba cinco libertades que son:

- Libertad de reglamentación
- Libertad de representación
- Libertad de gestión
- Libertad de suspensión y disolución
- Libertad de federación

La libertad de reglamentación se reconoce de forma implícita en el artículo 7 de la CE, cuando indica que “su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley”. Sin embargo, en la LOLS, concretamente en el apartado segundo del artículo 2, sí se reconoce expresamente, al indicar que tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos. Es interesante llegados a este punto, conocer la diferencia entre estatutos y reglamentos. En el Estatuto se fijan las líneas generales de actuación y funcionamiento del sindicato, se definen sus principios básicos. El reglamento, por su parte, es la concreción y ampliación de lo dispuesto en el Estatuto, y como consecuencia de ello, no podrá contradecir lo expuesto en el mismo (Sala, 2013).

En este sentido la OIT ha establecido que la idea principal y básica de esta libertad es que sean los trabajadores y los empleadores quienes decidan por sí mismos qué reglas se deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que realicen. (OIT, 2006)

Esta parte del derecho referente a la libertad de reglamentación, es la que se corresponde con el autogobierno mencionado al inicio de la explicación. Implica la facultad de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de potestad para redactar sus Estatutos y sus reglamentos administrativos, elegir sus representantes y organizar su administración sin injerencia alguna del gobierno que la menoscabe o dificulte (García, 2008).

Es una prohibición que se recoge de forma expresa en el artículo 3 del Convenio nº 87 de la OIT, que explícitamente dice: “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal”.

La segunda de las libertades que engloba la libertad sindical en su faceta colectiva es la libertad de representación, que se extrae del artículo 2.1 apartado c) de la LOLS, precepto legal que establece: “la libertad sindical comprende el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato”

Tan solo existe una mínima limitación a esta libertad, señalada en el artículo 4.2 apartado c) de la LOLS y de forma más genérica en el artículo 7 de la CE, y es la que hace referencia al respeto de los principios democráticos en la elección de los cargos. Es decir, deberá siempre ajustarse a la democraticidad sindical, por ello, no deben los estatutos establecer ninguna cláusula discriminatoria para la elección de sus cargos, y deberán participar en las decisiones importantes de la organización, todos los afiliados (Sala, 2013).

En cuanto a la libertad de gestión, señala el artículo 2.2 en su apartado d) de la LOLS lo siguiente: Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”

Existe por tanto, un doble aspecto de este derecho, y es la gestión interna y la externa (dentro y fuera de la empresa). Dentro de la empresa implica la no existencia de intervenciones por parte de Estado y de los empresarios, tal y como establece el artículo 13 de la LOLS, que dice así: “Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control”. Fuera de la empresa, la manifestación más clara en la libertad de gestión es la negociación colectiva y la huelga.

El Convenio 154 de la OIT, ha definido la negociación colectiva como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Por su parte, la Constitución, reconoce el derecho a la negociación colectiva en el artículo 27: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”

Ha señalado el comité de libertad sindical de la OIT que el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su elección y el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y a organizar su gestión y su actividad suponen la independencia financiera, lo cual implica que las organizaciones no estén financiadas de manera tal que estén sujetas a la discreción de los poderes públicos.

En conclusión, reconoce la LOLS que el derecho a la actividad sindical colectiva, estaría conformado, en todo caso, por el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a promover conflictos colectivos e individuales y el derecho a presentar candidaturas en las elecciones sindicales. Sin embargo, estos derechos vienen constitucionalizados por separado, y se trata de tres derechos cuya titularidad

corresponde exclusivamente a los sindicatos o a cualquier otra asociación de trabajadores/as (Carrizosa, 2009).

La OIT ha completado la imprecisión legal de cualquier asociación señalando que el término “asociación” hace referencia a toda organización que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores (García, 2009).

La cuarta libertad que aglutina la libertad sindical en su faceta colectiva es la de suspensión o disolución del sindicato, que viene regulada en el artículo 2.2 apartado c) de la LOLS, del siguiente modo: “Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes”.

Por tanto, se exige como requisito indispensable el grave incumplimiento de las leyes, y al establecer de forma expresa la resolución judicial, se entiende de modo tácito que queda excluida la disolución de tipo administrativo. Igualmente, el artículo 4 de la LOLS indica que en los estatutos debe figurar el régimen de fusión y el de disolución el sindicato. De esta última regulación, se extrae la posibilidad de disolución del sindicato de forma voluntaria.

La última de las libertades que aglutina el derecho de libertad sindical, es la libertad de federación, reconocida en la CE, y en la LOLS, de tal modo que, los sindicatos pueden constituir federaciones y confederaciones sin previa autorización, más allá del respeto a los estatutos. El nuevo ente creado tendrá personalidad jurídica propia, pero los sindicatos que lo integran, conservan la suya propia. En este sentido se ha pronunciado el TC, en la sentencia de 17 de julio de 1981 al referir que “es posible distinguir la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales y la de las federaciones y confederaciones que aquellas formen”. Además, esta libertad tiene otra extensión más, y es la referente a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a ellas (Sala, 2013).

3.3. El sindicato: concepto y aspectos fundamentales

En la creación del sindicato, es donde se produce la unión entre la libertad individual y la colectiva, en cuanto que, varios trabajadores o trabajadoras en el ejercicio de su derecho dan vida a un ente independiente que empieza a trabajar de inmediato por sus intereses (Ojeda, 2003).

La palabra “sindicato” procede del latín “syndicus”, y este del griego syndycos, compuesto por dos vocablos: “syn” que significa “con” y “dike” que significa justicia, y teniendo en cuenta la etimología, Machicado (2010) elabora el siguiente concepto de

sindicato: “unión libre de personas que ejercen la misma o conexas profesión u oficio, de carácter permanente y con el objeto de defender los intereses de sus integrantes o de mejorar sus condiciones económicas o sociales”. (P.9)

Por su parte, Ojeda (2013) define el sindicato como “un grupo de trabajadores con personalidad jurídica y capacidad de obrar que tiene por objeto primordial la defensa de los intereses económicos y sociales de sus miembros”. (P.66)

El Tribunal Constitucional se refiere a los sindicatos como “organizaciones de carácter social no públicas que cumplen fines de interés general”.

El sindicato, en cuanto que tiene la labor de representante de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, resulta ser una pieza indispensable para el sistema democrático, que cumple dos funciones básicas, por un lado la tutela de los trabajadores y por otro, como un ente político que actúa ante el estado, participando así en los valores que definen a una sociedad plural y democrática. Por ello, podemos considerar al sindicato como un actor social que interactúa con el resto de sujetos que forman parte de un sistema de relaciones laborales (Vargas, 2010).

El sistema sindical español se encuentra dentro del modelo pluralista. En general está compuesto por sindicatos de clase, de ahí el hecho de que la clase trabajadora no se encuentra identificada con el tradicional movimiento obrero, sino más bien con el movimiento perteneciente a su profesión o rama de trabajo (Jiménez, 2016).

La organización sindical, se encuentra regulada en la Constitución en el artículo 7, como ya se ha expuesto en epígrafes anteriores, y a tenor de esta regulación, se pueden desglosar sus principales características:

- Es una organización de trabajadores asalariados o asimilados
- Tiene prevalencia para la defensa de los intereses socio-económicos de los trabajadores y trabajadoras, pero no es exclusivo
- Representa un interés colectivo y por ello tiene una función social que lo diferencia del resto de organizaciones
- Sus instrumentos de actuación son únicos, siendo tales, la negociación colectiva, la huelga y el conflicto colectivo.

El hecho de que el citado artículo 7 regule al sindicato como defensor de “los intereses que le son propios”, lleva a la conclusión de que no solo defiende intereses de tipo económico sino también social, y que sean considerados no solo sujetos contractuales para la mejora de las condiciones laborales, sino también como actores políticos (Monereo et al., 2018).

La mayoría de los rasgos que se exponen a continuación, son comunes a los países de la Unión Europea, sin embargo, explica García-Olaverri y Huerta (2011) que España

presenta un perfil diferenciado en cuanto a la evolución de la tasa de afiliación y al nivel de cobertura sindical. (P.12)

Los principales rasgos del sindicalismo español son, según estos autores, los siguientes:

- La tasa de afiliación es moderada-baja
- La tasa de cobertura es amplia
- La mayoría de afiliados son trabajadores/as con contrato indefinido
- Hay más afiliación en las empresas grandes (el 32% de tasa de afiliación en las empresas de más de 250 trabajadores; el 7% de afiliación en las de menos de 10 trabajadores).
- Más afiliación en el sector público y dentro del sector privado, mayor afiliación en la industria que en los servicios
- Más afiliación en hombres que en mujeres, aunque la diferencia se ha acortado en los últimos años

Así pues, se observa que cuanto mayor es la dimensión de la empresa en cuestión, mayor representación tiene, así como mayor número de afiliados y afiliadas, aunque no implica necesariamente, un incremento de la participación en los procesos electorales (Jódar, Alós, Beneyto, y Vidal, 2016).

Para que un sindicato surja como un nuevo sujeto de derecho y adquiera personalidad jurídica y con ello, capacidad de obrar, es necesario que se depositen los documentos que recoge el artículo 4 de la LOLS, y que son: el acta de constitución del sindicato y los estatutos que lo rigen. Se deben depositar en la oficina pública competente, que varía en función del ámbito de actuación del nuevo sindicato. La adquisición de la personalidad jurídica se obtiene a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial Del Estado (BOE). Los datos que se recogen en ambos documentos son los referentes a la identificación del sindicato y de sus promotores, y a las normas básicas de actuación y organización del mismo (Ojeda, 2012).

