



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

REPRESENTACIÓN UNITARIA EN LA EMPRESA

Alumno/a: **Reche Gálvez, Irene**

Tutor/a: Prof. D. Jesús María Medina Rincón
Dpto: Centro de Estudios de Postgrado

Junio, 2020

ÍNDICE

1.	RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA.....	4
3.1.	Justificación del tema elegido	4
3.2.	Antecedentes y estado de la cuestión	4
3.3.	La representación unitaria en la empresa	5
3.3.1.	La representación unitaria.....	5
3.3.2.	El proceso electoral de la representación unitaria en la empresa	15
3.3.3.	Garantías de la representación unitaria	21
3.3.4.	Competencias de la representación unitaria.....	27
3.3.5.	Representación unitaria y prevención de riesgos laborales.....	35
3.3.6.	Representación unitaria y género	38
3.3.7.	Representación unitaria y actualidad	40
3.4.	Utilidad práctica y enfoque didáctico del tema elegido en el proceso de enseñanza-aprendizaje	42
4.	PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA.....	44
4.1.	Principios fundamentales de esta programación didáctica	44
4.2.	Contextualización al módulo.....	46
4.3.	Contextualización al centro educativo, proyecto educativo y su entorno	46
4.4.	Contextualización del aula y el alumnado	49
4.5.	Contextualización al entorno productivo	50
4.6.	Objetivos generales.....	51
4.6.1.	Objetivos generales del ciclo formativo	51
4.6.2.	Objetivos generales del módulo de FOL	52
4.7.	Competencias personales, profesionales y sociales	53
4.8.	Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	55
4.9.	Bloques de contenido y secuenciación de unidades didácticas	59
4.9.1.	Bloque de contenidos del módulo de FOL.....	59
4.9.2.	Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización .	59

4.10. Transversalidad	61
4.11. Interdisciplinariedad	63
4.12. Metodología	64
4.12.1. Principios metodológicos.....	64
4.12.2. Métodos de enseñanza-aprendizaje	67
4.12.3. Estrategias metodológicas	69
4.12.4. Estilo docente	70
4.12.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje	70
4.12.6. Recursos didácticos.....	72
4.13. Estructuración de la unidad didáctica y cuaderno de aula	72
4.13.1. Estructura de la unidad didáctica	72
4.13.2. Cuaderno de aula	75
4.14. Evaluación	80
4.14.1. Evaluación del proceso aprendizaje	80
4.14.1.1. Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación.....	80
4.14.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación	81
4.14.1.3. Criterios de calificación	81
4.14.1.4. Mecanismos de recuperación	82
4.14.1.5. Promoción del alumnado	82
4.14.2. Evaluación del proceso de enseñanza	83
4.14.2.1. Autoevaluación.....	83
4.14.2.2. Coevaluación	83
4.14.2.3. Heteroevaluación	84
4.15. Atención a la diversidad	84
4.15.1. Atención educativa ordinaria. Medidas generales de atención a la diversidad	84
4.15.2. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de atención a la diversidad. Respuestas educativas al alumnado con necesidades educativas especiales	85
5. BIBLIOGRAFÍA.....	86

6.	NORMATIVA	89
7.	JURISPRUDENCIA	92
8.	ANEXOS	95

COMENTARIOS INICIALES

Respecto al lenguaje que se ha usado en este trabajo, se ha pretendido realizar mediante el uso de un lenguaje no sexista, abogando en todos los casos posibles por términos neutros que agilicen y faciliten su lectura. Cuando esta utilización no ha sido posible, por el devenir propio del lenguaje, se ha optado por escribir primero la palabra en masculino, seguida del femenino.

Se matiza en este trabajo que, las citas literales de autores o autoras, así como el nombre propio de la legislación y su contenido se recogerán, en el lenguaje que sea usado por los mismos.

En cuanto a las abreviaturas o siglas utilizadas, han sido descritas en el desarrollo del texto, pero, aun así, se ha incluido una relación de ellas, para facilitar su consulta de manera rápida y eficaz.

BOE	Boletín Oficial del Estado
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
CE	Constitución Española
CFGS	Ciclo Formativo de Grado Superior
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
EIE	Empresa e Iniciativa Emprendedora
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ET	Estatuto de los Trabajadores
FCT	Formación en Centros de Trabajo
FJ	Fundamento Jurídico
FOL	Formación y Orientación Laboral
IES	Instituto de Educación Secundaria
LEA	Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía
LJS	Ley 36/2010, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
LOE	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
LOMCE	Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
pp.	Páginas

PYMES	Pequeñas y Medianas Empresas
RA	Resultado de Aprendizaje
RD	Real Decreto
RDLRT	Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo
Rec.	Recurso
REORTE	Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TIC	Tecnologías de la Información y de la Comunicación
TFG	Trabajo Fin de Grado
TFM	Trabajo Fin de Máster
TS	Tribunal Supremo
UD	Unidad Didáctica

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

RESUMEN

La representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa, es una figura jurídica reconocida en el ordenamiento normativo de España. Posibilita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, pudiendo elegir de manera libre y secreta a sus representantes para que, ejerzan de altavoz del interés general. Esta figura, es reflejo indiscutible del sentir democrático de este país, ya que los tribunales velarán por el cumplimiento de sus funciones, con estricta rigurosidad a la legislación vigente. La representación unitaria jugará un papel esencial en torno a sus competencias y garantías derivadas de la normativa estatal, así como logrará que exista un equilibrio en la toma de decisiones en la empresa. El objetivo de este trabajo, es que el alumnado, del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, conozca las garantías y competencias con las que cuenta la representación unitaria, así como sus derechos y deberes frente a la empresa, para que, en un futuro no muy lejano, les sirva de apoyo para incorporarse a su sector de producción, en el mundo laboral.

PALABRAS CLAVE

Empresa, centro de trabajo, representación unitaria, personas trabajadoras, tribunales, garantías, competencias, derechos y obligaciones

ABSTRACT

The unitary representation of workers in the company is a legal figure recognized in Spain's normative order. It makes it possible the participation of workers in the company or in the workplace, being able to freely and secretly elect their representatives to exercise loudspeaker of the general interest. This figure is an indisputable reflection of the democratic sense of country, as the courts will ensure that their functions are fulfilled, with strict stringent to current legislation. Unitary representation will play a role essential around its competences and guarantees under state law, as well as how it will make exist a balance in decision-making in the company. The the objective of this work is that students of the Higher Degree Training Cycle in Analysis and Quality Control Laboratory know the guarantees and competencies of the unitary representation, as well as their rights and duties against to the company so that a not-too-distant future will support them in joining their production sector in the world of work.

KEY WORDS

Company, work center, unitary representation, people workers, courts, guarantees, powers, rights and obligations

2. INTRODUCCIÓN

En el Estado español, la representación en la empresa está dividida en dos aspectos fundamentales. Por un lado, se encuentra la representación unitaria, que hace referencia a la representación general y amplia de toda la plantilla de personas trabajadoras, que englobe una empresa o centro de trabajo, y en segundo lugar se encuentra la representación sindical, regulada por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical¹, que representa a las personas que tengan una afiliación determinada. En este Trabajo Fin de Máster, se hará una aproximación a la representación unitaria, en la empresa privada.

El estatus de las relaciones laborales en España, ha sido objeto de convulsas modificaciones en este país, debido principalmente a los acontecimientos y decisiones políticas de cada época. La democracia, trajo consigo la consolidación del libre ejercicio del derecho a la negociación colectiva, por parte de las personas que ejercen la representación de la clase trabajadora en la empresa. Esto se vio reflejado, en la Constitución Española del año 1978² y en el Estatuto de los trabajadores³, para sí, poder consolidar el artículo 37 CE, y por ende garantizar a través de los tribunales de justicia, su libre ejercicio.

La gran depresión económica en la que se vio sumergida España a raíz de la crisis del año 2008, llevó aparejada una gran pérdida de derechos sociales y laborales en la sociedad, y con ello, la aprobación de diversas modificaciones en la normativa de materia laboral, que culminó con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴, que supuso tambalear y poner en cuestión, a través de varios recursos al Tribunal Constitucional, principios constitucionales sobre la autonomía colectiva y su fuerza vinculante.

Así pues, esta reforma laboral colmó en regresión. La fuerza que oscilaba en quien ejercía la representación de la clase trabajadora en la empresa, para poder adoptar medidas, a través de la negociación colectiva, que garantizase un acuerdo entre ambas partes, tomó una posición subordinada y, por lo tanto, vislumbró al empresario o empresaria, la posibilidad de adoptar medidas para el descuelgue de algunas materias reconocidas en los convenios colectivos.

¹ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985, pp. 25119-25123. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16660> [Consulta: 2020, 30 de marzo]

² BOE núm. 311.1, de 29 de diciembre de 1978, pp. 29316-29424. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf> [Consulta: 2020, 30 de marzo].

³ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, pp. 100224-100308. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf> [Consulta: 2020, 30 de marzo].

⁴ BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012, pp. 49113-49191. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf> [Consulta: 2020, 30 de marzo].

La representación de las personas trabajadoras en la empresa hoy en día, pasa por épocas bajas, debido a diversos factores que influyen en el mercado laboral, pero principalmente esta situación se desprende de la temporalidad e inestabilidad laboral, la desafección que existe hacia los sindicatos y sus representantes, y por supuesto por el bajo número de trabajadores y trabajadoras que realizan sus labores en las empresas de muchos sectores de producción.

Este Trabajo Fin de Máster, pretende a través de un proceso de ‘enseñanza-aprendizaje’, basado en una metodología innovadora, que pone en el centro de la enseñanza, el aprendizaje de valores y principios sociales, así como el respeto a los derechos humanos, en el módulo de Formación y Orientación Laboral del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, del centro educativo IES ‘Reyes de España’, que pertenece al municipio de Linares (Jaén), apreciar el significado de la fuerza colectiva de la clase trabajadora, en el Derecho Laboral.

Así pues, estará dividido en dos partes diferenciadas, pero relacionadas entre sí. En primer lugar, una fundamentación epistemológica sobre la ‘La representación unitaria en la empresa’, como núcleo de representación de todos los trabajadores y trabajadoras en la empresa, sin importar su afiliación sindical, si la tuviesen. En segundo lugar, una programación didáctica en la que se desarrollará en profundidad una unidad didáctica al completo, que basará su contenido teórico, de una parte, de ella, en los conocimientos científicos expuestos en el apartado epistemológico.

El módulo de Formación y Orientación Laboral lleva aparejado como fin último, la dotación al alumnado de las herramientas fundamentales y necesarias, para la inserción en el mercado laboral. Por ello, con el análisis de este trabajo se persigue que cuando finalicen, alumnos y alumnas, su ciclo formativo y comiencen su andadura en el mercado laboral, sean conscientes de los derechos y obligaciones que tienen las personas que ejercen la representación unitaria, para que así, puedan ejercerla o respetarla, con la mayor diligencia.

3. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1. Justificación del tema elegido

El Derecho del Trabajo, como fuente jurídica de las relaciones laborales, ha sido desde que comencé mis estudios en la Facultad de Derecho en Granada, la línea de investigación que he seguido para desarrollar tanto mi TFG, como mi anterior TFM, por lo que desde un inicio tenía claro que este trabajo también se encuadraría en este sector de investigación.

Las personas aspirantes a docentes de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, encuentran en el temario de oposiciones, diferentes temas según la especialidad en la vayan a programar a posteriori, cabiendo la posibilidad en general, de programar para el módulo de Formación y Orientación Laboral o Empresa e Iniciativa Emprendedora.

El tema de las oposiciones que he elegido para desarrollar este Trabajo Fin de Máster, es el número 31 del temario oficial de oposiciones de FOL: **‘Participación de los trabajadores en la empresa. Órganos de representación: delegados de personas y comité de empresa. Procedimiento electoral. Competencias. Garantías laborales. El derecho de reunión’.**

He elegido este tema, porque entiendo que una base conceptual completa del mismo, resultará fundamental para el desarrollo didáctico, y por supuesto, para una comprensión mayor por parte del alumnado.

La representación unitaria en la empresa, es un tema clásico en las relaciones laborales, a partir de la instauración del sistema democrático de derecho y por ello, ha sido estudiado y analizado a través de diferentes corrientes de pensamiento, además de diversos pronunciamientos de los tribunales españoles en muchas especificaciones que se detallarán, en el desarrollo del tema.

3.2. Antecedentes y estado de la cuestión. Desarrollo de los conceptos básicos

Para llevar a cabo un estudio epistemológico riguroso en relación al tema elegido ‘La representación unitaria en la empresa’, así como su evolución teórica y práctica en el sistema de relaciones laborales en España, es de vital importancia realizar una revisión bibliográfica detallada, tanto de manuales, revistas científicas y guías sindicales entre otras, en formatos electrónicos y en papel, para poder hacer, un acercamiento previo.

Debido a la situación excepcional que atraviesa España, por la grave crisis sanitaria derivada la COVID-19, ha sido complejo incluir en este trabajo, bibliografía en formato papel, ya que el confinamiento ha impedido el desplazamiento a bibliotecas o librerías. Por ello, la bibliografía empleada para su realización será en su mayoría, la encontrada

en formato digital, y esta situación debilitará en gran medida, la diversidad bibliográfica y su profundidad⁵.

La finalidad de esta búsqueda detallada de bibliografía, es poder plasmar contenidos clásicos referentes al tema elegido para la realización del trabajo, así como su evolución hasta la actualidad. Para ello, es importante tener en cuenta la reforma laboral del año 2012 y sus consecuencias en lo que se refiere a representatividad en la empresa de la clase trabajadora.

Además de las referencias bibliográficas, en este trabajo se ha realizado una puesta en valor tanto de normativa y legislación vigente, como de jurisprudencia, ya que el derecho es una materia interpretable y, por lo tanto, no solamente con la legislación es posible diseñar un tema en profundidad, debido a que la interpretación por parte de los tribunales, es muy importante y clarificadora, para poder llegar al fondo de un asunto.

3.3. La representación unitaria en la empresa

La representación de las personas trabajadoras en la empresa, se puede dividir en dos, por un lado, se encuentra la representación unitaria y, por otro lado, se encuentra la representación sindical. Esta representación se puede dar tanto en la empresa privada, como en las distintas Administraciones Públicas.

Así pues, este trabajo se centrará en la representación unitaria en la empresa privada, entendiéndola como la representación general de toda la plantilla en una empresa o centro de trabajo, sin distinción alguna de su posible afiliación a un determinado sindicato.

3.3.1. La representación unitaria

Históricamente⁶ “Los órganos de representación unitaria previstos en el Estatuto de los Trabajadores representan, con carácter general, exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en el centro de trabajo en los que se constituyen” (Pastor, 2018, p. 114).

Según el número de personas trabajadoras que haya en una empresa o centro de trabajo, entendiendo el concepto de centro de trabajo, según la definición del art. 1.5 ET, como la unidad productiva con organización específica que se dé de alta en la

⁵ Por esta situación, se ha decidido no incluir en este apartado el nombre de ningún autor o autora, ya que, se faltaría al rigor científico por la imposibilidad de acceso a una bibliografía completa.

⁶ La legislación que hoy en día se aplica, se creó por parte del legislador o legisladora, a tenor de lo que tradicionalmente se ha conocido como centro de trabajo, y ahora está siendo discutida por diferente jurisprudencia, ya que las formas de centro de trabajo se han desvirtuado, y la legislación referente a quien ejerce la representación de las personas trabajadoras no se ha adaptado aún. (STS 379/2017, Rec.124/16).

autoridad laboral competente, se decidirá si le corresponde delegados o delegadas de personal o, en su defecto, comité de empresa.

Así pues, atendiendo a lo dispuesto en el art. 62.1 ET, las empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de cincuenta personas trabajadoras, les corresponderá delegado o delegada de personal y a las que cuenten con más de cincuenta, les corresponderá comité de empresa.

Por tanto, se puede diferenciar entre órganos unipersonales, delegado o delegada de personal y órganos colectivos, comités de empresa.

a) Delegado o delegada de personal

Los delegados o delegadas de personal en una empresa o centro de trabajo, aun siendo órganos unipersonales, actuarán bajo mandato imperativo del artículo 62.2 ET, cuando en una empresa haya más de uno, actuarán de forma mancomunada frente a la empresa.

En la **Tabla 1**, se especifica el número de delegados o delegadas de personal que pertenecen a raíz del número de personas trabajadoras que hay en una empresa o centro de trabajo, pudiendo oscilar entre uno y tres, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 62 ET.

