



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

ESTUDIO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO Y ACERCAMIENTO AL DINERO, SU USO E INFLUENCIA EN NUESTRA VIDA.

Alumno/a: Bernabeu Vasallo, Dayleen

Tutor/a: Prof. Dña. Manuela Vega Zamora
**Dpto: Departamento de Organización de
Empresas, Marketing y Sociología**

Octubre, 2019

Índice.

Resumen y palabras clave.	3
1. Introducción.	4
2. El salario mínimo interprofesional.	6
2.1. El salario mínimo en el mundo, primeros pasos.	8
2.2. El salario mínimo en España: inicios y evolución hasta nuestros días.	11
2.2.1. Establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional.	11
2.2.2. Características del mínimo salarial en la actualidad y su función en el ámbito laboral y social.	15
2.3. Sobre la repercusión del salario mínimo en el empleo.	22
2.4. Comparativa con otros países del mundo.	28
2.5. ¿El SMI: amigo o enemigo? Impacto del último incremento del SMI en España en el ámbito laboral y social.	36
2.6. Utilidad práctica del tema elegido y del enfoque didáctico del mismo en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la adquisición de las competencias básicas y transversales por parte del alumnado.	38
3. Proyección didáctica.	41
3.1. Identificación de nivel.	41
3.2. Contextualización.	41
3.2.1 Descripción del entorno: geográfica, socioeconómica y cultural.	42
3.2.2. Descripción del centro escolar.	44
3.2.3. Descripción del alumnado.	46
3.2.4. Justificación de la programación.	47
3.2.5. Atención a la diversidad.	48
3.2.6. Relación con otros proyectos del centro.	52
3.3. Objetivos.	52
3.3.1. Objetivos de etapa.	53
3.3.2. Objetivos de materia.	53
3.3.3. Objetivos específicos de la unidad didáctica.	54
3.4. Contenidos.	54
3.4.1. Contenidos conceptuales.	54
3.4.2. Contenidos transversales.	55
3.4.3. Contenidos interdisciplinares.	55
3.5. Competencias.	56
3.6. Metodología y recursos didácticos.	57

3.7. Actividades.	59
3.8. Temporalización.	70
3.9. Evaluación.	73
3.9.1. Criterios de evaluación.	73
3.9.2. Estándares de aprendizaje evaluables.	74
3.9.3. Tipos de evaluación, procedimientos e instrumentos.	74
3.9.4. Sistema de recuperación.	76
3.10. Tabla resumen objetivos-contenidos-metodologías-recursos-actividades-competencias.	78
4. Referencias bibliográficas.	82
5. Anexos.	86
5.1. Anexo 1. Rúbrica para evaluar el trabajo cooperativo.	86
5.2. Anexo 2. Dinámica de trabajo cooperativo.	88

Resumen y palabras clave.

Resumen.

El presente trabajo está conformado por dos partes: la primera constituye una investigación teórica y la segunda una proyección didáctica de un tema de estudio para impartir en la materia Economía correspondiente al primer curso de Bachillerato de Humanidad y Ciencias Sociales.

La investigación versa sobre el Salario Mínimo Interprofesional, haciendo un repaso desde su origen, siguiendo sus primeros pasos en el mundo; su instauración y evolución en España; una caracterización del mismo como instrumento de política económica y social, sus funciones y repercusión en el ámbito laboral; una comparativa con otros países del mundo y la situación actual en nuestro país tras el último incremento aprobado.

La programación se desarrolla a través de una unidad didáctica de doce sesiones que abordan aspectos sobre el dinero, los bancos, el poder adquisitivo, el sistema financiero, la economía familiar, los usos del dinero y su influencia en la sociedad.

Palabras claves: economía, salario mínimo interprofesional, empleo, poder adquisitivo, tipos de dinero, bancos, inflación, deflación, sistema financiero, crisis económica, economía familiar, influencia del dinero.

Abstract.

The present work is conformed by two parts: the first one is related to a theoretical investigation and the second one is a programming of a subject of study to teach in the matter Economics corresponding to the first year of the Baccalaureate of Humanity and Social Sciences.

The research is about the Interprofessional Minimum Wage, reviewing from its origin, following its beginning in the world; its establishment and evolution in Spain; a characterization of it as an instrument of economic and social policy, its functions and repercussion in the labour market; a comparison with other countries of the world and the current situation in our country after the last approved increase.

The programming is developed through a unit of work which includes twelve sessions that aspects about money, banks, purchasing power, the financial system, the family economy, the uses of money and its influence on society.

Keywords: economy, interprofessional minimum wage, employment, purchasing power, types of money, banks, inflation, deflation, financial system, economic crisis, family economy, influence of money.

1. Introducción.

El Trabajo de Fin de Máster representa la culminación del Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas y en él convergen los conocimientos teóricos adquiridos durante las clases y los prácticos obtenidos a través del periodo de prácticas en un instituto. Se compone de una investigación y una programación con un contenido en común.

En concordancia con el tema abordado en la programación, se ha realizado una investigación sobre el salario mínimo interprofesional, al considerar que es un tema de actualidad desde que el año 2019 amaneciera con el mayor incremento de éste en los últimos treinta y cinco años desde su historia en España.

Muchos son los que se cuestionan su repercusión. Y de la mano de seguidores y detractores ha caminado el suelo salarial obligatorio este año y lo hará el siguiente, en informes económicos de diversa índole, tertulias televisivas, entrevistas y notas de prensa que se hacen eco de una cuestión tan importante en la vida diaria.

En opinión de Sempere y Pérez (2007) el mínimo salarial establecido por los poderes públicos ha motivado, durante mucho tiempo, debates políticos y económicos. Instrumento para la protección salarial en contra de la explotación y la pobreza o destructor de empleo y freno para la creación de puestos de trabajo, esta figura ha sido objeto de análisis desde diversas perspectivas. Si consultamos la literatura sobre el efecto del salario mínimo sobre el empleo, encontraremos predominancia de opiniones sobre los efectos negativos que supone. Lo primero, la pérdida de empleo a consecuencia de los problemas de los pequeños negocios que al no poder asumir los costes salariales se ven obligados a bajar la persiana, el desempleo en los jóvenes y los trabajadores de baja cualificación profesional a quienes el empresario no está dispuesto a pagar “tan altos salarios”, y sigue la lista. No obstante, en los años ´90 algunos investigadores publicaron resultados empíricos que desmontaban estas teorías, los cuales han creado una polémica alrededor del salario mínimo.

Todos seremos trabajadores por tanto debemos conocer nuestros derechos y el salario, como retribución por el trabajo entregado, es uno de los derechos laborales por excelencia. La cuantía de salario mínimo interprofesional constituye un punto de referencia para numerosos aspectos en España, por lo cual resulta importante saber qué es, cuánto y qué función realiza en nuestra sociedad.

En otro orden de cosas, consideramos que no existen amplios conocimientos entre la población en general sobre temas laborales que le atañen y esta es una forma de incentivar a los estudiantes a adquirir esta cultura laboral, por así decirlo. Nos puede

dar juego para despertar el interés en la asignatura y en consecuencia en la carrera, para aquellos que continúan estudios en la universidad.

Por su parte, el periodo de prácticas realizado en un instituto como parte del Máster, proporcionó extraordinarias experiencias que complementan los contenidos estudiados en clase y permiten conformar la presente propuesta de programación, que bajo el nombre “El dinero: origen, uso e influencia en nuestra vida”, comienza con una descripción del contexto en que se desarrolla, seguido de los objetivos que se persiguen, los contenidos a impartir y competencias a desarrollar, la metodología que se seguirá y las actividades propuestas para afianzar esos conocimientos, y termina en la forma en que se llevará a cabo la evaluación.

Paralelamente, se insistirá en el desarrollo de las competencias propias de la asignatura y de habilidades que necesitarán en los estudios posteriores o en la vida laboral, la comunicación oral y escrita, las relaciones personales, etc.

En varias sesiones de la unidad didáctica se abordarán los contenidos conceptuales relacionados con el tema de la investigación, tales como el empleo, el poder adquisitivo, la economía familiar.

Las crisis económicas y la pérdida de poder en la negociación que ha experimentado el trabajador en los últimos años, producto entre otras cosas, de reformas laborales que benefician más al empleador que al empleado; obligan al establecimiento de figuras como el salario mínimo para garantizar una retribución digna, especialmente para aquellos colectivos más susceptibles a percibir menos ingresos y que día a día viven con la incertidumbre de cuál será su salario, si será suficiente en relación con el coste de la vida, si su empleo será estable y así sucesivamente.

“En el salario prevalece más el principio de la duda que el de la certeza”.

José Luis Monereo Pérez, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Granada.

2. El salario mínimo interprofesional.

El artículo 35 de la Constitución Española plantea que “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”. No sólo es imprescindible cobrar un salario por nuestro trabajo sino que éste debe ser suficiente para poder, al menos, vivir.

El salario toca todos los rincones de nuestra vida diaria y aún así no lo conocemos lo suficiente. Saber nuestros derechos es el primer paso para exigir lo que nos corresponde. La imagen de la figura 1 hace alusión irónicamente al papel del salario como costo productivo y la escasa preocupación de los empresarios del bienestar de sus trabajadores, que depende de un salario acorde a sus necesidades.



Figura 1. Negociando una subida del sueldo (Viñeta de J. R. Mora publicada en gurusblog el 23/11/2016).

Existe un cuento popular infantil donde un padre le preguntaba a sus hijas cuánto lo querían y una de ellas le contestaba: *te quiero más que a la sal*.

Y es que este multi usado condimento tiene una historia que trasciende varios siglos atrás, donde además de usarse para dar sabor a las comidas, se empleó como conservante dada la no existencia de neveras y como antiséptico natural para curar y desinfectar heridas. La palabra sal viene de Salus, Diosa de la salud en la antigua Roma y salario proviene del latín salarium que significa pago de sal.

Tiempos atrás en Egipto se remuneró a los trabajadores con sal, tradición que continuaron los romanos que tenían la sal en alta estima. Trabajadores y soldados recibían una parte de su paga en este mineral por lo que la palabra acabó asociándose a lo que hoy entendemos por *salario*. Los esclavos romanos eran remunerados con una pequeña cantidad de sal por sus servicios y luego la utilizaban para cambiar por otros productos. Se dice que la Via Salaria, antigua calzada romana de más de 240km que transcurría entre Roma y Castrum Truentinum (supuestamente la actual Porto d'Ascoli en la costa del mar Adriático), debió su nombre a la ruta utilizada por los sabinos para transportar sal hacia el río Tíber. Es considerado por diversos historiadores que este fue un punto fundamental en la historia de Roma (Corominas, 1987).

Salario, sueldo, paga, remuneración, soldada o estipendio, son los términos con que se define la cantidad de dinero que un trabajador recibe de manera periódica por parte de su empleador durante un tiempo dado, como pago por la realización de un trabajo que puede consistir en la elaboración de un producto o en la prestación de un servicio. (Pérez y Gardey, 2017).

En el prólogo del libro *El salario, concepto, estructura y cuantía*, de Magdalena Llompart; escrito por Remedios Roqueta Buj (2007), Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, se hace referencia a la trascendencia de la prestación salarial en función de que está compuesta por el objeto del contrato de trabajo, que posee naturaleza sinalagmática (palabra que proviene del griego *synallagma* que significa contrato, estipulación y está compuesta por *sin* que es juntos y *alagma* que es tomar o dar a cambio, intercambio) y a su vez coordina el intercambio entre la prestación de servicios en régimen de subordinación, por un lado, y de retribución, por el otro.

Desde el aspecto legal, tal como dicta el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el salario abarca la totalidad de las percepciones económicas que reciben los trabajadores, ya sea en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios por cuenta ajena, no incluyendo al trabajador autónomo que presta servicios por cuenta propia. No sólo abarca la remuneración por el trabajo como tal, sino también los periodos de descanso que computan como de trabajo: el descanso semanal, las fiestas laborales, los permisos retribuidos y las vacaciones anuales. Éste puede ser diario, semanal, quincenal o mensual, según se establezca. Cuando el pago es diario también se denomina jornal, en alusión a una jornada de trabajo.

Puede verse desde dos puntos de vista:

- para el empleador, constituye un costo de producción de importante incidencia sobre el precio final del producto vendido o servicio prestado;
- para el empleado, es el precio de su fuerza de trabajo y su sustento.

2.1. El salario mínimo en el mundo, primeros pasos.

Como parte de los debates que han existido desde hace varias décadas en relación al salario, nos encontramos con el planteamiento de si es necesario o no establecer un valor de referencia para la contratación, valor mínimo, que garantice determinados niveles de ingresos a los trabajadores. Éste se conoce como **salario mínimo**.

¿Cuándo se habla de salario mínimo en el mundo? En el año 1890, Nueva Zelanda experimentó una fuerte huelga marítima que conllevó a la instauración del salario mínimo (SM) luego reflejado en la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Este importante paso en la historia de la legislación laboral fue la conclusión de numerosas batallas sindicales por garantizar una protección legal y lograr un salario mínimo obligatorio que propiciara mejores empleos.

Posteriormente, la conferencia de Berna de 1919 redactó la Carta del Trabajo y creó espacios de diálogo entre empleadores y empleados a través de las reuniones de negociación para la fijación del salario legal. Otro motivo por el cual la anterior cita trasciende en la historia es la contribución a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que resultó como parte del Tratado de Versalles al final de la Primera Guerra Mundial y en cuyo preámbulo se lee: *“considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”* (OIT, 2019).

Actualmente la OIT, que cuenta con 187 Estados miembros y que, en “sus palabras”, es una institución *“dedicada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente”*; es la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas desde 1946 ya que reúne a representantes de las tres caras del asunto: gobiernos, empleadores y trabajadores.

A lo largo de los años, la función del salario mínimo ha ido cambiando y a día de hoy se ha convertido en un instrumento de política económica y salarial con amplia cobertura y referencia en la negociación colectiva.

Destacan tres momentos en el tiempo donde la OIT se ha pronunciado respecto al tema:

- El convenio del año 1928 que versaba sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, en el que hace referencia a la necesidad del establecimiento por los gobiernos de salarios mínimos para aquellos sectores con muy bajos salarios y donde no existan cuantías eficazmente concertadas por la negociación colectiva u otros métodos.
- El convenio del año 1951 sobre igualdad de remuneración.

- El convenio del año 1970 sobre la fijación de salarios propiamente dicha, donde se obliga a los estados miembros a *“establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema”*.

La OIT hoy define el salario mínimo *“como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual”*.

La instauración de un sistema de salario mínimo, responde a los siguientes objetivos principales (Mercader, 1996 citado en Sempere y Pérez, 2007):

- ofrecer protección a trabajadores con bajas retribuciones,
- establecer salarios justos y suficientes, lo que permite tolerar salarios mínimos para ocupaciones o grupos de trabajadores diferentes,
- ser renta de subsistencia,
- ser instrumento de política macroeconómica en cuanto tiene incidencia en los niveles y estructuras de salarios en función de los objetivos nacionales de crecimiento y distribución de los ingresos.

Un reto internacional indispensable es el cumplimiento de su aplicación por los gobiernos y la fiscalización de ello por parte de los agentes sociales, a través de instrumentos creados a tal efecto.

La negociación colectiva por su parte, *“constituye la reglamentación del proceso, la regulación de la propia negociación colectiva, y en muchos países es fuente del derecho laboral, convenio colectivo como norma”*. (Ruesga y otros, 2014, p. 157). Comprende todo lo relacionado con las condiciones laborales: la retribución salarial, jornada laboral y vacaciones, contratación y toda serie de cláusulas, programas de formación, igualdad de género, entre otras. Datos de la OCDE en 2013 arrojan que el efecto de la negociación colectiva en España abarca casi el 80,0% de los trabajadores asalariados.

A lo largo del siglo XX la mayoría de los países introdujeron salarios mínimos en sus legislaciones. El Estado norteamericano de Massachusetts fue el primero que aprobó el salario mínimo en 1912, acción que secundaron otros trece Estados pero que fue declarada inconstitucional por el Tribunal Supremo, sufriendo vaivenes hasta su aprobación nacional en 1938 por la Fair Labor Standards Act.

Gran Bretaña por su parte, a finales del siglo XIX y principios del XX realizó sobresalientes reformas en el ámbito legal para beneficio de los trabajadores como la Ley de la Marina Mercante, la Ley de Pensiones para la Vejez y la Ley de Seguros Nacionales.

En la avanzada también encontramos a México, quien a través del artículo 123 de la Constitución de 1917, aprobó el salario mínimo, puntualizando que éste debía cubrir *“las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos...”*. Otros países con tempranas andaduras en la aprobación del SMI fueron India (1948), Pakistán (1961), España (1963), Países Bajos (1969) y Francia (1970).

Las antiguas colonias francesas en África asumieron el modelo francés de salario mínimo general (*salairé minimum interprofessionnel garanti*, SMIG), que atribuye una cuantía inferior para la agricultura (*salairé minimum agricole garanti*, SMAG).

Por su parte, las antiguas colonias inglesas asumieron el sistema de los consejos de salarios sectoriales, propio de los británicos. El Reino Unido desintegró el sistema de consejos de salarios que venía usando en la década de 1980 y luego en el año 1999 estableció un mínimo legal nacional.

La República Checa, República Eslovaca, Polonia, Estonia, Eslovenia, Irlanda, Israel, Sudáfrica, China, Colombia y Argentina aprobaron o actualizaron mínimos durante la década de 1990.

Al comienzo del siglo XXI, países como Brasil, Chile y la Federación Rusa, activaron o instauraron políticas de mínimos salariales. Malasia estableció un salario mínimo nacional en 2013 y en la lucha contra el aumento de la desigualdad salarial, Alemania aprobó el salario mínimo en el año 2015. Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suiza aunque no tienen un suelo salarial establecido, sí poseen niveles legales determinados por convenios colectivos (OIT, 2019).

Paulatinamente, muchos países han ido actualizando e incrementando los salarios mínimos aprobados y ampliando su zona de acción legal dando protección a un mayor número de trabajadores. A día de hoy, según informes de la OIT, podemos decir que casi todos los países del mundo cuentan con un salario mínimo, por la vía gubernamental o a través de la negociación colectiva y de aplicación al menos en algunas partes del sector privado. En América, África y Oriente Medio existen algunas excepciones y donde menos se ha extendido es en Asia.

La andadura de España en el camino de un mínimo salarial comienza a mediados del siglo XX como veremos a continuación con mayor detenimiento. Hoy es uno de los países europeos con mayor nivel de centralización de la negociación colectiva, en referencia a que la negociación predominante tiene lugar a un nivel intermedio entre el nivel central y el sectorial (Ruesga, 2014).

2.2. El salario mínimo en España: inicios y evolución hasta nuestros días.

El Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Éste, en su artículo 26 Sección 4ª Salarios y garantías salariales, establece que: *“se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*. También establece que nunca el salario en especie podrá ser mayor del 30% de las percepciones salariales del trabajador ni menor que el salario mínimo interprofesional.

Pero ¿qué es el SMI, para qué sirve y cuándo España lo introdujo?

2.2.1. Establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional.

El Fuero del Trabajo, promulgado en 1938 en medio de la Guerra Civil, establecía tablas de salarios mínimos *“que resulten suficientes para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna de su calidad humana”*. La primera regulación firmada por Francisco Franco en el poder, el Decreto de 31 de marzo de 1944 con José Antonio Girón de Velasco como Ministro de Trabajo, sepultaba cualquier intento por fijar un salario superior al mínimo establecido mediante un entramado sistema burocrático difícil de salvar.

Sólo hasta el Decreto de 8 de junio de 1956 se aceptó que *“las empresas podrán establecer libremente, sin necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo, condiciones superiores a las generales y mínimas fijadas en las Reglamentaciones Laborales”*. Ese mismo año se establecieron mínimos salariales por zonas geográficas. Más tarde, el Decreto del 17 de enero del 1963 con el Ministro de Trabajo Jesús Romeo Gorría, introdujo el Salario Mínimo Interprofesional Garantizado en el país, vigente hasta 1966 y de 1800 pesetas mensuales. El mismo sufrió actualizaciones anuales a partir de ese último año, incrementándose en un 40% y alcanzando las 2520 pesetas mensuales.

Con anterioridad a 1964 podían variar los valores de salarios mínimos por provincias, edades y sectores productivos, pero a partir de este año no distingue entre sectores o geografía y es el mismo importe salvo para las empleadas del hogar y los trabajadores eventuales. Este primer mínimo salarial aprobado buscaba *“iniciar una nueva vía”* a través de la normalización de una *“tarifa de cotización”* que eliminara las dificultades en el cómputo o no de devengos, la contabilidad de costos de la empresa y la actividad inspectora del Estado. Se establecía por edades y cuantía en función de la formación profesional, cubriendo la jornada ordinaria (Decreto 21, 1963).

En los años 76 al 78 donde se sucedieron altos incrementos de los precios, se realizaron dos revisiones cada año mediante acuerdo del consejo de Ministros, teniendo en cuenta la situación de ese momento, condicionada por el nivel de empleo, la inflación y la productividad.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) en 1980 compiló las reformas y medidas que se habían dictado en los últimos años positivamente en el ámbito laboral y lo contemplado en la legislación de la Constitución Española (CE) de 1978. En la modificación del ET de 1984 se hablaba de un régimen de flexibilidad contractual que promoviera la creación de empleo (Ley 32/1984) lo que provocó un aumento de los contratos temporales situando a España cerca de la cima de los niveles comunitarios.

La reforma de 1994 buscó frenar lo anterior eliminando las subvenciones a los contratos temporales y beneficiando a la prestación durante su duración y culminación en el despido. Más tarde, en 1997, se redactó el Pacto para la Estabilidad en el Empleo para fomentar la contratación indefinida. Una cuarta reforma en 2001-2002 regulaba el contrato a tiempo parcial e hizo complicado el acceso al desempleo. En el 2006 otra reforma tocó varios elementos como la formación profesional, la contratación indefinida y el salario mínimo. En el 2008 la reforma en plena crisis propuso cambios en la movilidad, negociación colectiva y el despido en la empresa.

La mayor reforma desde la promulgación del ET se produce en 2012, dotando a la empresa de mayor capacidad para el despido, abaratando éste y posibilitando la disminución de los costes laborales con la justificación de incentivar la creación de empleo. Concedió prioridad a los convenios de empresa frente a los sectoriales, eliminó el mínimo de despidos en caso de plantearse disminución de plantilla y otorgó mayor movilidad funcional y geográfica (Ruesga, 2014).

En relación a los cambios que se produjeron a lo largo de los años respecto al salario mínimo, comenzaremos por la edad. Antes de 1980, existían dos salarios mínimos que se aplicaban a los menores y a los mayores de 18 años. Desde 1980 hasta 1990 los SM se dividían en tres grupos: trabajadores de 16, de 17 y de 18 años en adelante. En 1994, los trabajadores menores de 25 años podían tener contratos de aprendizaje de 6 meses a 3 años de duración, con lo cual su salario podría encontrarse por debajo del mínimo establecido, siendo del 70% en el primer año, del 80% en el segundo y de 90% en el tercero.

A finales de 1980, una vez que se normaliza el mismo salario mínimo para todas las actividades dígase industria, agricultura o servicios, éste adquiere el carácter de *interprofesional*, lo que significa que cobrará la misma cuantía sea cual sea la empresa donde trabajase o cualquiera la categoría que ocupe en la misma.

Entre el año 1994 y el 1997 se adicionaron contratos de formación o aprendizaje para menores de 25 años de 6 meses hasta 3 años de duración, con pagos escalonados por valores inferiores al SMI. El último cambio respecto a grupos etarios se produjo en el año 1998, momento en el que el SMI pasa a ser el mismo para todos los grupos de edad (Sempere y Pérez, 2007).

Aumentar el salario mínimo es una estrategia que persigue aumentar el porcentaje que éste significa con respecto al salario medio, el cual se conoce como Índice de Kaitz (González, 2000). Se suponen estas dos variables como independientes y que el valor en que aumente el SMI será proporcional al porcentaje que este representa del salario medio. Investigaciones realizadas por diversos autores, González y Pérez (2000) arrojan elementos que muestran una tendencia decreciente del índice de Kaitz desde el año 1963 al 1998 lo cual evidencia un deterioro del SMI en ese periodo.

En la tabla 1 podemos ver los valores de SMI diario, mensual y anual por cada año en que se aprobó en España hasta la fecha y la correspondiente normativa que lo puso en práctica.

Tabla 1. Evolución del SMI en España desde 1980 a 2019.