Referente a los estatutos del sindicato, se encuentra el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo para la regulación de los depósitos de los estatutos adaptándolos a la administración electrónica. No obstante, la LOLS, regula el contenido mínimo que deben tener los estatutos para su correcta inscripción y lo hace en el artículo 4 apartado segundo, siendo el siguiente:

- Denominación del sindicato (no podrá ser igual a otro sindicato legalmente inscrito)
- El domicilio
- Ámbito territorial y funcional de la asociación
- Sus órganos de representación y gobierno, así como el régimen de funcionamiento de las elecciones a los mismos, que como establece la

Constitución, deberá ajustarse a principios democráticos. En este punto establece el artículo 3 de la LOLS que “quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones Públicas cargos de libre designación de la categoría de director general o asimilados, así como cualquier otro de rango superior”

- Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato
- El régimen económico del mismo y sus fuentes de financiación

Una vez depositados los estatutos, en el plazo de 20 días hábiles, adquiere personalidad jurídica, con ello, nace el sindicato y además tendrá responsabilidad jurídica, que puede originarse bien por incumplimiento de un contrato que normalmente será el Convenio Colectivo, bien por la realización de actos ilícitos por parte de sus representantes. Aclara el artículo 5 de la LOLS que el sindicato no responde por los actos de sus afiliados, salvo que se pruebe que, actuaron por cuenta de la organización.

En cuanto a la cancelación o disolución del sindicato y por tanto, la pérdida de la personalidad jurídica, señala el Comité de Libertad Sindical de la OIT que solo es posible mediante resolución judicial firme, y nunca por la vía administrativa.

El sindicato, internamente, puede organizarse en federaciones o confederaciones, o incluso a un nivel más allá del nacional, en confederaciones internacionales, puesto que la propia ley sindical permite la formación de organizaciones sindicales internacionales. La formación de su estructura es libre, con la única condición de que sean democráticas, a tenor de lo establecido en la CE. Además de esta distinción en cuanto a su estructura orgánica, también se constituyen como sindicatos de oficio o de industria. El sindicato de oficio es la forma más antigua de organización obrera, y actualmente la componen profesiones cualificadas y funcionarios públicos fundamentalmente (Monereo et al., 2018).

La ley sindical en el artículo 6, reconoce la existencia de sindicatos con la cualidad de más representativos, los cuales, por reunir determinados requisitos que establece el ordenamiento jurídico, gozan de ciertos privilegios y de un régimen particular distinto a aquellas organizaciones sindicales que no tienen tal condición. En este sentido se pronunció el TC en la sentencia de 14 de mayo de 1992, reconociendo a estos sindicatos una capacidad de actuación de ámbito superior al de sus afiliados/as. El reconocimiento de sindicatos con mayor capacidad de actuación podría llevar a pensar en una vulneración del principio de igualdad o de la libertad sindical, sin embargo, el

TC, ha considerado que no hay vulneración siempre y cuando la diferencia de trato esté justificada (Sala, 2013).

El siguiente planteamiento sería conocer cuál es el requisito para adquirir la condición de sindicato más representativo. La doctrina del TC, señala que existen diversos criterios que podrían ser útiles para medir la representatividad, sin embargo, la ley atiende al criterio de la audiencia electoral del sindicato. Esta audiencia no implica mayor número de afiliados o afiliadas, sino que hace referencia al número de votos obtenidos cuando se realizan la selecciones para designar a los representantes sindicales en los centros de trabajo (Monereo et al., 2018).

La condición de mayor representatividad sindical, concede una particular posición jurídica a efectos de participación institucional, dándole la facultad de ostentar la representación institucional, es decir, de todos los trabajadores, ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma. Una vez regulado el criterio para instaurar la participación institucional, corresponderá a las distintas Administraciones su efectiva implantación y al Tribunal Constitucional efectuar el control para que las distintas actuaciones administrativas se ajusten a lo establecido por la CE (Carrizosa, 2009).

Aquellos sindicatos que tienen la condición de más representativos, se clasifican a su vez, atendiendo a su representatividad, en cuatro tipos:

- A nivel estatal
- A nivel autonómico
- Por irradiación
- Simplemente representativo

Los sindicatos más representativos a nivel estatal, están regulados en el artículo 6.2 de la LOLS, que establece expresamente que “tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas”.

Los sindicatos más representativos a nivel autonómico se regulan en el artículo 7.2 de la LOLS, siendo aquellos que ostenten una especial audiencia de al menos el 15 por 100 del total de delegados de personal o de representantes en los comités de empresas, pero además se establecen dos requisitos adicionales. Por un lado, que cuenten con un mínimo de 1500 representantes, y por otro, que no se encuentren federados o confederados a organizaciones sindicales de ámbito estatal.

La tercera categoría de sindicatos más representativos son los que se consideran tal, “por irradiación”, término acuñado por el TC, para designar a aquellas organizaciones

sindicales que no obteniendo la audiencia mínima para ser consideradas de mayor representatividad, se afilian o se unen en federación o confederación a un sindicato de mayor representatividad, y por tanto, sí que gozan de la facultad de ejercer sus funciones en el ámbito territorial o funcional de aquellas a las que se unen (Sala, 2013).

La última categoría en la clasificación de los sindicatos en atención a su representatividad, es la que se refiere a los denominados por el TC como sindicatos simplemente representativos, y que regula la ley sindical en el artículo 7.2 señalando que “las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades que se reconocen a los sindicatos más representativos”

En conclusión, el principal criterio que establece la ley es el de la audiencia electoral, y esto puede conllevar a que las organizaciones sindicales se preocupen casi en exclusiva por el resultado electoral. De forma secundaria contempla el criterio por irradiación, pero sería conveniente tener en cuenta más criterios y valorarlos de forma ponderada (Vidal, 2000).

Una vez conocido el criterio de la mayor representatividad, la siguiente cuestión es conocer cuáles son las prerrogativas que tal condición otorga. Han sido mencionadas en la LOLS en el artículo 6 apartado tercero, señalando la facultad para representar a los trabajadores y trabajadoras, en todos los niveles territoriales y funcionales en los siguientes temas:

- Representación institucional ante las Administraciones Públicas
- La negociación colectiva
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- Cualquier otra función representativa que se establezca.

Finalmente, es necesario conocer los derechos que nacen de la condición de afiliado o afiliada y que Ojeda (2003) resume en los siguientes: participar en las actividades sindicales, expresarse libremente, elegir y presentar candidaturas, y los demás derivados del ejercicio de la libertad sindical en su dimensión individual. (P. 205)

Además de los mencionados derechos, reconoce el artículo 4 de la LOLS, el derecho a recibir información de la situación económica del sindicato y sobre el procedimiento y los requisitos para adquirir o perder la condición de miembro.

Los afiliados y afiliadas al sindicato, no solo son titulares de derechos, sino también de obligaciones, siendo la primera de ellas la obligación de cotizar, la cual viene impuesta por la propia estructura y naturaleza del sindicato. Tienen la obligación de respetar los estatutos y las decisiones de los órganos directivos aunque hayan votado en contra, y por último, se impone una obligación que a la vez supone un derecho. Se trata de la obligación de participar, puesto que la fuerza de un sindicato para conseguir sus objetivos, procede de la unión de las masas (Ojeda, 2003).

3.3.1. Principales sindicatos en España

Los dos sindicatos con mayor representación electoral en España son Comisiones Obreras o CCOO y la Unión General de Trabajadores o UGT. La representatividad de estos dos sindicatos se produce tanto en la afiliación como por el número de delegados en las elecciones sindicales (Cachón, 1998).

Por ello, conforme a la normativa vigente, tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones “más representativas” a nivel general. Además de la afiliación directa y la representación electoral, hay un indicador para valorar la actividad sindical, y es la negociación colectiva que, según la ley llevan a cabo los sindicatos atendiendo al criterio de la representatividad. Por tanto, el plurisindicalismo que define el sistema sindical español, en la práctica, se ha convertido en un duopolio, debido a la existencia de dos sindicatos con hegemonía en el territorio nacional (Jódar, Alós, Beneyto, y Vidal, 2016).

Comisiones obreras o CC.OO, es el sindicato más representativo en España, al contar con el mayor número de afiliados y afiliadas. Se trata de una confederación sindical española unida tradicionalmente al Partido Comunista De España, teniendo en cuenta que su secretario general, ha sido hasta 1987, el dirigente del mencionado partido (Jiménez, 2016).

CCOO se autodefine en sus estatutos como “un sindicato independiente y democrático. Para asegurar su independencia y el ejercicio de la democracia en el seno

del sindicato, que se articula en múltiples órganos de debate y decisión, en los cuales pueden participar, sin ninguna discriminación los trabajadores y las trabajadora”. Igualmente establece en sus estatutos cuales son los principios rectores de su actividad, siendo los de “un sindicalismo de clase, general, independiente, internacionalista, participativo y democrático, donde se certifica nuestra profunda vocación igualitaria y no discriminatoria por razones de género, raza o religión”.

Surgió como un movimiento espontaneo, para después convertirse en una central sindical. El auge y éxito de CC.OO se debió a la conjunción de varios factores, como fueron su gran flexibilidad y agilidad organizativa, la buena comunicación entre los distintos niveles del movimiento obrero y el amplio catálogo de manifestaciones de su acción sindical, impulsada también con flexibilidad (Babiano, 1995).

Ilustración 1. Logotipo de Comisiones Obreras



Fuente: Comisiones Obreras, s.f.

El otro sindicato más representativo en España es la Unión General De Trabajadores o UGT. Es una organización sindical obrera española. Fue fundada por Pablo Iglesias el 12 de Agosto de 1888, y ha estado ligada desde sus orígenes con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), a pesar de que en sus estatutos se definía como una organización apolítica. Nació con un pensamiento claramente marxista y ha ido orientando su ideología hacia el pensamiento socialdemócrata.

La UGT es definida como una institución de trabajadores, organizados por grupos afines de oficios y profesiones que, para mantenerse en conexión, respeta la más amplia libertad de pensamiento y táctica de sus componentes siempre que tiendan a la transformación de la sociedad, para establecerla sobre bases de justicia social, de igualdad y de solidaridad. (Jiménez, 2016, P.116)

Desde la propia organización sindical, se ha elaborado una definición de la misma como “una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español”.