Tabla 1: Nº de delegados o delegadas de personal

DELEGADOS O DELEGADAS DE PERSONAL	
Nº Personas trabajadoras	Nº Delegados o delegadas de personal
De 6 a 10	1 (voluntario)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

Para las empresas de menos de 6 personas trabajadoras puntualizan, autores como Collado, Romero, Tarracán, Trillo (2014 p. 55):

También es posible que por medio de la negociación colectiva se celebren elecciones sindicales en empresas de menos de 6 trabajadores, en sectores caracterizados por la existencia de microempresas que normalmente no alcanzan la plantilla mínima exigible

para celebrar un proceso electoral conforme a las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Si a través de la negociación colectiva, no se llega a un acuerdo expreso de la realización de elecciones en centros de trabajo o empresas que cuenten con menos de 6 personas trabajadoras, estos no podrán tener representación unitaria, aunque así lo promoviese la plantilla. Esta práctica sería totalmente ilícita, como ha manifestado el Tribunal Supremo en su jurisprudencia⁷.

Ahora bien, como se indica en el artículo 67.1 ET y el artículo 13.1 y .2 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores⁸ (REORTE), estos datos facilitados en la tabla número 1, son variables en tanto en cuanto, una vez realizadas las elecciones se produzcan variaciones en el número de personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo.

-Cuando se produzca un *aumento de plantilla*, atendiendo a los artículos 67.1 ET y al 13.1 REORTE, se podrá promover la celebración de elecciones parciales, que persigan como objetivo único el ajuste en la representación acorde con el número de plantilla actualizado.

-Cuando se produzca una *disminución de plantilla*, atendiendo a los artículos 67.1 ET y al 13.2 REORTE, se deberá atender a lo dispuesto sobre esta cuestión en los convenios colectivos aplicables. En el supuesto caso que, el convenio colectivo de aplicación no contemple esta situación, se deberá de llegar a un acuerdo entre empresa y representación unitaria, donde se especifique la solución adoptada entre ambas partes.

Los delegados o delegadas de personal tienen un mandato de 4 años, según el artículo 67.3 ET, pudiéndose estos mantener con la designación del cargo, y ejerciendo para ello, hasta que se convoquen y celebren nuevas elecciones.

Los delegados o delegadas de personal, podrán ser revocados durante su mandato, por decisión de las demás personas trabajadoras que los eligieron, siempre y cuando, un tercio de los electores o electoras, convoquen esa asamblea y sea ganada por mayoría absoluta. Así pues, esta revocación no será posible, si en ese momento se está tramitando o negociando un convenio colectivo en la empresa o en el centro de trabajo.

⁷ STS 723/2015, Rec. 2872/13 (FJ 2)

⁸ BOE, núm. 219, de 13 de septiembre de 1994, pp. 28294-28323. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/1994/09/13/pdfs/A28294-28323.pdf> [Consulta: 2020, 13 de abril]

b) Comités de empresa

El comité de empresa, es la fórmula de agrupación que se lleva a cabo por parte de los representantes de la clase trabajadora, en una empresa o centro de trabajo, siempre y cuando la plantilla cuente con cincuenta o más.

Así pues, el comité de empresa se define a sí mismo como un órgano colegiado, reflejado en el artículo 63.1 ET, debiendo, por lo tanto, asumir de manera conjunta la representación para afrontar la negociación con el empresario o empresaria, teniendo que existir mayoría para ejercer sus postulados.

En todos los comités de empresa, de entre las personas que lo constituyen, se elegirá a un secretario o secretaria y a un presidente o presidenta. Su única función es orgánica para redistribuir las tareas funcionales del comité. En ningún momento, podrán actuar de forma unilateral.

Cada empresa o centro de trabajo, según su censo de empleados o empleadas contará con un mínimo de personas que formarán el comité, ese mínimo oscilará siempre en número impar desde 5 a 75, se especifica en la **Tabla 2**.

Tabla 2: Nº de personas en el comité de empresa

COMITÉ DE EMPRESA	
Nº Personas trabajadoras	Nº Personas en el comité de empresa
De 50-100	5
De 101-250	9
De 251-500	13
De 501-750	17
De 751-1000	21
1001 en adelante	2 por cada mil o fracción, con un máximo de 75

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

Ahora bien, al igual que ocurre con el número de delegados o delegadas de personal, las personas que forman el comité de empresa también puede variar cuando se aprecia un aumento o disminución de la plantilla de trabajadores y trabajadoras, como se indica en el artículo 67.1 ET y el artículo 13.1 y .2 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (REORTE), estos datos facilitados en la tabla número 2, son variables en

tanto en cuanto, una vez realizadas las elecciones, se produzcan variaciones en el número de trabajadores y trabajadoras en la plantilla.

-Cuando se produzca un *aumento de plantilla*, atendiendo a los artículos 67.1 y al 13.1 REORTE, se podrán promover la celebración de elecciones parciales, que persigan como objetivo único el ajuste en la representación acorde con el número de plantilla actualizado.

-Cuando se produzca una *disminución de plantilla*, atendiendo a los artículos 67.1 y al 13.2 REORTE, se deberá atender a lo dispuesto sobre esta cuestión en los convenios colectivos aplicables. En el supuesto caso que, el convenio colectivo de aplicación no contemple esta situación, deberá de llegarse a un acuerdo entre empresa y representación unitaria, donde se especifique la solución adoptada entre ambas partes.

Las personas que componen el comité de empresa, tienen un mandato de 4 años según el artículo 67.3 ET, pudiéndose mantener con la designación del cargo, y ejerciendo para ello, hasta que se convoquen y celebren nuevas elecciones.

Además, las personas que formen el comité de empresa, podrán ser revocadas durante su mandato, por decisión de las demás personas trabajadoras que las eligieron, siempre y cuando un tercio de los electores convoquen esa asamblea y sea ganada por mayoría absoluta. Así pues, esta revocación no será posible si en ese momento se está tramitando o negociando, un convenio colectivo⁹.

Una empresa, puede tener diferentes centros de trabajo, que empleen a su misma vez, a un número diferentes de personas trabajadoras, en este sentido se delimitan diferentes comités de empresa que puedan dar respuesta a estas situaciones, y, por lo tanto, especifiquen sus particularidades respecto a la legislación vigente.

▪ **Comité conjunto**

Este tipo de comité, viene recogido en el artículo 63.2 ET, entendiendo que cuando se dé la casuística de que una misma empresa, tiene diferentes centros de trabajo en la misma provincia o en municipios limítrofes¹⁰, cuyos censos no sumen 50 personas trabajadoras, pero que la suma en su conjunto sí sumen 50 o más, entonces, se podrá proceder, a la creación de un comité de empresa conjunto para los diferentes centros de trabajo.

Es por ello, que los centros de trabajo como cualquier expresión que englobe un modelo físico, donde trabajan personas puede ser variable. Si uno de los centros de

⁹ El comité de empresa podrá ser revocado de manera individual, es decir, se podrán revocar a una o todas las personas que lo integran. En el momento que esto ocurra y se produzca una vacante, pasará a ocupar su lugar la persona que por lista electoral pertenezca el sustituido, artículo 67.4 ET

¹⁰ La cercanía geográfica es una norma básica para que se pueda llevar a cabo este tipo de comité que refleja el Estatuto de los trabajadores.

trabajo que constituye la empresa, si cuenta con un censo igual o superior a 50, podrá tener su comité de empresa propio, y los demás centros de trabajo que su censo sea menor, se agruparán para formar el comité conjunto. Esta posibilidad garantiza que los centros de trabajo que cuenten en su plantilla, con el mínimo establecido de personas trabajadoras, dispongan de la posibilidad legal de tener su propio comité de empresa, sin tener que verse obligados a optar por un comité conjunto por formar parte de una misma empresa con centros de trabajo, con un número menor de plantilla.

Ahora bien, se tiene en cuenta si el número de personas trabajadoras es inferior a 10 en un centro de trabajo, este no computará¹¹ junto con los demás centros de trabajo que superen esa cifra para realizar un comité de empresa conjunto, entre diferentes centros de trabajo¹². La única posibilidad que se les blinda a estos centros de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras, es elegir a delegados o delegadas de personal, atendiendo a las reglas citadas en el apartado a tal efecto, y siempre contando con el conocimiento expreso, a través de la negociación colectiva.

▪ **Comité intercentros**

El Estatuto de los Trabajadores, regula en su artículo 63.3, la posibilidad de crear comités intercentros, en las empresas con varios centros de trabajo, siempre y cuando previamente, esté recogido en el convenio colectivo aplicable a esa empresa en concreto, y, por lo tanto, acordado por quien ejerza la representación de la clase trabajadora, y por el empresario o empresaria.

Este comité tendrá unas funciones precisadas en el convenio colectivo, que reflejen de manera previa sus límites y garantías, respecto a los comités de empresa propios de cada centro de trabajo o los delegados o delegadas de personal.

Según la jurisprudencia¹³ del Tribunal Supremo y el propio ET, los comités intercentros estarán compuestos por un máximo de trece personas, pudiendo por convenio colectivo pactar un número menor, pero nunca superior al señalado.

En el comité intercentros, se deberá respetar la proporcionalidad obtenida en los resultados totales, por los diferentes sindicatos o candidaturas que se hayan presentado en las elecciones para elegir, representación en los centros de trabajo que se integren en el comité intercentros. Así pues, se tomará como base para realizar esa proporcionalidad, el número de representantes que ha conseguido cada sindicato o candidatura, y no el número de votos.¹⁴

¹¹ STS 790/ 2011, Rec. 114/11 (FJ 2 y 4)

¹² STS 1091/2008, Rec. 77/07 (FJ 2)

¹³ STS 2574/2006, Rec. 22/03 (FJ 14)

¹⁴ La proporcionalidad por número de representantes en los diferentes centros de trabajos y su limitación en número de personas, hace que los sindicatos o candidaturas minoritarias tengan una gran dificultad para que se puedan ver representados en este tipo de comités.

Las personas que formen parte del comité intercentros, deberán de tener previamente, la condición de representante de las personas trabajadoras en su centro de trabajo.

Este tipo de comité, garantiza la posibilidad de fluidez de información por parte de quien ejerza la representación en diferentes centros de trabajo, para que decisiones tomadas en un lugar determinado, puedan tener repercusión en otro.

Con ello, se pretende también que este tipo de comités, alberguen en la negociación colectiva, un papel propiamente mayor y colectivo, y que garantice, en muchos centros de trabajo, la fuerza que los representantes del centro de trabajo en cuestión, no consiguen implementar a la hora de llegar a acuerdos y negociaciones con el empresario o empresaria.

▪ **Comité de grupo**

La representación unitaria en los grupos de empresa, es una realidad a la que hoy en día la legislación, no ha sido capaz de dar respuesta, por lo que deja a un sector de trabajadores y trabajadoras potente de la economía española, en una situación de incertidumbre a la hora de poder llevar a cabo, la elección de sus representantes.

Así pues, será a través del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, cuando los convenios colectivos incluyan en su articulado, la posibilidad manifiesta de poder crear comités de grupo¹⁵, que recojan las necesidades específicas de esta modalidad empresarial.

Esta situación intenta asimilar conceptos clásicos del espacio físico al que se ha asociado tradicionalmente para ejercer la representación unitaria. El centro de trabajo como eslabón fundamental para designar a delegados o delegadas de personal o comité de empresa, pudiendo estos contribuir cumpliendo la normativa, para crear los comités conjuntos, pues de igual modo con las empresas, pudiendo crear grupos entre estas para conformar comités de grupo.

Autoras como López (2017, p.892), no comparten dicha definición, amparándose en los siguientes argumentos:

No compartimos plenamente, sin embargo, esta opinión, por las diferencias sensibles que se presentan entre varios centros y varias empresas. Y, en todo caso, suele plantear problemas en la práctica la delimitación de competencias entre los diferentes órganos

¹⁵ El Estatuto de los Trabajadores, solamente hace referencia a los comités conjuntos y a los comités intercentros.

representativos dentro de la empresa: comité de centro, comité inter-centros, comité de grupo.

Tras la aprobación del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹⁶, muchos aspectos claves de los que habían partidos las premisas clásicas de la negociación colectiva, sufrieron una modificación de gran dimensión. Se modificó por tanto el artículo 87 ET, quedando expresamente reflejado en su nueva redacción en el año 2015, que serán los sindicatos los que otorguen la posibilidad de negociar los convenios colectivos de grupo.

En este sentido, se desprende claramente la relativización que se realiza sobre la representación unitaria en los grupos de empresa, en pro de la representación sindical, que asumirá un papel fundamental, en devaluación de la representación unitaria.

▪ **Comité de empresa europeo**

La globalización y la implantación de empresas transnacionales en el mercado actual, ha sucedido en todos los ámbitos de las relaciones laborales a lo estrictamente diseñado por el legislador o legisladora para la representación de las personas trabajadoras en una empresa, de un mismo país, a través de su derecho propio.

Por ello, la normativa europea ha tratado de dar respuesta a esta situación que ha acaecido, en la creación de comités de empresa europeos, que den respuesta a las personas trabajadoras de empresas que superen las fronteras de sus países de origen.

La primera directiva europea que dio respuesta a esta demanda fue la Directiva 94/45/CE¹⁷, donde se concretó la posibilidad de crear comités de empresa europeos a las empresas con dimensiones comunitarias. En España, esta directiva se tradujo en la ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria¹⁸, que perseguía como objetivo primordial que todas las personas trabajadoras, sea cual sea la dimensión de la misma, puedan ejercer sus derechos de representación, así mismo aludiendo a los derechos propios de información y consulta.

Tanto la directiva europea, como la normativa española, sufrieron modificaciones trascendentes y totalmente reseñables para los estados miembros. Supuso la redacción de la nueva directiva europea 2009/38/CE¹⁹, y por lo tanto la adaptación de

¹⁶ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011, pp. 60070-60087. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/11/pdfs/BOE-A-2011-10131.pdf> [Consulta: 2020, 15 de abril]

¹⁷ DOCE núm. 254, de 30 de septiembre de 1994, pp. 64-72. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1994-81475> [Consulta: 2020, 20 de abril]

¹⁸ BOE núm. 99, de 24 de abril de 1997, pp. 13258-13270. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8874> [Consulta: 2020, 20 de abril]

¹⁹ DOUE núm. 122, de 16 de mayo de 2009, pp. 28-44. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-80852> [Consulta: 2020, 20 de abril]

la misma a la normativa española con la 10/2011, de 19 de mayo, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria²⁰.

La legislación española, será de aplicación para empresas o grupos de empresas que tengan su dirección central en el Estado español y el centro de trabajo o centros de trabajo, en diferentes países de la Unión Europea o viceversa.

La modificación de la normativa europea y estatal, se realizó en base a principios de actualización y modernización de las empresas comunitarias, por lo que se pretendió dotar de mayor efectividad a los comités de empresa europeos. Así pues, con estas modificaciones se intentó también que aumentase el número de comités de empresa con estas características.

El artículo 2 de la Directiva 2009/38/CE, establece cuáles serán las empresas o grupos de empresas, que se pueden acoger a esta directiva y que por lo tanto podrán crear un comité de empresa europeo:

- La empresa de dimensión comunitaria: Será la empresa que cuente en su plantilla con mil o más personas trabajadoras en los Estados miembros, y como mínimo que dos Estados miembros sean diferentes, y además deberá contar con ciento cincuenta o más personas trabajadoras en cada uno de ellos.
- El grupo de empresas de dimensión comunitaria: El grupo de empresas, se entiende cuando una empresa ejerce el control y las demás empresas que forman parte de ese grupo, están controladas por la principal. Así pues, se entenderá por grupo de empresas de dimensión comunitaria, cuando cuente en su plantilla con mil o más personas trabajadoras en los Estados miembros, además deberá comprender como mínimo dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y que también, dos de esas empresas que configuran el grupo, cuenten en su plantilla de manera diferenciada, con ciento cincuenta o más personas trabajadoras en un Estado miembro distinto, cada una de ellas.

La Directiva 2009/08/CE, establece en su Anexo I, cuál será el número de personas que constituya²¹ el comité europeo, por lo que reconoce que será proporcional al número de empleados y empleadas en cada Estado miembro por la empresas o grupo de empresas de dimensión comunitaria, así como para cada Estado miembro deberá de existir una persona por cada grupo de personas trabajadoras empleadas en ese Estado

²⁰ BOE núm. 120, de 20 de mayo de 2011, pp. 50430-50438. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-8777 [Consulta: 2020, 20 de abril]

²¹ Estas personas serán elegidas por parte de quien ejerza la representación de las personas trabajadoras o en su defecto por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria.

miembro que represente al 10% del total de personas empleadas en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de dicho grupo.