Fecha de inicio de efectos	Normativa		SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL			Incremento sobre salario anterior (En %)	SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días / año (En euros) Por jornada legal	SMI para empleados de hogar que trabajen por horas (En euros) Por hora efectivamente trabajada
			(En euros)					
			Día	Mes	Año			
1-VI-1980	R.D.1257/1980	(2)	4,56	136,85	-	10,2	6,21	-
1-IV-1981	R.D.1326/1981	(2)	5,13	153,98	-	12,5	6,98	-
1-I-1982	R.D.124/1982	(2)	5,70	170,93	-	11,0	7,75	-
1-I-1983	R.D.100/1983	(2)	6,44	193,29	-	13,1	8,76	-
1-I-1984	R.D.3238/1983	(2)	6,96	208,79	-	8,0	9,42	-
1-I-1985	R.D.2299/1984	(2)	7,45	223,40	-	7,0	10,13	-
1-I-1986	R.D.2474/1985	(2)	8,04	241,25	-	8,0	10,94	1,74
1-I-1987	R.D.2642/1986	(2)	8,44	253,33	-	5,0	11,49	1,83
1-I-1988	R.D.1681/1987	(2)	8,82	264,69	-	4,5	11,95	1,91
1-I-1989	R.D.23/1989	(2)	9,35	280,55	-	6,0	12,73	2,02
1-I-1990	R.D.170/1990	(3)	10,02	300,57	4.207,93	7,1	14,24	2,33
1-I-1991	R.D.8/1991	(3)	10,67	320,04	4.477,54	6,5	15,16	2,48
1-I-1992	R.D.3/1992	(3)	11,27	338,25	4.735,49	5,7	16,03	2,62
1-I-1993	R.D.44/1993	(3)	11,73	351,77	4.924,81	4,0	16,67	2,73

Fecha de inicio de efectos	Normativa		SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL			Incremento sobre salario anterior	SMI para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días / año	SMI para empleados de hogar que trabajen por horas			
			(En euros)						(En %)	(En euros)	(En euros)
			Día	Mes	Año					Por jornada legal	Por hora efectivamente trabajada
1-I-1994	R.D.2318/1993	(3)	12,13	364,03	5.096,46	3,5	17,25	2,82			
1-I-1995	R.D.2548/1994	(3)	12,56	376,83	5.275,68	3,5	17,86	2,93			
1-I-1996	R.D.2199/1995	(3)	13,01	390,18	5.462,48	3,5	18,49	3,03			
1-I-1997	R.D.2656/1996	(3)	13,35	400,45	5.606,36	2,6	18,97	3,11			
1-I-1998	R.D.2015/1997	(4)	13,63	408,93	5.725,00	2,1	19,38	3,17			
1-I-1999	R.D.2817/1998		13,88	416,32	5.828,50	1,8	19,73	3,23			
1-I-2000	R.D.2065/1999		14,16	424,80	5.947,13	2,0	20,13	3,30			
1-I-2001	R.D.3476/2000		14,45	433,45	6.068,30	2,0	20,54	3,37			
1-I-2002	R.D.1466/2001		14,74	442,20	6.190,80	2,0	20,95	3,44			
1-I-2003	R.D.1426/2002		15,04	451,20	6.316,80	2,0	21,37	3,51			
1-I-2004	R.D.1793/2003		15,35	460,50	6.447,00	2,0	21,80	3,59			
1-VII-2004	R.D.Ley 3/2004		16,36	490,80	6.871,20	6,6	23,24	3,83			
1-I-2005	R.D.2388/2004		17,10	513,00	7.182,00	4,5	24,29	4,01			
1-I-2006	R.D.1613/2005		18,03	540,90	7.572,60	5,4	25,61	4,23			
1-I-2007	R.D.1632/2006		19,02	570,60	7.988,40	5,5	27,02	4,47			
1-I-2008	R.D.1763/2007		20,00	600,00	8.400,00	5,2	28,42	4,7			
1-I-2009	R.D.2128/2008		20,80	624,00	8.736,00	4,0	29,56	4,89			
1-I-2010	R.D.2030/2009		21,11	633,30	8.866,20	1,5	30,00	4,96			
1-I-2011	R.D.1795/2010		21,38	641,40	8.979,60	1,3	30,39	5,02			
1-I-2012	R.D.1888/2011		21,38	641,40	8.979,60	0,0	30,39	5,02			
1-I-2013	R.D. 1717/2012		21,51	645,30	9.034,20	0,6	30,57	5,05			
1-I-2014	R.D. 1046/2013		21,51	645,30	9.034,20	0,0	30,57	5,05			
1-I-2015	R.D. 1106/2014		21,62	648,60	9.080,40	0,5	30,72	5,08			
1-I-2016	R.D. 1171/2015		21,84	655,20	9.172,80	1,0	31,03	5,13			
1-I-2017	R.D. 742/2016		23,59	707,70	9.907,80	8,0	33,51	5,54			
1-I-2018	R.D.1077/2017		24,53	735,90	10.302,60	4,0	34,85	5,76			
1-I-2019	R.D.1462/2018		30,00	900,00	12.600,00	22,3	42,62	7,04			

Adaptación del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 2019.

Como puede apreciarse en la tabla 1, en el año 1980 al 1983 se suceden incrementos de más del 10% con respecto al periodo del año anterior, valores necesarios después de muchos años que los salarios estuviesen de algún modo “congelados” y no se correspondieran con la realidad económica existente.

Al final de la crisis de principios de los años 1990, la economía en España registró más de una década de crecimiento macroeconómico expansivo que la colocó por encima de la media europea. Se registran entonces incrementos de 6,4% promedio hasta el año 1992, donde aunque sigue creciendo lo hace más discretamente hasta el año 2004 en que se produce una recuperación. Los aumentos del SMI en los años sucesivos serán mayores que la inflación en esos años, respondiendo al interés del Estado de darle un impulso a esta figura, tal como se expresa en el Real Decreto-ley 3/2004 de 25 de junio, en el cual aparece el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del cual hablaremos más tarde.

En el 2009 comienzan a disminuir (de 4,0% a 1,0%) y hay un estancamiento de manera que existen años en los que no se mueve como el 2011, 2012, 2013 y 2014, en consecuencia con la recesión que vivía el país durante la llamada depresión económica española. El 2016 le da un nuevo aire al suelo salarial (8,0%) y el 2019 amanece con el mayor incremento de la historia en sus últimas décadas (22,3%).

2.2.2. Características del mínimo salarial en la actualidad y su función en el ámbito laboral y social.

El Gobierno es el encargado de establecer el SMI y así se dicta en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el cual *“el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional”*. Para esto tendrá en consideración:

- a) el índice de precios de consumo,
- b) la productividad media nacional alcanzada,
- c) el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y
- d) la coyuntura económica general.

Del mismo modo apunta que se revisará semestralmente si no se cumplieran las estimaciones sobre el índice de precios que se menciona en el anterior inciso a).

El Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, publicado en el Boletín Oficial del Estado, establece la cuantía de Salario Mínimo Interprofesional para 2019, en 30,00 euros por día o 900,00 euros por mes, acorde sea el caso, para cualquier actividad, sin incluir la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada fuese parcial

habría que prorratear. En cómputo anual, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 12.600,00 euros para aquellas personas con jornada de trabajo completa.

La cuantía de salario mínimo comprende únicamente la retribución en dinero. De existir pago en especie, no podrá disminuirse el SMI por el valor de éste. Al valor del SMI se adicionará, de acuerdo a lo suscrito por los convenios y contratos de trabajo, los complementos salariales que correspondan, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción. Otro aspecto importante es que el SMI no incide en la estructura o cuantía de los salarios profesionales cuando en su conjunto y cómputo anual lo superen, tal como se establece en el artículo 2 del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

El artículo 607 Embargo de sueldos y pensiones, de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), plantea en su apartado 1 que *“es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional”*. Existe una excepción, para aquellos casos en que el trabajador pague pensión alimenticia a sus hijos, salvo mandato expreso del juez.

Deducido este importe, lo siguiente es embargable atendiendo a los tramos:

- Cuando se cobra el equivalente a un SMI → no se puede embargar.
- Cuando se cobran dos veces el SMI → hasta el 30%.
- Cuando se cobran tres veces el SMI → hasta el 50%.
- Cuando se cobran cuatro veces el SMI → hasta el 60%.
- Cuando se cobran cinco veces el SMI → hasta el 75%.
- A partir del cobro de seis SMI → hasta el 90%.

Durante muchos años el valor del SMI constituyó la llave para acceder o no a numerosos beneficios sociales como las becas de estudio, prestaciones por hijo a cargo, dependencia, pensiones de jubilación, viudedad y orfandad, ayudas sociales como rentas mínimas para colectivos en riesgo de exclusión, bonificación en la educación, ayudas al alquiler de la vivienda habitual, reparación de edificios, obtención de viviendas de protección oficial, gratuidad en la justicia, parte del cálculo para las prestaciones por desempleo, subsidio agrario, etc. Posteriormente, esta función pasó a desempeñarse por el IPREM desde el año 2004. Se pretendía despejar al SMI de diversos elementos que no están relacionados directamente con los temas laborales y que pudieran contribuir a un incremento excesivo del gasto público. Esto permitió que a partir de ese año los incrementos del SMI fuesen mayores que los del IPC esperado, a fin de paliar la pérdida de poder adquisitivo que venía sucediéndose.

La función del SIM desde entonces quedó circunscrita, tal como se establece en el RD Ley 3/2004 en su el Artículo 1, *Desvinculación del salario mínimo interprofesional de otros efectos distintos de los laborales*, a:

- constituir una garantía salarial mínima para los trabajadores por cuenta ajena,
- ser referencia en la contratación y para fijar la retribución del trabajador contratado para la formación,
- ser límite de la responsabilidad del fondo de garantía salarial,
- emplearse para considerar adecuada o no una colocación para el desempleado,
- ser la cuantía máxima del anticipo del trabajador en un proceso legal,
- determinar el importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal,
- acotar los límites de referencia de las compensaciones mínimas que corresponden a los socios de trabajo y de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra,
- cuantificar la retribución de los trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial que se reincorporen a la empresa y la cuantía de la subvención de los costes salariales correspondientes a los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores con discapacidad que presten servicios en los centros especiales de empleo.

Tal como establece el RD Ley anteriormente mencionado, el SMI sigue vinculado a:

- ✓ las bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social.
- ✓ Los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples.
- ✓ Los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones que integran el sistema de protección por desempleo.

Por su parte el IPREM debe su fijación a la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, teniendo en cuenta la inflación prevista y objetivos a perseguir para el ejercicio que corresponda (RD Ley 3/2004, 2004).

Desde su instauración, el SMI fue concebido como un instrumento central de la política de contención de los incrementos salariales por parte del Gobierno, puesto que influía decisivamente en la negociación colectiva y modificaba las tarifas de cotización a la Seguridad Social (Serrano y Malo de Molina, 1979).

Al valor del SMI se recurre obligatoriamente como ejemplo en la negociación colectiva. Esta cuantía de suelo salarial se fija para la jornada legal en cada actividad, con lo cual si el trabajador posee una jornada inferior, debe percibir la parte correspondiente de

dicha jornada. Deben contemplarse como incrementos al SMI los complementos salariales por rendimiento individual, por primas de producción y resultados de la empresa que se fijan en los convenios colectivos. Los métodos fundamentales que sigue Europa para la determinación de mínimos salariales son el establecimiento por ley o la negociación colectiva. Cuando es el gobierno quien lo determina, normalmente se realizan previas consultas a las organizaciones sindicales y empresariales acerca de las cuantías y otros elementos. El segundo método, mediante la negociación colectiva, los salarios se pactan por un único salario en general o por sectores económicos, y cabe el caso que el gobierno los extienda a las partes no firmantes (Sempere y Pérez, 2007).

La negociación colectiva es un instrumento que facilita conseguir mejores salarios porque aunque su cobertura es alrededor de algo más de la mitad de la población, puede tener influencia favorable sobre el resto. No obstante, quedan trabajadores fuera de su cobertura por pertenecer a sectores donde no existe tal negociación colectiva. Al respecto, *“continúa siendo relativamente escasa o se ha contraído”*, enuncia la OIT en su Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo (2019).

Los salarios producto de la negociación colectiva constituyen el segundo escalón de salarios mínimos (Cebrián, Pitarch, Rodríguez y Toharia, 2008). Estos autores en su investigación encontraron a partir del análisis de los convenios colectivos de diversas comunidades autónomas, que existen importantes diferencias salariales entre categorías profesionales de baja cualificación con obligaciones laborales similares. Podemos decir que en cuanto a la permanencia o continuidad del sistema, sea cual sea, existe una estabilidad y actualización que permite la supervivencia del mismo.

En relación a que el gobierno debe consultar con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pues aunque se plantea de esta forma en el ET y supuestamente se exige en varios Decretos Ley, no está dictaminado que sea obligatorio asumir los planteamientos que de dichas consultas resulte. Son consultas obligatorias pero no vinculantes (Sempere y Pérez, 2007). Esto provoca que aunque en los últimos años se viniera *“consultando”* a todos, el crecimiento del SMI haya registrado valores tímidos versus el comportamiento del crecimiento del costo de la vida traducido en el IPC por ejemplo.

El SMI es la pauta para calcular los salarios base de convenio para las categorías de profesionales inferiores. La negociación colectiva por lo general pacta salarios base mayores al SMI, con lo cual éste constituye una garantía salarial mayoritariamente para los trabajadores a los que no cubren los convenios colectivos.

En relación a un tema de importancia señalada por la OIT, la Unión Europea y varios organismos e instituciones internacionales, cuando se habla de empleo y bienestar

social, de desigualdad social y dentro de ésta la brecha de género, el SMI constituye una forma de “acercar” esos valores, permitiendo a las mujeres con salarios más bajos alcanzar retribuciones superiores y aún así el escenario actual refleja esta desigualdad.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2017, publicada el 21 de junio del 2019 en el sitio web del Instituto Nacional de Estadística, nos permite revisar el porcentaje de trabajadores y la proporción de su salario en relación al SMI, total general y para cada sexo, tal como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional total general y por sexos, en el año 2017.

% Total de trabajadores	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
	100	100	100
0-1 SMI	18,84	7,83	13,06
1-2 SMI	40,37	33,76	36,90
2-3 SMI	21,54	28,49	25,19
3-4 SMI	10,51	14,22	12,46
4-5 SMI	4,56	7,71	6,22
5-6 SMI	1,92	3,37	2,68
6-7 SMI	1,16	2,08	1,64
7-8 SMI	0,61	1,24	0,94
Más de 8 SMI	0,49	1,29	0,91

Adaptación de la Encuesta anual de estructura salarial del INE, 2019.

Podemos ver en la tabla anterior como sólo el 13,06% del total de trabajadores contabilizados en este estudio, cobra salarios inferiores al SMI y el 50,04% se encuentra percibiendo más de dos veces el salario mínimo. Existe un porcentaje muy alto de asalariados cobrando de una a dos veces los 900,00 euros. En el caso de las trabajadoras, se aprecia que el 18,84% percibe menos del mínimo salarial, cifra que constituye más del doble de los hombres que se encuentran en esta situación.

¿Constituye entonces el SMI una protección para los trabajadores? Siendo el SMI un tope a lo bajo que impide legalmente pactar o aplicar directamente retribuciones salariales por debajo de esa cifra, constituye una garantía salarial para los trabajadores con bajos salarios. La crisis que ha arrastrado en los últimos tiempos España, unida a las reformas laborales de la última década, las cuales han reforzado el poder del empresario en la negociación, han ocasionado un nivel de desempleo alto que trae consigo la creación de empleo precario, donde los trabajadores se sienten obligados por las circunstancias a aceptar condiciones y salarios por debajo de lo que debiera ser justo.

En estos casos, el nuevo SMI puede ser, no obstante, un arma de doble filo al situarse por encima de los salarios pactados con anterioridad, haciendo que no sea viable en algunos casos mantener estos salarios, como puede sucederle a las pequeñas empresas y negocios familiares (Lacuesta, izquierdo y Puente, 2019).

Tener que pagar más a los trabajadores con mayor cualificación también hace que los empresarios se planteen conservar o reducir esos empleos de baja cualificación. Es difícil saber a ciencia cierta el grado real de la afectación, pues esta situación alimenta la economía sumergida española.

Si tomamos el último informe *Estadísticas de salarios mínimos de Eurostat de la encuesta de estructura salarial*, que refleja la situación del año 2014 y comparamos el número de trabajadores que cobran al menos el salario mínimo en España con una serie de países europeos, representados en el gráfico de la figura 2, podríamos considerar que tener un SMI en España sí constituye una garantía.

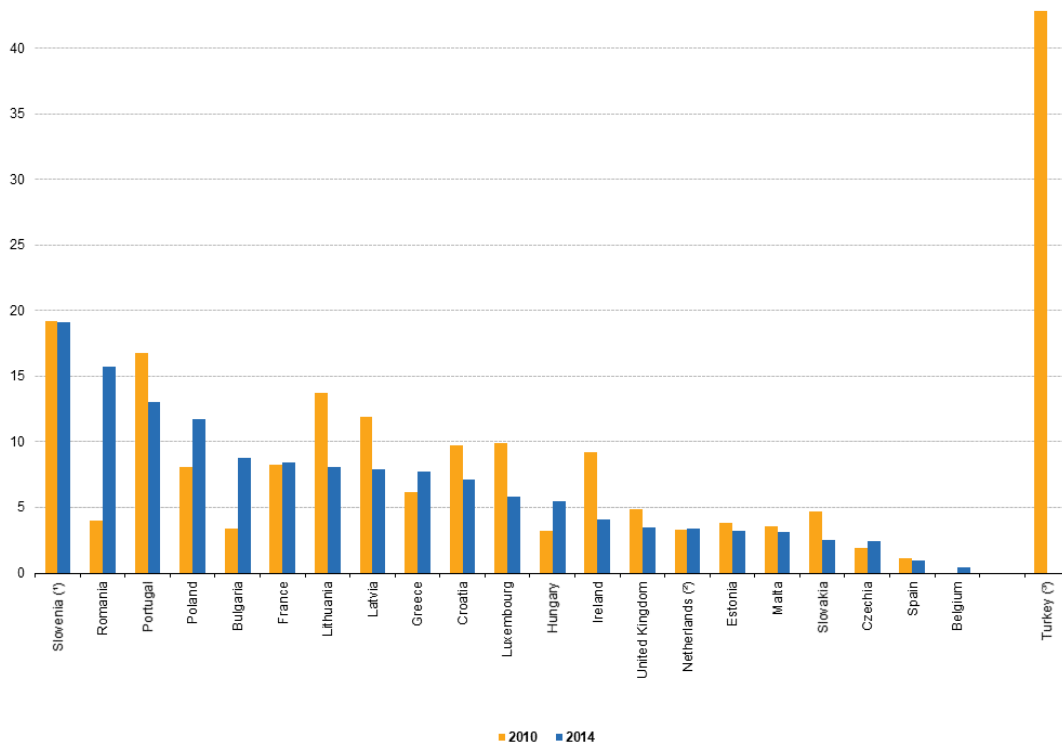


Figura 2. Comparativa de porcentaje de trabajadores que cobran menos del 105% del salario mínimo en países europeos en octubre del 2010 y del 2014. (Informe Estadísticas de salarios mínimos de Eurostat, Encuesta de estructura salarial, 2019).

¿El SMI puede utilizarse como baza política o arma arrojadiza? Siendo el Estado el encargado de esta cuestión es normal que el tema suscite debate y se utilice como baza electoral unas veces y otra como arma arrojadiza del partido opositor contra el que se encuentre gobernando. Bien es cierto que en las últimas décadas el SMI ha venido registrando aumentos modestos ampliamente criticados por ciertos partidos y

que el Gobierno sólo ha revisado el mismo tomando en cuenta el índice de precios de consumo previsto, sin actualizarlo acorde a la desviación que éste ha registrado en su valor real con respecto a su previsión, no siendo objetivo tal como preveía el Artículo 27 del ET, resultando en menores incrementos del SMI que los del índice de precios real. Los salarios que se relacionan directamente con el SMI han visto disminuido su poder adquisitivo.

El IPC, como habíamos visto, es uno de los parámetros de consulta para establecer los nuevos valores de SMI cada año. Luego, las tasas de crecimiento de SMI deberían de corresponderse con las del IPC, sin embargo no siempre sucede así. Como se aprecia en el gráfico 3, de manera general el SMI ha crecido irregularmente a lo largo de los últimos 10 años en comparación con el incremento que ha descrito el IPC. En el año 2009, por ejemplo, el SMI creció un 4,0% con respecto al 2008 cuando el IPC sólo lo hizo un 0,8%, respondiendo a la política gubernamental de incentivar el aumento del SMI. Posteriormente, sólo creció la mitad de lo que lo hizo el IPC. Desde el 2012 hasta el 2015, el SMI no muestra apenas crecimientos aunque al parecer sí lo hace el nivel general de precios en la economía española.

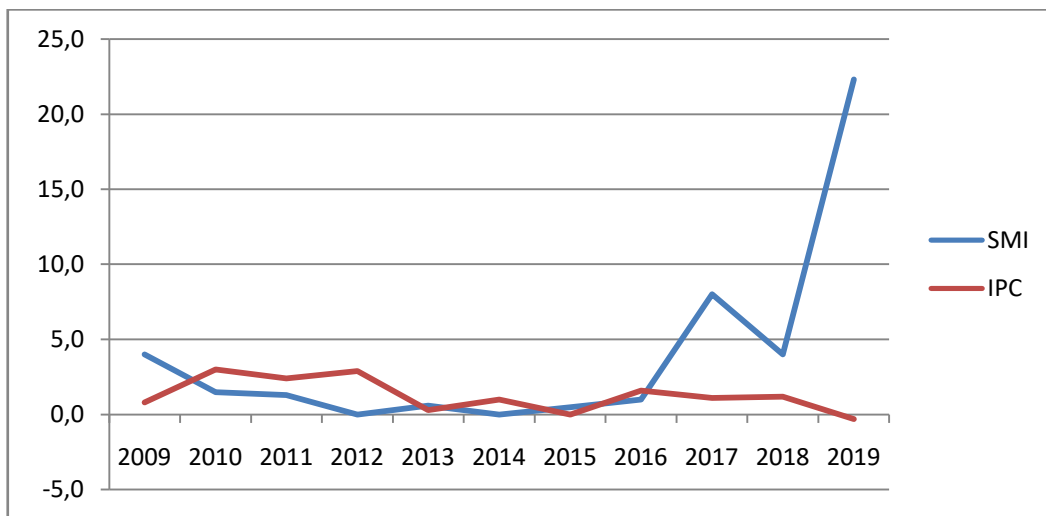


Figura 3. Evolución del SMI y del IPC durante los últimos diez años en España. (Elaboración propia a partir de los datos del INE)

Desde el 2017, la política alrededor de la figura del mínimo salarial ha sido favorable y el 2019 ha experimentado una variación sin precedentes pero que aún no es suficiente para que el salario mínimo represente el 60% del salario medio, valor que se propone en la Carta Social Europea.

En resumen, podemos decir que uno de los principales objetivos del salario mínimo es contribuir a disminuir la pobreza, aportando cierta seguridad a los trabajadores en aquellos sitios donde la negociación colectiva es nula o incipiente.

2.3. Sobre la repercusión del salario mínimo en el empleo.

El análisis de los mínimos salariales de un país puede realizarse desde varios puntos de vista, en función del ámbito que queramos tratar, sea económico, social, político (Sempere y Pérez, 2007).

En este sentido, se tienen en cuenta determinados aspectos como son:

- Propósito del establecimiento y existencia de un mínimo salarial en el país, a qué responde.
- Quién es el responsable, si mediante el gobierno, la negociación colectiva u otro.
- Cómo se calcula la cuantía a establecer y su modificación, sea a la subida o a la baja y cuándo se realizará.
- Sombrilla del mínimo salarial, quién lo percibirá.
- Instrumentos o mecanismos para la aplicación del salario mínimo y la inspección de su cumplimiento.

Un país, un salario mínimo. De esta forma queremos puntualizar que cada país presenta características y condiciones socio económicas diferentes a otro con lo cual la fijación, método y características del salario mínimo debe adecuarse al contexto.

Los salarios mínimos varían entre países, algunos tienen más de un salario mínimo y existen diferencias al medir la media o mediana salarial. Esto hace más compleja la comparación entre países e incluso entre regiones de un mismo país. Es complicado prever desde el punto de vista teórico los efectos del SMI sobre el mercado laboral español (Cebrián et al., 2010).

Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de junio del 2019 emitida por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), cuyos datos hacen referencia a los resultados de 2016, el 12,5% de todos los trabajadores por cuenta ajena y el 1,5% de los que se encuentren bajo el régimen de jornada completa perciben salarios inferiores al SMI. Esto se traduce en que casi 200.000 trabajadores a jornada completa y 1,7 millones de trabajadores a tiempo parcial, recibieron menos ingresos que el mínimo salarial durante el año 2016, última estadística con la que se cuenta.