Cuenta con sedes en todas las Comunidades Autónomas de España, y con casi un millón de afiliados en todo el territorio nacional. Desde su código ético, trata de resaltar su compromiso con la solidaridad y con los valores sindicales y democráticos,

proclamando el dialogo y la negociación como valores superiores en su actuación ante opiniones discrepantes. Proclama el código ético igualmente, el respeto al principio de participación de sus integrantes y el fomento de la representatividad y de la participación de los afiliados y afiliadas.

El relevante papel de UGT como una de las principales asociaciones sindicales de España, no siempre ha sido así, puesto que UGT tuvo que atravesar problemas organizativos que le hicieron perder mucha de su afiliación y problemas de posicionamiento debido a su tradicional unión al Partido Socialista Obrero Español. Fue en la segunda década del S. XX, cuando adquiere madurez como organización y la clase obrera va adquiriendo una corriente de pensamiento alrededor de la idea de justicia social y de total autonomía del sindicato respecto al partido político (González, 1990).

La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT) está definida en el Estatuto del 38 Congreso de la UGT, y expone que “está integrada por Federaciones Estatales constituidas para agrupar a trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, asociados en forma cooperativa o en autogestión, por cuenta propia, los parados, los jubilados o incapacitados, y aquellos que buscan su primer empleo⁴”.

Algunos de los hitos más destacados de la UGT, ha sido labor en las movilizaciones de las más importantes federaciones internacionales de la industria, en especial la de Transportes, y su papel protagonista en la conquista de las ocho horas de jornada laboral en España. En Washington, se celebró la primera Conferencia Internacional del Trabajo, donde asistió Largo Caballero en representación de UGT, y allí se consolidó la aspiración de los obreros de todo el mundo respecto a la reducción de la abusiva jornada de trabajo, siendo reconocida en España por el conde de Romanones a través de un decreto en el año 1919 (Saborit, 2011).

El logotipo es el siguiente:

Ilustración 2. Logotipo de UGT



Fuente: Unión General De Trabajadores, s.f.

⁴ Definición establecida en los Estatutos del 38 Congreso Confederal de UGT

No obstante, a pesar de este “duopolio sindical”, desde la democracia a la actualidad, han ido surgiendo otros sindicatos considerados minoritarios, y que están divididos por ramas profesionales, siendo los más destacados los siguientes:

- CNT: Confederación Nacional del Trabajo
- USO : Unión Sindical Obrera
- AST: Alternativa Sindical de Trabajadores
- ANPE : Asociación Nacional de Profesionales de Enseñanza
- STES: Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza
- STC : Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones
- ACAIP : Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias
- CSI-CSIF : Confederación Sindical Independiente y de Funcionarios

La existencia de sindicatos más representativos y los sindicatos minoritarios, podría llevar a la conclusión de que existe un importante contraste entre las posibilidades de actuación de unos y otros. Sin embargo, se ha atenuado considerablemente gracias a la jurisprudencia desarrollada de la mano del Tribunal Constitucional, en la que destaca el principio del tratamiento proporcional entre los diferentes sindicatos atendiendo a su representatividad. Este principio se refleja de forma más contundente en la acción sindical dentro de la empresa, en condiciones tales que, de hecho, no existen diferencias relevantes en cuanto a facultades y garantías entre las asociaciones sindicales más representativas y aquellas que no gozan de tal definición (Cruz, 2007).

A este respecto, establece la OIT (2006) que “cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales”.

Ambas confederaciones se han distanciado de sus aliados políticos históricos. Pero, por otro lado, dada esta liberación de las restricciones que implicaba su lealtad institucional hacia sus aliados tradicionales, han ganado mucho más margen de maniobra político para hacer campaña a favor del progreso social y económico (Richards, 2008).

El número de afiliados en España es decreciente, aunque conocer el número real de afiliados a los sindicatos es algo complejo, puesto que las centrales de los sindicatos proporcionan datos poco fiables. La información que probablemente más se ajuste a la realidad, es la que se obtiene a través de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo (Roca, 2012).

Sin embargo, aunque la afiliación es baja, la participación de los trabajadores/as en los procesos electorales para la elección de sus representantes en la empresa, sí es alta (Jódar et al., 2016)

El descenso en la afiliación tiene su origen en varias causas, algunas son inherentes al propio funcionamiento de los sindicatos, puesto que hay sectores de trabajadores y trabajadoras, que consideran que sus representantes sindicales no velan por sus verdaderos intereses, es decir, hay un distanciamiento entre los problemas reales y las reivindicaciones sindicales. Otras causas son externas al sindicato, como es el aumento en la tasa de paro, y el aumento de la población activa dedica al sector servicios, puesto que la base del sindicalismo han sido tradicionalmente las relaciones laborales en la industria (Richards, 2008).

El hecho de que los sindicatos más representativos y la patronal lleguen a acuerdos a nivel nacional, donde se toman decisiones que afectan a elementos comunes de los trabajadores y trabajadoras en general, provoca una falta de incentivos para la afiliación. La amplia cobertura que da la negociación centralizada, genera que las consecuencias de la misma, se extiendan tanto a los trabajadores/as afiliados/as como a quienes no lo están (García-Olaverri y Huerta, 2011).

Además, indica Roca (2012) que el perfil de los trabajadores y trabajadoras sindicados y sindicadas no es homogéneo. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2006, el perfil del trabajador afiliado es: varón, trabajador del sector público, con un salario mayor a 1200 euros mensuales, con contrato indefinido y a tiempo completo, de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de ocupación operario o técnico o profesional superior, y de edad entre cuarenta y cinco y sesenta y cinco años. Esto representa un problema para otros colectivos, que pueden estar en desventaja para la defensa de sus intereses. En este punto, deben tomar carta los sindicatos y realizar políticas de cambio para ampliar su labor a otros colectivos.

En la labor de los sindicatos españoles, es preciso hacer mención a un tema de actualidad en nuestro país, tema, en el que ambos sindicatos juegan un papel muy importante, y es el que se refiere a la inmigración, concluyendo que, tanto UGT como CCOO, en base al principio de solidaridad en su actuación, y teniendo en cuenta la coherencia con el sistema de relaciones laborales español, han llevado a cabo una actuación muy positiva, y además continua en defensa de la igualdad de trato con respecto a los trabajadores y trabajadoras españoles/as, tanto a nivel laboral como social. Esta labor, la han desarrollado ambas organizaciones sindicales a través de la atención individualizada a los/as inmigrantes, y de la preocupación por su inserción en el mercado de trabajo, creando redes sindicales y privadas no sindicales para este colectivo de personas (Cachón, 1998).

De hecho, las asociaciones de apoyo a los inmigrantes tienen actualmente una valoración muy positiva por parte de la opinión pública española (Richards, 2008).

4. Conclusiones

Por último, es interesante no olvidar la importancia que deben seguir teniendo los sindicatos en un Estado democrático, puesto que la crisis económica surgida en los últimos años, ha implicado también una crisis en la democracia social, considerando a los derechos fundamentales de tipo laboral y social una barrera para el crecimiento económico. Por ello, se han llevado a cabo las denominadas políticas de austeridad, y es aquí donde los sindicatos deben proceder a modificaciones y adaptaciones para el cambio, un cambio que no sea únicamente respecto a la modificación de las leyes actuales.

Si bien es cierto que los cambios en el mercado de trabajo y en el perfil de la población activa suponen un importante reto para el sindicalismo español, sería interesante recordar que la naturaleza de los sindicatos es representativa y como tal deben continuar con su labor adaptándose a las nuevas circunstancias económicas y sociales del país, para lo cual deberían adoptar como primera política de actuación la mejora y reforzamiento de su presencia en las empresas y demás centros de trabajo, y acercarse de un modo más directo a los colectivos que se encuentran sin representación. Especial atención en este punto, merecen los jóvenes españoles, quienes parecen estar olvidados del ámbito sindical. Son los jóvenes los futuros afiliados a las organizaciones sindicales y los futuros representantes de las mismas, por ello, deben ser escuchados y representados bien en el mundo laboral o bien para poder acceder al mismo.

De lo contrario, tal y como afirma Richards (2008), “el movimiento sindical corre el riesgo ahora y en el futuro de ser cada vez menos representativo de la población activa en general, perdiendo así su relevancia como un actor político y social”. (P.45)

Los sindicatos han adquirido un papel tan relevante como actores políticos que a veces, la población en general, puede considerarlos como un poder estatal más, en vez de una institución en la que confiar la defensa de los trabajadores y trabajadoras. Además, a través de la negociación colectiva, los sindicatos más representativos tienen un gran poder en las condiciones laborales que negocian con la empresa, que en determinadas ocasiones, no velan realmente por el interés de sus trabajadores y trabajadoras, sino por intereses particulares de sus integrantes. Todo ello conlleva a una visión negativa del sindicato, que debe dar un giro y cambiar en sus políticas de

actuación para trabajar por su verdadera finalidad, la representación y defensa de un interés social y económico de la clase trabajadora.

5. Proyección didáctica



PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2018/2019

- **CENTRO EDUCATIVO:** IES San Felipe Neri.
- **DEPARTAMENTO:** Formación y orientación laboral.
- **CICLO FORMATIVO:** Ciclo formativo de grado superior en Mecatrónica industrial.
- **FAMILIA PROFESIONAL:** Instalación y Mantenimiento.
- **CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:** Primer curso.
- **ASIGNATURA/MÓDULO:** Formación y orientación laboral
- **HORARIO Y AULA:** Lunes, Martes y Viernes, aula 10.

- **NÚMERO DE ALUMNOS EN EL AULA:** 12
- **TEMPORALIZACIÓN:** 96 Horas anuales y 3 horas semanales.

5.1. Introducción

La necesidad de programar se justifica por la complejidad de la función docente, donde las improvisaciones deben tener lugar en el menor número de los casos.

Según Gisbert y Blanes (2013) programar consiste en efectuar un trabajo de la forma en que se quiere guiar la acción antes de que esta suceda improvisadamente o de forma arbitraria. Es por ello, que implica plantearse la importancia y objetivos del proceso de aprendizaje y organizar los medios, recursos y circunstancias para su desarrollo posterior (González y Pérez, 2011).