El comité de empresa europeo, cuenta con muchas limitaciones a la hora de ejercer presión respecto al empresario o empresaria para conseguir avances en las condiciones de trabajo de las personas a las que representa. Es decir, las competencias de estos comités son muy reducidas y básicamente se encuentran sumergidas, en dar respuesta a consultas y emitir información a la clase trabajadora de la empresa o grupo de empresas con dimensión comunitaria en la que se han creado.

Respecto a esta situación²² se ha pronunciado el Tribunal Supremo de España, entendiendo que este tipo de comités, no son órganos con capacidad de negociar con el empresario o empresaria las condiciones de trabajo de las personas a las que representan. Por lo tanto, tampoco pueden ser considerados como un órgano clásico de representación unitaria. Así pues, de esa afirmación se desprende la falta de legitimidad para llevar a cabo infinidad de negociaciones que cualquier persona que ejerza la representación unitaria en España, podría ejercer y llevar a cabo.

La normativa europea también ha reconocido a las Sociedades Anónimas Europeas y a las Sociedades Cooperativas Europeas, para que puedan contar con órganos de representación de trabajadores y trabajadoras, a través de la Directiva 2001/86/CE²³ para las sociedades anónimas y la Directiva 2003/72/CE²⁴, para las sociedades cooperativas europeas.

Esta decisión europea, se reflejó en España en la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas²⁵. La legislación española será de aplicación, para sociedades anónimas o cooperativas, que tengan su dirección central en el Estado español y el centro de trabajo o centros de trabajo en diferentes países de la Unión Europea o viceversa.

La representación para este tipo de empresas es muy difusa, ya que el sistema de representación en los Estados miembros es muy diferente y complejo de aplicación para esta tipología empresarial, así como también los modelos societarios presentan muchas diferencias, para poder crear un modelo común de representación.

Debido a esta dificultad, en las directivas europeas se acordó que, para poder crear una Sociedad Anónima Europea o una Sociedad Cooperativa Europea, se deberá prefijar alguna fórmula de representación para las personas trabajadoras. Estas fórmulas

²² STS 8532/2009, Rec. 139/2008 (FJ 4)

²³ DOCE núm. 294, de 10 de noviembre de 2001, pp. 22-32. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2001-82442> [Consulta: 2020, 22 de abril]

²⁴ DOCE núm.207, de 18 de agosto de 2003, pp. 25-36. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2003-81381> [Consulta: 2020, 22 de abril]

²⁵ BOE núm. 250, de 19 de octubre de 2006, pp. 36302-36317. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-18204> [Consulta: 2020, 22 de abril]

podrán ser, consultiva, informativa o de participación. Para ello, se fijará una comisión negociadora de representación para la clase trabajadora, que precisará con el empresario o empresaria, las facultades existentes de quien ejerza la representación y hasta donde podrán llegar sus atribuciones.

Así pues, se debe de tener en cuenta las convulsiones que a nivel europeo está sufriendo el sistema de relaciones laborales, y que por supuesto no en todos los países se ha implementado del mismo modo o con la misma intensidad.

Por ello, se pretende matizar esta idea sobre la evolución de las relaciones laborales en la Unión Europea, en palabras del autor Nieto (2015, p.15):

El escenario actual de las formas de democracia industrial es complejo por la evolución de las experiencias nacionales, pero muestra tendencias comunes hacia el reforzamiento de la cultura de la participación, a consecuencia de una cultura de las relaciones laborales en profundo cambio y en creciente protagonismo de las políticas y desarrollos legislativos de la UE.

3.3.2. El proceso electoral de la representación unitaria en la empresa

El proceso electoral para la representación unitaria de la clase trabajadora en la empresa, viene recogido en los artículos 69 al 76 ET y en el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, regulado este en el RD 1844/1994.

Podrán ser electores o electoras en el proceso, todas²⁶ las personas trabajadoras del centro de trabajo o empresa, donde se vayan a elegir representantes, siempre y cuando sean mayores de 16 años y tengan una antigüedad de un mes en la misma. Si bien, podrán ser elegibles, los trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años, que tengan una antigüedad en la empresa o centro de trabajo, como mínimo de 6 meses²⁷. Estas consideraciones serán de aplicación tanto a nacionales como a no nacionales.

El proceso electoral, lleva aparejado diversas fases para que concluya con éxito, siempre se deberá perseguir, el cumplimiento de todas ellas.

La **promoción para la realización de elecciones**, donde se elegirá a la representación unitaria, solamente lo podrán promover, los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo donde se van a llevar a cabo las elecciones, por acuerdo mayoritario obtenido

²⁶ La jurisprudencia del TS, ha manifestado que las personas pre jubiladas no podrán ser electoras en los procesos electorales de su empresa o centro de trabajo, (STS 3773/2004, Rec. 128/03 (FJ 3 y 4))

²⁷ Las actividades que, por su propia naturaleza, propicien la movilidad de la plantilla, tras pacto en el convenio colectivo aplicable, el plazo mínimo de pertenencia a la empresa podrá verse reducido a tres meses.

en una asamblea que tuviese como objeto la promoción del proceso electoral, los sindicatos más representativos o los sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de representación en la empresa o centro de trabajo.

Las personas que promuevan la realización del proceso electoral, tienen la obligación de comunicarlo a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral competente, de donde se va a llevar a cabo el proceso electoral. La comunicación deberá realizarse, con una antelación de al menos un mes, antes de que comience el proceso.

A la autoridad laboral competente, se le presentará un comunicado²⁸ que recoja las indicaciones perceptivas que indica el REORTE para que quede constancia de que en una empresa o centro de trabajo determinado va a comenzar un proceso electoral, con garantías **(Anexo I)**. La comunicación a la empresa del inicio del proceso electoral, se entenderá como válida, cuando se realice la entrega de una copia de la comunicación realizada a la autoridad laboral.

Por acuerdo de los sindicatos más representativos, podrán realizarse elecciones de manera simultánea en diferentes ámbitos territoriales o sectores de actividad, para que las campañas electorales y los procesos electorales se lleven de manera simultánea en diferentes centros de trabajo o empresas. Para que estos acuerdos sean perceptivos, deberán ser comunicados a la autoridad laboral para que pueda darse publicidad de los mismos.

El momento para realizar las elecciones, dependerán de la actividad propia de la empresa en cuestión, o del motivo por el que se han convocado. El Estatuto de los Trabajadores, solamente reconoce que cuando se propicie, la celebración de elecciones por la conclusión del mandato de quien ejerza la representación de la clase trabajadora en la empresa, la promoción de estas solamente podrá llevarse a cabo a partir de que falten 3 meses para el vencimiento del mismo. Por lo tanto, no hay normativa aplicable para establecer una fecha concreta de celebración de elecciones cuando se presenten situaciones diversas, como una empresa que inicia su actividad o en la que nunca ha existido representación o ha sido revocado el mandato de los representantes.

El día que se fije por quienes promuevan la celebración de unas elecciones a representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, se constituirá en primer lugar **la mesa electoral**, que dará inicio al proceso electoral, conforme al acta de constitución de la misma del **(Anexo II)**.

La regla general por la que parte la normativa laboral, es la creación de una mesa electoral por colegio en el que voten 250 electores y electoras. Esta mesa electoral

²⁸ En el supuesto de que se presenten varios comunicados a la autoridad laboral, para comenzar el proceso electoral, será el primer comunicado el que la rijan el procedimiento. (art. 67.2 ET)

estará compuesta²⁹ por un presidente o presidenta, que será la persona trabajadora de mayor antigüedad en la empresa o centro de trabajo, un secretario o secretaria, que será el elector o electora de menor edad y un vocal que será el de mayor edad. En ningún caso, las personas que constituyan las mesas electorales podrán ser candidatos o candidatas.

En el supuesto caso, como ocurre en empresas de grandes plantillas, atendiendo al artículo 5.14 REORTE, en las elecciones de comité de empresa donde se encuentren varias mesas electorales, podrá acordarse por acuerdo mayoritario de quien constituyen las mesas, la creación de una mesa electoral central. Esta mesa electoral central, estará compuesta por 5 personas de las que forman las mesas electorales que han dado lugar a la central. Sus funciones principales son, acordar la fecha de votación en las elecciones y levantar un acta de todo el proceso electoral.

El ET en su artículo 71.1 establece que, en aquellas empresas o centros de trabajo en las que la plantilla cuente con cincuenta o más personas trabajadoras, se establecerán dos³⁰ colegios electorales de votación, y por lo tanto, dos mesas. Una de ellas será para para técnicos y técnicas y administrativos y administrativas y la otra para trabajadores y trabajadoras especialistas y no cualificados.

Una vez constituida la mesa electoral, esta tendrá unas funciones muy definidas, atendiendo a la autora López (2017, p. 922):

La mesa electoral, que goza de la presunción de imparcialidad, es la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el correspondiente acta y resolver cuantas reclamaciones se presenten. Es competente, también, para determinar el número de representantes a elegir en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, atendiendo para ello al *censo laboral* facilitado por el empresario.

Para diseñar un correcto **censo de electores y electoras** y poderlo hacer público, siendo está también una función de la mesa electoral, como se ha señalado en el apartado anterior, es de recibo contabilizar la plantilla de personas trabajadoras, y según

²⁹ Esta composición estará sujeta al nombramiento de suplentes, siguiendo los mismos criterios de antigüedad y edad, por si ocurre algún caso justificable de renuncia de las personas que constituyen la mesa electoral.

³⁰ Por acuerdo en convenio colectivo y atendiendo a la especificidad de la empresa o a su actividad productiva, podrá adoptar un tercer colegio electoral que dé respuesta a su composición profesional especial.

el número de estas, se procederá una representación unitaria de delegado o delegada de personal o de comité de empresa.

Para ello, hay que tener en cuenta a las personas trabajadoras con contrato fijo, las que presten servicios en trabajos fijos-discontinuos o las que estén vinculadas a contratos temporales con más de un año de duración. Además, contarán también para fijar los elementos objetivos del censo, las personas trabajadoras con contratos temporales inferiores a un año, que computarán según los días trabajados en un año, debiendo alcanzar doscientos días trabajados para que se les reconozca los objetivos atribuidos para formar parte del censo electoral, así lo indica el artículo 72 ET.

Esta situación, da lugar a un censo electoral diferenciado, por un lado, se tendrá el censo electoral que aglutine a la plantilla, que dispongan de un contrato fijo en la empresa, fijos discontinuos o cuenten con contratos superiores a un año (**ANEXO III**) y, por otro lado, se elaborará el censo electoral con la plantilla de personas trabajadoras que dispongan, de contratos inferiores a un año (**ANEXO IV**).

Ante la mesa electoral se presentarán, **candidaturas o listas para que sean convalidadas y proclamadas** por esta. Las personas que se presenten para ocupar los puestos tanto de delegado o delegada de personal, como del comité de empresa, deberán formar parte de un sindicato que esté constituido en su empresa legalmente o que forme parte de coaliciones de sindicatos, o bien que se presenten con el aval de sus compañeros o compañeras, constituyendo este aval con firmas de los mismos que supongan al menos tres veces el número de los puestos a cubrir en las elecciones.

Una vez proclamadas las candidaturas, la mesa decidirá el día exacto de **votación**. Este siempre será laborable y se llevará a cabo en la jornada laboral y en lugar de trabajo³¹. Cuando las elecciones se convocan, para elegir a delegado o delegada de personal, el plazo no podrá superar los 10 días desde la constitución de la mesa electoral y cuando las elecciones se convocan, para elegir comité de empresa, desde la proclamación de candidatos o candidatas y la votación, mediarán al menos cinco días.

La mesa informará al empresario o empresaria, del día acordado para la votación y de las horas exactas en las que permanecerán abiertos los colegios electorales para que, las personas que forman parte del censo electoral, puedan ejercer su derecho al voto, que siempre será personal³², libre, secreto y directo.

³¹ El REORTE en su art. 7, reconoce la posibilidad de mesas itinerantes para las empresas o centros de trabajo que por su actividad, así lo requieran.

³² Se permite por parte del REORTE en su art. 10, la emisión del voto por correo, previa comunicación del trabajador o trabajadora a la mesa electoral.

El sistema electoral que seguirá la votación, es diferente según el tipo de representación unitaria que, corresponde a la empresa o centro de trabajo donde se va a producir la votación:

-*Sistema electoral para delegado o delegada de personal*, atendiendo al art. 70 ET, se constituirá una única lista con todos los candidatos y candidatas, y el elector o electora podrá votar a tantos como puestos a cubrir haya en esas elecciones. Resultará ganador o ganadora quien obtenga mayor número de votos. En el caso de que ocurra un empate, será elegida la persona de mayor antigüedad en la empresa.

- *Sistema electoral para comité de empresa*, atendiendo al artículo 71 ET, se presentarán listas cerradas, y cada elector o electora, dará su voto a una lista, que mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos emitidos por el de puestos a cubrir. Las listas que no cuenten con un mínimo del 5% de los votos en las elecciones, no tendrán derecho a la asignación de representantes en el comité de empresa.

Respecto al **sistema de propaganda electoral**, “Aunque el ET no reconoce de manera explícita la posibilidad de realizar propaganda electoral, ella puede deducirse del hecho que la Ley contemple un lapso mínimo entre la proclamación de candidatos y la votación” Palomo (2017, p. 112)

Así pues, atendiendo a lo dispuesto en el art. 8.4 REORTE, quien promueva el proceso electoral y las propias personas que se presenten como candidatos o candidatas, podrán realizar propaganda electoral desde el mismo día en el que se proclamen de forma definitiva las candidaturas, hasta las cero horas del día anterior al que se lleva a cabo la votación de las elecciones.

Una vez terminada la votación, la mesa electoral llevará a cabo el **escrutinio** de los votos de forma inmediata y reflejará los resultados obtenidos en el acta de escrutinio a tal efecto, que podrá ser individual (**ANEXO V a y b**), o central (**ANEXO VI**), esta última mediante reunión de todas las mesas electorales que compongan la empresa o centro de trabajo, si las hubiese.

El acta de escrutinio deberá estar firmada por las personas que constituyan la mesa electoral, los interventores o interventoras que hayan designado los sindicatos previamente o las candidaturas, y las personas que representen a la empresa que también deberán ser designadas previamente, si las hubiese.

El presidente o presidenta de la mesa electoral, comunicará a la empresa, a interventores o interventoras de las candidaturas o sindicatos y a las personas electas el resultado de la votación, mediante una copia del acta de escrutinio. El resultado se hará público en el tablón de anuncios de la empresa o centro de trabajo.

En la normativa laboral, no se especifica ningún trámite para la toma de posesión de las personas electas. Ahora bien, lo que sí se especifica es que será la autoridad laboral a la que corresponda según el lugar geográfico donde se lleven a cabo las elecciones, la que deba de registrar las actas de las mesas electorales, debiendo dar copias de las mismas a los sindicatos que así lo soliciten. Además, deberá dar publicidad en sus tablones para que el resultado sea público y accesible a todo el mundo. La oficina pública de la autoridad laboral también, procederá al archivo de las actas una vez concluya el proceso de impugnación.

El proceso de impugnación, viene recogido en el artículo 76 ET y en los artículos del 28 al 42 REORTE. Estos establecen el procedimiento al que se puede acoger, cualquier persona que acredite tener un interés legítimo en el proceso electoral y quiera formular una impugnación sobre el mismo, en este sentido también, se incluye como persona jurídica con interés legítimo, a la empresa.

La resolución de conflictos referentes al proceso electoral, se someterá a un sistema de arbitraje legal y obligatorio, es decir, cuando se quisiera impugnar cualquier actuación referente al proceso electoral, como pueden ser los resultados, las decisiones de la mesa electoral, la composición de esta, entre otras.

Lo verdaderamente sorprendente de este proceso de impugnación es la apuesta del legislador o legisladora, por la resolución extrajudicial de conflictos, dejando a un lado en un primer momento la impugnación por la vía judicial, un hecho significativo.

Para que el proceso de impugnación se pueda desarrollar de manera efectiva y eficiente, deberá producirse de manera previa una reclamación ante la mesa electoral que esté siguiendo el proceso de elecciones.