Uno de los datos de esta encuesta constituye una pregunta explícita a las empresas sobre la cifra de trabajadores que poseen una remuneración igual al SMI durante el último mes del trimestre al que se haga alusión.

Esta encuesta presenta una limitación por decirlo de algún modo en relación a su cobertura sectorial y es que no contempla los sectores agrícolas, de la administración pública, defensa y seguridad social obligatoria. Cubre los trabajadores dados de alta en

el régimen general de la seguridad social y en el régimen especial de la minería del carbón, no incluye a los empleados del servicio doméstico.

Según Cebrián et al. (2008), si se estima que el porcentaje de trabajadores de la agricultura y el servicio doméstico es superior a la media, la Encuesta de Coyuntura Laboral arrojaría un valor inferior de porcentaje de trabajadores asociados al mínimo salarial que el que realmente existe.

Existe otra encuesta, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que incluye a los trabajadores agrícolas y de servicio doméstico cuyo datos vienen dados en este caso por el empleado, quien es el que responde a la pregunta en relación a la forma en que se establece su salario, donde la primera respuesta elegible sería “es el salario mínimo establecido” y a partir de la cantidad de trabajadores que seleccionan esta alternativa resulta el dato. Pero no se reporta el valor del SMI.

Varios factores inciden sobre el nivel y la distribución de los salarios. Las políticas relativas a educación, atención infantil o migración, tienen efecto directo en el mercado laboral de trabajadores de cualquier sexo y cualificación. Por su parte, las políticas comerciales o innovaciones tecnológicas pueden originar movimientos en la demanda relativa según el perfil de cualificación.

Las teorías descritas en relación a este tema, nos llevan por dos caminos, el caso de que el mercado de trabajo sea competitivo y de que no lo sea. En función de cada situación veremos un comportamiento u otro.

En su investigación *El salario Mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo*, los autores plantean lo siguiente.

En el marco de un mercado laboral perfectamente competitivo, caracterizado por la existencia de multitud de compradores y vendedores de trabajo, información y movilidad perfecta, flexibilidad en el ajuste de precios y salarios, ausencia de instituciones relevantes y trabajo homogéneo, las empresas pagan un salario de mercado igual a la productividad marginal del trabajo. En este contexto, el establecimiento por parte del Gobierno de un SM podría tener un efecto destructor del empleo sólo si el SM estuviera por encima del salario de equilibrio. En caso contrario el SM resultaría absolutamente irrelevante (Cebrián et al., 2008, p.47).

Ciertos modelos de salarios de eficiencia han encontrado una relación positiva entre el salario mínimo y el empleo, de manera que un salario mínimo ligeramente superior al de eficiencia puede incrementar el empleo. La idea es concebir el aumento del salario mínimo y una serie de ventajas adicionales como incentivos al trabajador para que aumente su productividad y deseen conservar sus puestos de trabajo. El incremento de salario supone incremento del coste de oportunidad de perderlo. A la larga, redundaría en un aumento de la eficiencia. En economías en crecimiento, el salario mínimo dentro del factor productividad no representa una variable significativa, la

diferenciación viene dado por la eficiencia, la cualificación de la mano de obra, la tecnología, el posicionamiento de la empresa, y otros factores de tipo coste indirecto. (González, 2000).

El salario mínimo incide generalmente sobre el conjunto de asalariados de todas las ramas laborales, pero, en ocasiones, resulta modificado por condiciones tales como la edad o la formación profesional del trabajador o la antigüedad en el trabajo. En muchos países, los salarios mínimos obligatorios están sujetos a cláusulas automáticas de revalorización en función de los cambios en el nivel general de precios, medido por el Índice de Precios de Consumo (IPC), o del crecimiento económico alcanzado. (Carreras, 2005).

En relación a la cuantía que se establece, el Índice de Precios (IPC) y la situación coyuntural son dos ítems controvertidos que se consideran en la fijación del SMI.

En los últimos años se manifiesta una tendencia recurrente a no tener en cuenta el IPC real, salvo escasas excepciones donde está directamente vinculado a los precios. Es necesario que el gobierno en la fijación anual del SMI considere no sólo el IPC previsto sino la desviación entre el incremento real y el previsto del año anterior, de lo contrario ocurrirá una pérdida del poder adquisitivo; y esto no está normado literalmente ni en el ET ni en disposiciones al respecto del SMI.

Con respecto a la situación coyuntural, dependiendo del interés con que se analice por parte del legislador, pueden aplicarse medidas a la alza o en busca de la contención. En época de inflación y desempleo, puede jugar un papel restrictivo en cuanto la crisis económica incide de manera negativa sobre el SM y en épocas “felices” es muy posible elevar sustancialmente el valor de éste contribuyendo a la mejora indiscutible del nivel de vida de los trabajadores que lo reciben (Sempere y Pérez. 2007).

Desde una perspectiva socio política digamos, el establecimiento de salarios mínimos o la mejora de lo que ya están presentes, es una de las medidas que han aplicado numerosos países buscando disminuir la desigualdad salarial y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores con salarios más bajos.

He aquí una paradoja de interesante análisis. Para que el salario mínimo realmente constituya una mejoría en la vida de los trabajadores, éste tiene que ser de una cuantía elevada y que incida de manera positiva en las condiciones de vida de los trabajadores y que éstos a su vez, se encuentren en el derecho real de exigir el salario mínimo como remuneración a su trabajo.

Una cuantía alta como suelo salarial en la práctica supone que los empleadores no querrán cumplirlo y que intentarán evadirlo, bien buscando otras vías de contratación o mediante la eliminación de puestos de trabajo, con lo cual, los trabajadores que quedaban cubiertos por aquel mínimo salarial ahora se encontrarán en la calle. Esta

destrucción de empleo es uno de los motivos fundamentales por los que existe tal controversia en relación al salario mínimo.

Visto de otro modo, si el salario mínimo es bajo, más trabajadores mantendrán su trabajo pero no cubren sus necesidades siguiendo en la pobreza. No obstante, los organismos internacionales en materia de trabajo e igualdad salarial insisten en la presencia e importancia de la figura del salario mínimo como uno de los derechos sociales más importantes y en su adaptación a las circunstancias en aras de mejorar la situación de los trabajadores.

En otro orden de cosas, un valor de salario mínimo alto dota de mayor poder a los sindicatos y agentes sociales en la negociación colectiva de los salarios con las empresas, ya que determina el valor del subsidio por desempleo y permite forzar un poco las negociaciones y lograr salarios por encima de ese mínimo, mejorando exponencialmente toda la escala salarial hacia arriba.

En suma, es de amplio consenso que el establecimiento de SM mayores que los salarios de equilibrio ocasiona desempleo. En buena parte el efecto negativo recae sobre los jóvenes mayormente porque la fijación de un SMI o su incremento conlleva a la reducción de los empleos cuantitativamente más bajos que están relacionados en su mayoría con la baja cualificación y poca experiencia y este es el punto débil, por llamarlo de alguna manera, de aquellos que comienzan su vida laboral. ¿Quiénes serán generalmente los que ocupen estos puestos? Pues jóvenes menores de 30 años, recién graduados en busca del primer empleo, parados de larga duración que sucumben a aceptar pésimas condiciones laborales, personal con baja cualificación laboral, muchas mujeres. En definitiva, personas vulnerables de nuestra sociedad.

Podríamos decir que es *el círculo vicioso del empleo precario* (ver figura 4), donde un aumento del desempleo conlleva a una alta oferta de fuerza de trabajo por lo cual más probabilidad de existir un buen número de personas con alta calificación que no estén ocupadas, lo cual a su vez incentiva a los empresarios a desistir de mano de obra con menos preparación o experiencia y aumentar la contratación de trabajadores mejor preparados. Pero estos trabajadores están desempleados y perciben una situación de inestabilidad laboral por lo que se sienten en la necesidad de aceptar contratos de trabajo con menor remuneración que antes, luego los trabajadores con baja cualificación no tienen cabida en esta historia, quedan desempleados aumentando a su vez la oferta de trabajo y vuelta a empezar. ¿Cómo saltar esa brecha de la preparación profesional? ¿Qué posibilidades tiene un trabajador en este caso de “invertir” en su formación con un empleo por lo general precario y temporal? Son cuestiones de muy difícil respuesta.

Esta constituye un tema pendiente en la agenda de España para el cumplimiento de las “recomendaciones” de la OCDE a nuestro país en los estudios publicados por esta

institución donde se repiten continuamente *la carencia de políticas de empleo y de cualificación de la mano de obra para combatir el paro y las desigualdades*.

En las soluciones que aporta dicho organismo: apostar por el desarrollo de la formación a lo largo de toda la vida, adaptar a los adultos con poca cualificación a las necesidades futuras, reducción de la tasa de fracaso escolar a través de programas individuales para los estudiantes en riesgo, incentivos a los profesores altamente cualificados para motivar su movilidad geográfica entre centros y regiones del país en aras de incrementar la igualdad de oportunidades (OCDE, 2019).

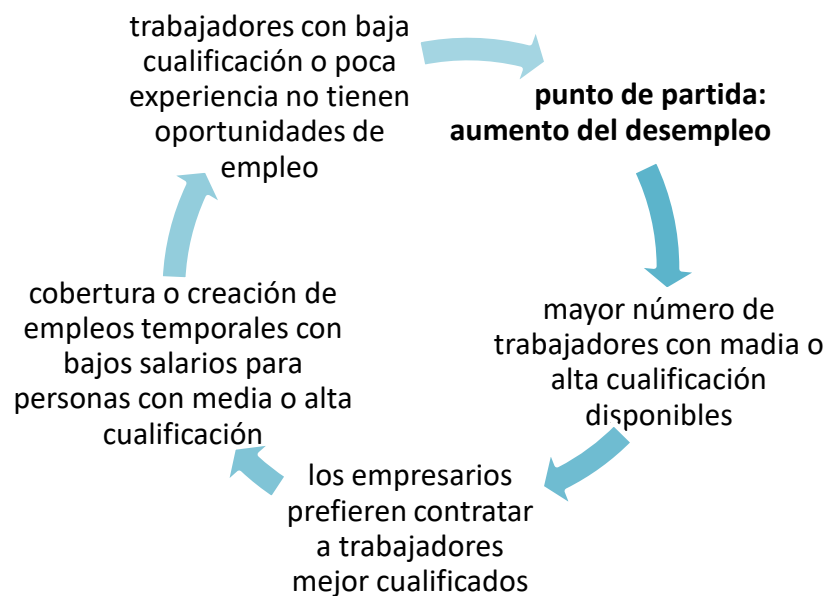


Figura 4. Círculo vicioso del empleo precario. (Elaboración propia)

Por otra parte, una disminución en la demanda de trabajo provocada por ejemplo por una crisis económica, que a su vez vaya aparejada con un aumento de trabajo poco cualificado, también es una situación donde incrementar el SMI quizá destruirá empleo. SMI mayores que valores de productividad con trabajadores con poca cualificación son un incentivo a los empresarios a prescindir de éstos y contratar trabajadores mejor cualificados.

¿Pero, qué pasa cuando hay muchos incentivos a contratar personal más cualificado? ¿Serán suficientes los trabajadores mediana y altamente cualificados disponibles en el mercado? ¿Se agotará rápidamente esta “fuente de trabajo” y volverán a demandarse en un momento dado los empleados con menor cualificación?

España en estadísticas de la OCDE del 2006 era el país del mundo desarrollado donde ha aumentado en mayor cuantía el número de graduados universitarios empleados con bajos salarios. También se produce con los que poseen formación media. Antonio González (2019), perteneciente a Economistas Frente a la Crisis, opina que está

relacionado con la creación de trabajos mal pagados y la desconexión de la productividad de los salarios que se reciben, siendo además una de las causas por las que un aumento considerable del SMI no se nota con facilidad ni produce destrucción de empleo en el corto plazo.

Los recovecos legislativos permiten crear empleo u ocuparlo sólo por el tiempo suficiente para no tener mayores compromisos con el empleado más que el mínimo. Es el río donde también navegan los *falsos autónomos*. Esta situación debe ser tenida en cuenta por el gobierno en el diseño de acciones para fomentar empleo y mejorar la situación a mediano y largo plazo. De lo contrario, las personas con poca o ninguna cualificación terminarán por alcanzar la edad de jubilación desempleadas y sin haber cotizado el mínimo requerido para poder acceder a una prestación de jubilación. Eso sin contar con la incapacidad de mantenerse por sí solas.

A la fecha, para los desempleados de larga duración y poca cualificación el gobierno diseña un plan de ayudas encaminadas a paliar su situación, siendo en su mayoría ayudas monetarias por un plazo de tiempo de seis meses a un año, lo cual las convierte en una tabla de salvación en el río que les permite ponerse a salvo por un tiempo, pero llega el momento en que este río desemboca en el mar y una tabla ya no es suficiente para evitar el naufragio.

Refiriéndose a los efectos del empleo, la OIT (2019) en su sitio web recalca que *“las teorías macroeconómicas destacan que el pago de salarios más altos no sólo eleva los costos laborales para los empleadores, sino que también aumentan la demanda de consumo entre los trabajadores con salarios bajos y sus familias”*. Estos efectos pueden dar lugar a aumentos de la demanda agregada y el empleo y *“en los casos de las empresas con baja productividad que reduzcan el empleo, éste se moverá a otras empresas y los salarios más altos pueden atraer a más personas al mercado laboral”*.

Los dos anteriores incrementos del SMI en España, aunque no tan elevados como el último, se asemejaron bastante al crecimiento del coste de la vida. Puede decirse que a pesar de estos jugosos incrementos, el número de trabajadores asalariados con edad menor a 25 años describió un crecimiento.

Son muchos los que opinan que un nivel de SMI adecuado que responda a las necesidades reales de los trabajadores y sus hogares, conduciría a un aumento de los ingresos de los trabajadores peor remunerados, mujeres y jóvenes en su mayoría, sin que repercuta negativamente sobre el empleo (OIT, 2019). Es el caso de las conclusiones de la Low Pay Commission del Reino Unido (2014), y la primera evaluación del nuevo salario mínimo nacional establecido en Alemania, Mindestlohn kommission (2016). En Alemania, caso reciente de introducción del salario mínimo, el porcentaje de desempleo ha disminuido paulatinamente desde más del 5% que se registraba en el año 2014 a menos del 4% en el 2017.

El Banco Mundial por su parte concluye que *“pese a que la gama de estimaciones de los estudios varía considerablemente, la tendencia puesta de manifiesto es que los efectos del salario mínimo en el empleo por lo general son leves o insignificantes (y en algunos casos, positivos)”* (Kuddo, Robalino y Weber, 2015).

Toca plantearse si merece la pena la destrucción de empleos con salarios devaluados de personas que participan marginalmente en el mercado de trabajo o están subempleadas, en contraposición de nuevos puestos de trabajo con más ingresos que da como resultado en la ecuación creación neta de empleo, que compensaría los puestos perdidos y aún mejoraría sustancialmente los nuevos y los existentes, ocasionando un aumento del bienestar general.

2.4. Comparativa con otros países del mundo.

La Unión Europea (como comunidad política de derecho de organización internacional que surge para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los 28 Estados Europeos que la integran) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (como organismo de cooperación internacional, con el propósito de coordinar política económica y social, conformada por más de 30 países); constituyen marcos de referencia para España, por lo que realizaremos algunas comparaciones en relación al tema abordado.

En relación al proceso mediante el cual se negocian los salarios mínimos que luego son fijados por ley, existe una amplia metodología. Muchos países lo hacen a través del consenso tripartita donde el gobierno consulta a los representantes sociales o hace su propuesta, ésta se debate y si no se llega a un acuerdo final se establece por ley unilateralmente. Algunos países, tienen comités expertos independientes que investigan y sondan el terreno y luego emiten sus recomendaciones sobre las tasas de incremento. Otro grupo de estados poseen un método mixto, donde el salario mínimo estatutario está ligado a otros salarios o el desarrollo económico.

Como hemos dicho anteriormente, la mayoría de los países tienen hoy establecido algún tipo de salario mínimo legal, ya sea por vía estatutaria o mediante la negociación colectiva. Vamos a comentar un poco acerca de algunos de ellos.

En el caso de España, Francia, Holanda, Portugal y Estados Unidos, los salarios mínimos por lo general son fijados por el gobierno luego de consultar los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativas. También existen salarios mínimos sectoriales impuestos por la negociación colectiva que no pueden ser menores al mínimo gubernamental establecido y que pueden extenderse a las partes no firmantes si el gobierno lo considera pertinente.

Por otra parte, en el Reino Unido viene rondando hace años una polémica sobre la necesidad o no de tener un salario mínimo establecido desde que en el año 1993 se abolieron los Consejos Salariales y los salarios se hallasen a merced de la negociación individual o colectiva y dependiendo de cada sector.

En la actualidad países como Islandia, Noruega y Suiza no poseen un salario mínimo nacional establecido. Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia; poseen convenios colectivos para sectores específicos. En Chipre, el mínimo salarial lo establece el gobierno sólo para casos puntuales (Eurostat, 2019).

En la siguiente tabla 3 podemos ver el año en que se ha introducido el mínimo salarial en algunos países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que lo hicieron tempranamente, ciertas características de los mismos y los importes vigentes a la fecha.

Tabla 3. Apuntes sobre algunos de los primeros salarios mínimos de países de la OCDE.

País	Año en que se aprobó	Cómo se establece	Situaciones en las que puede variar	Cuantía 2019 (euros)
Estados Unidos	1938	Salario mínimo federal y para cada estado.	Por debajo del mínimo para los jóvenes.	13'170.0
Reino Unido	1945	Antes de 1993 se establecía por sectores, ahora sólo existe para el sector agrícola.	Edad, tipo de industria antes de 1993.	18'294.0
Holanda	1946	Salario mínimo legal nacional que puede ser mayor por los convenios colectivos.	Edad.	19'627.0
Grecia	1955	Acuerdo nacional obligatorio, si no hay acuerdo lo fija el gobierno.	Estado civil, antigüedad en el puesto, cualificación.	9'100.0
Francia	1960	Salario mínimo legal nacional por rama que puede mejorarse por los convenios colectivos, vinculado a los precios y los salarios medios.	Edad, aprendices, discapacitados.	18'254.0

País	Año en que se aprobó	Cómo se establece	Situaciones en las que puede variar	Cuantía 2019 (euros)
España	1963	Salario mínimo legal nacional que puede ser mayor por los convenios colectivos.	Empleados del hogar, trabajadores eventuales.	12'600.0
Luxemburgo	1973	Por ley según el desarrollo económico y teniendo muy en cuenta el alza de los precios.	Edad.	24'853.0
Portugal	1974	Salario mínimo legal nacional que puede ser mayor por los convenios colectivos.	Edad, aprendices, tipo de industria.	8'400.0
Bélgica	1975	Acuerdos nacionales que pueden incrementarse por convenios ramales.	Edad, antigüedad en el puesto.	19'126.0

Elaboración propia a partir de González (2000) e Informes de Eurostat (2019).

De la información anterior podemos inferir que no siempre se respeta el salario mínimo aún en los países en que está establecido y que los gobiernos han cedido poder a los empresarios sobre los trabajadores, pudiendo aquellos realizar contrataciones por valores inferiores a los mínimos legales y los jóvenes por lo general son los más afectados, aunque en los últimos años los salarios para este colectivo han aumentado de manera que se han acercado al mínimo de los adultos. Es de destacar el caso de Francia que posee uno de los sistemas de protección social respecto al salario mínimo más completos.

Según el informe de salarios que publica bianualmente la oficina estadística europea Eurostat, en enero de 2019, 22 de los 28 Estados miembros de la Unión Europea (UE) salvo Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia, aplicaban un salario mínimo nacional. Del mismo modo todos los países candidatos de la UE, estos son Montenegro, Macedonia del Norte, Albania, Serbia y Turquía. En esta fecha los mínimos salariales mensuales diferían considerablemente entre ellos, pudiendo un trabajador cobrar el mínimo en Bulgaria de 286 euros y percibir hasta 2071 euros por este mismo concepto en Luxemburgo, tal como puede observarse en el gráfico de la figura 5.

En el informe antes mencionado se realiza una segmentación en tres grupos, siendo el grupo 1 aquel cuyos países tenían salarios mínimos inferiores a 500 euros, grupo

Zentre 500 y 1000 euros y grupo 3 más de 1000 euros. Por error se ha situado a España en el grupo 3, cuando su cuantía de SMI la hace pertenecer al grupo 2. No obstante, el aumento que experimentó España en este año en curso ha situado al país entre los países con mayor salario mínimo de la UE, representando un incremento del 50% en los últimos 10 años y casi 100% en 15 años.

El país con más alto SMI es Luxemburgo, con 2071,07 euros. A continuación Irlanda, con 1.656 euros y Alemania con 1.557,09 euros.

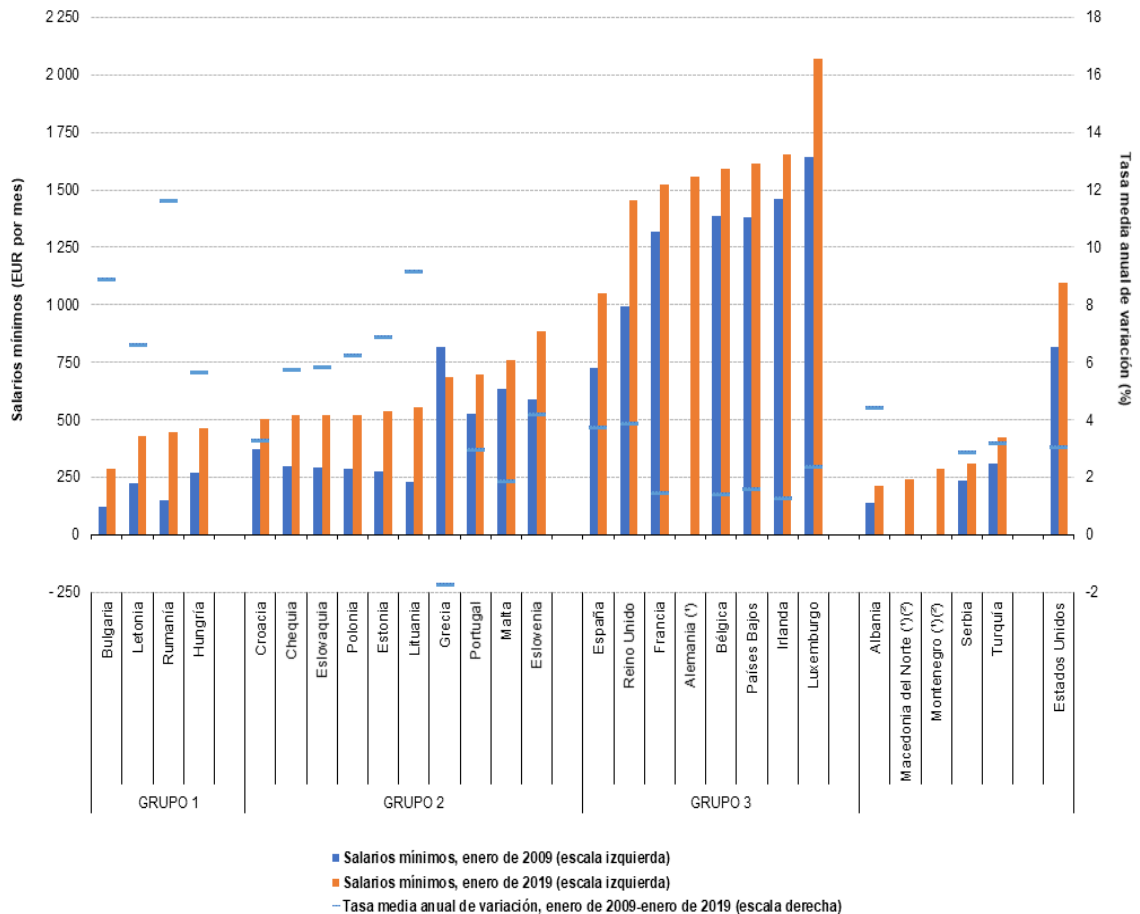


Figura 5. Salarios mínimos (Euros por mes y %) de países de la Unión Europea en enero del 2009, enero del 2019 y tasa de variación (Informe estadísticas de salarios mínimos de Eurostat de la Encuesta de estructura salarial del 2014, publicado en enero del 2019)¹

Los datos del gráfico anterior reflejan como han aumentado los valores de salario mínimo en 2019 con respecto al 2009. Para realizar un análisis preciso hay que entrar a valorar los incrementos en el IPC en ese periodo.

¹ Nótese que el valor publicado de SMI de España en 2019 es erróneo, asignando un valor de 1000 euros en vez de 900.

² Véase publicaciones de RTVE, *La candidata a presidir la Comisión propone un salario mínimo y un paro común para todos los trabajadores de la UE*, de fecha 15 de julio de 2019 y el periódico digital El Salto,

El salario mínimo, como indica Eurostat, usualmente se presenta normalmente como índice salarial mensual de los ingresos brutos, sin haber efectuado la deducción del impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social a cargo del asalariado. Pues bien, estas deducciones son distintas entre los países con lo cual el salario mínimo puede no ser tan “comparable”.