Programar es planificar de forma fundamentada la práctica docente, para racionalizarla convenientemente y evitar la improvisación. Implica hacernos responsables como docentes de la parcela que nos corresponde en el proceso educativo.

La programación didáctica es, por tanto, una guía del proceso de enseñanza, y se realiza por parte de los profesores para su correspondiente módulo profesional en el marco de la libertad pedagógica, teniendo en cuenta siempre el cambio de circunstancias y los imprevistos propios de la función. Por tanto, deberá basarse siempre en la flexibilidad. Por tanto, se trata de un documento abierto y que debe permitir la fácil adaptación a los cambios y a las particularidades de cada tipo de alumnos y alumnas.

5.2. Normativa de aplicación

Este ciclo formativo está regulado por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el Real Decreto 1576/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial y se fijan sus enseñanzas mínimas; y la Orden de 29 de abril de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial.

Igualmente es importante tener cuenta la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Por último, hay que tener en cuenta la regulación normativa propia del centro.

5.3. Competencias profesionales, personales y sociales

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

- a) Obtener los datos necesarios para programar el montaje y el mantenimiento de los sistemas mecatrónicos.
- b) Configurar sistemas mecatrónicos industriales, seleccionando los equipos y elementos que los componen.
- c) Planificar el montaje y mantenimiento de sistemas mecatrónicos industriales: maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción, entre otros, definiendo los recursos, los tiempos necesarios y los sistemas de control.
- d) Supervisar y/o ejecutar los procesos de montaje y mantenimiento de sistemas mecatrónicos industriales, controlando los tiempos y la calidad de los resultados.
- e) Supervisar los parámetros de funcionamiento de sistemas mecatrónicos industriales, utilizando instrumentos de medida y control y aplicaciones informáticas de propósito específico.
- f) Diagnosticar y localizar averías y disfunciones que se produzcan en sistemas mecatrónicos industriales, aplicando técnicas operativas y procedimientos específicos, para organizar su reparación.
- g) Elaborar los procedimientos de aprovisionamiento y recepción de repuestos y consumibles, a partir de la documentación técnica, para el mantenimiento de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción.
- h) Establecer los niveles de repuestos mínimos para el mantenimiento de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción.
- i) Poner a punto los equipos, después de la reparación o montaje de la instalación, efectuando las pruebas de seguridad y funcionamiento, las modificaciones y ajustes necesarios, a partir de la documentación técnica, asegurando la fiabilidad y la eficiencia energética del sistema.
- j) Programar los sistemas automáticos, comprobando los parámetros de funcionamiento y la seguridad de la instalación, siguiendo los procedimientos establecidos en cada caso.
- k) Supervisar o ejecutar la puesta en marcha de las instalaciones, ajustando los parámetros y realizando las pruebas y verificaciones necesarias, tanto funcionales como reglamentarias.

- l) Elaborar la documentación técnica y administrativa para cumplir con la reglamentación vigente, con los procesos de montaje y con el plan de mantenimiento de las instalaciones.
- m) Elaborar planos y esquemas con las herramientas informáticas de diseño, para actualizar la documentación y reflejar las modificaciones realizadas.
- n) Organizar, supervisar y aplicar los protocolos de seguridad y de calidad en las intervenciones que se realizan en los procesos de montaje y mantenimiento de las instalaciones.

ñ) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

o) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

p) Organizar y coordinar equipos de trabajo con responsabilidad, supervisando el desarrollo del mismo, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presenten.

q) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

r) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales, de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

s) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de «diseño para todos», en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

t) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

u) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Las competencias en las que se centra este módulo en concreto son las recogidas en los apartados Ñ al U, señaladas en negrita.

5.4. Contextualización del centro y del alumnado

Nuestro Centro Educativo está situado en la zona sur de Martos (Jaén), ocupando la parte llana de la localidad. Es una zona de creciente población y desarrollo tanto comercial como industrial, en la que hay alrededor de 9500 habitantes según datos del

Servicio Municipal de Urbanismo. Es un pueblo que vive principalmente de la agricultura olivarera además de un polígono industrial.

Apenas existen familias numerosas, siendo lo más frecuente las de cuatro miembros.

En los últimos años, nuestra zona de influencia ha ido experimentado un importante crecimiento demográfico, urbanístico e industrial. Junto a la zona urbanística, se encuentra el mencionado polígono donde están enclavadas diferentes industrias, siendo la de “Valeo Iluminación” la más importante en capacidad de oferta de empleo y la que ha generado un importante tejido industrial.

En la localidad existen además otras instituciones socioeducativas:

- 1 Centro de E. Infantil de 3 a 5 años.
- 2 Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria.
- 2 Centros Públicos de Educación Primaria.
- 2 Institutos Públicos de Enseñanza Secundaria.
- 1 Centro Municipal de Adultos.
- 2 Centros Concertados de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- Escuela Infantil, que atiende a 80 alumnos/as regularmente de 0 a 3 años.
- Guardería municipal temporera, que atiende a los niños y niñas de 0 a 3 años de los padres no pueden atender por razones de trabajo.
- Taller Ocupacional, que atiende a alumnos/as con minusvalías físicas y psíquicas.
- Casa de Cultura “Francisco Delicado”.
- Biblioteca de Barrio
- Teatro Municipal.
- Asociaciones de vecinos: “San Fernando”, “Noria” y “La cruz del lloro”.
- Bandas de Música.
- Casa de la Juventud.
- Centro de información de la Mujer.
- Escuelas Deportivas, aunque no se encuentran en la zona de influencia de nuestro centro.
- Como servicios sociales destacan un Centro de Salud y Cruz Roja, Hogar del Pensionista, Hogar del Jubilado (de índole privada), Caritas y un Centro de Servicios Sociales del Ayuntamiento.

- Las parroquias de San Juan de Dios, La Asunción, San Amador, San Francisco y Santa Marta.
- Un salón del Reino de los Testigos de Jehová.

En cuanto a la contextualización del aula, son 12 alumnos en total, destacando la presencia exclusiva de alumnos varones, no habiendo ninguna alumna matriculada en este ciclo.

La mitad de los alumnos proceden de bachillerato, cuatro de ellos han accedido al ciclo a través de las pruebas de acceso a los mismos y los dos restantes proceden de ciclos formativos de grado medio de la misma familia profesional (Instalación y mantenimiento).

5.5. Resultados de aprendizaje

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
- 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.**
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las diferentes clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral
6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en Mecatrónica Industrial.

5.5.1. Objetivos generales del ciclo formativo:

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes:

- a) Identificar la información relevante, analizando e interpretando documentación técnica para obtener los datos necesarios en el montaje y mantenimiento.
- b) Dimensionar los equipos y elementos de las máquinas y líneas automatizadas de producción, aplicando procedimientos de cálculo y atendiendo a las prescripciones técnicas, para configurar y calcular la instalación o equipo.

- c) Desarrollar los planos y esquemas, utilizando las herramientas gráficas de diseño asistido por ordenador, para configurar las instalaciones y sus modificaciones.
- d) Analizar las tareas de montaje y mantenimiento de las máquinas, equipos y líneas automatizadas de producción, describiendo sus fases, actividades y recursos, para planificar el montaje y mantenimiento.
- e) Verificar las especificaciones técnicas de las máquinas, equipos y líneas automatizadas de producción, contrastando los resultados y realizando pruebas de funcionamiento, para supervisar el montaje y mantenimiento.
- f) Describir las averías o disfunciones de los elementos, equipos y líneas automatizadas de producción, analizando las relaciones causa-efecto producida, para diagnosticar y localizar averías.
- g) Verificar los equipos y elementos de comprobación de las máquinas y líneas automatizadas, realizando pruebas y ajustando valores de consigna, para supervisar parámetros de funcionamiento.
- h) Seleccionar el utillaje y los repuestos adecuados, aplicando técnicas de montaje, recuperación y sustitución de componentes, para supervisar o ejecutar los procesos de reparación de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción.
- i) Determinar las actuaciones, así como los medios materiales y humanos, elaborando los planes y fichas de trabajo para organizar, supervisar y aplicar protocolos de seguridad y calidad.
- j) Determinar los repuestos y consumibles a partir de la documentación técnica, para el mantenimiento de maquinaria y para elaborar los procedimientos de aprovisionamiento y recepción.
- k) Identificar los sistemas mecánicos, hidráulicos, neumáticos y eléctricos de una instalación, utilizando la documentación técnica de los equipos e instalaciones para elaborar los procesos operacionales de intervención, los programas de mantenimiento y para establecer los niveles de repuestos mínimos.
- l) Verificar los parámetros de funcionamiento, realizando pruebas y ajustes y utilizando la documentación técnica para poner a punto los equipos.
- m) Elaborar programas de control, utilizando la documentación técnica de la instalación y de los equipos para programar los sistemas automáticos.
- n) Verificar equipos y elementos de control, realizando pruebas y ajustando valores para poner en marcha la instalación.
- ñ) Documentar las intervenciones realizadas tanto en montaje como en mantenimiento, utilizando medios informáticos para elaborar documentación.