Esta reclamación se llevará a cabo, el día laboral siguiente en el que se detectó un hecho impugnabile. Así pues, en los tres días laborales siguientes al hecho impugnabile por parte de la persona que impugna, se remitirá escrito detallado, en el que se haga constar los vicios en los que se haya incurrido a la oficina pública de la autoridad laboral competente, para que esta le dé traslado a la persona designada para realizar el laudo arbitral para el procedimiento en cuestión, que procederá a convocar a las partes afectadas para que comparezcan ante su persona y así puedan argumentar con todas las garantías su posición.

Una vez oídas las partes y practicadas las pruebas pertinentes conforme a derecho, el árbitro o árbitra dictará un laudo, que deberá ser escrito por este y argumentado en sus pretensiones.

El laudo arbitral que resulte pertinente respecto a los hechos impugnados, podrá ser recurrido ante la jurisdicción social, por quienes hayan presentado el proceso de

impugnación inicial y entiendan que el laudo no se ajusta a las pretensiones probadas, o no se ajusta a derecho.

3.3.3. Garantías de la representación unitaria

España, comparte en su normativa laboral garantías para que se puedan desarrollar y ejercer en un estricto rigor, la representación de la clase trabajadora en la empresa. Por ello, establece un sistema de garantías que proporciona a estas personas una perspectiva clave para, impulsar con total seguridad la implantación en la empresa de la representación unitaria.

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, estableció las pautas sobre protección y facilidades que se deben de otorgar a quien represente a la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, en su convenio número 135 y que fue ratificado en España el 4 de julio de 1974³³.

El Derecho del Trabajo interno de España, establece en su artículo 68 ET unas garantías mínimas preestablecidas, que podrán ser mejoradas y ampliadas haciendo uso del derecho a la negociación colectiva³⁴ entre representantes de la clase trabajadora y la empresa y posteriormente, plasmado en los respectivos convenios colectivos de aplicación.

Así pues, estas garantías están concedidas para las personas que componen el comité de empresa o para los delegados o delegadas de personal, pero el Tribunal Constitucional ha considerado que estas garantías son extrapolables a las personas candidatas³⁵ a ser elegidas representantes, en su empresa o centro de trabajo.

Estas garantías se dividirán en los siguientes apartados, siguiendo el devenir del art. 68 ET:

- Apertura de expediente contradictorio

Cuando se cometan faltas graves o muy graves, por parte de quienes ostenten la representación unitaria de la clase trabajadora en la empresa y, por consiguiente, sean susceptibles de la imposición de una sanción, se les abrirá expediente contradictorio, donde se detallarán todos los hechos y podrán defenderse. Serán oídos, el representante que haya cometido la supuesta infracción y el resto de personas que ostenten el cargo de representación. Así lo ratifica también el art. 114. 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social³⁶ (LJS).

³³ BOE núm. 159, de 4 de julio de 1974, pp. 13889-13890. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1974-1048> [Consulta: 2020, 4 de mayo]

³⁴ STS 3502/2006, Rec. 21/2005 (FJ 11)

³⁵ STC 104/1987, Rec. 748/1986 (FJ 2)

³⁶ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, pp. 106584-106725. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf> [Consulta: 2020, 4 de mayo]

Tomando en consideración la relación intrínseca que existe entre el artículo 55. 1 y el artículo 68 a) ET, cuando se refiere al despido y sus formas de notificación, cuando la persona a quien se despide ostente, la condición de representante en su empresa o centro de trabajo, además de ser notificado por escrito, reflejando las motivaciones oportunas y la fecha en la que se produce el despido, procederá la apertura de expediente contradictorio, donde será oído el interesado o interesada y el resto de personas con condición de representación unitaria, si hubiese. Así lo reconoce también el artículo 106.2 LJS.

Así pues, cuando no se respete el mecanismo establecido en el artículo 68 a) ET y 114.2 LJS, dando audiencia de lo acontecido a todas las personas que sean representantes de la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, el fallo que podrá adoptar el juez o jueza de la jurisdicción social, amparándose en el artículo 115.2LJS, será la nulidad de las sanciones interpuestas.

En el caso que se produjese el despido de un trabajador o trabajadora, vulnerando lo establecido en el artículo 55. 1 ET y el art. 106.2 LJS y considerándolo por lo tanto improcedente, se atenderá a lo descrito en el art. 110.2 en relación al artículo 110.1 párrafo primero LJS, será la persona despedida quien tome la decisión sobre su readmisión en la empresa o la indemnización, por su condición de representante de las personas trabajadoras.

- ***Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo***

Esta garantía que se les reconoce a los representantes de la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, es fundamental ya que, el legislador o legisladora, lo que pretende garantizar, es que la persona que ejerce la función de representar, tenga conocimiento sobre los problemas reales que ocurren en su puesto de trabajo, así como la seguridad de no sufrir consecuencias por el ejercicio de su derecho de representación, por parte del empresario o empresaria.

El ET reconoce esta prioridad en el artículo 68 b), en relación a la extinción del contrato por causas objetivas (art. 52 c ET) y al despido colectivo (art. 51.5 ET), también reconoce la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo en lo relativo a la movilidad geográfica derivada de traslados o desplazamientos (art. 40.5 ET).

Para que la prioridad en la empresa o centro de trabajo sea una garantía a tomar en cuenta por el empresario o empresaria, respecto a las decisiones descritas en los párrafos anteriores, deberá darse la situación igual entre dos o más³⁷ trabajadores o trabajadoras en la empresa, y esta fórmula es una manera de garantizar una prioridad o preferencia por quien ejerce la representación.

³⁷ STS 13043/1989, Rec. 772/1989 (FJ 4)

Como apuntaba el autor García-Perrote (2018, pp. 905-906)

La prioridad de permanencia no es absoluta ni incondicionada respecto a todos los trabajadores, sino que lo es frente a los trabajadores del mismo grupo profesional que los del representante y cuando los puestos que subsistan sean equivalentes o los ocupen trabajadores que realizan sustancial, ente las mismas funciones que el representante.

Por tanto, la prioridad en la empresa o centro de trabajo, se toma en consideración del ámbito de representación de que se trate. Se podrá imponer la prioridad de los representantes, cuando estos ejerzan su cargo en comités de grupo o intercentros, ya que serán también representantes³⁸ en esos centros de trabajo, aunque no desarrollen su actividad laboral en el mismo, siempre y cuando la prioridad se ejerza en torno a un trabajador o trabajadora de la misma categoría profesional que la persona que ejerza la representación.

La permanencia en la empresa busca como fin último, que el empresario o empresaria no pueda desplazar de su empresa o centro de trabajo a quienes les resulten incómodos, por ejercer su derecho de representación.

- Despidos y sanciones

La persona que ejerza la representación de la clase trabajadora en una empresa o centro de trabajo, podrá ser despedida o sancionada si incurre en causas objetivas, que recoge el art. 54 ET, y que motiven, por lo tanto, su despido.

Ahora bien, la normativa laboral se ha ceñido para interponer garantías que protejan a las personas que ejercen el derecho de representación, frente a empresarios o empresarias que decidan coartar esa libertad, y no permitir su libre ejercicio con totales garantías para su desempeño.

El art. 68 ET recoge en su apartado c) un aspecto fundamental para ejercer el derecho de representación de forma libre y segura en un Estado de derecho, y así lo manifiesta:

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido

³⁸ STS 8032/2005, Rec. 1439/ 2004 (FJ 4)

en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Así pues, el despido de quien ejerza el derecho de representación de la clase trabajadora en su empresa o centro de trabajo, deberá ser debidamente acreditado, en tanto en cuanto, la doctrina³⁹ del Tribunal Constitucional ha declarado procedentes despidos de representantes, que han incurrido en causas objetivas referidas en el artículo 54 ET.

Deberá ser debidamente acreditando, el nexo causal entre el despido y el ejercicio de las funciones de representación. Así como también deberá ser acreditada la relación, con las sanciones interpuestas. Por ello, dependiendo de las causas que se les imputen se podrá proceder a declarar la improcedencia del despido o su nulidad.

Respecto a la consideración de nulidad en un despido de representantes unitarios es compleja su admisión, ya que el ET en primer término, reconoce que el despido de representantes de las personas trabajadoras, en el ejercicio de sus funciones será declarado improcedente, por lo que la nulidad cada vez tiene menor fuerza en la jurisprudencia.

La nulidad viene amparada en el art. 55. 2 ET, esta será reconocida por vulnerar el principio de igualdad o derechos fundamentales o libertades públicas, y es aquí donde radica la diferencia entre el despido de un representante con o sin afiliación sindical. El libre ejercicio de la libertad sindical, es un derecho reconocido en el art 28.1 CE, por lo tanto, tiene consideración de derecho fundamental, y la representación unitaria, por el contrario, está reconocida en el art. 129.2 CE y por ello, no tiene la consideración de derecho fundamental, tiene reconocimiento de derecho de participación en la empresa.

El plazo por el que esta garantía cubrirá a quien ejerza la función de representación de la clase trabajadora en su empresa o centro de trabajo, será cuando estén en el ejercicio de sus funciones, así como durante el año siguiente, para garantizar que estos no sufran represalias una vez haya concluido su mandato.

La persona que ejerza el derecho de representación, no podrá ver mermada su posibilidad de promocionar económicamente ni profesionalmente, por el hecho de llevar a cabo funciones respecto a su condición de representante.

- Libertad de expresión

El derecho a la libertad de expresión, es un derecho fundamental recogido en el artículo 20.1 a) CE, y el derecho de información 21.1 d) CE, también con consideración de derecho fundamental, por lo que el reconocimiento en el artículo 68 d) ET es un plus

³⁹ STC 214/2001, Rec. 1274/1999 (FJ 5 y 6)

que el ordenamiento laboral concede tanto a delegados o delegadas de personal como a las personas que conforman el comité de empresa (de manera colegiada), a poder expresar de manera libre y sin ningún tipo de coacción por parte de la empresa, todas las medidas o acciones laborales, así como cualquier decisión que afecte al desarrollo laboral.

Este artículo garantiza de igual modo la libertad de información reforzada, es decir da la posibilidad a quien ejerce la representación de la clase trabajadora en la empresa, a informar a sus compañeros y compañeras, a través de publicidad en cualquiera de sus formas, de los temas laborales que les repercuten.

Siguiendo a la autora López (2017 p.881):

Es indudable que, para el desempeño de sus funciones, el representante necesita poder contar con el margen de maniobra suficiente como para emitir sus opiniones en la forma y momento que considere más oportuno, sin el temor a sufrir coacciones por parte del empresario o verse expuesto a cualquier otra consecuencia negativa.

Serán los locales, si el espacio en la empresa lo hace posible, y los tablones de anuncios, el lugar dispuesto para que quien ejerce el derecho de representación de la clase trabajadora, pueda informar, comunicar o expresar, cualquier circunstancia que pueda afectar a sus compañeros y compañeras en el ámbito laboral.

Así pues, la empresa también podrá hacer uso de su libertad de expresión e información, haciendo uso de directivas o circulares por parte de quienes ostenten la representación de la misma, pudiendo expresar su punto de vista, aunque este contradiga o contravenga el propósito anunciado por los representantes de la clase trabajadora.

El uso de los tablones como medio para expresar su opinión la empresa ha sido bastante discutida en la jurisprudencia española, y atendiendo a la jurisprudencia⁴⁰ del Tribunal Constitucional esta práctica es incorrecta, ya que el uso de los tablones de anuncios, es un medio de información y expresión de los trabajadores y trabajadoras, y no de la empresa.

La información sensible o protegida de la empresa que haga de su difusión un perjuicio grave para esta, es un límite⁴¹ que tiene quien ejerza la representación de las personas trabajadoras, para con sus compañeros y compañeras. Así pues, la ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

⁴⁰ STC 308/2000, Rec.684/1996 (FJ 6)

⁴¹ STC 213/2002, Rec. 5372/2000 (FJ 2 y 5)

marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores⁴², garantizó el derecho empresarial de no tener que comunicar a quien represente a la clase trabajadora, sobre información sensible que lleve aparejada secretos industriales, financieros o comerciales y que su divulgación conlleve serios perjuicios empresariales, atendiendo por supuesto, a un carácter estrictamente excepcional.

- **Crédito horario**

El artículo 68 e) ET, reconoce a los delegados o delegadas de personal o a las personas integrantes del comité de empresa, un máximo de crédito horario que podrán disfrutar al mes, en horario de su jornada laboral, excepto casos excepcionales donde la mayoría de la plantilla no coincida en su horario laboral, como puede ser el caso del trabajo nocturno, para llevar a cabo funciones que tengan que ver con el ejercicio de la representación unitaria.

En la **Tabla 3** se establece el máximo⁴³ horario del que podrán disfrutar cada persona⁴⁴ que ostenten la representación, así pues es un límite máximo por lo que no están obligados a hacer uso de todo el crédito horario al completo.

Tabla 3: Crédito horario

CRÉDITO HORARIO	
Nº de personas trabajadoras	Crédito horario
Hasta 100 personas trabajadoras	15 horas
De 101 a 250 personas trabajadoras	20 horas
De 251 a 500 personas trabajadoras	30 horas
De 501 a 750 personas trabajadoras	35 horas
De 751 personas trabajadoras en adelante	40 horas

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

Este crédito horario es una garantía fundamental con la que cuentan las personas que representan a los trabajadores o trabajadoras en una empresa o centro de trabajo,

⁴² BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2007, pp. 47165-47170. Disponible en : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-19815 [Consulta: 2020, 6 de mayo]

⁴³ Mediante pacto en convenio colectivo, se puede considerar un máximo de crédito horario superior al que establece el ET, pero nunca reducirse.

⁴⁴ Mediante pacto en convenio colectivo, el ET reconoce que el crédito horario podrá ser acumulado en favor de una o varias personas que ejerzan la representación, para que puedan ser totalmente relegadas del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

ya que les posibilita de tiempo para ejercer sus funciones, así como en ningún caso perderán su remuneración.

El crédito horario, en cómputo mensual será tomado por once meses, y no por doce meses, ya que en el periodo vacacional no existe actividad laboral, y por lo tanto no puede existir crédito horario, así lo ha reconocido el Tribunal Supremo en su jurisprudencia⁴⁵.

Se debe atender al crédito horario mensual no acumulable en el tiempo, es decir el uso y disfrute por parte de quien lo ostente será mensual como indica el art. 68 e) ET, por lo que si no es posible por cualquier circunstancia hacer uso de las horas disponibles en cualquier mes, estas no podrán ser acumuladas⁴⁶ para el mes siguiente, ya que por el contrario se le añadiría una carga al empresario o empresaria de la que no tiene obligación alguna.

La compensación económica es otro factor que se debe de tener en cuenta en referencia al crédito horario, ya que las horas disfrutadas por quien ejerza la representación de la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, en función del número de personas que configuran la plantilla, no debe suponer un perjuicio económico para estas, por lo que deben de cobrar exactamente igual que si estuviesen realizado el cien por cien de su jornada laboral, solamente dejarían de percibir las horas extras, ya que para estas sí que es necesario un trabajo efectivo.

Por último, este crédito horario deberá ser informado y solicitado al empresario o empresaria, entendiéndose esto como un aviso que se le hace para que pueda reorganizar la plantilla en ausencia de quien haga uso del crédito horario.

3.3.4. Competencias de la representación unitaria.

El sistema competencial español referente a la representación de las personas trabajadoras en una empresa o centro de trabajo, es binario, ya que el sistema de representación, se divide en unitario y sindical. En muchas ocasiones, es complejo realizar una separación totalmente diferenciada, de cuáles serían las competencias clave de cada una de ellas, pero aun así se detallarán a continuación las competencias de la representación unitaria.

En primer lugar, la normativa laboral establece en su artículo 62.2 párrafo primero ET, la igualdad competencial entre delegados o delegadas de personal y comités de empresa, ya que es cierto que en su redacción se observa una directa alusión a las competencias del comité de empresa únicamente, pero atendiendo a este artículo, se comprenden igualadas.

⁴⁵ STS 2103/2015, Rec. 49/2014 (FJ 2) y STS 657/2017, Rec.119/2016 (FJ 3)

⁴⁶ STS 7569/2007, Rec. 3627/2006 (FJ 2)

Las competencias que establece el ET para la representación unitaria vienen establecidas en el art. 64. Así pues, se entienden que no son las únicas atribuidas en relación con el art. 8 del mismo estatuto, que hace una mención especial a las competencias descritas en el ET, señalando que las descritas en el art. 64 sobre información, consulta, vigilancia y control, se entienden sin perjuicio de otras competencias establecidas en disposiciones adicionales del propio estatuto e incluso en otra normativa legal o reglamentaria.