Por estas dos razones anteriores, se publica la comparativa de salarios corregida a partir de las diferencias de precios y las paridades de poder adquisitivo en el consumo final de los hogares, tal como se muestra en el gráfico de la figura 6.

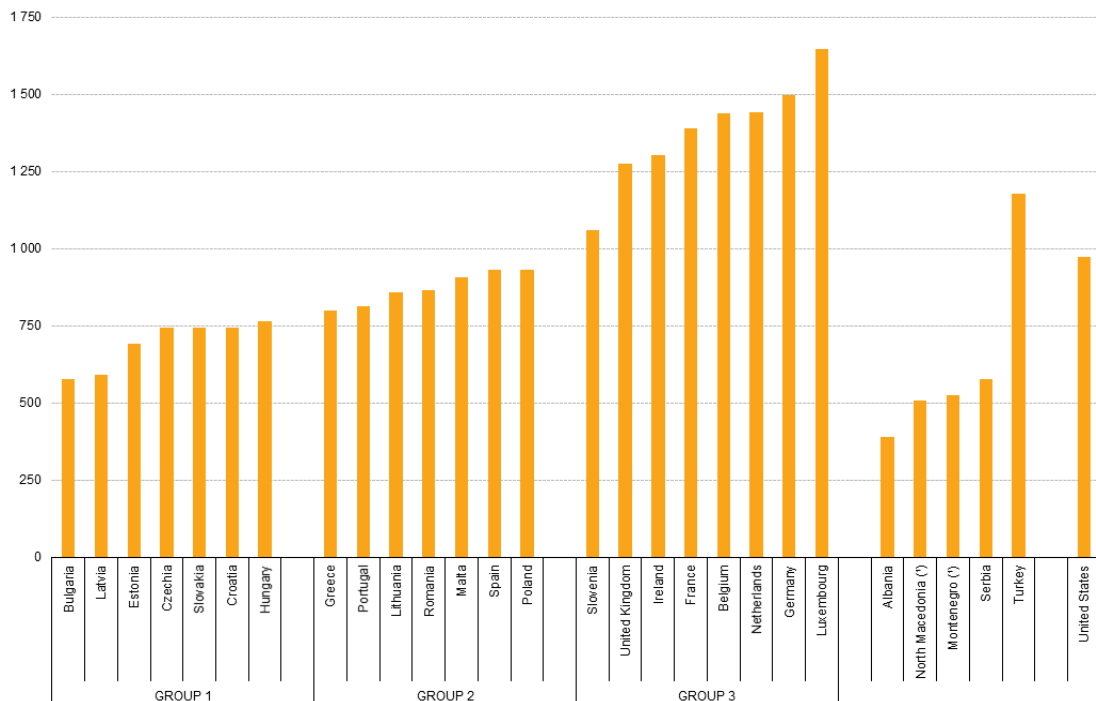


Figura 6. Salarios mínimos de los países europeos en estándares de poder adquisitivo (BPA), enero del 2019 (Informe estadísticas de salarios mínimos de Eurostat de la Encuesta de estructura salarial del 2014 publicado en enero del 2019)

Después del ajuste del salario real acorde a la paridad del poder adquisitivo y los precios, se ubica nuestro país en el grupo 2, junto a Grecia, Portugal, Lituania, Rumanía y Malta, seguido de Polonia.

A continuación podemos ver en el gráfico de la figura 7 el comportamiento del salario mínimo con respecto a la mediana mensual salarial de varios países europeos durante el año 2014.

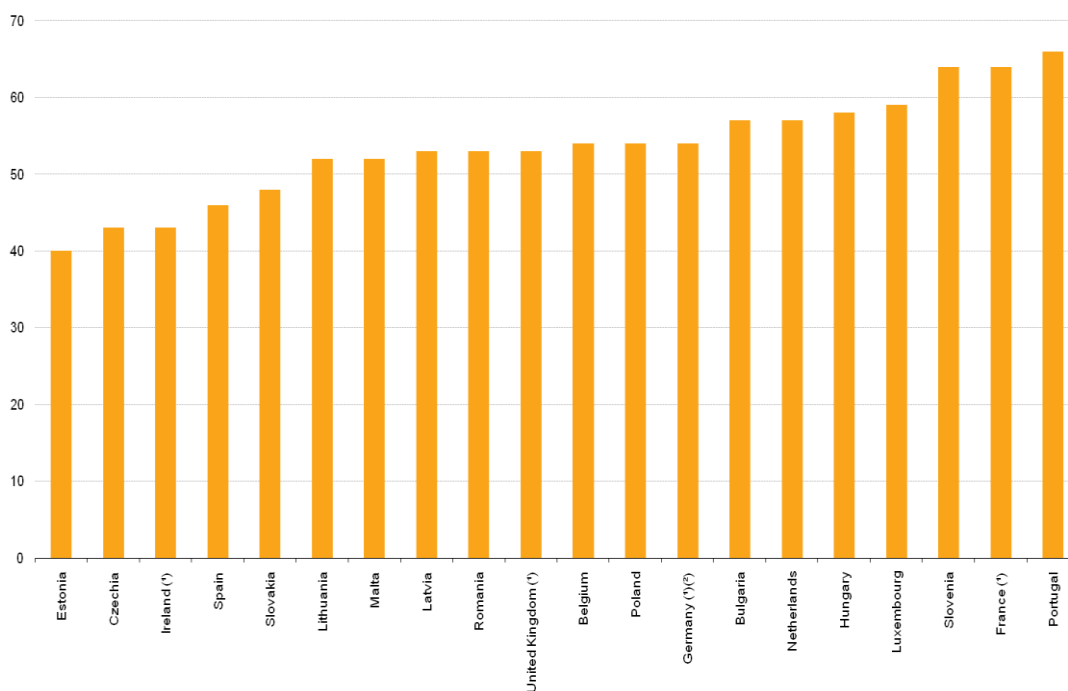


Figura 7. El salario mínimo en relación con la mediana salarial en algunos países europeos (Informe estadísticas de salarios mínimos de Eurostat de la Encuesta de estructura salarial del 2014 publicado en enero del 2019)

La mayor parte de los países percibe un salario mínimo de entre el 50 y el 60 por ciento de la mediana salarial. Para la UE en su conjunto, el promedio ponderado de los salarios mínimos fijados se sitúa en un 50 por ciento de la mediana salarial.

Eurofund publica un artículo el 4 de junio de este año denominado *“Minimum wages have increased across Europe, but will low-wage workers feel the difference?”*, acerca del impacto del incremento de los salarios mínimos en los trabajadores. Puntualiza que durante el 2018 la mayoría de los países europeos incrementaron sus salarios mínimos, Lituania, Grecia y España entre los que más, sin embargo, no puede decirse que sus trabajadores vayan a experimentar rápidamente el impacto positivo de estos cambios en relación a ingresos y disminución de la desigualdad salarial. Existen muchos trabajadores alrededor del salario mínimo y los incrementos se ven mitigados por los impuestos, al igual que el alto número de mujeres, las que no ven reducida la brecha de género salarial.

Por otra parte, otra deficiencia que se señala en el documento anterior, está relacionada con la no existencia de suficiente diálogo con los principales representantes sociales a la hora de determinar la subida del SM. Esto puede provocar efectos adversos, dado que muchas mujeres están empleadas al filo del SM o incluso por debajo, un aumento sustancial del mismo provoca en cierta medida que pierdan esos empleos y un incentivo a contratar a trabajadores de mayor cualificación cuyos

puestos están ocupados mayormente por hombres, entonces la brecha de género aumenta. En similar situación se hallan los trabajadores jóvenes y temporales que en algunos países no perciben ni el salario mínimo. Dependiendo de su implementación, el SM puede aumentar sus salarios o no.

En cuanto a determinar o corregir la cuantía salario mínimo, uno de los instrumentos utilizados por diversos países para tener en cuenta la situación existente y mitigar las causas negativas de la inflación es el índice de Kaitz, que habíamos visto anteriormente. España posee un valor bajo en comparación con otros países de la OCDE. Las publicaciones de dicha organización sobre perspectivas laborales, permiten conocer la situación de los países y hacer una comparativa general entre éstos. Los últimos informes no dejan a España bien parada precisamente.

En relación a la ocupación de jóvenes entre 15 y 29 años, la OCDE informa que los españoles perciben un *salario bajo*, terminología aplicada a los salarios que corresponden a dos tercios de la mediana salarial del país, donde estadísticas del 2016 nos hablan del 49,0% de jóvenes en esta escala. La media de la OCDE en este sentido es del 34,9%. También se ha visto disminuida la cantidad de jóvenes en puestos de alta calificación en España, alcanzando apenas un 5,1%. Se consideran puestos de alta calificación por la OCDE cuando superan las 1,5 veces el salario mediano del país.

El economista y consultor José Moisés Martín (2019), considera que *“influye mucho la alta tasa de desempleo juvenil que tira a la baja el salario de los jóvenes en el mercado de trabajo y, por otro lado, la negociación colectiva ya no está tan fortalecida tras la reforma laboral de 2012”*.

La OCDE remarca que, aunque *“se están polarizando los puestos de trabajo”* tal como hemos descrito antes, no se produce el mismo efecto sobre los salarios. Las retribuciones se mantienen como si el nivel de cualificación de los empleados no cambiara. En el mundo tienden a la abundancia los puestos de trabajo medios, ocupados por personas con media o alta cualificación, mientras tienden a disminuir los puestos de trabajo con salarios altos. No es precisamente la situación de España, donde la tendencia pone rumbo a los puestos con bajos salarios.

En los últimos meses varios artículos de prensa nos han trasladado otro debate relacionado con el SMI. *To have or have not: A statutory minimum wage*, publicación de Eurofund del pasado 22 de julio del presente año, nos traía a colación el dilema: ¿tener o no tener un salario mínimo? Comentaba acerca de que Italia y Chipre se encuentran considerando la introducción vía legal del salario mínimo. El artículo refiere como los salarios mínimos estatutarios juegan diferentes roles en la UE. La mayoría de los países se muestran favorables a asegurar que la negociación colectiva o los acuerdos sectoriales no pacten salarios por debajo de los mínimos.

Otro aspecto que señala el artículo antes mencionado, es que para aquellos de Europa del Este, el SM es el único instrumento para los representantes sociales de influir sobre la fijación del salario. Por otra parte, en países como Bélgica o España, sirven para establecer un suelo salarial, pero tienen poca influencia sobre el resto de salarios cuyas cuantías distan del SMI y por el alto poder de negociación existente. En este sentido, discrepamos de esta afirmación, dado que numerosos estudios españoles puntualizan que el SMI español es una referencia en la negociación colectiva. Y tal como hemos visto en el epígrafe anterior, existe casi un 40% de trabajadores cobrando de 1 a 2 veces el salario mínimo y sólo un 25% recibe más de 3 veces el SMI, con lo cual la diferencia no es muy grande, teniendo en cuenta que estos valores responden al jugoso incremento de este año.

De manera general, los países con altos SM tienden a aplicar aumentos discretos que van encaminados en gran medida a parear la inflación. Evaluándose sus incrementos teniendo en cuenta el aumento de precios, los incrementos de SM son en ocasiones menores del 1%. Estas cifras tan conservadoras han sido ampliamente criticadas por los representantes de los trabajadores en la mayoría de los países europeos, los que manifiestan pérdidas en su poder adquisitivo. En este sentido, se promueve la idea de un **salario mínimo europeo**.

¿Qué significa un salario mínimo europeo? ¿La misma cuantía mínima salarial para un trabajador de España, uno de Francia y uno de Luxemburgo? Que no lleve a confusión, sería una propuesta desmesurada que no respondiera a las condiciones económicas de los países de Europa. El objetivo es establecer un *sistema de salarios mínimos*, donde cada estado tendría un salario mínimo que estaría en concordancia con su grado de desarrollo, atendiendo a una “norma social europea común” previamente definida y aatemperada a situación actual de cada país. El salario mínimo se determinaría en función del ingreso mediano, en aras de disminuir la pobreza salarial que es determinada en igualmente en función del salario mediano².

El Parlamento Europeo se pronunció al respecto en 2008 el proponer un *“salario mínimo (por ley o convenios colectivos a escala nacional, regional o sectorial) para fijar una remuneración de por lo menos el 60,0% del respectivo salario medio”*.

²Véase publicaciones de RTVE, *La candidata a presidir la Comisión propone un salario mínimo y un paro común para todos los trabajadores de la UE*, de fecha 15 de julio de 2019 y el periódico digital El Salto, *Un salario mínimo europeo y cinco historias de vida*, de fecha 17 de julio de 2019.

2.5. ¿El SMI: amigo o enemigo? Impacto del último incremento del SMI en España en el ámbito laboral y social.

El pasado 12 de diciembre del 2018 el Presidente del Gobierno Pedro Sánchez anunciaba en el Congreso la subida del 22% del salario mínimo interprofesional, algo que ya se manejaba desde la presentación de los Presupuestos Generales del Estado, enfatizando que este incremento sería el “*mayor*” desde 1977, alegando que “*un país rico como España no puede tener trabajadores pobres*”, frase que sirvió como caldo de cultivo para acuñar muchos titulares que en su mayoría auguraban un futuro negro para el empleo en el país.

El Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, publicado en el BOE número 312 de 27 de diciembre de 2018, justificaba la subida del SMI con estas palabras: “*la subida del salario mínimo interprofesional es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con lo que España contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*”. Y de esta forma quedó fijado el salario mínimo interprofesional para 2019.

Numerosos periódicos y cadenas televisivas se hicieron eco de la noticia disparando cifras como balas que cuestionaban el efecto positivo de esta medida en el bienestar de la población. El diario El Mundo publicaba el 22 de octubre del 2018 un titular: “*La subida del salario mínimo a 900 euros pone en riesgo hasta 190.000 empleos*”. Por su parte El País el 20 de diciembre, “*Los centros especiales de trabajo dicen que la subida del salario mínimo pone en riesgo su viabilidad*”.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) pedía al Gobierno ser “*cuidadoso*” por los efectos negativos sobre la contratación de jóvenes y trabajadores de baja cualificación; y así sucesivamente. Incluso los sindicatos mostraron su desacuerdo con una subida según ellos muy drástica del salario mínimo, alejada de lo que se había contemplado por los agentes sociales en diciembre de 2017 cuya meta era de 850 euros para el 2020. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) también refería su inconformidad considerando que era un pacto “*a espaldas*” del diálogo social.

No obstante, el panorama desolador que muchos presentaban, el Gobierno insistía en que beneficiaría a 2,5 millones de trabajadores (1,3 millones del régimen general, entre 750.000 y 800.000 del sistema especial agrario y 400.000 del sistema especial de empleadas de hogar. El 56% del total serán mujeres y contribuirá a minimizar la precariedad laboral ocasionada entre otras cosas por la reforma laboral del 2012.

Frente a los detractores, también existían quienes confiaban en las ventajas de esta apuesta. Es el caso de Joseph Stiglitz, economista progresista norteamericano Nobel de Economía, ex asesor de los presidentes Bill Clinton y José Luis Rodríguez Zapatero y ex economista jefe del Banco Mundial, que calificó el aumento de *“largamente esperado”* y cuyo efecto en el empleo es *“insignificante o incluso positivo”* (Stiglitz, 2018).

José Moisés Martín (2019), considera que *“los estudios que tenemos no permiten asegurar que una subida del SMI tenga un efecto negativo en el empleo”*, porque no existe un ejemplo similar que podamos tomar de ejemplo y *“los estudios analizan subidas graduales”*. Sin embargo, plantea, resultará interesante ver qué sucederá.

La imagen 2 que se aprecia en la figura 8, se publicó en esta época de oscuros presagios, inconformidades y desidia de la población en relación a los efectos de una subida del mínimo salarial en su vida.



Figura 8. Viñeta sobre el efecto de la subida del SMI para el 2019 (viñeta de Ferrán Martín y Polo publicada en el sitio web *la-politica*).

Varios meses después de la aplicación del incremento al mínimo salarial, encontramos diversos análisis para cuestionar si realmente la economía se resintió o hubo un impacto positivo sobre el empleo. Nadia Calviño, Ministra de Economía del actual Gobierno en funciones, ha referido en ruedas de prensa en el presente 2019 que se esperaba un *“impacto mixto”* por el incremento del SMI tal como se plantea por diversos autores. Asegura que *“la creación de empleo no se resintió, sino que aceleró en los grupos de edad más bajos”*, donde supuestamente se destruiría más empleo según los pronósticos del bando detractor.

La Comisión Europea (CE) y el FMI *“re-ajustaron”* sus pronósticos acerca del crecimiento en España para 2019, estimando que su producto Interno Bruto se

incrementaría alrededor de un 2,1% durante el presente año y con un estimado de 1,9% para el año próximo. Para el conjunto de la zona euro la previsión toma valores de 1,2% para 2019 y 1,4% para 2020.

En su informe semestral de perspectivas de junio del 2019, la OCDE calcula que la economía española alcanzará una cifra de crecimiento del 2,2% en 2019 y de 1,9% en 2020, ratificando su pronóstico de finales del 2018. Considera este incremento del SMI como un posible instrumento en la estrategia para impulsar la economía española.

En la publicación de Eurofund *What will be the impact of the new Spanish minimum wage?*, del pasado 17 Julio 2019 escrita por Carlos Vacas Soriano, se plantea que en el análisis prospectivo de la encuesta EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), se muestra que en 2016 sólo el 7% de los trabajadores cobraron salarios menores que el mínimo salarial fijado en 2018 y 2019.

Debido a que España posee 16 millones de empleados, esto significa que solo 1,13 millones de personas serán afectadas directamente por el aumento del SMI del 2019. Otra cuestión importante que recuerda el artículo mencionado, es que el impacto no se circunscribe a los beneficiarios directos solamente, sino como punto de referencia para la negociación colectiva.

La perspectiva del actual gobierno en funciones es realizar otro incremento sustancioso a surtir efectos en 2020.

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

El salario mínimo interprofesional no había experimentado un incremento mayor del 10% desde hace 36 años, lo cual ha generado bastante controversia. Durante la impartición de esta programación en el periodo de prácticas correspondiente al Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas; uno de los temas más recurrentes constituyó el salario y el poder adquisitivo.

El entorno familiar del alumnado al que se impartieron clases en dicho periodo se caracterizó en gran medida por motivar a los estudiantes a incorporarse al trabajo y no continuar estudios universitarios al finalizar el instituto.

Muchos estudiantes deseaban incorporarse a los estudios de formación profesional y trabajar con su familia unas horas a la semana, por lo cual estaban muy interesados en los temas salariales y en la influencia de la situación actual del país y de las políticas económicas en el poder adquisitivo.

Por este motivo, constituyó una parte importante de la programación y nos hemos decantado por este tema para su estudio, considerando que esta investigación puede ser utilizada con éxito en las clases.

La última subida del salario mínimo interprofesional y su repercusión en el empleo de los trabajadores españoles, es un tema de actualidad que ha estado presente en numerosos platós televisivos y notas de prensa en el último trimestre del 2018 y lo sigue estando durante todo el 2019. Es una forma de aplicación práctica del contenido de clase, de llevar las aulas a su vida cotidiana y hacerles ver la utilidad real de lo que están estudiando y que no les impartimos contenidos teóricos que luego no pondrán a prueba en su vida.

Bajo esta premisa consideramos que un repaso al salario mínimo interprofesional constituye un tema de importancia y utilidad para nuestros estudiantes de Economía de Bachillerato. El presentar el tema como material de estudio para las clases responde a otorgarle un enfoque pedagógico dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se pretende que esta breve investigación sobre el salario mínimo interprofesional que inicia con su aparición y abarca su origen y evolución en España, una comparativa con otros países del mundo y un análisis crítico de lo que representa hoy la existencia de un tope mínimo salarial para los españoles, pueda servir de base para el estudio de una de las actividades complementarias y de ampliación que se plantean en la ulterior unidad didáctica para la alumna de altas capacidades y otros alumnos que quieran profundizar en el tema como actividad complementaria.

De igual modo, emplearemos el material en clase para el estudio del contenido relacionado con el poder adquisitivo, en la explicación y como material auxiliar para la realización de las actividades análisis y debate de nota de prensa sobre la situación en España y en Linares y entrevista a pensionista.

Asimismo el tema facilita la adquisición de competencias en el alumnado tales como:

- **Competencia en comunicación lingüística**, a través del uso correcto de la terminología propia de la materia tanto durante la búsqueda e interpretación de la información como durante la realización de actividades en clase, exposiciones orales, comentar notas de prensa y realizar ensayos escritos, formulando su opinión crítica.
- **Competencia digital** en la búsqueda de información online.
- **Competencias sociales y cívicas** mediante el conocimiento del entorno social y la realidad española con el apoyo de artículos de prensa.

Como parte del estudio de la materia, los temas que estudiaremos a través de esta programación didáctica son ideales para trabajar los contenidos transversales como la educación en valores, la autonomía del alumno, cualidades como la solidaridad, la empatía, el respeto hacia los demás, los hábitos de consumo dañinos, la influencia del dinero en nuestra vida diaria. etc.

Además, cabe realizar un acercamiento a la problemática social de actualidad, la situación del municipio, de la provincia y del país.

Por otra parte, el estudio de este tema puede contribuir a desarrollar ciertos valores que nuestra Constitución desea crear y fomentar en los ciudadanos a través del Sistema Educativo Español que responden a los principios de:

- la orientación educativa y profesional de los estudiantes, como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores;
- el fomento y la promoción de la investigación, la experimentación y la innovación educativa.

Para muchos de estos alumnos es la primera vez que optan por esta asignatura con lo cual tenemos la oportunidad de “enamorarlos” de la misma e instarlos a volver a cursarla en el próximo curso o incluso como carrera universitaria.

3. Proyección didáctica.

3.1. Identificación de nivel.

La unidad didáctica se denomina “El dinero: origen, uso e influencia en nuestra vida” y ha sido concebida para un aula de primero de Bachillerato de Humanidad y Ciencias Sociales, en el Colegio Sagrada Familia de Linares.

Se imparte esta programación como parte de la materia Economía, cuyos contenidos están establecidos por el Real Decreto 1105/2014 de 26 de diciembre de 2014 por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato. En éste se ordenan los contenidos por bloques, siendo el que nos corresponde el número cinco “Aspectos financieros de la Economía”. Se aplicará a lo largo de doce sesiones de una hora de duración cada sesión.

Consideramos importante despertar el interés por esta temática en el alumnado ya que les proporciona conocimientos que pueden ser de ayuda en un futuro inmediato, tanto para aquellos que continúan hacia los estudios superiores como para aquellos que optan por la formación profesional o el emprendimiento.

En este centro educativo se desarrollan ciclos formativos de grado básico, medio y superior y una buena parte de los estudiantes que no se incorporan a la universidad, continúan sus estudios en formación profesional en el centro.

La clase en cuestión está formada por 28 estudiantes, de los cuales tres tienen necesidades específicas de apoyo educativo. Un alumno es inmigrante, de origen palestino, una alumna posee autismo de tipo Asperger y otra está diagnosticada con altas capacidades. Se tendrán en cuenta las características de los mismos y su tratamiento se detallará en el apartado **Estrategias/Tratamiento de la diversidad**.

3.2. Contextualización.

El centro objeto de estudio, SA.FA. Linares, con régimen concertado, es parte de la red de Escuelas Profesionales de la Sagrada Familia y se encuentra en la localidad de Linares, en la provincia de Jaén, España. Es una instalación de varios edificios, instalaciones deportivas y patios cerrados perimetralmente que se ubica en la calle Áurea Galindo número 1.

Como puede apreciarse en la figura 9, la escuela se encuentra rodeada de residencias y establecimientos comerciales como oficinas de seguros, tiendas, copistería, bares, supermercados de grandes superficies, farmacias y clínicas de salud. Se halla muy próxima a la calle Tetuán y constituye una zona altamente recorrida por coches y transeúntes.