5.5.2. Objetivos generales del módulo de FOL

- p) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- q) Tomar decisiones de forma fundamentada, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.
- r) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo, para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.
- s) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación, adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, a la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- t) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención personal y colectiva, de acuerdo con la normativa aplicable en los procesos de trabajo, para garantizar entornos seguros.
- x) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

5.6. Bloques de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los mismos

5.6.1. Contenidos generales para el módulo de FOL

1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipos de trabajo

3	Contrato de trabajo
4	Seguridad Social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

5.6.2. Relación de unidades de trabajo y temporalización por evaluaciones en el ciclo formativo de Mecatrónica Industrial

U. T. Nº:	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
0	Presentación y evaluación inicial, 1 sesión	Primer trimestre, 18 de septiembre
1	La búsqueda de empleo, 6 sesiones	Primer trimestre, del 21 de septiembre al 2 de octubre

2	El <i>Curriculum Vitae</i> y la entrevista de trabajo, 6 sesiones	Primer trimestre, del 5 al 19 de octubre
3	El contrato de trabajo y la relación laboral, 7 sesiones	Primer trimestre, del 22 de octubre hasta el 5 de noviembre
4	El salario y la nómina, 7 sesiones	Primer trimestre, del 6 de noviembre al 20 de noviembre
5	Modificación y extinción del contrato de trabajo, 6 sesiones	Primer trimestre, del 23 de noviembre al 4 de diciembre
6	La participación de los trabajadores en la empresa. Los conflictos colectivos, 6 sesiones	Primer trimestre, del 10 de diciembre al 21 de diciembre
7	La libertad sindical y el sindicato: representatividad, tipos y funciones, 7 sesiones	Segundo trimestre, del 8 de enero al 22 de enero

8	Convenio colectivo: análisis del Convenio aplicable a su ámbito profesional, 7 sesiones	Segundo trimestre, del 25 de enero al 8 de febrero
9	La seguridad social: estructura básica del Sistema de Seguridad Social, 6 sesiones	Segundo trimestre, del 11 de enero al 22 de febrero
10	Prestaciones básicas de la Seguridad Social, 6 sesiones	Segundo trimestre, del 25 de febrero al 11 de marzo
11	Obligaciones del empresario y del trabajador en materia de Seguridad Social, 6 sesiones	Segundo trimestre, del 12 de marzo al 25 de marzo
12	Los factores de riesgo laboral, 4 sesiones	Tercer trimestre, del 26 de marzo al 2 de abril
13	El accidente de trabajo, 5 sesiones	Tercer trimestre, del 5 de abril al 23 de abril
14	Primeros auxilios, 5 sesiones	Tercer trimestre, del 26 al 6 de mayo

15	Protección frente a las máquinas, 5 sesiones	Tercer trimestre, 7 al 17 de mayo
16	Medidas de prevención y protección de riesgos laborales, 5 sesiones	Tercer trimestre, del 20 al 28 de mayo

UNIDAD DIDÁCTICA 7: LA LIBERTAD SINDICAL Y EL SINDICATO: REPRESENTATIVIDAD, TIPOS Y FUNCIONES.

Resultados de Aprendizaje: 3)

Instrumentos de información/evaluación:

Prueba escrita	Trabajos	Participación, motivación, actitud crítica y trabajo diario de clase
60%	30%	10%

Duración: 7 sesiones

Objetivos Generales: X)

Competencias Profesionales: O) P) Q) U)

Contenidos	Criterios de evaluación	Indicadores
Libertad sindical: concepto y aspectos principales	a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.	Se identifican los conceptos básicos del Derecho del Trabajo

Representación de los trabajadores. El sindicato: Concepto y tipos. Organización y funcionamiento.	b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.	Se distinguen los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
--	--	--

5.7. Metodología didáctica

5.7.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica

La metodología hace referencia a cómo enseñar. Hay que transmitir, pero además promover un proceso comunicativo, un proceso bidireccional. El docente debe alternar exposición teórica con práctica. En la programación hay que hacer el desarrollo, el planteamiento de cómo conseguir eso.

El estudiante debe de construir su propio conocimiento siguiendo las pautas del profesor.

4.7.1.1. Principios

- Hacer una enseñanza abierta y participativa. Si quiero socializar, tengo que hacer entornos cooperativos, por ejemplo, cogiendo a un alumno para enseñar a los demás. El trabajo en equipo. Desarrollar las habilidades sociales, adaptación al cambio. Y tratar de impulsar la libertad de expresión sin llegar a ambientes soeces. Que trabajen la actitud asertiva.

Este principio implica que no solo el profesor haga el discurso.

- Flexible, abierta y dinámica: adaptarse a las circunstancias cambiantes. El alumnado es diverso, hay que adaptarse a él en la medida en que sea posible.
- Motivadora y estimulante. El alumno debe aprender a estudiar con pautas para actuar sin darle todo hecho. Por ejemplo, no darle resúmenes, sino que aprenda a subrayar, resumir y esquematizar. Es interesante que lean. Hay que ir más allá de los contenidos de FOL.

Base del éxito: la motivación, pero el escalón es el interés. Mejorar su autoestima (describimos, ayudarnos a conocernos para luego desarrolla un buen proceso de autororientación)

- Enseñanza socializadora y transversal. Que sean partícipes del entorno. Y una enseñanza transversal. Generar actividades variadas, lleva al enriquecimiento. Generar el sentimiento de empatía y de respeto. Por ejemplo, organizar actividades al aire libre si hay parques cerca del centro educativo.
- Enseñanza creativa. Fomentar su imaginación. Capacidad de autoevaluación, que el alumnado sepa cuándo ha trabajado bien y cuando no. Así desarrollan capacidades de responsabilidad. El docente tiene una función de ejemplo muy importante, por este motivo, es conveniente que ponga en práctica sus valores.

- Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos. Significatividad de los contenidos. El docente debe ser consciente de los conocimientos previos del alumno y que a partir de ahí se construyan los nuevos. Así se logra un aprendizaje de mayor calidad. Lo ideal es darle prioridad al razonamiento y la comprensión dejando de lado los mecanismos mecánicos y de repetición. Pero no se debe echar por tierra el estudio, es decir, trabajar la memoria que también básica. La repetición no es mala, pero no abusando de su uso.
- Hacer un aprendizaje propedéutico, que les haga ver el futuro, encontrarle sentido a lo que hacen. Exige una actualización continua del docente.
- Aprendizaje holístico e interdisciplinar, que los contenidos tengan todos relación. Es interesante para ello, conocer los contenidos del resto de módulos profesionales de su ciclo.
- Enseñanza orientada a “Aprender a Aprender” el alumno debe ser autosuficiente, por ejemplo, enseñándole técnicas de estudio. Hacer del alumno un ser intelectualmente autónomo. Hay que incitarlos no solo a saber estudiar sino a querer estudiar. Se enseña la “higiene del aprendizaje”, por ejemplo, haciendo deporte para estimular la concentración. Es importante en este punto, ayudar a la planificación del estudio.
- Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”: es igual que el punto anterior, pero implica saber hacer. Debo estimular el cómo hacer.

Este principio tiene más cabida en los módulos profesionales relacionados con el oficio.

4.7.1.2. Modelos

En mi metodología voy utilizar el modelo innovador para alcanzar un nivel apropiado de motivación en el alumnado, puesto que, el modelo tradicional como el magistral puede generar monotonía y que pierdan el interés y la atención.

Existen dos modelos principalmente: meramente informativo (tradicional) o comunicativo y participativo (innovador)

El tradicional informa, pasividad del alumno, reproduce contenidos, y solo examen como medio de evaluar. Aquí la motivación es baja.

El modelo didáctico innovador da prioridad a la formación de herramientas para aprender, el docente es un guía del aprendizaje. Señala habilidades de acceso al

conocimiento para ser autónomo en el aprendizaje. El docente incorpora recursos y medios que ayuden a la participación del alumnado en su proceso.

Aquí se evalúa de forma continua. Y además hay evaluación del docente y de su proceso de enseñanza. La heteroevaluación, alguien ajeno al profesor me evalúe, por ejemplo, mediante encuestas. (Feedback).

4.7.1.3. Métodos

Hay dos tipos: por elaboración (centrados en el alumnado) y los afirmativos (centrados en el docente).

- En los métodos por elaboración hay 2 tipos: interrogativo o por aplicación; y creativo o por descubrimiento.
- Dentro de los métodos afirmativos existen 3 tipos: expositivo, transmitivo o magistral; demostrativo; y repetitivo.

4.7.1.4. Estrategias

Se concretan para cada unidad en el diario.

Se dividen en:

Cognitivas:

- Progresividad: aprender de forma progresiva de menor a mayor dificultad
- Actualidad: utilizar referentes actuales.
- Ejemplificación: utilizar ejemplos y anécdotas.
- Proximidad: siempre próximo y reales al alumno, por ejemplo, con empresas del entorno.
- Transversalidad: coger los temas del punto 7.5 para encauzar el discurso.
- Intervención catalizadora: la guía, el profesor es la guía del proceso y el alumnado tiene que encontrar el camino para su conocimiento.
- Objetividad y rigor científico: no inventarse nada ni explicar algo de lo cual el docente o la docente no esté completamente seguro/a.
- Variedad: pluralidad y variedad de actividades para aprender de forma más dinámica.
- Control de la comprensión: preguntar con frecuencia al alumnado si tiene dudas.

De clima:

- Agrupamiento: hace referencia al modo en que los alumnos y alumnas se sientan en el aula o se agrupan.

Las actividades se pueden realizar, por tanto, en gran grupo, pequeño grupo o de forma individualizada.

- Tiempos: controlar el tiempo para cada actividad como forma de organizarse mejor.
- Espacios: rotar los puestos de los alumnos y alumnas. La organización del alumnado en el entorno educativo, debe estimular la participación en actividades, el respeto al trabajo individual del resto de compañeros y compañeras y favorecer el trabajo de investigación en grupo.
- Proceso comunicativo: que se incluya un proceso de empatía, igualdad de género, lenguaje no verbal.

4.7.1.5. Estilos didácticos

Principalmente utilizaré el estilo democrático, pero teniendo en cuenta que el alumnado es diverso, utilizaré los distintos estilos según el tipo de alumnos/as.

Hay 3 tipos: democrático, autoritario y dejar hacer.

El democrático es el que obtiene mejores rendimientos y genera un clima más adecuado al aprendizaje. Se adapta a las exigencias según el estadio del desarrollo correspondiente, pone límites y normas, dando refuerzos positivos cuando el adolescente las cumple y castigos proporcionados en caso contrario.

En el estilo autoritario, el docente dicta cómo se deben hacer las cosas, impone normas y no acepta cuestionarlas. No concibe otra manera de hacer las cosas de manera diferente a la suya.

El estilo donde el docente deja hacer al alumnado, las normas son prácticamente inexistentes, y al carecer de referentes, pueden adoptar una actitud de indiferencia o incluso de desorganización es su método de aprendizaje.