- ***Competencia informativa***

La competencia informativa es una seña de identidad del sistema de participación en la empresa, ya que quien ejerza la representación de la clase trabajadora, tiene derecho a recibir información por parte del empresario o empresaria de multitud de decisiones, tramitaciones y datos del funcionamiento interno de la empresa para poder realizar una evaluación y evolución de los mismos.

Se debe señalar que el Estatuto de los Trabajadores, no especifica si la información que se le debe de prestar a quien ejerza la representación unitaria, a excepción de los contratos, debe de ser de forma oral o escrita, si bien es cierto que la forma por la que se opte tiene que ser eficaz⁴⁷ para el fin con el que se va a utilizar o analizar, esa información.

Con esta competencia que tiene instaurada quien ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, tendrán derecho a obtener información relativa de los siguientes aspectos:

- ***Contratación***

El derecho a recibir información de carácter contractual, se tornará según su periodicidad, ya que puede ser con carácter trimestral o en el momento que proceda.

Con carácter trimestral, quien ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, tiene derecho a ser informado por parte del empresario o empresaria, sobre las previsiones contractuales, indicando su tipología y duración, art. 64.2 c) ET.

En el momento que proceda, así mismo, el art. 64.4 b ET, en relación con el 8.4 ET, establece el derecho de los representantes de las personas trabajadora, a recibir por escrito copia de los contratos que se realicen en su empresa o centro de trabajo a excepción de los de alta dirección. La jurisprudencia⁴⁸ del Tribunal Supremo, añade que no tendrán que entregarse por escrito una copia del contrato de aquellos que, no se formalicen por escrito.

⁴⁷ STSJ País Vasco 1127/2004, Rec. 892/2004 (FJ 4)

⁴⁸ STS 8000/2003, Rec. 63/2003 (FJ 3)

La normativa laboral expresa que, se le entregará una copia básica de los contratos realizados. Esta copia básica⁴⁹ ha suscitado diversas controversias respecto a los datos que deberán aparecer, coincidiendo la jurisprudencia en que los datos deberán ser escrupulosos, ya que se deberán detallar igual que en la copia original que se firma con el empresario o empresaria.

También tendrán derecho a ser informado de las prórrogas de los contratos y de las denuncias que puedan acarrear cualquiera de ellos.

Deberán ser informados de acuerdo a lo establecido en el art. 15.4 ET, sobre los contratos que se realicen en la empresa que tengan una duración determinada, así como los que se realicen con contratistas y subcontratistas con empresas externas a la principal y que realicen sus funciones laborales en la empresa o centro de trabajo, donde han sido elegidos para que ejerzan funciones de representación.

- *Suspensión del contrato*

Según lo establecido en el art. 52.2 c) ET en relación con el art. 53.1 c) ET, sobre el despido colectivo, quien representen a la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, tienen derecho a recibir la carta de despido o el preaviso, donde se especifique quien o quienes serán despedidos de la empresa.

- *Economía*

El derecho a recibir información de carácter económico, se tornará según su periodicidad, ya que puede ser con carácter trimestral o en el momento que proceda.

Con carácter trimestral, la persona que ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, tiene derecho a ser informada por parte del empresario o empresaria, sobre la evolución económica del sector empresarial donde se ubica la empresa, art. 64.2 a) ET.

También tiene derecho a información, sobre la evolución económica de la propia empresa, así como de la evolución reciente y probable de sus actividades, incluso las medioambientales. Tiene derecho a información sobre las ventas, producción y programa de producción de la empresa, art. 64.2 b) ET.

En el momento que proceda, tendrán derecho a recibir información relativa al balance, la cuenta de resultados, la memoria y toda la información que reciban los socios en el caso que la empresa tenga forma de sociedad por acciones o participantes.

- *Sanciones*

Con la periodicidad que proceda, en el momento de cometerse las faltas, por parte uno o varios trabajadores o trabajadoras de una empresa o centro de trabajo en cuestión, quien ejerza la representación unitaria, tiene derecho a recibir información

⁴⁹ SAN 3862/2019, Rec. 203/2019 (FJ 2)

sobre la sanción impuesta por parte del empresario o empresaria, atendiendo siempre a la gradualidad de la infracción cometida, si la hubiese.

- *Seguridad e higiene laboral*

Con carácter trimestral, quien ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, tiene derecho a recibir información en relación al art. 64.2 d) ET, sobre las estadísticas del índice de absentismo de los trabajadores y trabajadoras a la empresa y sus posibles causas, así como de las medidas que se podrían tomar para remediarlo o reducirlo.

También tienen derecho a ser informados sobre los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, índice de siniestralidad, estudios sobre el medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención, para todos ellos. Esta información tiene un carácter esencial para poder trabajar propuestas por su parte, de mecanismos de prevención y que no sean solamente los decididos por el empresario o empresaria.

- *Empleo*

Con carácter trimestral, atendiendo al art. 64.5 ET tendrá derecho a ser informado, quien ejerza la representación de la clase trabajadora, sobre la situación y la evolución del empleo en la empresa o centro de trabajo, y sus posibles diagnósticos en el futuro.

Tienen derecho a recibir información en el momento en el que el empleo de un giro que, deba de ser notificado.

- *Competencia consultiva*

Las personas que ostenten la representación unitaria, serán consultadas para poder tomar decisiones en torno a la empresa o centro de trabajo en distintas materias que afecten a sus compañeros y compañeras:

Siguiendo la autora López (2017, p. 855):

Por consulta debe entenderse el diálogo e intercambio de opiniones entre empresario y representantes, incluyendo la emisión de informe previo cuando así se precise. En este sentido, la consulta debe ser realizada «en un momento y con un contenido apropiados por parte de la empresa», de forma que los órganos representativos puedan contrastar efectivamente sus puntos de vista con el empresario y puedan obtener una respuesta justificada a su eventual informe.

El art. 64. 5 ET, establece que quien ejerza la función de representación, deberán ser consultados en temas referentes al empleo y sus cambios, así como también deberán

ser consultados, en torno a cuestiones que tengan que ver con la organización del trabajo.

Respecto a esta competencia consultiva, quien represente a la clase trabajadora en una empresa o centro de trabajo, podrá emitir un informe previo a la adopción de ciertas decisiones por parte del empresario o empresaria en la empresa o centro de trabajo. Estos informes deberán ser presentado en un plazo máximo de quince días, desde que se solicita la información y es remitida para su estudio.

Las materias en las que podrán emitir informe previo están detalladas en el art. 64.5 ET y son las siguientes:

1. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales. Así pues, por la jurisprudencia⁵⁰ ha matizado que, el informe previo será pertinente cuando se dispensen ceses colectivos referentes al art. 52 ET y no por lo tanto, ceses individuales.
2. Las reducciones de jornada
3. El traslado total o parcial de las instalaciones
4. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que al volumen de empleo
5. Los planes de formación profesional en la empresa
6. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Estos informes emitidos con carácter previo serán meramente consultivos por lo que no vincularán al empresario o empresaria, en su toma de decisión final concedida esta por su poder empresarial.

- ***Competencia de vigilancia y control***

Las competencias de vigilancia y control, también vienen recogidas en el artículo art. 64. 7 ET, y estas establecen que, quien ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, deberá vigilar el cumplimiento de las normas en materia laboral, seguridad social y empleo. Así como, deberá tener un control y vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo que se lleve a cabo en la empresa o centro de trabajo en cuestión.

Estas competencias posibilitarán a la representación unitaria, a que disponga de la concreción de todas las medidas de salud y seguridad laboral para que la empresa por su parte tenga la obligación de implementarlas, y así puedan reducirse los accidentes laborales y la siniestralidad.

⁵⁰ STS 292/2018, Rec. 2311/2018 (FJ 2)

- ***Competencia participativa y colaborativa***

Por último, el art. 67 ET reconoce a la representación unitaria funciones participativas y colaborativas en la empresa. Así pues, entiende que podrán participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa que de beneficio a los trabajadores y trabajadoras y sus familias.

Reconoce el ET, la posibilidad de colaborar en el establecimiento de medidas junto a la empresa que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad y la sostenibilidad ambiental y también, la colaboración con la empresa en el fomento de medidas que garanticen potenciar la conciliación laboral y familiar, para un mayor rendimiento.

Además de las competencias recogidas en el artículo 64 ET, la normativa laboral acoge otras competencias imprescindibles para la representación unitaria.

- ***Competencia negociadora***

La competencia negociadora, ha sido siempre un tema peliagudo dentro de la jurisprudencia española, ya que se debe de delimitar muy bien cuando podrá negociar la representación unitaria y cuándo podrá negociar la representación sindical, ya que el acto jurídico que emana de ella, los convenios colectivos tienen un ámbito de aplicación diferenciado, es decir, según su tipología estructural podrá ser implementado en una sola empresa o centro de trabajo o por el contrario en un sector de producción en diferentes lugares geográficos.

El art. 87.1 ET en relación con el artículo 37 CE, hace referencia a la capacidad de desarrollar el derecho a la negociación colectiva a quien ejerza la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, sin matizar en ningún momento si esa representación será unitaria o sindical⁵¹.

Así pues, la representación unitaria estará legitimada para negociar convenios colectivos que no superen el ámbito para el que fueron elegidos, es decir la representación unitaria solamente podrá negociar convenios colectivos de ámbito empresarial⁵², ya que todos los convenios que configuren una aplicación superior a la empresa o centro de trabajo, correspondería a los sindicatos, en relación con el art. 87.2 ET

Tampoco podrá la representación unitaria acordar convenios colectivos de ámbito estatal, aunque su centro de trabajo sea el único⁵³ que existe en todo el territorio nacional en el momento de llevar a cabo la negociación, ya que, si la empresa abriese nuevos centros de trabajo después de aprobar ese convenio colectivo, se vulneraría el

⁵¹ STC 8/2015, Rec. 5610/2012 (FJ 6)

⁵² STS 2363/2015, Rec. 6/2014 (FJ 3)

⁵³ STS 1279/2017, Rec. 126/2016 (FJ 6)

principio de participación negociadora de esos trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación, y se vulneraría por lo tanto el principio de correspondencia⁵⁴.

Así pues, tampoco se permite a la representación unitaria, negociar convenios colectivos para empresas que no cuenten con este tipo de representación, por lo que vulneraría también el principio de correspondencia señalado en el párrafo anterior, ya que la representación unitaria solamente estaría legitimada para negociar donde ha sido elegida⁵⁵.

Con la aprobación de la ley 3/2012 que implemento la reforma laboral de ese mismo año, se ha configurado una prevalencia sobre el convenio colectivo de empresa, frente al convenio colectivo de ámbito superior. Esta situación ha supuesto un plus de confianza a la representación unitaria, para poder llegar a acuerdos en los lugares de trabajo donde han sido elegidos.

Junto con la capacidad de negociar los aspectos del convenio colectivo, la representación unitaria, puede negociar la jornada laboral de los trabajadores y trabajadora de su empresa o centro de trabajo (art. 34. 2 ET), la distribución del trabajo diario (art. 34.3 ET), la posibilidad de descuelgue empresarial en las nociones básicas que recoja el convenio colectivo (art. 82.3 ET), el sistema de clasificación profesional y el de ascensos (art. 22 y 24 ET) y la fecha exacta de la segunda paga extraordinaria si no viene expresa en el convenio colectivo (art. 31 ET). Esta última competencia negociadora solamente se dará en el caso de que las pagas extras, no estén prorrateadas.

- Competencia en conflictos

De conformidad en lo dispuesto en el art. 154 c) de la Ley de Jurisdicción Social, la representación unitaria estará solamente legitimada para promover conflictos colectivos en el ámbito de empresa o inferior, es decir solamente podrán promover estos conflictos cuando hayan sido votados y elegidos en su empresa o centro de trabajo, sin superar este ámbito de aplicación.

También podrá la representación unitaria convocar huelga en su empresa o centro de trabajo, a través de la legitimación que le proporciona el artículo 3.2 a) del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.⁵⁶

- Competencia asamblearia

El derecho de reunión, es un reconocimiento de la ciudadanía en general establecido en el art. 21 CE, por lo que su aplicación para los trabajadores y trabajadoras tiene un

⁵⁴ Este principio genera la posibilidad de definir las personas legitimadas para llevar a cabo la negociación colectiva, según las variantes de la empresa y el convenio colectivo.

⁵⁵ STS 1248/2016, Rec. 282/2014 (FJ 3)

⁵⁶ BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1977, pp. 5464-5470. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061> [Consulta: 2020, 8 de mayo]

fundamento normativo específico, pero que, a su vez, viene consagrado por un derecho fundamental.

El ET reconoce, por lo tanto, el derecho de reunión de todas las personas trabajadoras, de una empresa o centro de trabajo, para tomar decisiones o informar sobre cualquier circunstancia que afecte al desarrollo laboral.

La asamblea según reconoce el art. 71. 1 párrafo segundo ET, deberá ser convocada por quien ejerza la representación unitaria o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. Esta matización que hace el ET también ha sido reconocida por jurisprudencia⁵⁷ del Tribunal Supremo, relegando a la representación sindical la posibilidad de convocar asambleas en pro de la representación unitaria. Ya que, se entiende que una asamblea convocada para todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, no puede ser convocada por un sindicato específico, por lo que este solamente será representante de su afiliación, y por el contrario quien ejerza la representación unitaria lo será de toda la plantilla.

La asamblea que se convoque, siempre deberá estar presidida por quien ejerza la función de la representación unitaria, excepto que la asamblea haya sido convocada por los trabajadores y trabajadoras para revocar⁵⁸ a sus representantes.

El lugar para realizar las asambleas será el centro de trabajo, fuera del horario laboral, salvo que se llegue a un acuerdo con el empresario o empresaria para llevarlas a cabo, en el horario laboral.

Las asambleas tienen ciertas limitaciones, ya que el empresario o empresaria deberá facilitar un lugar para su realización, excepto si no han transcurrido mínimo dos meses desde la celebración de la última asamblea. Aquí se observa una limitación en cuanto a la disponibilidad de espacio para su realización en el centro de trabajo. Esta limitación no sería aplicable si el sentido de la asamblea, es informar a los trabajadores y trabajadoras sobre cuestiones del convenio colectivo.

El empresario o empresaria tampoco tiene obligación de ceder un lugar para celebrar la asamblea, si hay un cierre legal de la empresa, ni tampoco cuando sean convocadas si aún no se han resarcido o afianzado los daños producidos con ocasión de reuniones anteriores. Así como, no se hubiesen cumplido las exigencias legales para realizar la convocatoria de la asamblea.

El derecho de reunión no es un derecho absoluto, está condicionado a que las condiciones en el desarrollo del trabajo lo permitan (art. 78.1 ET), pero siempre se debe optar por buscar una solución, para su celebración y desarrollo.

⁵⁷ STS 5320/2009, Rec. 1753/2008 (FJ 4)

⁵⁸ STS 135/2004, Rec. 4179/2002 (FJ 4)

Las asambleas también pueden ser convocadas de manera parcial cuando sea imposible reunir a toda la plantilla (art. 77.1 ET), considerándose como una sola cuando la información o el cometido para el que se ha convocado a todos los trabadores y trabajadoras, llegue al conjunto de la plantilla.

Los requisitos para la convocatoria de asamblea vienen expresados en el art. 77.1 ET, así mismo se deberá comunicar la celebración de la misma con un mínimo de 48 horas de antelación (art. 79 ET) al empresario o empresaria, indicando el orden del día. Se deberá indicar el nombre y apellidos de cualquier persona ajena al centro de trabajo que tuviese que estar en la reunión, si fuese precisa su presencia en la misma.

En estas asambleas se podrán aprobar acuerdos que afecten a toda la plantilla, según lo establecido en el art. 80 ET, estos serán sometidos a voto personal, libre y secreto, pudiéndose hacer uso del voto por correo. Será necesaria mayoría absoluta para que esos acuerdos tengan validez.

Estas asambleas tienen un carácter restrictivo en lo que se refiere al fundamento de su convocatoria, ya que los temas para los que se pueden convocar son muy reducidos, exceptuando si se convocan con carácter informativo.

Podrán convocarse al margen del carácter informativo, para revocar a quien ejerza la representación unitaria (art. 67.3 ET), para promover elecciones (art. 67. 1 ET) y para la convocatoria de la huelga en la empresa o centro de trabajo (art. 3.2 RDLRT).