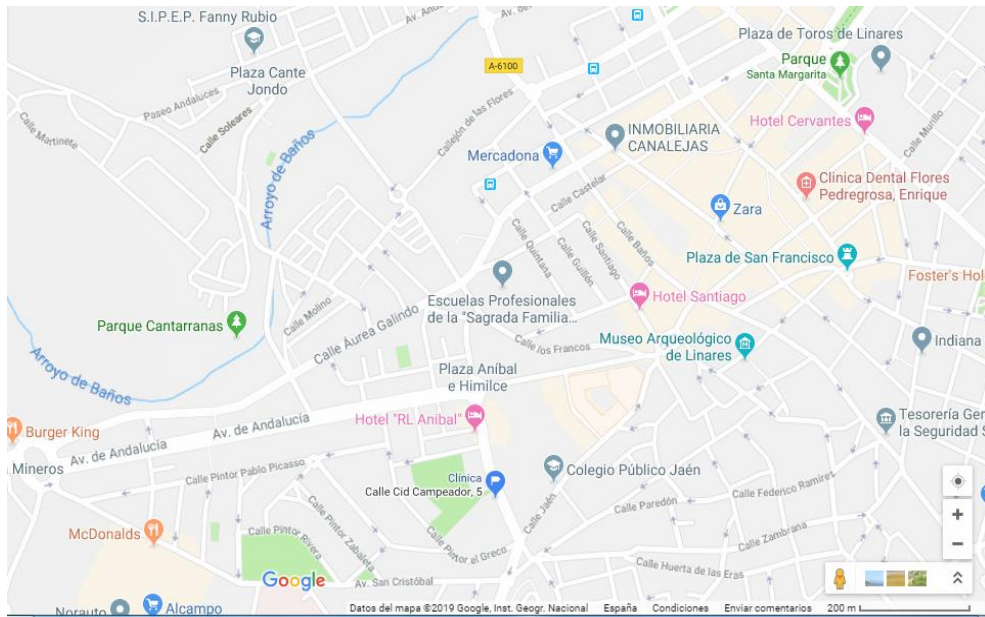


Figura 9. Vista de la escuela SA.FA. Linares (Mapas de Google)

3.2.1 Descripción del entorno: geográfica, socioeconómica y cultural.

Linares ocupa la segunda posición en población de la provincia Jaén, con 57.811 habitantes según el padrón del Instituto Nacional de Estadística del año 2018, ubicada en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en España. Capital de la comarca de Sierra Morena, constituye el 14% de su extensión y el 58% de su población total.

Fue una ciudad fundamentalmente minera que gozó de buena salud comercial hasta finales del siglo XX donde el cierre de las minas inició un declive económico que ha alcanzado en nuestros días su máxima expresión, llevándola a ostentar uno de los primeros puestos entre las ciudades de España con mayor cuota de desempleados.

El sector terciario representado en numerosos pequeños comercios en su mayoría negocios familiares, es el predominante en la economía linarense. La desindustrialización y la no regeneración o reinención de la ciudad, que registraba en el 2018 una tasa de paro del 30,63%, han contribuido al éxodo masivo de sus habitantes lo que está haciendo de ella una ciudad camino al envejecimiento donde el promedio de edad en el 2018 era de 43 años.

La población ronda los 59 mil habitantes, siendo aproximadamente el 51% mujeres. Un 17,8 % del total sobrepasa los 65 años de edad y alrededor del 20% no ha cumplido los 20 años. Existen diversas nacionalidades conviviendo alcanzando el 24,3% del total de habitantes y en su mayoría de origen marroquí según datos de Instituto Nacional de Estadísticas en su informe del año 2017.

Abren sus puertas a esta población 35 centros de infantil, 22 de primaria, 15 de enseñanza secundaria obligatoria y 8 de bachillerato. La formación profesional se

imparte en 6 centros de grado medio y 7 de grado superior y además existe una Escuela Oficial de Idiomas, un centro de educación de adultos y una biblioteca (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Consejería de Economía, Comercio, Empresas y Universidad, 2019).

SA.FA. Linares recibe un alumnado procedente de tres núcleos poblacionales socioeconómicamente muy diferenciados: la zona de la Gran Avenida, Pueblo del Olivo y calles colindantes; la zona de San José, San Antonio y la Zarzuela y el barrio El Cerro, de las cuales describiremos brevemente sus características a continuación.

1) Zona de Gran Avenida, Pintores, Pueblo del Olivo y calles colindantes.

Zona básicamente residencial, compuesta por viviendas unifamiliares tipo chalet con zonas ajardinadas, cuya población es de status socio económico alto y de nivel de formación por lo general medio/alto, siendo más frecuente que ambos miembros de la pareja desempeñen alguna actividad laboral. En su mayoría son familias con reducido número de miembros en relación a otros barrios.

Se encuentra bien dotada de infraestructuras y recursos con fuerte presencia en el sector servicios. En la misma se ubican varias entidades bancarias, centros comerciales y tiendas.

2) Zona San José, San Antonio y la Zarzuela.

En estas zonas un alto porcentaje está constituido por viviendas unifamiliares, construidas hace varias décadas con cierto grado de deterioro. La población en su mayoría es mayor de 65 años. Dentro del barrio de San José, barrio obrero con empleos precarios y poco remunerados, encontramos en su mayoría de población inmigrante, fundamentalmente de origen pakistaní debido a la época de gloria de las minas de Linares a las que venían numerosos trabajadores desde Paquistán mediante largos contratos de trabajo y muchos acababan emigrando al país.

Posteriormente, motivados por la especie de colonia que ya estaba formada y las buenas condiciones de vida, han continuado emigrando y aún cuando algunas familias no viven cerca de la escuela, matriculan a sus hijos en ésta. Son familias con bastantes miembros que suelen dedicarse a la venta ambulante y los pequeños comercios y donde su principal obstáculo para la inserción es el idioma. La barriada de San Antonio está compuesta por población de etnia gitana mayormente. Es un barrio con alto índice de precariedad y baja cualificación laboral.

3) Zona Barrio El Cerro.

Este es un barrio que podría definirse como marginal, de entre los mayores de problemática social en la localidad, donde sus habitantes son en su mayoría de

procedencia gitana. En el Año 2003 se dotó a la zona de viviendas que erradicó las chabolas que existían entonces mejorando las condiciones de vida de la población.

No obstante, aún encontramos situaciones de pobreza y las condiciones socio ambientales favorecen la situación. Factores tales como familias muy numerosas, alta tasa de natalidad y constitución de unidades familiares prácticamente en edad adolescente, niveles culturales y educativos muy bajos y la convivencia de varias unidades familiares en un mismo domicilio, condicionan la situación en que los alumnos acceden y transitan por el sistema educativo. La tasa de desempleo de los miembros de esta comunidad es muy alta y los empleos son por lo general temporales y en actividades de economías sumergidas como temporeros agrícolas, venta ambulante no regularizada, recogida de chatarra y actividades ilícitas.

3.2.2. Descripción del centro escolar.

- **Origen, historia y características de la institución.**

El centro tiene su origen en los años 1945-1946, de la mano de Don Juan Diego de Dios Barrero, sacerdote a cargo de la parroquia de San José situada en una de las zonas más humildes de Linares denominada “Cantarranas”, cuya población rondaba los 10.000 habitantes y sólo existían dos pequeñas escuelas parroquiales.

Más tarde, D. Juan Diego conoce al padre jesuita Rafael Villoslada Peula quien le habla de las Escuelas que ha fundado (1940) en Alcalá la Real, Villanueva del Arzobispo, Úbeda y Andújar, con el objetivo de instruir la religión de la mano de la educación primaria y profesional a jóvenes de familias necesitadas de la zona. Apreciando la coincidencia de propósitos, pasado poco tiempo D. Juan Diego cede los edificios para que formen parte del proyecto que dirige Villoslada (1950).

Hoy en día, tras 75 años de historia, según la descripción que la institución realiza de sí misma en su portal institucional: *“las Escuelas Profesionales SAGRADA FAMILIA constituyen una institución que promulga ofrecer una educación en profundidad a la población más desfavorecida de Andalucía, con una preocupación especial por la Formación Profesional”*. Todo ello englobado en 26 centros educativos repartidos por centros de ciudades y capitales, ciudades de tamaño medio y barrios populares de ocho provincias andaluzas, que cuentan con 20.000 alumnos de diversos tramos de edades, los cuales son atendidos por 1.500 profesionales (SAFA, 2019).

La Fundación es una obra educativa confiada a la Compañía de Jesús y forma parte de la red de EDUCSI de los colegios de jesuitas en España. EDUCSI, a su vez, se encuentra integrada en la JECSE, la red europea y en Educate Magis, la comunidad global de educadores jesuitas e ignacianos.

Sus principios educativos son:

- Principio de identidad personal.
- Principio de igualdad de oportunidades.
- Principio de educación en valores cristianos.
- Principio de atención a la diversidad/Inclusión.
- Principio de construcción de los aprendizajes.
- Principio de diálogo.

La oferta educativa comienza en segundo ciclo de infantil y transita por la educación secundaria y los ciclos formativos de grado básico y medio hasta los de grado superior y el bachillerato. Son centro de compensación educativa.

• **Instalaciones, recursos y organización.**

En relación a las instalaciones y materiales, como puede apreciarse en la figura 10, el centro está compuesto de varios edificios e instalaciones deportivas que puede apreciarse seguidamente.



Figura 10. Vista aérea de la escuela SA.FA Linares (Tomado de una exposición fotográfica del propio centro)

Como recursos para apoyar al profesor en sus clases existe en las aulas un proyector y acceso a internet con lo cual pueden proyectarse videos, gráficas, tablas y películas. Poseen un aula de informática con un buen número de mesas con ordenadores personales de los cuales los alumnos y los profesores pueden hacer uso independientemente de la asignatura que sea.

Existen salas de profesores para uso de éstos donde pueden llevarse a cabo encuentros con los padres, madres o tutores y alumnos con cierta privacidad.

El centro actualmente cuenta con un total de 92 trabajadores, de los cuales 87 son docentes y 9 personal administrativo y de servicios. Los alumnos de infantil reciben clases de 7 profesores, mientras que en primaria existen 19. Los profesores de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos suman 59 profesionales. Las tareas de orientación y apoyo a todos los niveles se llevan a cabo por 7 docentes.

Los distintos departamentos en que se encuentra organizado el colegio pueden apreciarse en el organigrama del centro que se muestra a continuación en la figura 11.

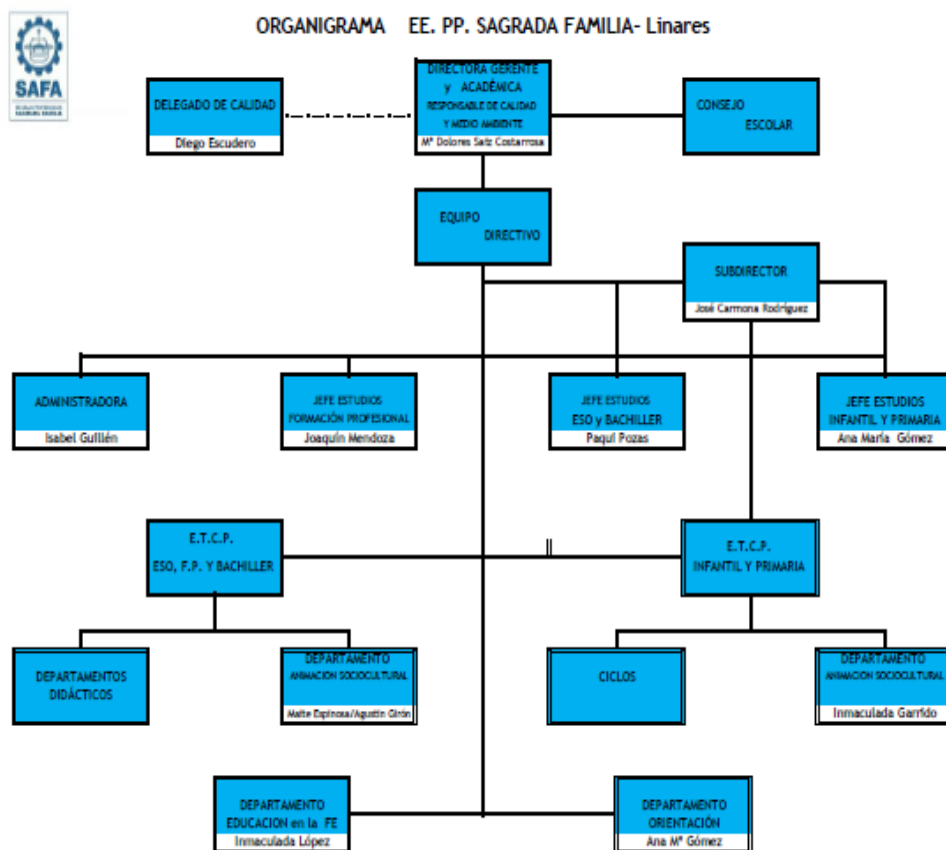


Figura 11. Organigrama del centro (SA.FA. Linares)

3.2.3. Descripción del alumnado.

De manera general, podemos decir que una buena parte de las familias cuyos hijos asisten al colegio son de origen humilde, obreros, clase media y en algunos casos existen diversos problemas que afectan a los alumnos reflejándose en sus resultados académicos, altos índices de absentismo escolar, despreocupación de los padres en relación a todo lo concerniente con el estudio de los hijos y cierta apatía y desinterés en los propios alumnos en estudiar y terminar la educación obligatoria como mínimo y

continuar una carrera. Puede decirse que es un colectivo complicado que requiere de mucha atención.

El ambiente en la escuela es muy bueno, se aprecia en el recreo en los estudiantes intercambiando entre sí, comunicándose y relacionándose sin problemas, los profesores conversando con ellos constantemente, etc. Se informa desde la dirección que no suelen existir casos de bullying, acoso, desprecio, discriminación u otro tipo de maltrato, sino la existencia de relaciones cordiales.

3.2.4. Justificación de la programación.

✓ A nivel legislativo.

Para la realización de esta unidad didáctica como documentos legales básicos se han empleado:

- El Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el cual se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato.
- La Orden de 14 de julio de 2016, que desarrolla el currículo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, regula determinados aspectos de la atención a la diversidad y se establece la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado.
- La Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, donde se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato.

✓ A nivel personal.

He escogido este tema para realizar la programación didáctica debido al periodo de prácticas que realicé en este instituto en el pasado mes de abril, donde estuve asistiendo a clases de economía y matemáticas de 4to de ESO, 1ro y 2do de Bachiller y concretamente estuve impartiendo precisamente las clases correspondientes a la unidad didáctica propuesta.

Prácticamente la totalidad de la propuesta de actividades y contenidos que se plantean aquí fueron puestos en práctica en estas sesiones que recuerdo con inmenso agrado. Fue un periodo muy importante en el marco de este Máster que aproveché muchísimo, pues me permitió, entre otras cosas, comprobar si mis deseos de convertirme en profesora de secundaria e instituto eran reales y si ésta podría ser una profesión para mí.

Repasando cada actividad ahora vuelvo a experimentar las sensaciones que me inundaron esos días en aquella clase de Bachillerato, cómo acogían positivamente o no

cada idea, sus dudas, sus tareas, la convivencia en el aula, su aceptación sin reminiscencias al mundo de su grupo de clase y profesor con el que han trabajado hace más de 5 años. Es por esto que he escogido este tema a modo de “homenaje” a esas semanas.

3.2.5. Atención a la diversidad.

El Artículo 27 de la Constitución Española se refiere al derecho de todos los ciudadanos a la educación y el Artículo 49 establece la obligación de los poderes públicos de realizar una política de integración de las personas con disminución física, sensorial y psíquica, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán en el disfrute de sus derechos fundamentales. Desde la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, que propone la Ordenación General del Sistema Educativo, se contempló la posibilidad de que alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales pudiesen alcanzar, dentro del mismo sistema, los objetivos propuestos con carácter general para todo el alumnado.

Con las últimas reformas de la ley de educación, se plantean nuevos retos producto de la ampliación de la edad escolar obligatoria y la incorporación de estudiantes con distintas necesidades que hacen que la atención a la diversidad ocupe un peso significativo en la preparación de las clases. Se planificarán una serie de actividades a desarrollar con los alumnos que presentan necesidades específicas de apoyo educativo que se describirán a continuación.

Tratamiento para el alumno inmigrante.

Este alumno es de origen paquistaní. Se incorporó a la Educación Secundaria Obligatoria y fue aprendiendo el idioma español pero aún presenta dificultades en el lenguaje. También se registran en su informe académico carencias de conocimientos, aunque es adecuada la rapidez de su progreso de aprendizaje. Teniendo en cuenta el diagnóstico del Departamento de Orientación sobre el nivel de conocimientos en la materia y del idioma español en general alcanzado y acreditado, consideramos oportuno solicitar a la administración la presencia de un auxiliar de idioma que lo guíe en clase y sirva de intérprete facilitándole la comprensión de los textos, las tareas y su interacción con el profesor y otros alumnos.

Actualmente forma parte de los estudiantes con un itinerario de refuerzo de idioma español en el aula de apoyo y además tiene un seguimiento de la psicóloga y una maestra de pedagogía terapéutica para controlar como avanza en los aspectos docentes y su adaptación a la escuela, aula, relaciones interpersonales, manejo de emociones, etc.

Considerando que en su país de origen puede que no haya tenido una buena experiencia que permita concebir a la escuela como algo positivo, fuente de conocimientos y puente hacia su integración en España y que le pueden resultar ajenas costumbres, pautas sociales, aspectos de la idiosincrasia.

Es por esto que se plantea la realización de actividades diseñadas específicamente para él encaminadas por una parte a facilitar la comprensión de los conocimientos de la materia y por otra parte a reforzar su pertenencia a la clase como grupo, incrementando su participación y sus lazos con otros alumnos.

Acciones y actividades:

- 1) Situar su puesto en el aula próximo al profesor y la pizarra.
- 2) Se elaborará un vocabulario específico en español y en inglés que es un idioma que domina.
- 3) Asignación de un tutor entre los estudiantes, que será la alumna con altas capacidades.
- 4) Asociar los contenidos de clase relacionados con España con su situación en Paquistán, animarle a que nos comente estableciendo puntos en común y desarrollarlos y buscar acercar los aspectos de su cultura cercanos a la nuestra, presentando las diferencias como aspectos positivos que pueden enriquecer el acervo cultural del resto de los compañeros de la clase.
- 5) Se le proporcionarán apuntes completos al finalizar de cada sesión para facilitar la comprensión de los contenidos y que pueda estudiarlos mejor y perfeccionar el nivel de español.
- 6) Las evaluaciones de desarrollo para entregar escritas se realizarán de conjunto con un componente de exposición oral sólo con el profesor.
- 7) Realizará formularios de evaluación extra similares a los del examen para su práctica acompañado del auxiliar de conversación.
- 8) Realizará actividades de recuperación para afianzar los conocimientos y competencias a lo largo de las clases.

Tratamiento para la alumna con trastornos del espectro autista.

Esta alumna está diagnosticada desde la Educación Primaria con el tipo de autismo Síndrome de Asperger, el cual se caracteriza por la incapacidad de interpretar estados emocionales ajenos. Debemos tener en cuenta que estos alumnos suelen presentar retrasos en las destrezas del habla y el lenguaje, evitar el contacto visual y querer estar solos. Suelen tener dificultades para comprender los sentimientos de otras personas y los suyos propios, generalmente presentarán cierta vulnerabilidad, alterabilidad de sus emociones, gran inmadurez social, escasez de empatía, estrés y rabietas inesperadas. Prefieren procesos rutinarios, sin cambios y no presentarán interés por temas

habituales. Los problemas de captación de la atención y la no comprensión de conceptos abstractos pueden dificultar el transmitirles las ideas que estemos presentando en la clase. Tendremos estos elementos en cuenta y adaptaremos las siguientes actividades.

Acciones y actividades:

- 1) Proporcionarle un mapa para que se oriente en la escuela y la ayuda de un compañero para circular por la escuela, señalar las zonas donde sentarse o estar de pie en los espacios abiertos con un aro de gimnasia, una alfombrilla, un cojín en el que sentarse, etc.
- 2) Hacer una lista de lo que se necesita para cada clase e indicar su uso en caso de necesidad.
- 3) Para las actividades individuales elaboraremos fichas específicas con los conceptos en imágenes, diagramas, explicaciones sencillas que pueda captar. Adaptar las tareas a preguntas con respuestas cortas y cerradas.
- 4) Agrandar las hojas de trabajo e indicar claramente dónde deben colocarse las respuestas con separaciones o colores.
- 5) Anotar al principio de las tareas un símbolo como un semáforo.
- 6) Pedirle que realice anotaciones en su cuaderno de trabajo para no perderse y fomentar el hábito de estudio regular que se corresponde con una tarea repetitiva que será capaz de llevar a cabo.
- 7) El trabajo en equipo es importante pero las primeras veces lo realizaremos haciendo un equipo profesor y alumno y otras veces con pocos alumnos que puedan compaginar con sus características y contribuyan positivamente a su aprendizaje.
- 8) Para cumplimentar las evaluaciones elaboraremos las mismas preguntas de exámenes pero adaptadas para su mejor comprensión, apoyándonos en esquemas, diagramas e imágenes y utilizando el mínimo texto imprescindible.
- 9) Realizará actividades de recuperación para afianzar los conocimientos y competencias a lo largo de las clases.

Tratamiento para la alumna con altas capacidades.

En el sitio web de la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía existe el espacio *Escuela para las familias* donde se brinda información sobre las Necesidades de Apoyo Educativas, entre las que se encuentran las altas capacidades intelectuales, definidas por “las de aquellos alumnos y alumnas que manejan y relacionan múltiples recursos cognitivos de tipo lógico, numérico, espacial, de memoria, verbal y creativo, o bien que destacan especialmente y de manera excepcional en el manejo de uno o varios de ellos. Este concepto más amplio, de altas capacidades, incluye tanto al

alumnado que presenta sobre-dotación intelectual, como a aquel que presenta talento simple o talento complejo”. La presencia o no de las mismas ha sido objeto de numerosas investigaciones a lo largo de los años e igual número de conceptos y caracterizaciones. De manera general, se asocian con la presencia de habilidad o capacidad para resaltar por encima del alumno promedio en una o diversas áreas como la artística, la lógica, las matemáticas, la capacidad verbal, la creatividad, etc.

La alumna que nos ocupa desde la etapa de primaria destacó por la velocidad de asimilación de los conocimientos y enorme curiosidad y perseverancia por aprender, yendo más allá de los contenidos estudiados en clase. Se evaluó siguiendo el protocolo establecido y se diagnosticó como altas capacidades antes de terminar la primaria.

En estos momentos participa del Programa School and Talent, beca de ENDESA para alumnos con altas capacidades y bajos recursos económicos. Las tareas van entorno a desarrollo personal, autoestima, psicología, trabajos junto con otros estudiantes en proyectos de ciencias en el centro, profundizar en el estudio de idiomas con clases de inmersión lingüística de Inglés y Francés, proyectos puntuales sobre temáticas que le interesan, talleres de expresión oral, etc.

Siguiendo las directrices y recomendaciones de la Junta de Andalucía para estos casos, se han programado tareas extras para complementar su aprendizaje y la adaptación de los materiales de clase según se requiera, realizando seguimientos al fin del trimestre.

Acciones y actividades:

- 1) Hacer de tutora del alumno inmigrante para ayudarle a alcanzar el nivel de conocimientos que posee el grupo.
- 2) Indicarle la realización de las tareas complementarias de búsqueda de información que se orienten y su exposición oral en el aula para desarrollar habilidades lingüísticas y de comunicación porque en ocasiones se aísla de otros compañeros.
- 3) Planificar actividades de ampliación de temas específicos de su interés en las sesiones de trabajo práctico.
- 4) Trabajar el aprendizaje basado en problemas, la resolución de conflictos, la autoestima.
- 5) La evaluación será la misma del resto de sus compañeros.
- 6) Realizará 3 actividades de ampliación, 2 de ellas se definirán a lo largo de las sesiones en función del interés de la alumna por conocer otros contenidos relacionados con el tema. La tercera y más ambiciosa para realizar a lo largo de las sesiones que quedan en el curso escolar, consiste en realizar una investigación con contenido de aplicación práctica acerca del salario mínimo interprofesional. Se tomará como base una investigación proporcionada por el profesor y se realizarán búsquedas en internet y consultas a personas o entidades a fin de escoger dos países donde exista y no el salario mínimo e imaginar una situación inversa,

explicando cómo sería la situación de los trabajadores y empresarios y si sería mejor o no que la existente hoy.

3.2.6. Relación con otros proyectos del centro.

En estos momentos la institución se encuentra desarrollando el Programa Itaca de innovación educativa con la intención de proyectar nuevos modelos de aprendizaje del alumnado acercando los contenidos de clase a la vida día a día. Otro aspecto de la que SA.FA. Linares se enorgullece es el trabajo a nivel tutorial, acompañando al alumno en su itinerario educativo desde la llegada al centro.

Plantean en su Plan de Convivencia que su motor ha sido siempre la Formación Profesional Inicial y en la pasada década se obtuvieron grandes avances en la Formación Profesional (FP), convirtiéndose en la entidad no pública con más especialidades acreditadas de la provincia. Actualmente incentivan la FP Dual.