5.7.2. Interdisciplinariedad

Voy a desarrollar la unidad didáctica con un aprendizaje holístico y teniendo en cuenta la interdisciplinariedad en tres niveles, cuya finalidad es evitar la repetición de conceptos. Los niveles son:

Nivel 1: la unidad didáctica a tratar con otras unidades del módulo profesional de FOL.

Nivel 2: con los módulos profesionales de la especialidad.

Nivel 3: relación entre el módulo profesional de FOL con los módulos profesionales del ciclo formativo en cuestión.

5.7.3. Actividades a desarrollar y temporalización de las mismas

Las actividades a desarrollar son las siguientes:

- De introducción, motivación o iniciales
- De desarrollo e indagación
- De síntesis, resumen recapitulación o consolidación
- De ampliación y de refuerzo: están destinadas a atender a la diversidad, a las distintas capacidades, intereses y ritmos de aprendizaje que presenta el alumnado.
- Complementarias: tienen valor curricular, complementa el aprendizaje de la materia. Se hacen fuera de la hora, pero dentro del horario lectivo. Se llevan a cabo por el profesorado bien dentro o fuera del instituto. Por el tema de los recursos, a veces requiere la salida del aula. Son evaluables, gratuitas y de obligada asistencia.
- Extraescolares: se desarrollan fuera del horario lectivo. No son obligatorias, pueden ser gratuitas o no, y ser evaluables o no. Dentro o fuera del centro. Normalmente no son llevadas a cabo por los profesores del centro. Pretenden la apertura del centro hacia su entorno.

Las actividades de iniciación son la introducción, pueden ser incluso motivadoras.

Es conveniente poner dos actividades de cada: de ampliación (para los alumnos más avanzados) y de refuerzo.

Es interesante realizar actividades extraescolares bien dentro del propio centro, bien fuera. Pero siempre debe estar muy bien prevista toda la actividad desde el principio hasta su conclusión.

5.8. Recursos didácticos

Personales: pueden ser propios del IES o ajenos al IES (por ejemplo, empresarios o antiguos alumnos).

Ambientales o institucionales: propios o ajenos al IES. Por ejemplo, el pabellón deportivo, el aula de informática, o el salón de actos.

Materiales: activos o pasivos: el activo es aquel que requiere intervención del docente, por ejemplo, la pizarra.; y los pasivos son aquellos que ya están hechos, por ejemplo, un libro, una ley...

5.9. Transversalidad

Se trata de promover el desarrollo integral del alumno. La FP no está indicada solo para el trabajador, sino también para formar a ciudadanos, con el fin de que el alumnado tenga inquietudes éticas y culturales.

No son temas que forman parte del bloque de contenidos del módulo, pero que, dada su importancia, deben ser incluidos de forma transversal en todo el proceso de enseñanza.

El tratamiento de estos valores no debe limitarse al aula, sino que, debe extenderse a todas las actividades del centro e implicar a todos los sectores de la comunidad educativa.

Los temas transversales son: educación moral y cívica para la tolerancia y en valores; educación en salud; ambiental; para la paz; para la igualdad y la coeducación; tratamiento de la cultura andaluza; la amistad y el amor; educación del consumidor; educación vial; educación en la solidaridad, por ejemplo, para el cuidado de mayores.

5.10. Diario de actividades para la unidad 7



CICLO FORMATIVO: Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

MÓDULO PROFESIONAL: Formación y Orientación Laboral (FOL)

UNIDAD Nº: 7

TÍTULO: La libertad sindical y el sindicato: representatividad, tipos y funciones

SECUENCIACIÓN (trimestre): 2

TEMPORALIZACIÓN (sesiones): 7 sesiones

BLOQUE TEMÁTICO: El contrato de trabajo

INTERDISCIPLINARIEDAD:

Con otras unidades del módulo profesional de FOL.	Con los módulos profesionales de la especialidad.	Relación entre el módulo profesional de FOL con los módulos profesionales del ciclo formativo en cuestión.
- Conflictos colectivos - Convenio colectivo - Contratos de trabajo	- Empresa e iniciativa emprendedora	- Sistemas mecánicos -Procesos de fabricación -Sistemas eléctricos y electrónicos (en relación a la prevención de riesgos laborales)

DIARIO DE ACTIVIDADES:

Sesión:	1	Duración:	1 hora	Fecha:	8 de enero
----------------	---	------------------	--------	---------------	------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPO RALIZA CIÓN	RECURSO S DIDÁCTIC OS	TRANSVERSAL IDAD	PLANES EDUCATI VOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Preguntas cortas de indagación para conocer	15´	Material humano a través de la	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todo		Esta actividad introductoria tiene como finalidad conocer los

	el nivel previo de conocimientos sobre la materia. Breve introducción de la unidad didáctica dando una idea global.		comunicación entre docente y alumnado	momento.		intereses del alumnado por la materia y promover la motivación en base a los mismos.
De desarrollo:	Visualización de un video sobre los antecedentes y evolución de la libertad sindical y el sindicato en España.	25'	Internet (Youtube)			Forma parte de la teoría del aprendizaje significativo, empezaremos de menor a mayor complejidad.
De conclusión:	Debate del video y resolución de dudas.	20'		Fomento de la responsabilidad ante cuestiones sociales.		
ACE:						

Sesión:	2	Duración:	1 hora	Fecha:	11 de enero
----------------	---	------------------	--------	---------------	-------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPO RALIZA CIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALI DAD	PLA NES EDU CATI VOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Esquema sobre los contenidos a explicar.	10´	Transparencia en el proyector			El aprendizaje será progresivo e irá desde el esquema básico hasta la explicación exhaustiva de los contenidos.
De desarrollo:	Explicación del concepto de libertad sindical, de su significación e importancia en un Estado de derecho	30´	Libro de texto y transparencias con esquemas en el proyector	Se ponen de manifiesto los derechos en un estado democrático y derechos fundamentales de la CE		
De conclusión:	Resolución de cuestiones sobre el tema	20´	Kahoot		Escuela T.I.C 2.0	Se introducen las Tics en el aprendizaje para hacerlo más dinámico y motivarles a través de la competitividad del juego.

ACE:						
------	--	--	--	--	--	--

Sesión:	3	Duración:	1 hora	Fecha:	12 de enero
---------	---	-----------	--------	--------	-------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEM POR ALIZ ACI ÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERS ALIDAD	PLA NES EDU CATI VOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Breve recordatorio de la sesión anterior y preguntas al alumnado para evaluar el aprendizaje.	10'	Comunicación bidireccional entre docente y alumnado			
De desarrollo:	Explicación de las dos manifestaciones de la libertad sindical: colectiva e individual Búsqueda en internet en la Constitución Española el reconocimiento de este derecho	35'	Libro de texto Internet: Noticiasjurídicas.com		Escuela T.I.C 2.0	Intervención catalizadora para que los alumnos/as aprendan a construir su conocimiento familiarizándose con el manejo de textos y la búsqueda de información.
				El derecho		

De conclusión:	Actividad grupal en la que se expone un caso práctico donde deben distinguir qué actuaciones son ejemplo de libertad sindical individual y cuáles de colectiva	15'	Entrega de la fotocopia con el caso práctico elaborada por el docente	de libertad sindical incluye la prohibición de trato diferente entre los Sindicatos, que no responda a criterios objetivos y por ello el principio de igualdad está subsumido en tal derecho		
ACE						

Sesión:	4	Duración:	1 hora	Fecha:	15 de enero
----------------	----------	------------------	---------------	---------------	-------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Introducción del epígrafe del sindicato como manifestación de la libertad	5'				

	sindical					
De desarrollo:	Desarrollo del concepto de sindicato y sus aspectos principales	40'	Libro de texto	La constitución de un sindicato contribuye al desarrollo de la personalidad en el ámbito laboral, a su dignidad, integración social, y defensa corporativa de sus derechos, entre ellos la igualdad ante la ley.		
De conclusión:	Visión del sindicato actual como fruto de una conquista social. Resolución de dudas.	15'				
ACE:						

Sesión:	5	Duración:	1 hora	Fecha:	18 de enero
----------------	----------	------------------	---------------	---------------	--------------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Preguntas acerca del conocimiento previo de los alumnos y alumnas sobre el tema.	10'	Comunicación del docente			
De desarrollo:	Explicación de la representatividad de los sindicatos haciendo mención a los más importantes en España.	30'	Internet Aula de informática	El discurso se encauzará desde la perspectiva de los principios democráticos y de justicia social.	Escuela T.I.C 2.0	
De conclusión:	Lectura de noticias referentes a actividades sindicales en España y posterior debate en clase sobre la utilidad de las organizaciones	20'	Internet Páginas web oficiales de los sindicatos, tales como UGT, CCOO...	La importancia de un estado de derecho para alcanzar el respeto a los derechos de los	Se utilizarán noticias de actualidad para que el alumnado tenga conocimiento del contexto y situación actual de los	

	sindicales.			trabajadores	sindicatos.	
ACE:						

Sesión:	6	Duración:	1 hora	Fecha:	21 de enero
----------------	----------	------------------	---------------	---------------	--------------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Explicación de pautas para realizar la actividad y formación de grupos.	5'				
De desarrollo:	Actividad de negociación en la que deben resolver un problema surgido en el taller a través del sindicato. Elaboración del correspondiente cartel, con todas las pautas a seguir para la constitución del mismo y para la solución	40'	Aula de informática	Trabajo en equipo, fomentando la tolerancia y respeto hacia la opinión del resto de compañeros y compañeras. Respeto por las decisiones acordadas de forma		

	propuesta			democrática		
De conclusión:	Explicación del cartel	15´	Presentación del cartel a través del proyector			
ACE:	Breve charla de un representante sindical de la empresa más destacada de la localidad en el sector de la Mecatrónica	30´	Utilización del salón de actos del centro.		Convivencia para la educación en principios democráticos y derechos del trabajador con motivo del día de la Constitución.	