Por último, se destacarán varias competencias que tiene la representación unitaria y que no se encuadran en las descritas anteriormente. Son la de estar presentes cuando se realice cualquier registro a un trabajador o trabajadora que preste servicios en la empresa o centro de trabajo donde han sido elegidos (art. 18 ET) y estar presentes de igual modo cuando un trabajador o trabajadora recibe el finiquito cuando termina la relación laboral con la empresa (art. 49. 2 ET).

También podrán, según el art. 65 del ET, llevar a cabo acciones jurídicas y administrativas en pro de las facultades otorgadas por pertenecer a la representación unitaria de una empresa o centro de trabajo, para poner en conocimiento de los tribunales o de la Inspección de Trabajo, las consideraciones que estimen oportunas en relación a las funciones y competencias que desempeñan.

3.3.5. Representación unitaria y prevención de riesgos laborales

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales⁵⁹, establece en su articulado dos tipos de mecanismo para desarrollar la prevención de riesgos

⁵⁹ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292> [Consulta: 2020, 8 de mayo]

laborales en la empresa o centro de trabajo. Son por un lado los delegados o delegadas de prevención (art. 35-37 LPRL) y el comité de seguridad y salud (art. 38 y 39 LPRL).

Atendiendo al rigor específico del art. 34 y 35 de la LPRL, en este trabajo solamente se desarrollará lo relativo a los delegados y delegadas de prevención, ya que estos si se eligen⁶⁰ entre las personas que ejercen la representación de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo ser los delegados y delegadas de personal, el comité de empresa y los representantes sindicales. Por el contrario, el comité de salud y seguridad laboral es un órgano colegiado, donde intervendrán los delegados y delegadas de prevención y las personas que ejerzan la representación de empresa, por lo que la extensión del mismo quedaría fuera de la fundamentación epistemológica de este trabajo fin de máster.

Como se ha indicado en el párrafo anterior, de entre las personas que ejerzan la representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo, incluyéndose, por lo tanto, la representación unitaria, se elegirá al delegado o delegada de prevención de riesgos laborales.

El art. 35.2 LPRL, establece una escala de mínimos que se describen en la **Tabla 4**, para establecer cuantos serán los delegados y delegadas de prevención que debe de haber en cada empresa o centro de trabajo, y que se regirá por los criterios descritos para elegir a las personas que ejerzan la representación unitaria en el art. 72.2ET.

Tabla 4: Delegados y delegadas de prevención

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN	
Nº de personas trabajadoras	Nº de delegados y delegadas de prevención
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7

⁶⁰ Mediante pacto en convenio colectivo, se puede pactar otro sistema para la elección de los delegados o delegadas de prevención, art. 35.2 LPRL

De 4001 en adelante	8
---------------------	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la ley de Prevención de Riesgos Laborales

Cuando las empresas solo cuenten en su plantilla con menos de 30 personas trabajadoras, el delegado o delegada de prevención será quien ejerza la representación unitaria. En el caso de empresas o centro de trabajo con una plantilla de entre 31 a 19, el delegado o delegada de prevención será elegida de entre los delegados o delegadas de personal.

Siguiendo la disposición adicional cuarta de la LPRL, en el caso de que en una empresa no exista representación de la clase trabajadora, por no contar con el tiempo exigible en el ET para ser elegidos o elegibles, los trabajadores y trabajadoras, podrán elegir a una persona que ejerza las competencias de prevención hasta el momento en el que se puedan realizar elecciones para la representación efectiva.

Las competencias atribuidas al delegado o delegada de personal vienen descritas en el art. 36 LPRL, y son las siguientes:

- a) La Colaboración con quien ejerza la dirección en la empresa o centro de trabajo para conseguir la mejora de la acción preventiva de riesgos laborales.
- b) La fomentación para conseguir la cooperación entre los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales
- c) Ser consultados por parte del empresario o empresaria a cerca de las medidas adoptadas en relación al art 33 LPRL.
- d) Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa propia de prevención de riesgos laborales en la empresa o centro de trabajo.
- e) Acompañamiento de los técnicos y técnicas en sus funciones de evaluación del impacto ambiental de la empresa y a los inspectores e inspectoras de trabajo y seguridad social en sus visitas al centro de trabajo.
- f) Ser informados de todo aquello que afecte a la prevención de riesgos laborales en la empresa o centro de trabajo.
- g) Realizar visitas a todos los lugares de trabajo para poder comprobar que se llevan a cabo las medidas para prevenir los riesgos laborales.
- h) Conocer por parte del empresario cuales son las medidas de carácter preventivo en riesgos laborales, así como las propuestas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Las garantías de las que goza, quien es elegido delegado o delegada de prevención, son las mismas que se han descrito para la representación unitaria.

3.3.6. Representación unitaria y género

La discriminación de género, en materia laboral, ha significado históricamente una punta de lanza de diversos aspectos para relegar a la mujer a un segundo plano, respecto a sus compañeros varones. Así pues, el ordenamiento normativo laboral en España debió dar respuesta a la inclusión de medidas que fomentasen, eliminar la discriminación laboral en la empresa o centro de trabajo, entre mujeres y hombres.

El ET ha reconocido funciones claves para hacer un seguimiento dentro de las empresas para que la igualdad entre mujeres y hombres se cumpla. Esta atribución de control, información y consulta están atribuidas a quien ejerza la representación unitaria en la empresa o centro de trabajo, así como a poder negociar planes de igualdad en las empresas que cumplan los requisitos mínimos para que se puedan llevar a cabo, art. 85.1 ET.

Primeramente, respecto a la información que el empresario o empresaria debe de remitir a quien ejerza la representación de la clase trabajadora, el art. 64.3 ET, establece que con carácter anual estas personas deberán de estar informadas sobre la aplicación en su empresa o centro de trabajo, de las medidas para garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la proporción por género de los puestos que son ocupados, y las categorías profesionales.

Se reconoce también en su art. 64. 7 a) ET, la competencia de vigilancia a quien ejerza la representación de las personas trabajadoras, de vigilar el cumplimiento en la empresa o centro de trabajo, sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dando una importancia extra, en materia salarial.

Será con la implantación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶¹, cuando se dedique un capítulo completo de la misma, para tratar el desequilibrio laboral existente entre mujeres y hombres en España.

Por lo tanto, la representación de la clase trabajadora, puede ayudar a aminorar esta lacra social. Esta ley sufrió una segunda modificación que vino a ampliar sus competencias con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁶².

Se pretende con esta legislación, la participación de la representación unitaria en la empresa en tres sectores primordiales, que afecta de lleno a las mujeres en una empresa.

⁶¹ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611 a 12645. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115> [Consulta: 2020, 6 de mayo]

⁶² BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019, pp. 21692-21717. Disponible en : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244> [Consulta: 2020, 6 de mayo]

- Medidas y planes de igualdad

Todas las empresas están obligadas a fomentar medidas que ayuden a dirigir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y, por lo tanto, a eliminar cualquier discriminación laboral. Estas medidas podrán incluirse en planes de igualdad si la plantilla de la empresa es mayor de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, art. 45.1 y 45.2 LOI.

Las personas que ejerzan la representación de la clase trabajadora, serán las encargadas de negociar a través del derecho a la negociación colectiva, cuáles son las medidas a implementar específicas en cada empresa o centro de trabajo.

- Prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, han sido unas prácticas deleznales, las cuales se han desarrollado dentro del territorio físico de una empresa o centro de trabajo, y, por lo tanto, la legislación laboral debía darle respuesta, para solventarlas.

El art. 48 LOI establece que, quien ejerza la representación de la clase trabajadora en la empresa o centro de trabajo, debe de intervenir en la elaboración de las medidas a aplicar en su lugar de trabajo, para que exista, una prevención real y una intervención en caso de que se llegase a llevarse a cabo acciones de acoso, por parte de varones hacia sus compañeras.

Las medidas pueden ser preventivas o sancionadoras, y deberán de ser resultados, a través de la negociación colectiva, para después incluirlas en los planes de igualdad de la empresa o en el caso de que estos no existan, puedan conocerse por parte de toda la plantilla.

Así pues, en el artículo 48.2 LOI se desprende que, otra de las funciones de la representación, en torno al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, es que sirvan de aliados para prevenir estas acciones, así como que favorezcan a incidir y sensibilizar a sus compañeros y compañeras, en esta materia.

Por último, se ha señalado, que las personas que ejerzan la representación de la clase trabajadora, no tienen como función, formar parte de quien promulgue las sanciones o desarrolle el proceso que aclare las conductas que se han llevado a cabo, por lo que la función de estas personas es meramente negociadora, para las medidas. Y consultiva, respecto a poder preguntar al empresario o empresaria sobre hechos ocurridos en la empresa, así como del procedimiento que se va a seguir para aclarar los hechos y las posibles sanciones.

- Acciones de responsabilidad social en las empresas en materia de igualdad

Las empresas podrán de manera voluntaria de arreglo con el art. 73 LOI establecer acciones de responsabilidad social, en torno a un sentido económico, comercial, laboral,

asistencial o de otra naturaleza que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en la misma empresa o centro de trabajo, o en su entorno social.

Estas acciones, el empresario o empresaria, podrá concertarlas con quien ejerza la representación de la clase trabajadora u otros sujetos, pero no tendrá obligación de acordarlas con estos, pero sí que deberá, de informarles del sentido de las mismas, así como su modo de aplicación y su fin concreto.

3.3.7. Representación unitaria y actualidad

Las relaciones laborales en España, han ido modificando su forma de actuación derivándose esta y adaptándose en gran medida, a los cambios sociales, económicos y políticos del país.

En España, ha imperado desde la entrada en vigor de la Constitución en el año 1978, un sistema de relaciones laborales garantista, es decir el Estado en el pleno hecho del ejercicio de sus competencias, garantizaba que los trabajadores y trabajadoras de la empresa tuviesen la posibilidad de agruparse para hacer frente a cualquier desafío, decisión o función que, se tuviese que desarrollar en su lugar de trabajo.

Con esta garantía se pretendió, equilibrar la balanza de las relaciones laborales y que por ende el peso decisorio no recayese en el empresario o empresaria, sino que, por el contrario, tuviese un equilibrio propio de un Estado de derecho.

Este mecanismo tuvo su máximo exponente en los años 80 y 90 en nuestro país, España estaba sumergida en una expansión industrial, sobre todo en el norte del país, donde las empresas contaban con grandes plantillas y donde la agrupación de las mismas, ejerciendo su derecho a la negociación colectiva, supuso un gran auge en la conquista de derechos laborales y sociales.

Con la llegada de la depresión económica en el año 2008, la sociedad española se vio sumergida en una gran crisis económica y social, que supuso para el país el empobrecimiento de las clases populares y conllevó a una gran pérdida de derechos sociales y laborales, que culminaron con la aprobación de la Reforma Laboral del año 2012.

Esta reforma laboral, generó en el marco de las relaciones laborales, una situación difusa. Por un lado, se potenció de manera espectacular el poder empresarial y la fuerza vinculante de sus decisiones de manera unilateral en la empresa o centro de trabajo, y por otro lado se llevó a la clase trabajadora a la precariedad, temporalidad e inestabilidad laboral.

Esta situación hizo que el sistema de relaciones laborales cambiase en España, ya no es tan fácil encontrar grandes plantillas en una empresa o centro de trabajo. Así pues, la desafección por lo colectivo en pro del individualismo que creo esta situación en

España, supuso un retroceso en la participación de las personas trabajadoras, en su empresa o centro de trabajo, ya que en muchas ocasiones el puesto de trabajo es cambiante, los contratos son temporales o incluso para poder llegar a cubrir las necesidades básicas se tiene que tener más de un empleo, lo que conllevó a desvirtuar la esencia del concepto clásico de centro de trabajo, donde se promueve la representación unitaria.

Ocho años después de la implantación de la reforma laboral, España se enfrenta a la mayor crisis sanitaria y económica a la que nunca antes se había enfrentado, tanto este país como lo más cercanos a él, por lo que, de nuevo, las relaciones laborales deberán dar respuesta e implementar medidas en su normativa, que garantice la subsistencia del nivel socioeconómica del país.

La crisis de la COVID-19, ha llevado a muchas empresas españolas a optar por el teletrabajo, fórmula que antes de esta crisis pocas empresas eran las que lo utilizaban como método para desarrollar las funciones, que anteriormente se desarrollaban en un centro de trabajo común.

Esta situación deja de manifiesto que el legislador o legisladora laboral debe reformular la normativa laboral para que los trabajadores y trabajadoras puedan seguir participando en la representación unitaria de la empresa o centro de trabajo al que pertenezcan.

El papel que ha jugado la representación unitaria, ha sido esencial durante la crisis de la COVID-19 y lo seguirá siendo una vez, las empresas vuelvan a lo que el Gobierno de España ha calificado como ‘nueva normalidad’

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra la COVID-19⁶³, supuso la paralización más extrema de la actividad empresarial y laboral. Así entiende este propio decreto que la representación laboral unitaria, deberá acordar con la empresa, la recuperación de las horas de trabajo no realizadas durante este permiso retribuido.

Durante esta crisis sanitaria la representación unitaria en la empresa debe garantizar que el cumplimiento de la legislación se aplica y por el contrario si no se realiza deberá de poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos en cuestión, ya que la vuelta al lugar de trabajo es un elemento clave para la prevención y propagación de la pandemia. Para ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, ha

⁶³ BOE núm. 87, de 29 de marzo de 2020, pp. 27629-27636. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-4166> [Consulta: 2020, 8 de mayo]

elaborado una 'Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus', que garantice la salud de las personas trabajadoras.

En este sentido los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales, que en esencia forman parte de la representación unitaria, serán claves, para la implementación de estas exigencias laborales, en todas las empresas. Así como, se desprende de esta posibilidad, que en el caso de que no existiesen delegados o delegadas de prevención, cualquier persona trabajadora debe velar por el cumplimiento de la seguridad y salud en la empresa, art. 29 LPRL.

Además, el Ministerio de Sanidad ha emitido otra 'Guía de buenas prácticas en los centros de trabajo', donde se especifican las recomendaciones que las autoridades sanitarias recogen para la incorporación de las personas trabajadoras a los diferentes sectores de actividad. Además, en esta guía se aconseja realizar en cada empresa o centro de trabajo un 'Plan de Contingencia', entre los representantes de la empresa y los delegados o delegadas de prevención, y en su defecto si no los hubiese la representación unitaria. Este Plan de Contingencia debe acoger las recomendaciones oportunas tomando como prioridad, las especificaciones de cada sector de actividad.

El teletrabajo, ha instaurado una tipología laboral a la que España no estaba acostumbrada. Es esencial que las instituciones públicas, fijen unos mínimos que garanticen el equilibrio en una empresa que apueste por el teletrabajo.

La legislación laboral debe adaptarse para que la representación unitaria sea una realidad de elección para toda la clase trabajadora, aun cuando la idea romántica de centro de trabajo se modifique por razones sanitarias, económicas, sociales o laborales, y con ello se deberá procurar que, la representatividad sea adaptable a las circunstancias de cada momento.

3.4. Utilidad práctica y enfoque didáctico del tema elegido en el proceso de enseñanza-aprendizaje

El tema elegido para confeccionar este Trabajo Fin de Máster ha sido, 'Representación unitaria en la empresa', es un tema fundamental a la hora de desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje del módulo de Formación y Orientación Laboral de cualquier ciclo formativo, tanto de grado medio como de grado superior.

El sistema de relaciones laborales en España es un tema complejo y cambiante a lo largo de los años, por lo que el alumnado del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, debe asimilar de manera eficiente los conceptos y contenidos de este tema para que, en un futuro no muy lejano, conozca de primera mano y pueda ejercer sus derechos y deberes para insertarse en el mundo

laboral. Así como, conocer el procedimiento a seguir para conseguir mejoras laborales en su sector de producción de la química o en su empresa o centro de trabajo.

En el desarrollo de este tema, se conjugará el método expositivo junto con el práctico para que el alumnado pueda simular en el aula, posibles roles que deberá tomar una vez que finalice el ciclo formativo. De esta manera, se pretende que la asimilación de los contenidos de este tema, tengan un carácter colectivo y didáctico, que facilite el desarrollo de las competencias personales y sociales del alumnado, además de profundizar en una didáctica actualizada con ejemplos de la vida real y cotidiana.

La representación unitaria en la empresa, da lugar a poder traer al aula realidades muy diversas y por ello, a poder debatir y crear en el alumnado un proceso de enseñanza –aprendizaje, basado en el constructivismo de su propio conocimiento y actitudes.

El debate, el intercambio de opiniones y de roles, así como la participación activa del alumnado, serán las estrategias para desarrollar valores que van intrínsecamente relacionados con la utilidad práctica en la vida real de este tema y con ello, se perseguirá el propósito de conocimiento que les sirva de base en el desarrollo laboral y profesional a lo largo de su vida.