En función de minimizar el abandono escolar y mejorar los itinerarios, existe una implicación activa por parte de varios sectores como los programas para las Zonas de Especial Problemática Social (ZEPS), intervención de la Delegación y los Servicios Sociales Comunitarios, de la Congregación de los Sagrados Corazones, que han ido permitiendo disminuir considerablemente la práctica de no escolarización de los menores en la Enseñanza Primaria y en menor medida en la Secundaria.

En la zona de acción de la escuela encontramos gran variedad de entidades y organismos no gubernamentales debido a la ubicación geográfica del centro. Las entidades con las que actualmente colabora son Federación de asociaciones de padres y madres Los Olivos, Ayuntamiento de Linares, Biblioteca Municipal, Equipo Técnico de Seguimiento del Absentismo Escolar y de Orientación Educativa, CEP Linares-Andújar, Policía Local, Cámara de Comercio, Escuela de Magisterio SA.FA. (Úbeda), Universidad de Jaén, Cruz Roja, Secretariado Gitano, Antiguos Alumnos López Ayala SA.FA. Linares, AMPA, ONG Mundo Acoge, Colegio Cardenal Spínola y ONG Entreculturas.

3.3. Objetivos.

De manera general y simplificada los objetivos son aquellas metas que nos proponemos alcanzar. Debe existir una correspondencia entre los objetivos y los contenidos que se impartirán para un mejor desarrollo y aprovechamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

3.3.1. Objetivos de etapa.

Atendiendo al Artículo 25 del Real Decreto 1105/2014 de 26 de diciembre, conformaremos la programación docente del alumnado de bachillerato teniendo en cuenta determinados objetivos de etapa, los cuales se relacionan a continuación.

- Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar y valorar críticamente las desigualdades y discriminaciones existentes, y en particular la violencia contra la mujer e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas por cualquier condición o circunstancia personal o social, con atención especial a las personas con discapacidad.
- Afianzar los hábitos de lectura, estudio y disciplina, como condiciones necesarias para el eficaz aprovechamiento del aprendizaje, y como medio de desarrollo personal.
- Dominar, tanto en su expresión oral como escrita, la lengua castellana.
- Expresarse con fluidez y corrección en una o más lenguas extranjeras.
- Utilizar con solvencia y responsabilidad las tecnologías de la información y la comunicación.
- Conocer y valorar críticamente las realidades del mundo contemporáneo, sus antecedentes históricos y los principales factores de su evolución. Participar de forma solidaria en el desarrollo y mejora de su entorno social.
- Afianzar el espíritu emprendedor con actitudes de creatividad, flexibilidad, iniciativa, trabajo en equipo, confianza en uno mismo y sentido crítico.

3.3.2. Objetivos de materia.

La Orden de 14 de julio de 2016 regula ciertos aspectos de la atención a la diversidad, establece la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado y enumera los objetivos generales que se establecen para la materia de Economía.

Los contenidos de las sesiones que vamos a impartir responden a la consecución al menos parcial de varios de estos objetivos:

1. Caracterizar los rasgos básicos de la Economía como ciencia que emplea modelos para analizar los procesos de toma de decisiones de los agentes económicos sobre la gestión de recursos para atender las necesidades individuales y sociales.
2. Explicar el papel del sector público y sus funciones en el sistema económico, comprendiendo el papel del sistema fiscal y del gasto público en el suministro de bienes y servicios públicos, en la redistribución de la renta y en la corrección de los fallos de mercado.
3. Comprender el papel de la inflación como elemento distorsionador de las decisiones que toman los agentes y los mecanismos básicos para su control.

4. Identificar los rasgos principales de la economía y los agentes económicos andaluces y sus interrelaciones con otros en el resto de los ámbitos territoriales.

3.3.3. Objetivos específicos de la unidad didáctica.

Atendiendo a la Orden de 14 de julio de 2016 y la unidad didáctica que vamos a presentar, el currículo a desarrollar comprenderá los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer el origen y evolución del dinero en sus diferentes modalidades.
2. Estudiar el funcionamiento del dinero y del sistema financiero en una economía.
3. Reconocer las causas de la inflación y valorar sus repercusiones económicas y sociales, con hincapié en la influencia en el poder adquisitivo y las crisis económicas.
4. Identificar los objetivos y la finalidad del Banco Central Europeo y de los Estados en general y razonar sobre su papel y funcionamiento.
5. Analizar el poder e influencia del dinero en nuestra vida desde el aspecto social.

3.4. Contenidos.

3.4.1. Contenidos conceptuales.

Atendiendo a los contenidos que conforman la materia de economía en el Real Decreto 1105/2014 y a los objetivos que nos hemos propuesto alcanzar, se proponen los contenidos que se relacionan a continuación:

1. Origen y evolución del dinero.
2. Los bancos. Surgimiento y evolución del sistema bancario.
3. El poder adquisitivo, la inflación y la deflación, la confianza y la incertidumbre.
4. Breve acercamiento al funcionamiento del sistema financiero y el Banco Central Europeo, los intermediarios financieros, la bolsa, las instituciones y mercados financieros. Crisis económicas.
5. La economía familiar, gasto y consumo en España por sectores y comparativa con otros países de la Unión Europea. Medidas para salir de la última crisis económica y sus resultados.
6. Utilización práctica de diferentes tipos de dinero como efectivo, tarjetas de crédito, préstamos, hipotecas, leasing, factoring, etc., en pequeñas empresas.
7. La influencia del dinero en la sociedad vista a través del cine.
8. Jornada de reflexión: el dinero más allá del intercambio de bienes o servicios, aquello que no vemos y subyace bajo la superficie. ¿Merece la pena comprar o vender todo lo que pueda ser comprado o vendido?

3.4.2. Contenidos transversales.

El Artículo 3 de la Orden de 14 de julio de 2016 relaciona los elementos transversales que se incluirán en el currículo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto 111/2016 de 14 de junio. Como esta misma Orden plantea, “esta materia contribuye con extensión y profundidad al desarrollo de diferentes elementos transversales”, por lo cual para la unidad didáctica que nos ocupa, se contemplarán durante la realización de las clases los siguientes:

- El desarrollo de las competencias personales y las habilidades sociales para el ejercicio de la participación, fomentando el debate respetuoso sobre temas de actualidad económica o sobre la importancia que tiene el desarrollo económico en la actividad cotidiana y en el progreso del país.
- El aprecio y la valoración positiva de la contribución de ambos sexos al desarrollo económico de nuestra sociedad.
- La utilización crítica y el autocontrol en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y los medios audiovisuales.
- El desarrollo de la cultura emprendedora para la creación de diversos modelos de empresas que contribuyan al crecimiento económico desde modelos de desarrollo sostenible y utilidad social, destacando la importancia de la lucha contra el fraude fiscal como manera de contribuir al sostenimiento de los servicios públicos.
- Profundizar desde el funcionamiento de la economía sobre temas como la pobreza, la emigración, la desigualdad entre las personas y las naciones con objeto de fomentar la mejora de la calidad de vida.

3.4.3. Contenidos interdisciplinarios.

En la educación de este siglo los conocimientos no pueden verse de forma aislada, deben interrelacionarse con otras materias, para poder así preparar a los estudiantes de cara a lo que van a enfrentar en el mundo laboral donde las soluciones a los problemas pasan por la atención de diversas áreas.

Se ha planificado una actividad complementaria consistente en la elaboración de un cómic en grupos, relacionado con el origen y evolución del dinero y las formas de pago, en idioma Inglés. Se realizará de conjunto con los departamentos de Artes Plásticas y de Idiomas. Por parte de Economía se proporcionarán los contenidos y por parte del profesor de Dibujo Artístico las herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo esta creación y se utilizará el aula de informática del centro. El profesor de inglés los asesorará en el desarrollo y corrección de los textos. La exposición del trabajo final va dirigida a desarrollar las destrezas orales, la proyección a la hora de exponer y hablar en público y la profundización lingüística. Con esta actividad también se desarrollará el aprendizaje cooperativo.

Por otra parte, las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento se imponen en los planes docentes. Además del uso por el profesor para transmitir los contenidos, se incentivará el aprendizaje por los alumnos de búsqueda de información en internet, incorporando plataformas y sitios especializados y se emplearán programas actuales para la realización de tareas y el estudio de contenidos en casa, herramientas que acerquen la asignatura al estudiante de hoy que ha nacido con las nuevas tecnologías.

3.5. Competencias.

El Decreto 110/2016 de 14 de junio, por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía refiere que “el aprendizaje basado en competencias, entendidas como una combinación de conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes adecuadas al contexto, favorece la autonomía y la implicación del alumnado en su propio aprendizaje y con ello, su motivación por aprender”.

Las competencias constituyen habilidades que posibilitan adaptarse mejor al ambiente en que vivimos, interrelacionar con otros, llevar a cabo nuestra actividad laboral y facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje a todos los niveles.

La Economía es una materia que permite trabajar diversas competencias. Tal como enuncia la Orden del 14 de julio del 2016: “la materia Economía de la Empresa contribuye de modo significativo al desarrollo de las competencias clave mediante el correcto uso de la terminología propia de la materia, la verbalización e interpretación de información financiera, fiscal, jurídica o económica, la exposición coherente de contenidos, de razonamientos y de opiniones con sentido crítico por parte del alumnado”.

En estas sesiones se pretende fomentar las competencias que se describen en la figura 12 que aparece a continuación.



Figura 12. Competencias de la unidad didáctica (Elaboración propia)

3.6. Metodología y recursos didácticos.

El proceso de enseñanza–aprendizaje es un proceso complejo que puede abordarse desde diferentes aristas. La metodología es la forma en que vamos a presentar estos conocimientos al alumnado, cómo vamos a enseñarles.

Se empleará un **aprendizaje clásico** donde el profesor explica, los alumnos escuchan y luego se solucionan ejercicios, en una parte de las sesiones. Para desarrollar otra buena parte de los contenidos, se utilizará un **método activo**, dando mayor peso a la

participación del alumnado, ya sea a través de preguntas que sigan al discurso expositivo, como la realización de actividades prácticas en clase luego de estudiar los contenidos en casa a través del método **flipped classroom** o **clase invertida**, otra de las metodologías que aplicaremos en algunas clases a modo de prueba pues es la primera vez para este grupo. De igual modo trabajaremos el **aprendizaje cooperativo** agrupándolos en algunas clases para actividades puntuales y que puedan beneficiarse cada uno del trabajo de los demás.

Otra metodología es el aprendizaje basado en retos, que consiste en que los alumnos deben buscar su propia información para comprender el reto y hallar una solución. Se empleará en la actividad del cómic y en la complementaria de la creación de una moneda social, donde deben prestar atención al entorno y utilizar recursos y herramientas creativos, colaborando y compitiendo al mismo tiempo. Metodologías como esta pueden ser, en sí mismas, unas herramientas excelentes de evaluación del alumno en diálogo con el alumno mismo. Se buscará motivarlos a que aprendan por sí mismos la mayor parte del tiempo, que desarrollen un espíritu crítico y la competencia de aprender a aprender. Se presentarán los conceptos y explicaciones de los contenidos siempre con ejemplos y se incentivará la búsqueda de información por parte de los alumnos, propiciando el **aprendizaje significativo**. El modo de lograrlo es a través del empleo de recursos didácticos que contribuyan a ello.

Con los cambios en la legislación y el carácter cada vez más inclusivo de ésta, se plantean nuevos retos a los docentes. Entran a jugar su papel de transmisores por excelencia los recursos educativos o recursos didácticos. Según Gimeno (1998) los recursos didácticos son *"cualquier instrumento u objeto que pueda servir como recurso para que mediante su manipulación, observación o lectura se ofrezcan oportunidades de aprender algo, o bien con su uso se intervenga en el desarrollo de alguna función de la enseñanza"*. Los recursos didácticos a diferencia de otros medios habituales de enseñanza, van a determinar un todo conformado de conjunto con las materias que se imparten a través de ellos y el propio proceso de enseñanza y aprendizaje, caracterizándose por su orientación sistémica, su condición de ser funcionales, la capacidad comunicativa que presenten, la multifuncionalidad, la flexibilidad, su capacidad de potenciar la diversificación y su impacto en la propia unidad cognoscitiva³.

En la unidad didáctica se emplearán recursos de tipo convencional tales como materiales impresos, libros de texto, lluvia de ideas, mapa conceptual y otros menos

³Véase los apuntes del Módulo II. Recursos Didácticos, del profesor Enrique Pulido Martínez para la asignatura Aprendizaje y Enseñanza en Economía, Empresa y Comercio II del Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.

convencionales como el cómic y las notas de prensa que dan pie a debates en clase y los animan a utilizar otros medios de comunicación distintos y algo más formales a los que están habituados, vinculándolos con información especializada y relacionándolos con los problemas de su entorno.

Por otra parte, recursos de tipo tecnológicos relacionados con las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento como plataformas educativas y aplicaciones para realizar exámenes online y audiovisuales como videos y películas.

Un ejemplo es una de las actividades que realizarán los alumnos consiste en la confección de una línea de tiempo con la supervisión del profesor, esbozando la evolución del dinero en el tiempo, desde el trueque en sus inicios hasta las monedas virtuales en la actualidad. Con el uso de este recurso didáctico el alumno se encuentra involucrado en su propio aprendizaje de forma activa y consolida los conocimientos adquiridos en clase.

3.7. Actividades.

Las actividades nos permiten desarrollar los contenidos que hemos ido explicando en clase o que han estudiado por sí mismos en casa.

Con el propósito de facilitar la comprensión de los contenidos propuestos y hacer más atractivo el proceso de enseñanza–aprendizaje para el alumno, se llevarán siguientes a cabo las diversas actividades por sesiones a lo largo de la unidad didáctica.

Actividad 1) *Actividad de inicio. Adivina adivinador.*

Se divide el aula en dos grupos y se comunicará a uno de ellos el tema a tratar en la unidad didáctica, entregándosele un folio con una serie de preguntas, adivinanzas y ejemplos que puede utilizar además de los que puedan ir formulando, para plantear al otro grupo que intentará encontrar la respuesta que es el tema de la unidad didáctica.

Una vez encontrada la solución, explicar que vamos a estar desarrollando el tema “El dinero: origen, uso e influencia en nuestra vida” durante 12 sesiones donde abordaremos el tema desde su surgimiento, desarrollo y evolución, los tipos de dinero que existen, su influencia en la economía, en la sociedad, en nuestra vida, etc. Es una actividad motivadora para comenzar el estudio de la unidad didáctica y propiciar la participación oral en clase y las interrelaciones entre los alumnos. Ejemplos de preguntas a realizar: ¿Qué es algo que necesito desde que me levanto hasta que me acuesto? Todo el mundo lo usa, sirve para cambiarlo por muchas cosas. Se encuentra en diferentes formas. Adivinanza: *“Ruedo, ruedo y en los bolsillos me quedo”*.

Actividad 2) Actividad de consolidación. Realizar anotaciones en la línea de tiempo.

Es una actividad que se repetirá y se realizará por partes al final de varias sesiones.

Se confeccionará un mural a modo de línea del tiempo desde el surgimiento del dinero hasta la fecha actual, pero que no sólo reflejará acontecimientos sino también puntos de vista, criterios, inquietudes. Los alumnos de forma individual o en grupos realizarán un resumen como una frase, una imagen o un comentario crítico sobre el contenido que se trató en esa clase y quedará reflejado en la línea del tiempo con la consecuente fecha histórica en la que nos encontramos desarrollando el tema. También pueden traer recortes de periódicos o revistas, fotos y cualquier elemento que consideren importante para comprender el contenido e incorporarlos al mural. Se realizará cada sesión o cada dos sesiones al final de la clase.

Actividad 3) Actividad de desarrollo. Flipped Classroom.

Se solicitará a los alumnos que expliquen lo que han aprendido estudiando el material en sus casas y ventilen sus dudas.

Es un primer intento por emplear la metodología de clase invertida que no conocen los estudiantes y que consideramos puede resultar atractiva y contribuir a desarrollar hábitos de estudios y destrezas en el uso de las nuevas tecnologías. Consideramos que preparará a los alumnos para sus futuros estudios continuando la universidad o en la formación profesional. Y para el caso de los que abandonen los estudios, aprender a usar los ordenadores para buscar información y obtener conocimientos por sí mismos puede servirles para transitar por el camino del emprendimiento sea cual sea la rama escogida. En la figura 13 a continuación se observa la clase de título “El dinero” en Google Classroom.

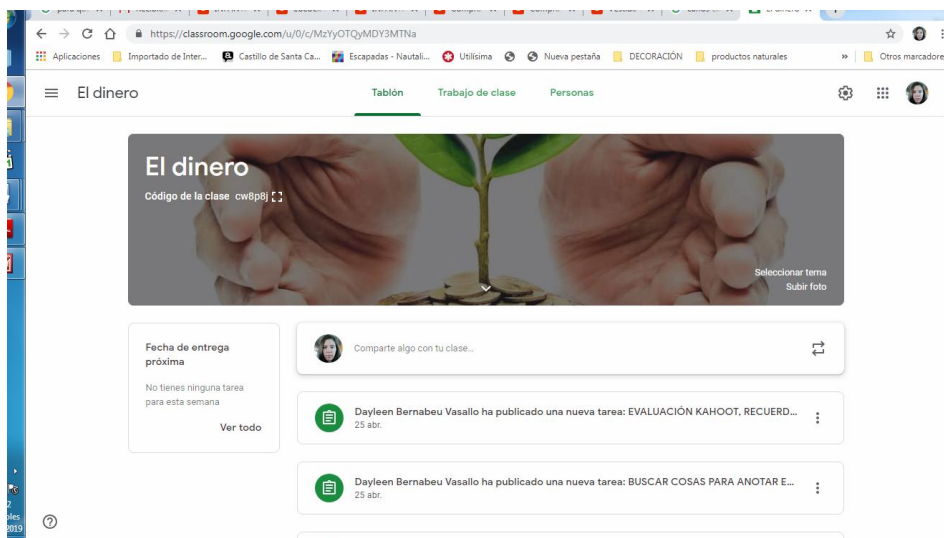


Figura 13. Clase El dinero en Google Classroom (Elaboración propia)

Actividad 4) Actividad de consolidación. Responder a la siguiente interrogante a modo de redacción y entregar por escrito en la siguiente clase: si cobraras un salario, ¿en qué moneda quisieras que te pagasen?

Esta actividad resume una parte de los contenidos estudiados y exige a los alumnos formularse un criterio propio.

Queremos incidir en el mejoramiento de su expresión escrita, el uso de la terminología correcta y específica de la asignatura y aprender a buscar información consultando sitios especializados y artículos de prensa, entre otros. Pueden consultar sobre las monedas más fuertes en artículos de internet como: <https://www.estrategiaynegocios.net/inicio/923166-330/las-10-monedas-m%C3%A1s-importantes-del-mundo>, <https://www.blogbankia.es/es/blog/historia-y-curiosidades-de-las-principales-monedas-del-mundo.html>, tal como se aprecia en figura 14.

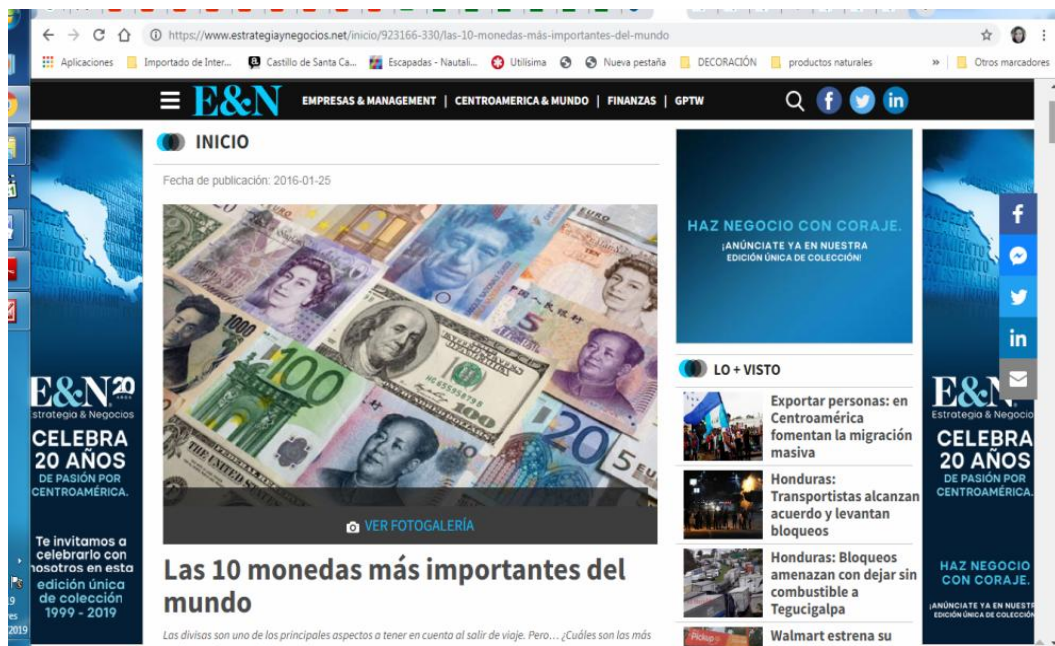


Figura 14. Artículo sobre las 10 monedas más importantes del mundo (Tomado del sitio web www.estrategiaynegocios.net).

Actividad 5) Actividad de desarrollo. Debate sobre la situación en Linares a partir del análisis de una nota de prensa.

Utilizando el proyector en pizarra, leer de conjunto profesor y estudiantes una nota de prensa sobre la situación en Linares y realizar un debate sobre la misma.

Plantear las siguientes cuestiones: situación de Linares, porcentaje de parados y causas de la situación económica. Esta actividad no sólo persigue relacionar los contenidos con un escenario real que plantea la situación de la ciudad donde viven, sino también

generar empatía ante esta situación, hacerlos partícipes y trabajar las competencias cívicas y sociales.

Es muy importante que sean conscientes del mundo en el que viven y más aún de su localidad. De esta forma contribuiremos a formar futuros trabajadores comprometidos con la sociedad. La figura 15 muestra la referida nota de prensa. Es tomada del sitio web <https://www.elsaltodiario.com/laboral/linares-de-oasis-industrial-a-desierto-del-desempleo#>, del periódico El Salto.



Figura 15. Nota de prensa sobre la situación de la ciudad de Linares (Tomado del sitio web del periódico El salto).

Actividad 6) Actividad de desarrollo. Ejercicio práctico de tarea para la casa.

Responde las siguientes cuestiones y entrega por escrito en la próxima clase.

- 1) Pregunta a tus padres cuánto les costaba hacer un viaje de vacaciones hace 15 años y calcula cuánto te costaría hacer el mismo viaje a ti ahora. ¿Qué ha pasado? ¿Se traduce en una pérdida o aumento del poder adquisitivo y en qué valor? Investiga y estima en cuánto crees que se devaluará o evaluará el euro en los próximos 15 años.*
- 2) Durante la guerra civil en España se produjo una consecuente crisis financiera, ¿qué crees que pasó con el valor de la moneda española entonces? ¿Las personas estaban incentivadas a guardar sus ahorros en los bancos o bajo el colchón? Investiga qué medida tomó el gobierno de España para salvaguardar sus reservas de oro.*

Actividad 7) Actividad de desarrollo. Véndeme este boli.

Primeramente se visualizará un video de la escena “véndeme este boli” de la película “El lobo de Wall Street” y comentar qué sucede en la escena, qué creen que están comunicando los personajes. Extraer de la situación diversos conceptos que den pie a la explicación de éstos por el profesor a partir de visualizar una escena y realizar preguntas que susciten debate. Es la introducción a la explicación de los contenidos del tema. Se realizará a partir del video tomado del sitio web <https://www.youtube.com/watch?v=DWSwUQywnEc>, cuya escena se muestra en la figura 16 posteriormente.