Sesión:	7	Duración:	1 hora	Fecha:	22 de enero
----------------	---	------------------	--------	---------------	-------------

TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De introducción:	Explicación de todos los puntos que componen la prueba	5´				

	escrita.					
De desarrollo:	Se entregará el examen para su realización por parte del grupo.	55´	Será por escrito en formato papel.			
De conclusión:						
ACE:						

Las actividades de refuerzo y de ampliación se deben contener siempre en la programación didáctica pero no siempre se van a llevar a cabo, dependiendo de las circunstancias del grupo de alumnos/as.

➤ De ampliación:

1. Trabajo de investigación sobre determinados aspectos de la unidad de la unidad didáctica que resulten de interés para el alumno o alumna de que se trate, al objeto de alcanzar un mayor dominio y profundización de la materia.
2. Elaboración de un trabajo monográfico de carácter crítico acerca de algún tema de actualidad relacionado con los contenidos básicos de la unidad didáctica a tratar. A tal efecto, se proporcionará al alumno o alumna algún artículo de prensa o lectura recomendada para la materia de que se trate.

➤ De refuerzo:

1. Elaboración de un mapa de conceptos básicos a modo de aclaración y esquema sobre los puntos más importantes de la unidad didáctica en cuestión.

2. Repaso de las actividades realizadas en clase que no se han realizado con el resto del grupo.

5.11. Evaluación de los aprendizajes del alumnado

El artículo 1.º de la LOE, establece que el sistema educativo español está inspirado en los principios constitucionales incluyendo como uno de ellos la evaluación del conjunto del sistema educativo, tanto en su programación y organización y en los procesos de enseñanza y aprendizaje como en sus resultados.

5.11.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

La evaluación se realiza tomando como referencia los criterios de evaluación, siendo la referencia objetiva para valorar la consecución de los resultados de aprendizaje.

El artículo 2 de la orden 29/9/2010, de evaluación de la FP inicial en Andalucía establece que la evaluación de los aprendizajes del alumnado que cursa ciclos formativos será continua y se realizará por módulos profesionales.

La aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para los distintos módulos profesionales del ciclo formativo. En la modalidad a distancia, la evaluación continua del alumnado requerirá la realización y entrega en el plazo establecido de las tareas obligatorias, la participación activa en las diferentes herramientas de comunicación del aula virtual, así como la realización de las pruebas de evaluación on-line de cada módulo profesional y la superación de la prueba presencial de evaluación.

Por tanto, se seguirá el criterio de evaluación continua e individualizada y se basará en la consecución de los objetivos propuestos. Es necesario para superar la asignatura que el alumno haya completado todas las actividades propuestas, obteniendo la nota trimestral de acuerdo con la calificación de las diferentes pruebas escritas y de los trabajos en grupo propuestos.

1.A) Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación:

Resultado de aprendizaje:

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

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- h) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial.
- j) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.

1.B) Como instrumentos de evaluación se utilizarán los siguientes:

- Pruebas escritas que permitan evaluar la adquisición de conocimientos teóricos del módulo, que consistirán generalmente en el desarrollo de cuestiones relacionadas con la unidad didáctica.
- Observación directa del alumno/a para valorar su actitud en clase, que deberá ser en todo caso de tolerancia y respeto.
- Control de la asistencia regular a clase.

- Rubricas específicas tales como participación y comunicación entre compañeros, para evaluar el trabajo realizado en grupo, que se realizará en la parte de conocimientos prácticos del módulo profesional.

1.C) Momentos:

Al inicio del curso se realizará una prueba con carácter meramente informativo para conocer el nivel de conocimientos previo, a partir del cual partiremos en el proceso de aprendizaje.

Se realizará una evaluación parcial por cada unidad didáctica.

Habrán tres evaluaciones trimestrales que se corresponderán con cada trimestre, siendo el resultado de la media aritmética de cada evaluación parcial, y una evaluación final que se obtendrá de la media de las tres evaluaciones de cada trimestre.

En la unidad didáctica 4, se realizará una prueba escrita en el primer trimestre, un trabajo grupal y se puntuará la asistencia y participación en clase.

1. D) Criterios de calificación:

Los criterios de calificación se encuentran expresados en porcentajes en cada unidad didáctica.

La valoración de la adquisición de los resultados de aprendizaje se efectuará cuantitativamente en una escala del 1 a 10, y la evaluación de cada trimestre se obtendrá calculando la media aritmética de las distintas actividades grupales y del examen, multiplicados por su correspondiente ponderación.

En la unidad didáctica 7, los criterios son:

Examen	60%
Trabajo grupal	30%
Participación y trabajo diario de clase	10%

Por último, es necesario hacer referencia al denominado redondeo, dado que el programa informático en el que se introducen las calificaciones y la legislación vigentes nos obligan a poner una nota con número entero. Atenderemos a la siguiente regla para su cálculo:

- En las evaluaciones parciales, en notas en las cuales los decimales superen o igualen 0,50 se redondeará hacia arriba y en caso contrario hacia abajo.
- En el caso de la evaluación final, en aquellas notas donde los decimales superen o igualen 0,50, se redondearán hacia arriba, si el alumno/a no ha tenido ningún parte disciplinario y ha asistido a clase con regularidad.

1.E) Sistema de recuperación:

- Durante el curso:

Aquellos alumnos/as que no hayan superado los contenidos mínimos de alguna o de varias unidades didácticas, tendrán que realizar una prueba escrita al finalizar éste, que será similar a la realizada durante el trimestre con el fin de obtener una calificación positiva. Deberá obtener un mínimo de 5 puntos para considerarla superada.

Si la calificación de la unidad resultara negativa debido a la falta de realización de las actividades propuestas durante el trimestre o a la falta de asistencia, se deberá realizar además un trabajo escrito de carácter crítico consistente en la lectura y comprensión de algún artículo de prensa relacionado con los contenidos no superados.

- En junio:

Habrán dos tipos de actividad de recuperación en junio teniendo en cuenta que para obtener una calificación positiva en la evaluación final, será imprescindible tener superadas todas las evaluaciones.

1. El alumno/a que no haya superado alguna de las evaluaciones parciales, deberá realizar una prueba escrita de carácter teórico y con un supuesto práctico, debiendo alcanzar un mínimo de 2,5 puntos en cada una de las partes. La no superación de alguna de las dos, supondrá no superar la prueba.

La asistencia a clase durante este periodo de recuperación es imprescindible para obtener una calificación positiva del módulo, puesto que así se establece por ley en el artículo 12 de la Orden 29/9/2010.

2. El alumno/a que, habiendo realizado la prueba anterior, tampoco la haya superado o que tenga más de una evaluación parcial suspensa, deberá realizar un examen escrito con todos los contenidos del módulo de FOL. Igualmente, será de carácter teórico y contendrá un supuesto práctico, debiendo superar ambas partes.

1.F) Promoción del alumnado:

En este apartado hay que atenerse a lo que establece el artículo 15 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación de la formación profesional en Andalucía. Así el alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.

Los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:

a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.

b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua en todos ellos.

5.11.2. Evaluación del proceso de enseñanza

Este apartado tiene como finalidad la evaluación del profesor o profesora, es decir, se evalúa “cómo impartimos el módulo”, con el objetivo de descubrir las deficiencias y posibles soluciones para mejorar el proceso de aprendizaje.

Se realizará siempre que se detecten anomalías en el proceso de aprendizaje y al final de cada trimestre

Mediante 3 métodos:

- Autoevaluación, para que el docente valore si ha conseguido los objetivos propuestos. Para ello analizará hasta donde ha llegado en las explicaciones de los contenidos y verificará su eficacia en el proceso.
- Heteroevaluación, mediante la formulación de un cuestionario anónimo a rellenar por el alumnado.
- Coevaluación, mediante la corrección de una actividad por parte de otro profesor no pudiendo existir una variación superior a 0,5.

5.12. Alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo

En este punto de la programación debemos tener en cuenta a aquellos alumnos con alguna particularidad que condiciona el proceso ordinario de enseñanza y de aprendizaje.

Estas particularidades pueden ser en relación con los siguientes aspectos:

- La edad del alumnado: Esta circunstancia será tomada en cuenta por el profesorado para facilitar el proceso de comunicación con todos y cada uno de los alumnos/as, por ejemplo, adaptando el lenguaje utilizado en clase.
- Nivel de conocimientos previo: en este punto se pone de manifiesto la importancia de la realización de una prueba inicial al inicio del curso para partir de la base del conocimiento de los alumnos y que resulte más apropiado el ritmo de cada clase. Dentro de este apartado, se incluyen aquellos alumnos/as que han tenido una incorporación tardía en el Ciclo, a los cuales se les proporcionará todo el material entregado hasta el momento y se hará un seguimiento hasta que quede constancia de su puesta al día con el resto de compañeros/as.
- Dificultad de aprendizaje: se tendrá en cuenta esta circunstancia para que el alumno/a adquiera el mismo nivel de conocimiento que el resto de la clase, a través de actividades de refuerzo, y especialmente fomentando su motivación para que se sienta capacitado de adquirir el título.
- Existencia de alumnos/as con altas capacidades: se realizarán actividades de mayor dificultad o complejidad para mantener el adecuado nivel de motivación

de este tipo de alumnos/as. Por ejemplo, sugiriendo que explique al resto de clase algún concepto previamente explicado en clase y así servir de apoyo al profesor/a en alguna actividad.

- Alumnos/as con alguna minusvalía: en el caso de presentar algún/a alumno/a de con esta circunstancia, se consultará previamente al departamento de orientación, para adoptar las medidas más convenientes a su discapacidad. Se podrán realizar actividades de refuerzo o adaptaciones físicas del entorno, pero, en ningún caso podrán adoptarse medidas que supongan modificaciones curriculares significativas.

Esta adaptación en ningún caso llevará consigo la eliminación de resultados de aprendizaje y objetivos generales del Ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del Título.