A continuación, se comienza a desarrollar la programación didáctica de este trabajo, que estará estructurada de manera correlativa para una mayor comprensión y adaptación.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

4.1. Principios fundamentales de esta programación didáctica

La función de programar viene recogida en el art. 29 del Decreto 327/2010, de 13 de julio por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria⁶⁴, siendo instrumentos de planificación, desarrollo y evaluación de cada módulo o ámbito del currículo. Así pues, las programaciones didácticas sirven al profesorado, para establecer un orden curricular. Estas deberán adaptarse a las características y necesidades del alumnado, y además se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo del centro en cuestión.

Esta programación didáctica, está orientada al primer curso escolar del módulo de Formación y Orientación Laboral, en el Ciclo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad.

Programar para el módulo de Formación y Orientación Laboral, siempre será en el primer curso escolar de cualquier ciclo formativo, pero la finalidad de esta programación en concreto para este ciclo formativo, es organizar de manera progresiva las competencias, objetivos generales, contenidos y resultados de aprendizaje, para que el alumnado se pueda insertar laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector químico.

Las programaciones educativas están concretadas en 3 niveles como apunta el profesor Coll (1991):

- 1º nivel '*Currículo*': Serán las Administraciones Educativas las encargadas de elaborar, este primer nivel para todo el territorio español, en base a los Reales Decretos de cada ciclo formativo. Así pues, una vez concretado este primer nivel, serán las Comunidades Autónomas, en este caso la Andaluza, la que concrete en el marco de sus competencias a través de Órdenes o Decretos, el currículo propio que englobe las competencias estatales más las propios de la comunidad.
- 2º nivel '*Programación didáctica*': Este apartado es la primera parte de la programación. Es responsabilidad del Departamento Didáctico concretar el currículo del centro escolar.
- 3º nivel '*Unidades didácticas/unidades de trabajo*': Este apartado será la segunda parte de la programación. Se efectúa por el profesorado que, especifica el currículo de aula, de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Didáctico en la programación en cuestión.

⁶⁴ BOJA núm. 139, de 16 de julio de 2010, pp. 34-57. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/139/boletin.139.pdf> . [Consulta: 2020,9 de mayo]

Los elementos que se incluyen en el currículo, vienen establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación⁶⁵ (modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa⁶⁶), y son los siguientes:

- a) Los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa.
- b) Las competencias, o capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa.
- c) Los contenidos, o conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias.
- d) La metodología didáctica, que el docente llevará a cabo.
- e) Los estándares y resultados de aprendizaje evaluables
- f) Los criterios de evaluación del grado de adquisición de las competencias y del logro de los objetivos.

Esta programación incluye aspectos transversales, propios de la cultura andaluza y sus tradiciones, como pueden ser actividades propias del Día de Andalucía, estudio jurídico del Estatuto de Autonomía y también la discriminación laboral frente a otras comunidades autónomas. Así pues, la comparación de los medidores de empleo y desempleo andaluz.

Los elementos curriculares, que se concretan en esta programación didáctica atienden a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo, que reclamen y/o necesiten el alumnado que curse este módulo de Formación y Orientación Laboral, en el Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad.

Por último, destacar que esta programación, es competencial, ya que incorpora proyectos y tareas, es interdisciplinar, motivadora, inclusiva e incorpora el uso de las Tecnologías de Innovación y Comunicación, como elemento propio.

Está basada y fundamentada en el marco normativo y curricular vigente, adaptada a la singularidad del alumnado del centro educativo y su contexto socioeconómico y productivo, por lo que es coherente y viable de aplicación en el curso escolar establecido.

⁶⁵ BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006, pp. 18. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf> [Consulta: 2020, 29 de abril]

⁶⁶ BOE núm. 295, de 10 de diciembre 2013, pp. 3-64. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12886-consolidado.pdf> [Consulta: 2020, 29 de abril]

4.2. Contextualización al módulo

El módulo de Formación y Orientación Laboral pretende conseguir, la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector profesional en cuestión.

Este módulo se imparte en el primer curso escolar, con una carga anual de 96 horas al año y 3 horas por semana. Por lo que nos centraremos en el primer curso escolar del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, que le es de aplicación el Real Decreto 1395/2007, de 29 de octubre⁶⁷ y la Orden 9 de octubre 2008⁶⁸, entre ambos se confecciona el título de Técnico o Técnica Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad.

Así pues, este módulo, contribuye a alcanzar las competencias personales y sociales, objetivos generales, contenidos básicos y resultados de aprendizaje propios de la especialidad, del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad. Además, contribuye al desarrollo sistemático hacia la inserción laboral.

La unidad didáctica elegida para desarrollar este trabajo fin de máster, es **‘La representación de las personas trabajadoras en la empresa. El convenio colectivo y la resolución de conflictos laborales’**, que junto con ‘Fuentes de derecho laboral’, ‘El contrato de trabajo. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral’ y ‘El salario y la jornada laboral’, configuran el bloque de contenidos de FOL, referentes a las relaciones laborales.

4.3. Contextualización al centro educativo, proyecto educativo y su entorno

El Instituto de Enseñanza Secundaria ‘Reyes de España’ de Linares (Jaén), fue inaugurado en el año 1980, tradicionalmente ha estado muy ligado a la formación profesional.

Este centro educativo, se encuentra situado en la zona periférica del municipio de Linares (Jaén), cerca del Hospital Público ‘San Agustín’. Tiene muy buena accesibilidad desde la autovía, lo que facilita la llegada de estudiantes de otros municipios, además de los propios empadronados en el municipio. Su amplia oferta en ciclos formativos, tanto de grado medio como de grado superior, hacen de este instituto público una primera opción de matrícula.

⁶⁷ BOE núm. 281, de 23 de noviembre de 2007, pp. 47920-47949. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-20083> [Consulta: 2020, 2 de abril].

⁶⁸ BOJA núm. 236, de 27 de noviembre de 2008, pp. 148-176. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/236/2> [Consulta: 2020, 2 de abril].

Figura 1: Plano ubicación IES 'Reyes de España'



Fuente: <https://www.google.com/maps/place/I.E.S.+Reyes+de+Espa%C3%B1a/@38.090873,-3.6554864,14z/data=!4m5!3m4!1s0xd6e84b51cf68eb1:0xdb1e742a589ffd53!8m2!3d38.0893524!4d-3.6452552> [Consulta: 2020, 2 de abril]

En lo referente a las instalaciones, se trata de un centro educativo de grandes dimensiones que se divide en 5 edificios (A, B, C, D y E). Cada uno de ellos, está destinado a un tipo de enseñanza. La familia profesional de química, que es donde se engloba el Ciclo Formativo de Grado Superior de Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, se encuentra situada en la planta segunda del edificio B, y el departamento de FOL, en la planta baja del mismo edificio.

Además, cuenta con las instalaciones propias de un centro educativo, como puede ser la biblioteca, laboratorios, salón de actos, aulas específicas, talleres para los módulos de profesionalidad de los ciclos formativos, pistas deportivas, cafetería, gimnasio entre otras.

Por lo que se adecúa a los requisitos mínimos fijados en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio⁶⁹, que establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

Este centro educativo ofrece la siguiente oferta educativa:

- 1º, 2º, 3º y 4º de ESO (Bilingüe)

⁶⁹ BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011, pp. 86766-86800. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13118 [Consulta: 2020, 2 de abril].

- Bachillerato en modalidad de Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias (Horario de mañana y tarde)
- Ciclos Formativos de Grado Medio
 - ✓ Técnico o Técnica en Gestión Administrativa
 - ✓ Técnico o Técnica en Operaciones de Laboratorio
 - ✓ Técnico o Técnica en Cuidados de Enfermería (LOGSE)
 - ✓ Técnico o Técnica en Carrocería
 - ✓ Técnico o Técnica en Electromecánica de Vehículos Automóviles
 - ✓ Técnico o Técnica en Farmacia y Parafarmacia (Dual)
- Ciclos Formativos de Grado Superior
 - ✓ Técnico o Técnica Superior en Administración y Finanzas
 - ✓ Técnico o Técnica Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad
 - ✓ Técnico o Técnica en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear
 - ✓ Técnico o Técnica Superior en Fabricación Mecánica
 - ✓ Técnico o Técnica Superior en Prevención de Riesgos Profesionales (LOGSE)
 - ✓ Técnico o Técnica Superior Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y Fluidos
 - ✓ Técnico o Técnica Superior en Eficiencia energética y Energía Solar Térmica
- Formación Profesional Básica
 - ✓ Título Profesional Básico en Mantenimiento de vehículos
- Educación para Personas Adultas (Horario de tarde)

El departamento de Formación y Orientación Laboral, cuenta con seis docentes que imparte el módulo de FOL y el de EIE.

El Instituto, en la actualidad se encuentra desarrollando distintos planes, proyectos y programas, que a juicio del profesorado del centro son necesario para el desarrollo del alumnado, y son los siguientes:

- Intercambio de alumnado con centros extranjeros
- Escuela TIC 2.0
- Plan de Salud Laboral y P.R.L
- Programa Centro Bilingüe (inglés)
- Proyectos centros TIC

- Plan de Lectura y Bibliotecas
- Proyecto para la igualdad de género
- Plan Escuela Espacio de Paz
- Programa de acompañamiento

4.4. Contextualización del aula y el alumnado

Esta programación está orientada al módulo profesional de Formación y Orientación laboral, del Ciclo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, por lo que está adaptada a las características psicoevolutivas del alumnado de la edad de primero de este ciclo.

Así, teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y los estudios actuales de catedráticos de la Psicología Evolutiva y de la Educación tales como Palacios, Marchesi y Coll, entre otros... el alumnado de estas edades se caracteriza por:

1. Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo de FOL posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc...
2. Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo de FOL le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.
3. Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en el grupo. Es por ello que, en la programación del módulo de FOL se incorporarán metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutorías entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización.

El aula donde se imparte este módulo, está situada en la segunda planta del edificio B del centro, ya que es en este edificio donde se sitúa el departamento de FOL y las aulas específicas de la familia profesional del ciclo formativo en cuestión.

El aula, cuenta con recursos materiales propios como, pizarra, equipo informático, conexión a internet, pizarra interactiva, cañón y pantalla de proyección y, además, cuenta también con 25 pupitres y 25 sillas para el alumnado, más la mesa y silla del profesorado. El aula no cuenta con ordenadores propios, pero cuando son necesarios para la realización de cualquier tipo de actividad del módulo de FOL, el alumnado es trasladado junto con el profesorado, al aula específica de informática.

El perfil del alumnado del 1^{er} curso de este ciclo formativo es el siguiente:

- Sexo: 12 alumnas y 8 alumnos

- Edad: La edad media del alumnado es de 18-20 años. Hay una alumna que tiene 40 años y un alumno que tiene 40. Ambos provienen del mundo laboral y al caer en el desempleo decidieron comenzar la formación profesional como una alternativa para incorporarse de nuevo en el mercado laboral, con más formación.
- Realidad socioeconómica: El grupo es homogéneo

Esta programación estará abierta al alumnado con cualquier tipo de dificultad en el aprendizaje y que exige medidas generales de atención a la diversidad, así como al alumnado que posea algún tipo de discapacidad que también atienda a medidas específicas de atención a la diversidad.

4.5. Contextualización al entorno productivo

El Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, respecto al artículo 7 del RD1395/2007, el técnico o técnica superior, ejercerá su actividad profesional en empresas o laboratorios de distintos sectores donde sea necesario realizar ensayos físicos, fisicoquímicos, análisis químicos e instrumental en materias y productos orientados al control de calidad e investigación, así como a realizar pruebas microbiológicas y biotecnológicas. Además, las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes serían los siguientes:

- Analista de laboratorio químico
- Analista de laboratorio microbiológico
- Analista de laboratorio de materiales
- Analista de laboratorio de industrias agroalimentarias
- Analista de laboratorio de industrias transformadoras
- Analista de centros de formación, investigación y desarrollo
- Analista microbiológico de industrias alimentarias, empresas medioambientales, industrias biotecnológicas
- Analista microbiológico de aguas potables y residuales
- Analista de control microbiológico de la industria farmacéutica
- Analista de materias primas y acabados
- Técnico o Técnica de laboratorio de química industrial
- Técnico o Técnica en control de calidad en industrias de manufacturas diversas
- Técnico o Técnica de ensayos de productos de fabricación
- Técnico o Técnica de ensayos de materiales de construcción

Así pues, atendiendo al artículo 8 del mismo decreto, este ciclo formativo actuará en funciones que aseguren la organización y rentabilidad del laboratorio, apoyando al departamento de compras, en la homologación de proveedores y en planes de aseguramiento de la calidad.

Por ello, la superación del módulo de Formación y Orientación Laboral, capacitará al alumnado, de la formación necesaria para que pueda insertarse laboralmente y desarrolle su actividad profesional en el sector.

4.6. Objetivos generales

4.6.1. Objetivos generales del ciclo formativo

Los objetivos generales del Ciclo Formativo de Grado Superior en Análisis en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, vienen recogidos en el artículo 9 del RD 1395/2007, donde se establece el título y en el artículo 3 de la Orden de 9 de octubre de 2008, donde se desarrolla el currículum, y son los siguientes:

- a) Clasificar y seleccionar los materiales y reactivos, identificando sus condiciones de manipulación y conservación, para organizar el aprovisionamiento y almacenaje.
- b) Identificar y caracterizar los productos que se han controlar, analizando la documentación específica asociada, para seleccionar el método de análisis más adecuado.
- c) Seleccionar los materiales y equipos necesarios, relacionando sus características con el tipo de análisis que se va a realizar, para prepararlos y mantenerlos en las condiciones establecidas.
- d) Describir el plan de muestreo, analizando las características que deben cumplir las muestras, para realizar la toma de las mismas.
- e) Caracterizar las operaciones básicas, analizando las transformaciones de la materia que conllevan, para preparar muestras para su análisis.
- f) Identificar las diferentes técnicas analíticas, analizando sus ventajas y aplicaciones, para realizar ensayos y análisis.
- g) Analizar e interpretar los datos obtenidos, identificando las técnicas de presentación de resultados, para evaluar la validez de éstos últimos.
- h) Describir las medidas de protección ambiental y de prevención de riesgos laborales, identificando la normativa aplicable a los procedimientos de trabajo, para asegurar el cumplimiento de normas y medidas de protección ambiental.

- i) Reconocer diferentes programas informáticos de tratamiento de datos y de gestión, relacionándolos con el procesado de resultados analíticos, para aplicarlos a las actividades del laboratorio.
- j) Describir los roles de cada uno de los componentes del grupo de trabajo, identificando en cada caso la responsabilidad asociada, para efectuar consultas.
- k) Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
- l) Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones, para liderar en las mismas.
- m) Valorar la importancia de la renovación de los métodos de análisis y desarrollo de productos, reconociendo técnicas analíticas innovadoras, para participar en la investigación y en el desarrollo de éstas.
- n) Analizar las actividades de trabajo en un laboratorio, identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
- ñ) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener una cultural de actualización e innovación
- o) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- p) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

4.6.2. Objetivos generales del módulo de FOL

Los objetivos generales del módulo de Formación y Orientación Laboral, vienen recogidos en la Orden 9 de octubre de 2008, en el apartado específico que desarrolla todo el módulo profesional, y son los siguientes:

- k) Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
- l) Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones, para liderar en las mismas.

- m) Valorar la importancia de la renovación de los métodos de análisis y desarrollo de productos, reconociendo técnicas analíticas innovadoras, para participar en la investigación y en el desarrollo de éstas.
- n) Analizar las actividades de trabajo en un laboratorio, identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
- ñ) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener una cultura de actualización e innovación.
- o) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- p) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

4.7. Competencias personales, profesionales y sociales

La competencia general del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, viene recogida en el artículo 4 del RD 1395/2007, la cual consiste en organizar y coordinar las actividades de laboratorio y el plan de muestreo, realizando todo tipo de ensayos y análisis sobre materias y productos, orientados a la investigación y al control de calidad, interpretando los resultados obtenidos, y actuando bajo normas de buenas prácticas en el laboratorio

Las competencias profesionales, personales y sociales, del ciclo formativo en cuestión, vienen recogidas en el 5 del RD 1395/2007, y las propias del módulo de FOL que serán personales y sociales, ya que este módulo no pretende conseguir competencias profesionales, debido a que estas se desarrollan en los módulos profesionales de la especialidad del ciclo, vienen recogidas en la Orden de 9 de octubre de 2008 en el apartado dedicado a la especificaciones del módulo de FOL, y están en este apartado, resaltadas en negrita a continuación:

- a) Determinar la técnica analítica más adecuada al tipo de producto, interpretando la documentación específica.
- b) Preparar y mantener en las condiciones establecidas los materiales y equipos necesarios para la determinación analítica de la muestra.
- c) Organizar el plan de muestreo y realizar la toma de muestra aplicando normas vigentes establecidas.