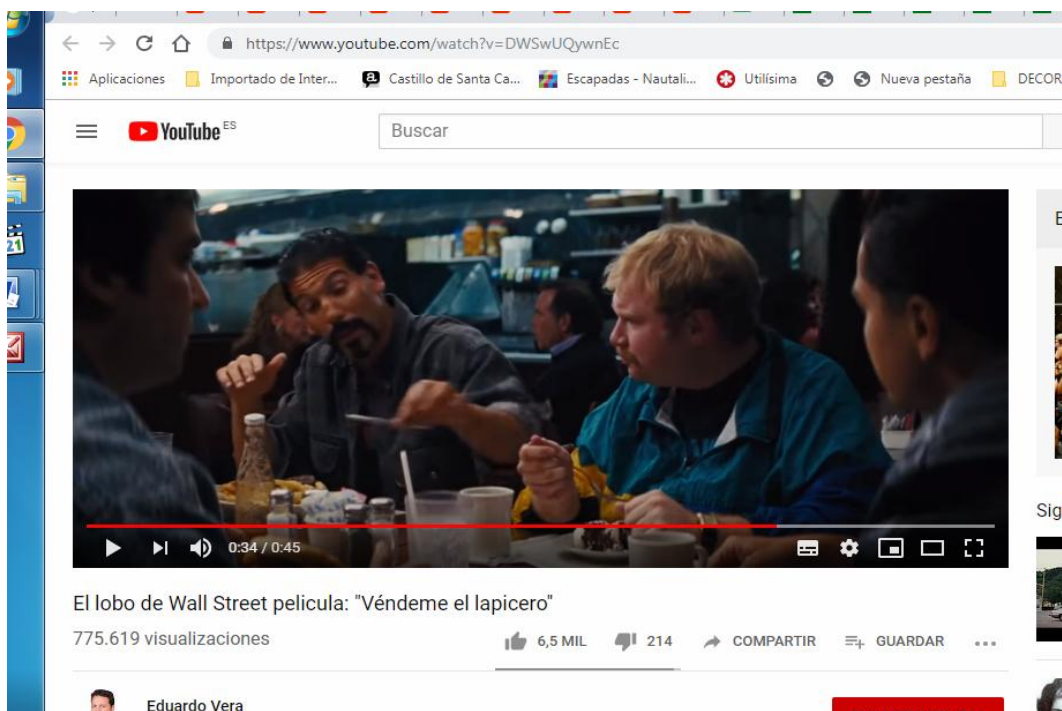


Figura 16. Escena de la película “El lobo de Wall Street” (Tomado de Youtube)

Actividad 8) Actividad de desarrollo. Too big to fail.

La actividad consiste en visionar una escena de la película “Too big to fail” sobre perspectiva de la crisis del 2008, crisis de las hipotecas subprime, colapso bancario y rescate en Estados Unidos y comentarlo de conjunto en clase. Establecer paralelos con la realidad de la crisis española y la burbuja hipotecaria.

La figura 17 muestra una escena del video a utilizar en la actividad. <https://www.youtube.com/watch?v=sJrau-MMhbw>.



Figura 17. Escena de la película *Too big to fail* (Tomado de Youtube)

Actividad 9) Ejercicio práctico de tarea para casa.

Se entrega una nota con el siguiente ejercicio que deben entregar por escrito en la próxima clase.

Estás estudiando el precio del dinero y los tipos de inversión en clase y se te ocurre que tienes un dinerillo ahorrado de tu paga y del último cumpleaños que no has gastado y que deberías poner en circulación. Notas que muchos de tus compañeros se gastan su paga del mes en la primera semana y luego no tienen para ir al cine o comprar un segundo bocata en la merienda. También tienes muchos videojuegos que ya has visto y que podrías alquilar por un precio reducido e intercambiar por otros para refrescar tu colección. Parte de 50 euros y 20 videojuegos y elabora un mini plan de negocios para llevar a cabo durante tres meses y los ingresos esperados que podrías obtener montando una red de compra venta y cambio con tus amigos y compañeros de clase.

Diseña estrategias de publicidad para darte a conocer con otros compañeros del colegio y cómo vas a gastar el dinero que ganes, tratando de trazar también un pequeño plan de inversión para expandir tu negocio para el próximo curso.

Actividad 10) Actividad de desarrollo. Ensayo a partir de entrevista a familiar pensionista y lectura y análisis de nota de prensa.

Realiza una entrevista a un familiar o conocido que cobre una pensión por jubilación, teniendo en cuenta las preguntas indicadas y formula conclusiones siguiendo las indicaciones e incluyendo tu opinión al respecto. Lee la nota de prensa sobre la huelga de los pensionistas que se indica.

Posibles preguntas a hacer:

- ¿Conoce la huelga que están llevando a cabo los pensionistas y sus motivos?
- ¿Está de acuerdo con ésta? Sí, no, ¿por qué?
- ¿Cómo ve su pensión en relación a los gastos que tiene que hacer con ella?
- ¿Le alcanza su pensión para vivir?
- ¿Tiene que recibir ayuda económica de sus familiares para llegar a fin de mes?
- ¿Tiene que usar parte de su pensión para ayudar a otros familiares que no tiene suficientes ingresos, como hijos o nietos?
- ¿Qué piensa de todo?

Conclusiones después de la entrevista.

- Comentarios acerca de las respuestas obtenidas por el entrevistado.
- ¿Qué relación guarda la subida de los precios o inflación con el poder adquisitivo y cuánto han perdido en porcentaje las pensiones?
- ¿Qué debería pasar para que la inflación no afecte a las pensiones?
- ¿Consideras que es justa la petición de los pensionistas, qué opinas del tema?

Se entregará por escrito días después y se realizará un debate en clase.

La realidad de los pensionados en España transmite desde su arista importante información sobre el poder adquisitivo, la situación en el país, la influencia del Estado en la economía y en el estado de bienestar de las personas y vaticina el futuro que espera a los propios estudiantes de hoy, jubilados de mañana. Es ésta una actividad que en concordancia con la anterior, también posibilita el desarrollo de las competencias cívicas y sociales e hilar los contenidos estudiados, logrando que diversos conceptos aprendidos adquieran un sentido práctico para ellos. Pueden realizarse más preguntas además de las propuestas.

Se entregará un folio impreso a los que no pueden consultar la noticia en internet con la nota de prensa y las preguntas. La figura 18 muestra la nota de prensa, la cual ha sido publicada en <https://www.20minutos.es/noticia/3270122/0/protestas-pensionistas-17-marzo-2018/>.

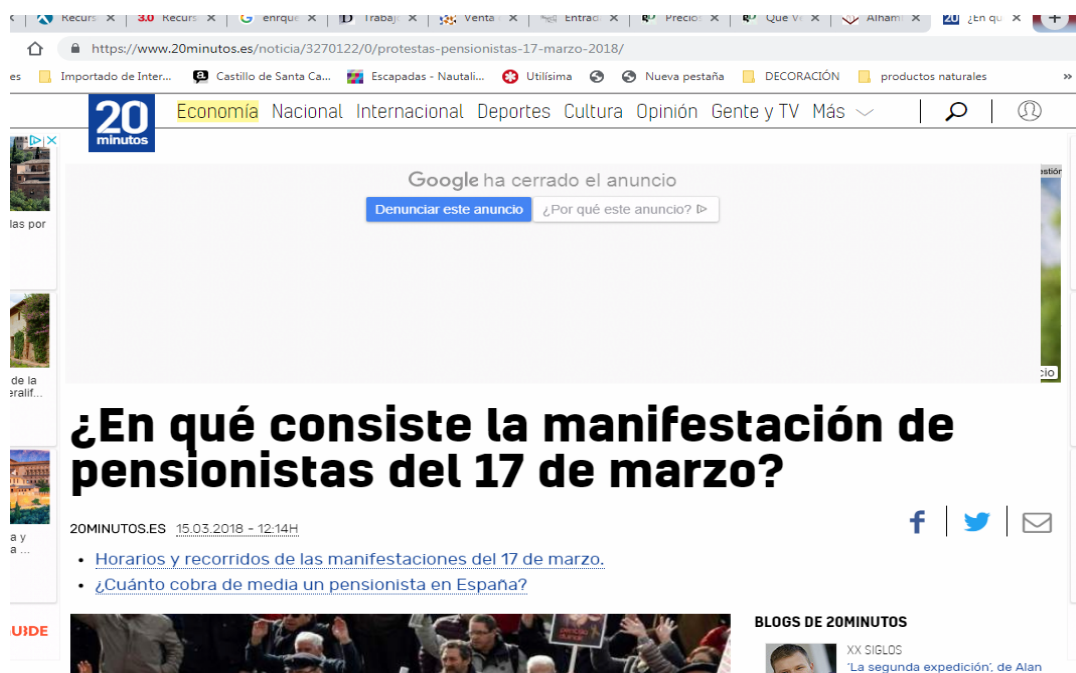


Figura 18. Artículo sobre las manifestaciones de los pensionistas en marzo del 2018 (Tomado del sitio web www.20minutos.es)

Actividad 11) Actividad de desarrollo. Dinámica de trabajo cooperativo en grupos.

Esta será una actividad que se realice en dos partes, la primera un trabajo en grupos en clase y la segunda la exposición oral describiendo lo que hicieron y aprendieron durante la dinámica en clase.

El objetivo de esta actividad es que se familiaricen con la actividad empresarial que desempeñan pequeñas empresas, incentivar el espíritu emprendedor, que relacionen los contenidos conceptuales y la teoría estudiados en clase con la práctica, además de aprender a trabajar en grupos y beneficiarse de ello.

Se confeccionarán tarjetas identificativas y se organizarán seis grupos de 4 ó 5 estudiantes por mesa de trabajo, situadas en varios espacios del aula y hacen turnos para conseguir los resultados que se piden. Primeramente trabajan 30 minutos solos y luego 20 minutos de intercambio en total con los otros grupos de trabajo. Posteriormente el tiempo restante lo emplearán en preparar su exposición. Se ofrecerá información acerca de diferentes situaciones en las que se utilizan diversos tipos de dinero y que puedan interpretarlas.

Se les entregará en la clase anterior folletos de banco, de empresas de seguro, inmobiliarias, etc., para que los vayan leyendo y se puedan ir familiarizando con los términos que usan, además que puedan traer materiales que recopilen por sí mismos. Ver Anexo 1. Grupos de trabajo para dinámica de trabajo cooperativo.

Actividad 12) Actividad de desarrollo. La economía a través del cine.

Redactar un ensayo a partir del visionado en casa de una película a escoger del listado propuesto y atendiendo a las cuestiones indicadas. Se entregará por escrito y se propiciará un debate en próxima clase.

Realiza un ensayo a partir de una película escogida entre la siguiente lista:

1. The pursuit of happiness (En busca de la felicidad).
2. In time.
3. Wall Street 1.
4. The wolf of Wall Street (El lobo de Wall Street)
5. The big short (La gran apuesta).
6. Margin call (Última llamada o Llamada de emergencia).

Atender estas cuestiones mientras ves la película y tenerlas en cuenta en el ensayo:

- *¿Qué situaciones guardan relación con los contenidos estudiados en clase?*
- *Escoge tres personajes de la película y caracterízalos.*
- *Describe una situación o escena de la película que te haya impactado positiva o negativamente y refiere por qué.*
- *¿Qué te ha gustado de la película y qué no?*
- *¿Qué has aprendido viendo la película?*
- *¿La recomendarías como parte del estudio de esta asignatura?, ¿sí, no, por qué?*

Actividad 13) Actividad de consolidación. Elaboración de un mapa conceptual.

Conjuntamente profesor y alumnos confeccionarán en pizarra un mapa conceptual una haciendo una lluvia de ideas y empleando la información reflejada en la línea del tiempo y los contenidos estudiados, de forma tal que al terminarlo contenga todos los conocimientos adquiridos durante las sesiones anteriores y les pueda servir para estudiar para el examen.

Actividad 14) Actividad de desarrollo. Reflexión y debate: más allá del dinero.

Para la realización de esta actividad se comenzará introduciendo el tema con varias preguntas, luego se visualizará el video “Más allá del dinero”, de la Cuenta 123 del Banco Santander, que proyecta un futuro donde se pueden vender los recuerdos y posteriormente se debatirá acerca del tema.

Preguntas a realizar:

1. ¿Qué compra el dinero?
2. Si estoy en el desierto, ¿qué es más importante, el agua o un saco de billetes de 5000 euros?
3. ¿Cuánto pagaría por una barra de pan si estoy al borde de morir de hambre?
4. ¿Cuánto sería capaz de pagar un enfermo por una medicina que salvaría su vida?

5. Si me dicen, pagando con diez años de tu vida te revelaría el secreto más importante que quieres saber, ¿lo harías?
6. ¿Puede el dinero comprar una persona? Aquí reafirmar los conceptos de la existencia de trata de personas, su ilegalidad y total aborrecimiento desde el punto de vista humano. Reafirmar el concepto de que las personas que dan valor sobre todas las cosas a los aspectos materiales manejan un mal auto concepto de sí mismos y tienen un sistema de valores que no se corresponde con el adecuado que debemos conseguir y que la escuela espera formar en sus estudiantes.
7. ¿Merece la pena comprar o vender todo lo que pueda ser comprado o vendido? El dinero más allá del intercambio de bienes o servicios: aquello que no vemos y subyace bajo la superficie.
8. ¿Podría comprar con dinero la voluntad de una persona? Comentar acerca de los casos de corrupción en la sociedad en diferentes ámbitos, política, económica y social.

Esta actividad persigue reflexionar acerca del valor intrínseco del dinero y lo que representa. Tiene como objetivos hacer énfasis en los contenidos transversales de educación en valores, competencias sociales y cívicas, valores personales, importancia de la familia, sobre nuestra actuación personal y hábitos de consumo, contribución a la sociedad y perfeccionamiento de la expresión oral.

La figura 19 muestra el video para proyectar, tomado del sitio <https://www.youtube.com/watch?v=56jYpd8MN6U&t=37s>.

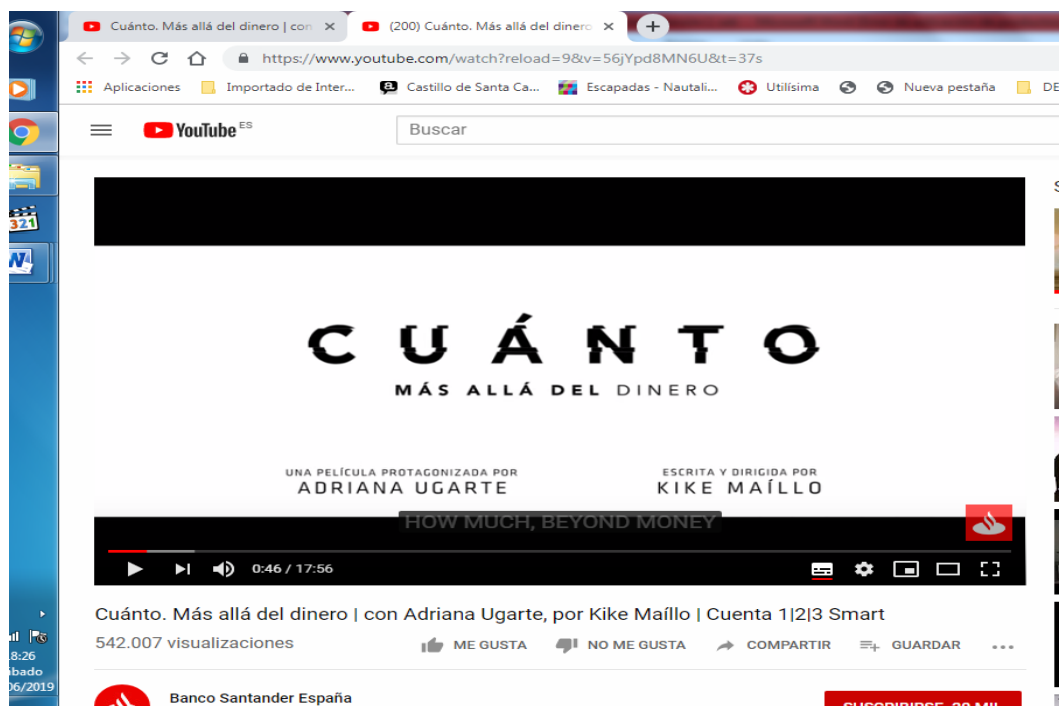


Figura 19. Video “Cuánto. Más allá del dinero” (Tomado de Youtube)

Actividad 15) Actividad de desarrollo. Exposición del cómic.

La elaboración del cómic se orientó en la primera sesión como actividad complementaria para realizar de manera grupal o individual a lo largo del tiempo que dure la unidad didáctica, hasta obtener el producto final. En grupos de a 4 ó 5 estudiantes se elaborará un cómic de 10 a 15 páginas cuya temática girará en torno al tema que estamos estudiando y se realizará en idioma inglés.

El profesor de inglés colaborará en sus clases y asistirá a esta actividad para realizar la evaluación de conjunto. Se persigue desarrollar diversas competencias entre ellas la de aprender a aprender, al volcar en imágenes y textos una historia. De igual modo el trabajo interdisciplinar dota de recursos y habilidades a los alumnos.

También se pretende fomentar el trabajo en equipo. Se realizará mayormente en horario no lectivo pudiendo utilizar el aula de informática del centro.

Actividad 16) Actividad de evaluación. Examen tipo test en la plataforma Kahoot.

Previamente se ha comprobado que suelen usar el móvil en clases y que los dispositivos se conectan a internet, por lo que puede llevarse a cabo la actividad sin impedimentos. De no ser posible con el móvil, se realizaría el examen utilizando el aula de informática del centro. El examen, de elaboración propia, puede consultarse como muestra la figura 20 en el sitio <https://create.kahoot.it/share/examen-el-dinero-eco-1o-bach/48fbc068-3805-4435-9169-d2e56ba4fbf7>.

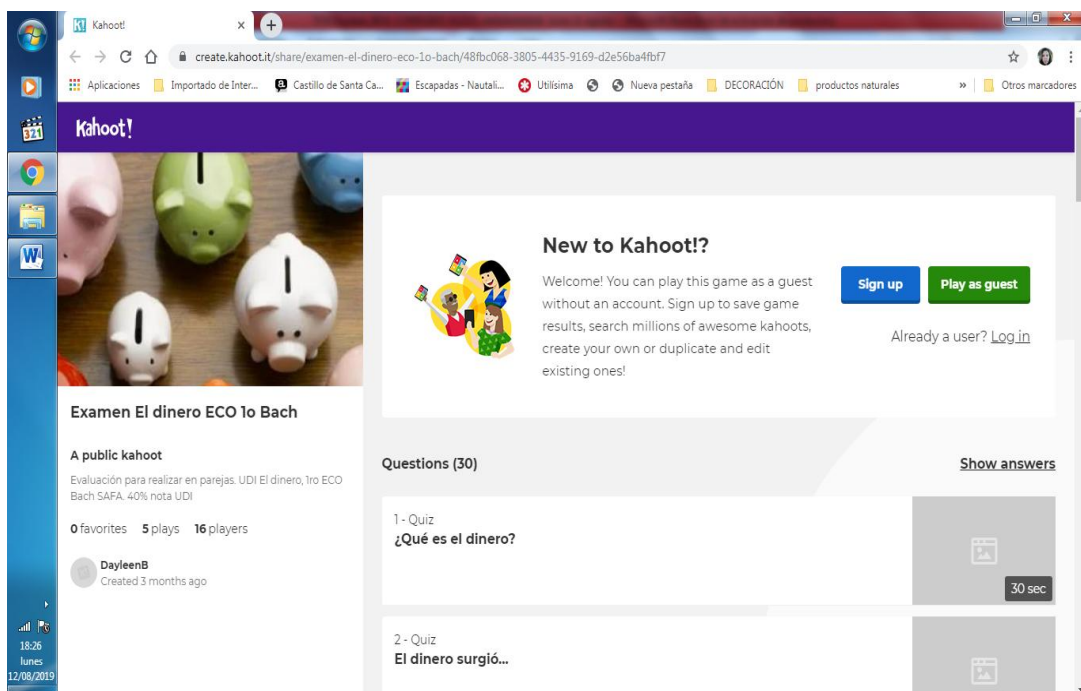


Figura 20. Cuestionario de 30 preguntas de Kahoot (Elaboración propia, publicado en el sitio web www.kahoot.it)

➤ **Actividades complementarias de ampliación no obligatorias.**

Actividad 1) Comparación de dos países teniendo en cuenta la presencia o no del salario mínimo interprofesional. Plantear un escenario inverso para cada uno de ellos y sus consecuencias.

Dicha tarea consiste en, partiendo de una investigación sobre el salario mínimo interprofesional y consultando información online y en biblioteca, investigar sobre dos países europeos, uno con SMI aprobado y otro no. Realizar una comparación de su economía y cómo la situación descrita beneficia o no al empleo. Seguidamente, plantear un escenario diferente para cada uno a la inversa, haciendo conjeturas sobre cómo sería la situación para sus trabajadores y empresarios en cada caso y si sería más beneficioso o no que el panorama actual.

Es una actividad complementaria no obligatoria que se realizará por los alumnos a los que sea de interés y se desarrollará a durante el resto del curso escolar.

Actividad 2) Propuesta de moneda social para Linares.

Se orientará esta actividad de ampliación no obligatoria a realizar en horario no lectivo. Es una actividad para realizar en grupos de 4 ó 5 compañeros. Se entregará por escrito en las próximas clases.


Busca información sobre las monedas virtuales y las monedas sociales y elabora una pequeña propuesta de una moneda social para uso exclusivo de los jóvenes de Linares en un primer momento, mediante la cual puedan vender y comprar productos y servicios y contribuir al intercambio y desarrollo de la localidad. Ten en cuenta las características de la ciudad para el diseño, nombre y todo el desarrollo de la propuesta. Plantea la logística y red de intercambio.


3.8. Temporalización.

La presente unidad didáctica se concibe para su desarrollo en doce sesiones de una hora cada una, distribuidas a lo largo de tres semanas, a razón de una sesión por día. Se desarrollará en el mes de abril.

Los tipos de actividades se corresponden siguiendo los colores en la tabla 4 que aparece a continuación, el cual relaciona las actividades por sesiones con la duración de las mismas. Nota: Las actividades de evaluación son también de consolidación.

Leyenda de colores:

 actividad de inicio / motivación

 actividad de desarrollo

 actividad de consolidación

 actividad de evaluación

Tabla 4. Resumen de la distribución de explicación de contenidos, realización de actividades y orientación de tareas en el tiempo.

Sesión	Actividades	Duración (min)
Sesión 1	Se realiza la actividad 1 de motivación inicial.	15
	Se explica el epígrafe 1: “Origen y evolución del dinero”, a partir del cómic “Finanzas en ½ hora” de J. Sande y C. Calvo, extraído del blog del primer autor, “Compartiendo conocimiento, economía, empresa y educación financiera”.	25
	Se realiza la actividad 2, anotaciones en la línea del tiempo.	10
	Se explica la actividad 15 a realizar durante toda la unidad didáctica y exponer en la sesión 11, elaboración de un cómic.	5
	Se orienta el material a estudiar para la próxima clase (clase invertida usando Google Classroom).	5
Sesión 2	Se realiza la actividad 3, Flipped Classroom.	25
	Se explica el epígrafe 2 “Los bancos. Surgimiento y evolución del dinero bancario”, con la utilización del video “Estructura del sistema financiero actual”.	30
	Se orienta la tarea para la casa la actividad 4 sobre monedas.	5
Sesión 3	Se explica el epígrafe 3: “El poder adquisitivo, la inflación y la deflación, la confianza y la incertidumbre”, a través del video “La estabilidad de los precios” y uso de ejemplos prácticos.	20
	Se realiza la actividad 5, debate de nota de prensa sobre la situación en Linares.	30
	Se indica la actividad 6, ejercicio práctico de tarea para casa.	5
	Se orienta actividad entrevista a pensionista, ver en sesión 5.	5
Sesión 4	Se realiza la actividad 7, visualizar video de la escena “Véndeme este boli” y comentarlo.	15
	Se explica el epígrafe 4: “Breve acercamiento al funcionamiento del sistema financiero y el Banco Central Europeo, los intermediarios financieros, la bolsa, las instituciones y mercados financieros. Crisis económicas”. Previamente han estudiado los contenidos en casa (clase invertida).	25
	Se realiza la actividad 8, visualizar una escena de la película “Too big to fail” y realizar debate sobre las cuestiones planteadas estableciendo paralelismo con España.	15

Sesión	Actividades	Duración (min)
	Se indica la actividad 9, ejercicio práctico de tarea para casa.	5
Sesión 5	Se explica el epígrafe 5: “La economía familiar, gasto y consumo en España por sectores y comparativa con otros países de la Unión Europea. Medidas para salir de la crisis económica y sus resultados”. Previamente han estudiado los contenidos en casa (clase invertida)	25
	Se desarrolla la actividad 10, exposición y debate resultante de las entrevistas realizadas a los pensionistas y sus conclusiones.	25
	Se realiza la actividad 2 anotaciones en la línea del tiempo.	5
	Se orienta búsqueda de información para realizar la dinámica de trabajo cooperativo de la próxima sesión.	5
Sesión 6	Se introduce el epígrafe 6: “Utilización práctica de diferentes tipos de dinero como efectivo, tarjetas de crédito, préstamos, hipotecas, leasing, factoring, etc. En pequeñas empresas”.	10
	Se realiza la actividad 11, trabajo cooperativo en grupos.	45
	Se comenta la actividad de ampliación complementaria 1.	5
Sesión 7	Se realiza la segunda parte de la actividad 11, la exposición oral por grupos de la dinámica de trabajo cooperativo.	30
	Se trabaja en el cómic, aclaración de dudas	20
Sesión 8	Se introduce el epígrafe 7: “La influencia del dinero en la sociedad vista a través del cine”.	10
	Se realiza la exposición de los ensayos sobre las películas elaborados en la actividad 12 y comentar los mismos.	40
	Se realiza la actividad 2 anotaciones en la línea del tiempo.	10
Sesión 9	Elaboración conjunta de mapa conceptual, actividad 13.	60
Sesión 10	Se introduce el tema del epígrafe 8, “Jornada de reflexión: el dinero más allá del intercambio de bienes o servicios, aquello que no vemos y subyace bajo la superficie. ¿Merece la pena comprar o vender todo lo que pueda ser comprado o vendido?”.	15
	Se desarrolla la actividad 14, reflexión y debate, más allá del dinero.	35
	Se aclaran dudas del contenido estudiado en función del examen próximo.	5
	Se comenta la actividad de ampliación complementaria 2.	5

Sesión	Actividades	Duración (min)
Sesión 11	Se realiza la actividad 15, exposición del cómic realizado.	60
Sesión 12	Se realiza la actividad 16, examen con Kahoot.	45
	Se hace un breve resumen de los resultados obtenidos en la unidad didáctica.	15

Elaboración propia.