6. Bibliografía

- Alonso Olea, M. (1982). Los pactos de seguridad sindical. *Anales de la real academia de ciencias morales y políticas* (Nº 59), págs. 257-316.
- Antón Morón, A. (2007). *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (análisis de un desencuentro)*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Babiano, J. (1995). Los católicos en el origen de Comisiones Obreras. *Espacio, Tiempo y Forma, historia contemporánea, Serie V*, págs. 277-293.
- Baylos Grau, A.P. (2001). Representación y representatividad sindical en la globalización. *Cuaderno de relaciones laborales, Nº 19*, págs. 69-94.
- Baylos Grau, A.P. (2017): Sindicato y crisis. *Revista derecho de Social, Nº77*, págs. 43-60.
- Cachón Rodríguez, L. (1998). Los sindicatos españoles y la inmigración. *Migraciones* (Nº 4), págs. 71-110.
- Calero Delso, J.L. (2017). *La Primera Internacional y la Alianza en España*. Madrid, Fundación Anselmo Lorenzo.
- Carretero, J.L. Fuster G., Rodríguez, L., Alabort, E. y Ortiz, J.M. (2011) “La crisis económica en el estado español: análisis desde una perspectiva libertaria”. *Revista de pensamiento libertario* (V.1), págs.6-4.
- Carrizosa Prieto, E. (2009). *Derechos de libertad sindical y principio de igualdad*. Consejo andaluz de relaciones laborales.

- Cañas Moya, M.M. (2016). *Los procesos de la mano negra*. Archivo histórico provincial de Cádiz.
- Cruz Villalón, J. (2007). La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas. *Revista de relaciones laborales (Nº 2)*. Págs. 707-731.
- De Fez, C. García, B. (2014): *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Tulibrodefp.
- De La Mata Pizaña, F. (2010). *La libertad sindical como derecho humano (una referencia a los casos de España y México)*. Facultad de Derecho, Universidad Panamericana de Ciudad de México.
- Forner Muñoz, S. (1986), El movimiento obrero en la II República. *Anales de Historia Contemporánea (Nº 5)*. Págs. 165-175.
- Gago Vaquero, F. (2013). *El Proceso 1.001*. Tiempo y Sociedad, Revista de Historia y Humanidades (Nº 13). Págs. 46-98.
- García Becedas, G. (1979). *Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución española*. Revista de Política Social (Nº124). Pág. 39.
- García Olaverri C. y Huerta, E. (2011). *Los sindicatos españoles: voz e influencia en las empresas*. Fundación alternativas.
- Garner, J. (2008). La búsqueda de la unidad anarquista: la Federación Anarquista Ibérica antes de la II República. *Germinal: revista de estudios libertarios (Nº 6)*. Págs. 49-79.
- Garrido San Román, J. (2016). La Transición española en el ámbito sindical. *Nihil Obstat (Nº28)*.
- Giménez Martínez, M. A. (2015). El sindicalismo vertical en la España franquista: Principios doctrinales, estructura y desarrollo. *Revistas jurídicas (Volumen XXXI)*. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx>
- González Gómez, S. (1990). La UGT en los comienzos del S.XX. *Revista de Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea (Nº 10)*. Págs.71-90.
- Jiménez Dasairas, A. (2016). *Dialogo Social, Gobierno, Patronal y Sindicatos*. Campus Universitario Europeo, Málaga.
- Jordana, J. (1994). Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales. *Revista Internacional de Sociología (nº 8-9)*. Págs. 137-186.
- Laso Prieto, J.M. (Junio, 2006). Historia del movimiento obrero en España. *Revista crítica del presente: El Catoblepas (Nº52)*. Pág.6.

- Lora, G. (1989). *Nociones de sindicalismo*. La colmena (2ª edición).
- Martínez, E. (2017): *Formación y Orientación laboral*. Editorial: “Macmillan Profesional”.
- Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A. (2008). La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*.
- Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. y Vila Tierno, F. (2018). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid, Comares S.L.
- Odero, A. y Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos*. Ginebra, OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- OIT, Organización Internacional del Trabajo (2006). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (quinta edición). Recuperado de https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang-es/index.htm
- Ojeda Avilés, A. (2003) *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos.
- Ojeda Avilés, A. (2012) *Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos
- Palomeque López, M.C. (2009). *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social*. Fundación alternativas.
- Perfecto Cuadrado, M. A. (2006). “El corporativismo en España: desde los orígenes a la década de 1930”. *Pasado y memoria*. (Nº5). Págs. 185-218.
- Perfecto García, M. (2010). Corporativismo y catolicismo social en la dictadura de Primo de Rivera. *Estudia Histórica: Historia Contemporánea*. Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/0213-2087/article/view/5699>
- Redero San Román, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión. *Historia y Política*. Madrid, julio-diciembre. Págs. 129-158.
- Richards, A.J. (2008). *El sindicalismo en España*. Fundación alternativas.
- Roca Martínez, B. (2012). Representación y poder sindical, elementos para el debate. *Estudios, Revista de pensamiento libertario* (nº 2). Págs. 8-18.
- Romero Marín, J. (2005). *La construcción de una cultura de oficio durante la industrialización*. Barcelona, Universidad de Barcelona.
- Saborit, A. (2008): Apuntes históricos, Pablo Iglesias, PSOE y UGT. Fundación Pablo Iglesias. *Recuperado de:*

https://www.fpabloiglesias.es/0_Resources/apuntes_historicos_pablo_iglesias_psoe_y_ugt

Salas Franco, T. (2013) *Derecho Sindical*. Madrid: Tirant Lo Blanch.

Saludas Trigo, J.L. (2009). Relaciones Laborales, Organización de los Trabajadores. Recuperado de <http://www.mailxmail.com/curso-relaciones-laborales-organizacion-trabajadores/sindicalismo-evolucion-historica>

Sarasúa, C. (2005). *Trabajo y Trabajadores en la España del siglo XIX*, Universidad Autónoma de Barcelona.

Serrano Del Rosal, R. (2000). *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Córdoba: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Tiana Ferrer, A. (1997). Movimiento obrero y educación popular en la España contemporánea. *Historia Social* (nº27). Págs. 127-144.

Vargas Ávila, R. (2010): *El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales*. Universidad Militar Nueva Granada.

Vidal Martín, T. (2000). *La libertad sindical*. Universidad de Castilla la Mancha.

Webgrafia:

- Cádiz, (12 Marzo, 2018). La lucha obrera de las cigarreras gaditanas del XIX al XX. *Diario de Cádiz*. Recuperado de https://www.diariodecadiz.es/ocio/lucha-obrera-cigarreras-span-styletext-transformuppercasexviiiispan_0_1226277386.html.
- Montagut, E. (1 Diciembre, 2014). La lucha por el derecho de asociación obrera durante las Regencias de Isabel II. *Nueva Tribuna*. Recuperado de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/lucha-derecho-asociacion-obrera-regencias-isabel-ii/20141201131158109887.html>
- Montagut, E. (22 Julio 2015). Los sindicatos católicos españoles. *Nueva Tribuna*. Recuperado de <https://www.nuevatribuna.es/articulo/cultura---ocio/sindicatos-catolicos-espanoles/20150721185432118285.html>
- <https://www.ccoo.es>
- <http://www.ugt.es>

Legislación:

Constitución española de 1978

Código ético de UGT, Junio 2012, por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

Declaración Universal De Derechos Humanos de 1948

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

Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación

Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía

Orden ECD/108/2013, de 23 de enero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial

Real Decreto 1576/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Mecatrónica Industrial y se fijan sus enseñanzas mínimas

ANEXO 1

PRUEBA ESCRITA DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 7: LA LIBERTAD SINDICAL Y EL SINDICATO

Nota: El examen consta de 6 preguntas cortas referentes a los contenidos explicados en el tema 7 y que no han sido objeto de evaluación en el trabajo en grupo. Para superar la prueba es necesario obtener un mínimo de 5 puntos.

Criterios de corrección: se valorará la cantidad de información y datos aportados, siempre y cuando sea correcta. Los errores no restan puntuación. En aquellas cuestiones en las que se pida brevedad, se valorará la capacidad de síntesis del alumno o alumna, y su conocimiento sobre el tema.

NOMBRE Y APELLIDOS:.....

1. Principales causas del nacimiento del sindicalismo en España (2 PUNTOS)
2. Concepto de libertad sindical y donde está regulada en el ordenamiento jurídico español (2 PUNTOS)
3. ¿Cuáles son las dos vertientes del derecho de libertad sindical? Explica brevemente en qué consisten (2 PUNTOS)
4. ¿Qué es un sindicato? (1 PUNTO)
5. ¿Cuál es el principal requisito para su constitución? (1 PUNTO)
6. Explica brevemente la representatividad de los sindicatos y menciona los más importantes en España (2 PUNTOS)

ANEXO 2

Rúbrica de evaluación para el trabajo en grupo de la unidad didáctica 7

Trabajo grupal	Apto 5	Bien 6	Notable 7-8	Excelente 9-10
Controla la eficacia del grupo	Rara vez controla la eficacia en el funcionamiento del grupo y trabaja para mejorarlo	Alguna vez se preocupa por la eficacia del grupo y propone ideas para mejorar	Con frecuencia controla la eficacia del grupo, trabajando por su mejora	Siempre se preocupa por el buen funcionamiento del grupo, proponiendo mejoras continuas y trabajando en ellas
Calidad del trabajo	Su trabajo es de baja calidad y con frecuencia requiere la comprobación por parte de sus compañeros/as de grupo	Proporciona un trabajo de calidad aceptable, pero en alguna ocasión necesita ser revisado	Su trabajo es de calidad	Su trabajo es de la más alta calidad
Relación con los demás compañeros/as	Frecuentemente no es un buen compañero que coopera, apoya y escucha a los demás	A veces escucha y coopera pero otras veces no	Normalmente coopera y sabe escuchar. No es un miembro problemático	Mantiene siempre la unión de los miembros del grupo, sabe escuchar y mostrar apoyo al esfuerzo ajeno
Aportaciones	Rehúsa participar. Rara vez contribuye con ideas útiles	Alguna vez ha aportado alguna idea al grupo	Aporta ideas con frecuencia y participa en el grupo	Siempre aporta ideas útiles, correspondiéndose con la figura del líder de grupo