3.9. Evaluación.

La evaluación es una parte importante del proceso educativo. Sirve para fijar los conocimientos adquiridos, para que el alumno y el profesor puedan medir los conocimientos alcanzados y fijar un nivel en la clase desde el cual partir e ir avanzando.

En este epígrafe abordaremos los tipos de evaluación, los criterios a seguir en la unidad didáctica, los estándares de aprendizaje evaluables, los procedimientos e instrumentos mediante los cuales evaluaremos y el sistema de recuperación en caso que proceda.

La evaluación es un proceso que pasa por las fases de planificación, obtención de la información, formulación de juicios de valor y toma de decisiones. Debe estar integrada en el currículo y ser continua. Todas las evaluaciones por su parte requieren de la determinación de criterios mediante los cuales se medirá el cumplimiento o no de los objetivos propuestos.

3.9.1. Criterios de evaluación.

Los criterios de evaluación se definen como la norma o el juicio determinado, según la materia del proceso de enseñanza-aprendizaje de que se trate, impuesto por el profesorado, para evaluar los conocimientos adquiridos por el alumnado según la normativa vigente.

En el Anexo 1, apartado 8 del Decreto 1105 se establecen los criterios para la materia Economía en primer curso de bachillerato, de los cuales utilizaremos en la unidad didáctica los propuestos para el Bloque 5 Aspectos financieros de la Economía:

1. Reconocer el proceso de creación del dinero, los cambios en su valor y la forma en que éstos se miden.
2. Describir las distintas teorías explicativas sobre las causas de la inflación y sus efectos sobre los consumidores, las empresas y el conjunto de la Economía.

3. Explicar el funcionamiento del sistema financiero y conocer las características de sus principales productos y mercados.
4. Identificar el papel del Banco Central Europeo, así como la estructura de su política monetaria.

3.9.2. Estándares de aprendizaje evaluables.

Los estándares de aprendizaje evaluables según el Decreto 1105 son “especificaciones de los criterios de evaluación que permiten definir los resultados de aprendizaje, y que concretan lo que el estudiante debe saber, comprender y saber hacer en cada asignatura; deben ser observables, medibles y evaluables y permitir graduar el rendimiento o logro alcanzado”.

Para esta unidad didáctica se corresponden los siguientes estándares:

1. Analiza y explica el funcionamiento del dinero y del sistema financiero en una Economía.
2. Reconoce las causas de la inflación y valora sus repercusiones económicas y sociales.
3. Valora el papel del sistema financiero como elemento canalizador del ahorro a la inversión e identifica los productos y mercados que lo componen.
4. Identifica los objetivos y la finalidad del Banco Central Europeo y razona sobre su papel y funcionamiento.

3.9.3. Tipos de evaluación, procedimientos e instrumentos.

Existen diversos tipos de evaluación, comenzando por la **inicial**, relacionada con el objetivo y encaminada a conocer el marco general en el que va a tener lugar la acción docente para poder establecer las acciones a realizar.

En este caso no se realizará evaluación inicial porque la unidad didáctica se encuentra en mitad de curso, con lo cual ya se han determinado los conocimientos del alumno a partir de los cuales partimos con anterioridad. Sólo realizaremos una actividad inicial de motivación como se ha descrito.

La evaluación **formativa (o procesual)** por su parte, trata de conseguir el perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. ¿Cuándo evaluar? Está relacionada con el proceso de aprendizaje y no comprende las evaluaciones finales. Se realizará a través de la observación, pruebas evaluables (escritas, orales) y revisión de tareas en clase, a través de la utilización del cuaderno del profesor y varias evaluaciones parciales para comprobar conocimientos y competencias.

Se insistirá en la evaluación oral a través del debate y la exposición de trabajos porque consideramos que es importante para los alumnos desarrollar estas competencias que se han identificado con evaluación desfavorable en las clases anteriores durante el curso.

Para el caso del trabajo cooperativo se empleará una rúbrica resumida para la evaluación de contenidos y competencias como se indica en el anexo 2.

La sumatoria de todas estas evaluaciones constituirá el 45% de la nota total de la unidad didáctica.

La evaluación **sumativa** o **final** es el tipo que se utiliza al final de cada periodo de aprendizaje. Puede ser periódica y frecuente, siempre después del proceso de enseñanza-aprendizaje. Está relacionada con el producto. Comprenderá la evaluación de conceptos, procedimientos y actitudes asignándoles un porcentaje.

Para el examen final se realizará un Cuestionario de Kahoot de 30 preguntas que abarquen todos los contenidos estudiados en clase. Se complementará esta evaluación con el cómic, siendo la evaluación final la suma de ambas para una equivalencia del 55% de la nota.

Posteriormente en el programa Evalute se introducirán las calificaciones de las evaluaciones realizadas a lo largo de la unidad didáctica para determinar la nota final que será el promedio de éstas comprendiendo las evaluaciones de los contenidos y de las competencias. Se realizarán las evaluaciones que se relacionan en la Tabla 6 a continuación.

Tabla 5. Actividades evaluativas con sus correspondientes métodos de evaluación y puntuación máxima asignada.

Actividad evaluativa	Forma de evaluar	Puntos
Responder a la siguiente interrogante a modo de redacción y entregar por escrito: si cobraras un salario, ¿en qué moneda quisieras que te pagasen?	Presentación escrita.	0,25
Ensayo a un familiar pensionista y lectura y análisis de nota de prensa.	Exposición oral (0,5), presentación escrita (1 punto)	1,5
Dinámica de trabajo cooperativo en grupos: representación de diversas empresas e interacción con clientes.	Observación trabajo en grupos (0,5) y exposición oral (0,5).	1,0

Actividad evaluativa	Forma de evaluar	Puntos
La economía a través del cine, redactar un ensayo de no menos de 200 palabras sobre una película, responder cuestiones indicadas e intervenir en debate.	Exposición oral y/o participación en debate (0,5) presentación escrita (1 punto).	1,0
Realización de un cómic en inglés.	Exposición oral (0,5) y presentación escrita (1 punto)	1,5
Cuestionario tipo test con Kahoot.	Evaluación escrita.	4,0
Anotaciones en el cuaderno del profesor, revisión de tareas y participación en clase.	Observación directa y participación oral diaria (promedio de notas).	0,75

Elaboración propia.

3.9.4. Sistema de recuperación.

Tal como el artículo 36 de la LOMCE establece: “el profesorado de cada materia decidirá, al término del curso, si el alumno o alumna ha logrado los objetivos y ha alcanzado el adecuado grado de adquisición de las competencias correspondientes”. Para aquellos estudiantes que no superen los objetivos propuestos se ha diseñado un sistema de recuperación que resume una serie de actividades cuya realización permitirá afianzar los conocimientos impartidos, contribuirá a conseguir las competencias deseadas y establecerá las condiciones para dar por aprobado el tema en cuestión.

Teniendo en cuenta que se mantienen los mismos criterios de evaluación y estándares de aprendizajes definidos anteriormente, se orientarán tareas individualizadas para cada estudiante que no haya aprobado el examen de final de la unidad didáctica elaborada a partir de los errores que haya presentado, así como para aquellos alumnos que aun habiendo aprobado, han obtenido calificaciones muy bajas en general y deseen subir estas notas.

Se establecerá un itinerario que comprende la realización de las actividades individuales que se relacionan a continuación y consultas en horarios de tutorías durante el mes siguiente a la finalización de la unidad didáctica, culminando con la realización de un segundo examen en Kahoot mes y medio después del primero.

Las actividades de recuperación a realizar de forma individual son:

1. Elaboración de ensayo sobre nota de prensa acerca de la situación económica de España en relación a los desempleados. Entregar por escrito.

2. Hacer pequeña investigación sobre la situación actual del euro como moneda en el mundo. Ventajas y desventajas de que sea nuestra moneda. Entregar por escrito y exponer en tutoría con el profesor.
3. Tutorías en grupos e individualizadas.
4. Realización de Cuestionario Kahoot similar al del examen para ejercitarse antes de la evaluación de recuperación.

Los estudiantes que no hayan superado los objetivos propuestos, suspendiendo la segunda oportunidad de evaluación, tendrán a final del semestre una última oportunidad a través de un examen de recuperación que abarcará los contenidos de las unidades didácticas o temas cuyas evaluaciones han sido suspensas. También existirán prácticas y tutorías previas a dicho examen.

3.10. Tabla resumen objetivos-contenidos-metodologías-recursos-actividades-competencias.

En la siguiente Tabla 5 se muestra un resumen de los principales aspectos de la unidad didáctica abordada, relacionados entre sí.

Tabla 5. Resumen objetivos-contenidos-metodologías-recursos-actividades-competencias de la unidad didáctica.

Objetivos	Contenidos	Metodologías	Recursos	Actividades	Competencias
1. Conocer el origen y evolución del dinero en sus diferentes modalidades.	1. Origen y evolución del dinero.	Aprendizaje clásico, método activo.	Lluvia de ideas.	De inicio y motivación, dos grupos tratando de descubrir el tema.	CCL, CAA.
			Cómic, material de internet, presentaciones digitales.	De consolidación, confección de un mural/línea del tiempo con anotaciones resúmenes de lo estudiado en clase.	CCL.
	6. Utilización práctica de diferentes tipos de dinero como efectivo, tarjetas de crédito, préstamos, hipotecas, leasing, factoring, etc., en pequeñas empresas.	Aprendizaje cooperativo, aprendizaje significativo.	Materiales impresos y de internet, folletos, publicidad, información.	Dinámica de trabajo cooperativo, asumir los roles de variados tipos de empresarios y conocer diversas formas de dinero.	CCL, CD, CSC, SIEP.
2. Estudiar el funcionamiento del dinero y del sistema financiero en una economía.	2. Los bancos. Surgimiento y evolución del sistema bancario.	Clase invertida y discurso explicativo.	Plataforma Google Classroom.	Estudiar contenidos en casa y estudiar la aplicación práctica en clase, resolver dudas, ver ejemplos y realizar ejercicios.	CD, CAA.

Objetivos	Contenidos	Metodologías	Recursos	Actividades	Competencias
3. Reconocer las causas de la inflación y valorar sus repercusiones económicas y sociales, con hincapié en la influencia en el poder adquisitivo y las crisis económicas.	3. El poder adquisitivo, la inflación y la deflación, la confianza y la incertidumbre.	Método activo.	Internet.	Actividad sobre las monedas, investigación y redacción con criterio propio.	CD,
		Aprendizaje significativo, método activo.	Nota de prensa.	Debate sobre Linares a partir de lectura y análisis de nota de prensa en clase.	CCL, CD, CSC.
		Resolución de casos prácticos.	Internet, libro de texto.	Responder preguntas en casa sobre economía española, inflación, poder adquisitivo.	CCL, CSC.
		Aprendizaje significativo.	Internet, libro de texto, notas de prensa.	Actividad complementaria sobre el salario mínimo.	CCL, CD, CSC, CAA.
4. Identificar los objetivos y la finalidad del Banco Central Europeo y de los Estados en general y razonar sobre su papel y funcionamiento.	4. Breve acercamiento al funcionamiento del sistema financiero y el Banco Central Europeo, los intermediarios financieros, la bolsa, las instituciones y mercados financieros. Crisis económicas.	Clase invertida, método activo, aprendizaje significativo.	Plataforma Google Classroom, video de internet.	Véndeme un boli, visualizar video y formular criterios, características y definiciones acerca de la situación y el contenido que se representan.	CCL, CD, CAA.
			Vídeo de internet.	Too big to fail, visualizar video, comentar todos los alumnos y establecer comparaciones con la situación española.	CLL, CD.

Objetivos	Contenidos	Metodologías	Recursos	Actividades	Competencias
	5. La economía familiar, gasto y consumo en España por sectores y comparativa con otros países de la Unión Europea. Medidas para salir de la última crisis económica y sus resultados.	Clase invertida, método activo, aprendizaje significativo.	Internet, libro de texto, Plataforma Google Classroom.	Ejercicio práctico para casa, elaborar un mini plan de negocios.	CCL, CD, CAA, CSC, SIEP.
			Entrevista, nota de prensa.	Entrevista a familiar pensionista, ensayo y exposición oral en clase.	CLL, CSC, CAA.
5. Analizar el poder e influencia del dinero en nuestra vida desde el aspecto social.	7. La influencia del dinero en la sociedad vista a través del cine.	Aprendizaje significativo, método activo.	Películas.	Ensayos sobre películas de temas económicos, entrega por escrito y debate en clase.	CCL, CD,
	8. Jornada de reflexión: el dinero más allá del intercambio de bienes o servicios, aquello que no vemos y subyace bajo la superficie. ¿Merece la pena comprar o vender todo lo que pueda ser comprado o vendido?	Aprendizaje significativo, método activo.	Vídeo de internet.	Visualizar video y realizar debate acerca de éste, formular criterios sobre el tema.	CCL, CD,

Objetivos	Contenidos	Metodologías	Recursos	Actividades	Competencias
Todos los objetivos.	Todos los contenidos.	Aprendizaje significativo y aprendizaje basado en retos.	Internet, notas de clase.	Actividad complementaria sobre moneda social.	CD, CSC, CAA.
Todos los objetivos.	Todos los contenidos.	Aprendizaje significativo y aprendizaje basado en retos.	Internet, notas de clase, libros de texto, programas de diseño.	Elaboración de un cómic en inglés sobre estos contenidos a lo largo de las sesiones y exponer al final.	CLL, CD, CSC, CAA.
Todos los objetivos.	Todos los contenidos.	Examen escrito.	Plataforma online Kahoot.	Examen Kahoot.	CD.

Elaboración propia.

4. Referencias bibliográficas.

- 20 minutos. (2018, 15 de marzo) ¿En qué consiste la manifestación de pensionistas del 17 de marzo? 20 minutos. Edición digital.
- Barciela, C., carreras, A. y Tafunell, X. (2005). *Estadísticas históricas de España: siglos XIX-XX, Volumen 1*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Cebrián, I., Pitarch, J., Rodríguez, C., y Toharia, L. (2008). *El salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo*. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Constitución Española, de 29 de diciembre. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Corominas, J. (1987). *Breve diccionario etimológico de la lengua española*. Madrid: Gredos.
- Cruz, L. (2019, 17 de julio). *Un salario mínimo europeo y cinco historias de vida*, El Salto. Edición Digital.
- *Cuánto. Más allá del dinero*, Maíllo, K. (Director). (s.f.). [Video] YouTube.
- Cultura de banca. (2018). Bankia el blog. Recuperado el 10 de mayo de 2019 de <https://www.blogbankia.es/es/blog/historia-y-curiosidades-de-las-principales-monedas-del-mundo.html>.
- Decreto 21, de 18 de enero. Boletín Oficial del Estado, 16, de 18 de enero de 1963.
- Decreto 110, de 14 de junio, *por el que se establece la ordenación y el currículo del Bachillerato en la Comunidad Autónoma de Andalucía*. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de 14 de junio de 2015.
- Dolado, J. (1997). *Los efectos del salario mínimo: Evidencia empírica el caso español*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Economía. Recuperado el 14 de junio de 2019 de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/3880>.
- El País. (2018). Entrevista a Joseph Stiglitz. Recuperado el 10 de septiembre de 2019, de https://elpais.com/economia/2018/11/09/actualidad/1541781846_612159.html
- Llopart, M. (2007). *El salario, concepto, estructura y cuantía*. Madrid: La ley.
- Epeconomía.es. (2019, 7 de junio). Europapress. Edición digital.

- Eurostat. (2019). *Estadísticas sobre los salarios mínimos*. Recuperado en https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/es#Resumen_general.
- Feíto, J. (2017). *Las consecuencias de la subida del salario mínimo en España*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- González, I., (2000). *Salario Mínimo y empleo en España*. Valladolid: Universidad de Valladolid Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial.
- J. R. Mora, viñeta publicada en <https://www.gurusblog.com> el 23/11/2016.
- Junta de Andalucía, Consejería de Educación, Cultura y Deporte. (s.f.). *Necesidades Específicas de Apoyo Educativo, altas capacidades intelectuales*. Recuperado el 10 de abril de 2019 de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/escuela-de-familias/nae/altas-capacidades-intelectuales>.
- Lacuesta, A., Izquierdo, M. y Puente, S. (2019). *Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo*. Recuperado de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerias/DocumentosOcasionales/19/Fich/do1902.pdf>.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, *del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 64, de 14 de marzo de 1980.
- Ley 32/1984, de 2 de agosto, *sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 186, de 4 de agosto de 1984.
- Ley 1/2000, de 8 de enero, *de Enjuiciamiento Civil*. Boletín Oficial del Estado, 7, de 8 de enero de 2000.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, *que propone la Ordenación General del Sistema Educativo*. Boletín Oficial del Estado, 238, de 4 de octubre de 1990.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, *para la mejora de la calidad educativa*. Boletín Oficial del Estado, 295, de 10 de diciembre de 2013.
- Montagut, E. (2016, 2 de diciembre). El origen del salario mínimo. *Nueva tribuna*. Edición digital.
- Neumark D. y Wascher, W. (2015). *FOCUS on Minimum wages after the crisis: Making them pay*. OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs. Recuperado el 3 de julio de 2019 de <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>.

- Olías, L. (2018, 18 de mayo). España es el país de la OCDE que peor paga a sus jóvenes. *El diario*. Edición digital.
- Orden de 14 de julio de 2016, *que desarrolla el currículo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, regula determinados aspectos de la atención a la diversidad y se establece la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado*. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 145, de 29 de julio de 2016.
- Orden ECD/65/2015, de 21 de enero, *donde se describen las relaciones entre las competencias, los contenidos y los criterios de evaluación de la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato*. Boletín Oficial del Estado, 25, de 29 de enero de 2015.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017 La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*. Recuperado el 25 de agosto del 2019 de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- Pérez, J. y Gardey, A. (2017). *Definición de estipendio*. Recuperado el 7 de septiembre de <https://definicion.de/estipendio/>.
- Pymex.pe. (2016). E&N. Recuperado el 15 de junio de 2019 de <https://www.estrategiaynegocios.net/inicio/923166-330/las-10-monedas-m%C3%A1s-importantes-del-mundo>.
- Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, *para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía*. Boletín Oficial del Estado, 154, de 26 de junio de 2004.
- Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, *por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato*. Boletín Oficial del Estado, 3, 3 de enero de 2015.
- Real Decreto legislativo 2, de 23 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 255, 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, *por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019*. Boletín Oficial del Estado, 312, de 27 de diciembre de 2018.
- RTVE.es. (2019, 15 de julio). *La candidata a presidir la Comisión propone un salario mínimo y un paro común para todos los trabajadores de la UE.* , RTVE.es. Edición Digital.

- Rodríguez, C. (2018, 29 de mayo). *El 45% de los empleados gana menos de 18.345 euros, dos veces el salario mínimo*. La información. Edición digital.
- Ruesga, S., Lasierra, J., Pérez, L. y da Silva, J. (2014). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Sande, J. (2014). *Compartiendo conocimiento, economía, empresa y educación financiera*. Recuperado el 5 de abril de 2019 de <https://josesande.com/tag/finanzas-en-12-hora/>.
- Sanmartín, L.M. (2018, 3 de noviembre). A favor de aumentar el salario mínimo. El salto. Edición digital.
- Scorsese, M. (Productor y director). (2013). *El lobo de Wall Street*. [Película]. Estados Unidos: Paramount Pictures / Red Granite Pictures / Appian Way.
- Sempere, A., Pérez, A. (2007). *SMI e IPREM*. Navarra: Editorial Aranzadi S.A.
- Serrano, A. y Malo de Molina, J. (1979). *Salarios y mercados de trabajo en España*. Madrid: Blume.
- Swerdlow, E. (Productor). Curtis, H. (Director). (2011). *Too big to fail*. [Película]. Estados Unidos: HBO/Spring Creek Productions.
- Torres, A., y Marchena, C. (2018, 23 de febrero). Linares, de oasis industrial a desierto del desempleo. El salto. Edición digital.
- Vacas, C. (2019, 17 Julio). Eurofund. Recuperado el 5 de agosto de 2019 de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/what-will-be-the-impact-of-the-new-spanish-minimum-wage>.

5. Anexos.

5.1. Anexo 1. Rúbrica para evaluar el trabajo cooperativo.

Tabla 6. Rúbrica para evaluar el trabajo cooperativo.

Indicadores	Excelente	Bien	Regular	Insuficiente	Competencias
Búsqueda de información para la preparación previa de la dinámica en grupos.	Ha buscado y muestra numerosa información que le permitirá asumir los diferentes roles indicados para el desarrollo de la actividad.	Ha entendido bien el propósito de la actividad y ha podido encontrar información al respecto.	Entiende qué debe buscar pero aún no se maneja bien las TIC y encuentra pocos materiales.	Entiende qué buscar pero divaga sobre cómo buscar la información y aunque emplea tiempo no alcanza resultados positivos.	Digital
Conocimiento del entorno social, empresarial y tecnológico.	Conoce bien la situación que rodea a las empresas en su ciudad y el impacto en éstas.	Conoce gran parte de la situación pero no alcanza a evaluarla del todo.	Conoce algunas aristas de la situación.	No conoce el entorno.	Sociales y cívicas
Realizar trabajo en grupo.	Se desenvuelve con facilidad en el trabajo en equipo, interactúa con otros integrantes logrando con éxito el objetivo.	Se integra en el equipo y asume las tareas que se le asignan.	Apenas consigue integrarse en el equipo y realiza el trabajo asignado con dificultad.	No consigue integrarse en el equipo ni realizar el trabajo que se le ha asignado.	Aprender a aprender

Indicadores	Excelente	Bien	Regular	Insuficiente	Competencias
Correcto desempeño del rol asignado, diversidad e iniciativa en la tareas y acciones a desarrollar por las empresas que representa.	Presenta muchas ideas según el papel que desempeña y aporta nuevas ideas o soluciones además de las que se le solicitan.	Desarrolla de forma correcta el trabajo indicado y muestra interés por aprender de los roles que se plantean.	Presenta algunas ideas y muestra motivación pero le cuesta	No logra enlazar ideas y tareas del rol asignado, se limita a cumplir lo que se le pide de forma mínima.	Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor
Uso correcto de la terminología propia de la materia en actividades de clase y exposiciones orales.	Utiliza numerosos términos de forma correcta y se expresa con mucha fluidez.	Utiliza términos adecuados y se proyecta bien oralmente.	Utiliza algunos términos correctos y presenta dificultades en expresión oral pero se comunica.	No conoce términos propios de la materia y presenta dificultades en la expresión oral.	Comunicación lingüística

Elaboración propia.

5.2. Anexo 2. Dinámica de trabajo cooperativo.

- ✓ **Grupo 1:** Un matrimonio que se va a casar y quiere comprarse un piso. Deben investigar en una inmobiliaria sobre los precios y lo que pueden comprar y evaluar con un banco dos opciones de préstamo, hipoteca plazo fijo o plazo variable. (Deberá acudir a los grupos 2 y 3).
- ✓ **Grupo 2:** Inmobiliaria. Hará gestión de vender varios pisos atendiendo a las características que le soliciten, ofertando compra, alquiler con opción de compra, etc., conciliar préstamo en un banco, notaría, comisiones. (Atenderá al grupo 1).
- ✓ **Grupo 3:** Comerciales de un banco, deben ofertar hipotecas y préstamos con determinados tipos de interés y pagos a plazos, convencer de que compren sus productos. (Atenderá al grupo 1).
- ✓ **Grupo 4:** Una empresa que quiere realizar una inversión y está buscando financiamiento. Irá al banco. (Deberá acudir al grupo 6).
- ✓ **Grupo 5:** Una familia que ha comprado un piso y un coche y deben asegurarlos. (Deberá acudir al grupo 6).
- ✓ **Grupo 6:** Empresa de seguros, venden seguros de vida, de decesos, de hogar, de coche, ofrecen financiamiento. (Deberá atender a los grupos 4 y 5).