- d) Preparar la muestra, previa al análisis, mediante las operaciones básicas de laboratorio y adecuarla a la técnica que se ha de utilizar.
- e) Realizar ensayos y análisis para caracterizar las propiedades físicas, químicas, microbiológicas y biotecnológicas de un producto, actuando bajo normas de competencia técnica seguridad laboral y ambiental.
- f) Evaluar los datos obtenidos del análisis, redactando los informes técnicos correspondientes y registrarlos en los soportes establecidos.
- g) Asegurar el cumplimiento de normas y medidas de protección ambiental y prevención de riesgos laborales en todas las actividades que se realizan en el laboratorio.
- h) Aplicar las tecnologías de la información y comunicación propias del laboratorio, así como mantenerse continuamente actualizado en las mismas.
- i) Mantener la limpieza y el orden en el lugar de trabajo cumpliendo las normas de competencia técnica y los requisitos de salud laboral.
- j) Efectuar consultas, cuando sea necesario, dirigiéndose a la persona adecuada y saber respetar la autonomía de los subordinados, informando cuando sea conveniente.
- k) Mantener el espíritu de innovación y actualización en el ámbito de su trabajo para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos de su entorno profesional.**
- l) Liderar situaciones colectivas que se puedan producir, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un ambiente de trabajo agradable, actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.**
- m) Participar en la investigación de nuevos métodos de análisis y productos desarrollados en el laboratorio.**
- n) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos.**
- ñ) Resolver problemas y tomar decisiones individuales, siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.**
- o) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.**

- p) Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y aprendizaje.
- q) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con actitud crítica y responsable.

4.8. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación propios del módulo de Formación y Orientación Laboral del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, vienen especificados en la Orden de 9 de octubre de 2008, en el apartado específico de este módulo profesional. A continuación, en la siguiente tabla 5, se especifican los 7 resultados de aprendizaje con sus respectivos criterios de evaluación, así como la secuenciación de su realización en las diferentes evaluaciones.

Tabla 5: Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación con secuenciación de los criterios

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)			
CRITERIOS DE EVALUACION (CE)			
SECUENCIACIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN (EV)			
RA	CE		EV
RA	1	Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.	3
	CE	a) Identifica los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral. b) Determina las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional. c) Identifica los itinerarios formativos-profesionales. d) Valora la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación del proceso productivo. e) Realiza la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación en la toma de decisiones. f) Determina las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo. g) Prevé las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales.	

RA	2	Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de organización	3
	CE	a) Valora las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo b) Identifica los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo c) Determina las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces d) Valora positivamente la necesaria existencia de la diversidad de roles y opiniones. e) Reconoce la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como aspecto característico de un grupo. f) Identifica los tipos de conflictos y sus fuentes g) Determina procedimientos para la resolución del conflicto.	
RA	3	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	1
	CE	a) Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo. b) Distingue los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. c) Determina derechos y obligaciones derivados de la relación laboral. d) Clasifica las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. e) Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida familiar y laboral. f) Identifica las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. g) Analiza el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.	

		h) Identifica las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral. i) Determina las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable del sector. j) Analiza las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	
	4	Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.	2
RA	CE	a) Valora el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. b) Enumera las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social. c) Identifica los regímenes existentes en el sistema de Seguridad Social. d) Identifica las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de Seguridad Social. e) Identifica en supuesto sencillo las de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. f) Clasifica las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos. g) Determina las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. h) Realiza el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.	
	5	Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.	2
RA	CE	a) Valora la importancia de la cultura preventiva en todos en todos los ámbitos y actividades de la empresa. b) Relaciona las condiciones laborales con la salud del trabajador. c) Clasifica los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.	

		d) Identifica las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo. e) Determina la evaluación de riesgos en la empresa. f) Determina las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo. g) Clasifica y describe los tipos de daños profesionales, con especial referencia a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	
RA	6	Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.	2
	CE	a) Determina los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales. b) Clasifica las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios de la normativa de prevención de riesgos laborales. c) Determina las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos. d) Identifica los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales. e) Valora la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia. f) Define el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo. g) Proyecta un plan de emergencia y evacuación en un laboratorio.	
RA	7	Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral	3
	CE	a) Define las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables. b) Analiza el significado y el alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad. c) Analiza los protocolos de actuación en caso de emergencia.	

		d) Identifica las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad. e) Identifica las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicados en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín. f) Determina los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden 9 de octubre de 2008

4.9. Bloques de contenido y secuenciación de unidades didácticas

4.9.1. *Bloque de contenidos del módulo de FOL*

Los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral del Ciclo Formativo de Grado Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad, vienen especificados en la Orden de 9 de octubre de 2008, en el apartado de este módulo profesional, a continuación, en la **tabla 6** se especifican los siete.

Tabla 6: Bloque de contenidos

BLOQUE DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL CONTENIDO
1	Búsqueda activa de empleo
2	Gestión del conflicto y equipo de trabajo
3	Contrato de trabajo
4	Seguridad social, empleo y desempleo
5	Evaluación de riesgos profesionales
6	Planificación de la prevención de riesgos laborales
7	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden 9 de octubre de 2008

4.9.2. *Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización*

La secuenciación de los contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral, junto con sus resultados de aprendizaje, el número y el nombre de la unidad didáctica,

la evaluación y las horas de dedicación educativa a cada una de ellas, vienen recogidas, en la siguiente **tabla 7**:

Tabla 7: Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación

RA	BLOQUE	Nº UD	TÍTULO DE LA UD	EVALUACIÓN	HORAS
-	-	0	Introducción al módulo de FOL	-	1
3	3	1	Fuentes del Derecho Laboral	1ª	8
3	3	2	El contrato de trabajo. Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral	1ª	9
3	3	3	El salario y la jornada laboral	1ª	7
3	3	4	La representación de las personas trabajadoras en la empresa. El convenio colectivo y la resolución de conflictos laborales	1ª	7
4	4	5	La Seguridad Social. Estructura y obligaciones de empresarios y trabajadores	2ª	10
4	4	6	Prestaciones de la Seguridad Social	2ª	7
5	5	7	Evaluación de riesgos profesionales en la empresa	2ª	8
6	6	8	Plan de emergencia en una Pyme	2ª	7
7	7	9	Medidas de prevención y protección en la empresa	3ª	11
2	2	10	La participación en los equipos de trabajo	3ª	6
2	2	11	Gestión de conflictos y equipos de trabajo	3ª	6

1	1	12	Búsqueda activa de empleo y autoempleo	3ª	9
---	---	----	--	----	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la Orden 9 de octubre de 2008

Esta programación didáctica, está diseñada con una secuenciación específica, ya que primeramente el alumnado superará los resultados de aprendizaje y bloques de contenidos específicos del derecho del trabajo para que comprenda e interiorice derechos y obligaciones propias del mercado laboral. A continuación, abordará el bloque de contenidos y resultados de aprendizaje propios de las unidades didácticas diseñadas para tratar la Seguridad Social y sus prestaciones.

Se continuará en esta programación didáctica con los resultados de aprendizaje y bloques de contenidos que atañen a la prevención y riesgos profesionales en una empresa, ya que el alumnado debe de tener un conocimiento previo de cómo atajar estas situaciones antes de enfrentarse a la FCT, y por último se trabajará sobre los resultados de aprendizaje y bloques de contenidos propios del trabajo en equipo y la búsqueda activa de empleo y autoempleo.

4.10. Transversalidad

En palabras del autor Rosales (2015, p.143):

El concepto de «temas transversales» constituye una denominación técnica con la que se hace referencia a contenidos de enseñanza y aprendizaje que por su relevancia formativa no pueden confinarse en el ámbito de una determinada disciplina o área curricular, sino que deben ser objeto de tratamiento en todas o en una pluralidad de ellas. Se trata pues, de contenidos que se van a desarrollar «a través de» la mayoría de actividades que el alumno realiza en el centro escolar.

Por ello, la transversalidad educativa hace referencia a determinadas enseñanzas que debe impregnar la programación didáctica de los diferentes módulos de los títulos de ciclos formativos, tanto de grado medio como de grado superior,

De acuerdo con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y Formación Profesional⁷⁰, los artículo 39 y 40 de la Ley

⁷⁰ BOE núm. 147, de 20 de junio de 2002, pp. 22437-22442. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12018> [Consulta: 2020, 9 de mayo]

17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía⁷¹, el artículo 13 del Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo⁷² y los planes y programas contextualizados en el Proyecto Educativo, se desarrollaran, los aspectos transversales en esta programación didáctica.

Estos serán los temas trasversales de esta programación didáctica, reflejados en la **Tabla 8**, y por ello de aplicación a las unidades didácticas del módulo de Formación y Orientación Laboral, que tendrá como uno de los objetivos, tratar con rigor y potenciar los elementos trasversales, propios en este caso del centro educativo IES 'Reyes de España'.

Tabla 8: Transversalidad educativa

TRANSVERSALIDAD EDUCATIVA	
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
-Fomento del uso de internet para la búsqueda y análisis de información -Uso de la plataforma digital de apoyo docente -Utilización de medios audiovisuales	-Potenciar la salud laboral -Potenciar la prevención de riesgos laborales -Facilitar el curso de primeros auxilios -Hacer simulacros de situaciones de emergencia -Simular un plan de prevención para una PYME
IGUALDAD DE GÉNERO	FOMENTO DE LA LECTURA
-Fomento de los días 25 de noviembre y 8 de marzo -Uso de materiales digitales como vídeos, cortos o películas que fomenten la igualdad de género -Potenciar las actividades en igualdad y no sexistas	-Desarrollo de hábitos positivos de lectura -Fomento del día del libro -Utilización de la biblioteca como fuente de información -Utilización de medios de comunicación escritos -Fomento de la prensa y las revistas científicas

⁷¹ BOJA núm. 252, de 26 de diciembre de 2007, pp. 5-36. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/252/boletin.252.pdf> [Consulta: 2020, 9 de mayo]

⁷² BOJA núm. 182, de 12 de septiembre de 2008, pp. 6-11. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/boletin.182.pdf> [Consulta: 2020, 9 de mayo]

CULTURA ANDALUZA
El objetivo fundamental de la cultura andaluza trata de acercar al alumnado los valores, costumbres, tradiciones, identidad y hechos propios de Andalucía -Conocimiento del Estatuto de Autonomía de Andalucía -Conocimiento del 28 de febrero, como 'Día de Andalucía' -Conocimiento de aspectos históricos y económicos de Andalucía -Conocimiento de elementos culturales diferenciadores de Andalucía

Fuente: Elaboración propia a través del Proyecto educativo del IES 'Reyes de España'

4.11. Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad, es un mecanismo esencial para el aprovechamiento de conocimientos de unas unidades didácticas con otras, de unos módulos a otros e incluso de diferentes disciplinas, para que puedan efectuar similitudes conceptuales y profundizar en su desarrollo, para que el alumnado pueda ejecutar y llevar a cabo lo aprendido a diferentes materias.

Por ello, autoras como Bolarín, Moreno y Porto (2013, p. 445)

Las prácticas interdisciplinares, sustentadas en la coordinación del profesorado, cumplen una importante función de cara a promover, por un lado, el aprendizaje de y por competencias del alumnado y, por otro, el desarrollo profesional y la capacitación de los propios docentes.

Así pues, la interdisciplinariedad que acompaña a esta programación didáctica, se puede dividir en tres niveles interdisciplinares.

- **1º NIVEL: Entre las UD del módulo de FOL**

Las unidades didácticas desarrolladas en el módulo de Formación y Orientación Laboral en el CFGS de Laboratorio en Análisis y Control de Calidad, cuentan con destrezas interdisciplinares, ya que algunas de ellas, parten del mismo resultado de aprendizaje, y otras, aunque sus resultados de aprendizaje son diferentes, pero complementarios entre sí.

Así pues, la interdisciplinariedad es completa entre los contenidos de Formación y Orientación Laboral, ya que es un módulo que pretende conseguir competencias personales y sociales en el alumnado, para que enfrente cuestiones laborales propias del sector productivo, en el mundo laboral.

- **2º NIVEL: Entre los módulos de la especialidad de FOL presentes en el ciclo**

La interdisciplinariedad de segundo nivel en esta programación didáctica se encuentra con el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora, que se impartirá en el segundo curso del CFGS de Laboratorio de Análisis y Control de Calidad.

Por ello, el profesorado que impartan ambos módulos, si no coinciden en la misma persona, deberán, ponerse de acuerdo a la hora de abordar ciertos contenidos del currículum de ambos módulos.

- **3º NIVEL: Entre otros módulos del ciclo formativo**

El tercer nivel de interdisciplinar en el CFGS de Laboratorio en Análisis y Control de Calidad, está orientado a los módulos que no sean de la especialidad de FOL.

En esta programación didáctica coincide interdisciplinarmente el módulo de Calidad y Seguridad en el laboratorio con el módulo de FOL, ya que en ambos hay resultados de aprendizaje relacionados con la prevención de riesgos laborales, y por tanto con la puesta en común de contenidos entre el profesorado que los imparta, y por ello se podrá profundizar claramente en esta cuestión.

También es interdisciplinar el módulo de Proyecto de Análisis y de Control de Calidad, con los módulos de FOL y de EIE.

Y, por último, las Prácticas en Centros de Trabajo, serán interdisciplinares con el ciclo formativo en general, ya que se desarrollará, con la práctica en los centros de trabajo, lo estudiado y adquirido, en el centro educativo. Además, el alumnado podrá profundizar en conocimientos prácticos y propios del centro de trabajo.

4.12. Metodología

La metodología, son el conjunto de aspectos de la programación didáctica que permiten al profesorado, decidir cómo y cuándo enseñar. Así pues, está relacionada con los estilos, métodos y estrategias de enseñanza que permiten conseguir los objetivos y principios de la enseñanza-aprendizaje.

Es la parte de la programación didáctica que refleja la libertad de acción del profesorado y de los centros educativos, siempre al amparo de la legislación vigente.

4.12.1. Principios metodológicos

Esta programación se basará en los siguientes principios metodológicos.

- ***Hacer una enseñanza activa y participativa***

La enseñanza que lleva integrada esta programación será participativa, mediante el fomento del dialogo, desarrollando actividades de habilidades comunicativas y sociales,

para poder expresar opiniones, gustos, o resolver conflictos. Así podrá tener el alumnado, una actitud activa.

El profesorado debe ser facilitador del aprendizaje, optando por el constructivismo como principio pedagógico para el alumnado, y por ello actuando como moderador 'Classroom Manager'.

El alumnado, será responsable de su propio aprendizaje y deberá comprometerse en procesos de reflexión y tener contacto con su propio entorno. Además, debe de desarrollar su propia autonomía y pensamiento crítico, así como su actitud colaborativa, cooperativa y capacidad de autoevaluación en diversas situaciones.

- ***Enseñanza flexible, abierta y dinámica***

El profesorado debe de saber adaptarse a las necesidades del alumnado y con ello se mostrarán flexibles y abiertos a los cambios, tanto de la materia que impartan, como de aprendizajes básicos, tales como la ortografía, estilos de explicarse en público, y los conceptos transversales.

Una enseñanza flexible, abierta y dinámica, está interconectada con, atender a la diversidad, y a los ritmos de aprendizaje, y a la edad propia del alumnado, al interés y a la motivación de estos.

Una enseñanza que refleje los intereses propios del alumnado será rica de comprensión, interiorización y puesta en práctica.

- ***Enseñanza motivadora y estimulante***

También estará basada esta programación en una enseñanza que despierte la curiosidad al alumnado, creando debates y diálogos. Se conocerán sus interés y motivaciones para poder responder a ellos y estimularles.

Esta enseñanza generará autoestima positiva en el alumnado, con la posibilidad de un crecimiento vital en ellos y ellas en todos sus aspectos y con ello, el hecho factible de la resolución de problemas de forma dialogada.

Así pues, se destacarán los aciertos del alumnado y las realizaciones positivas para conseguir generar situaciones motivadoras y de confianza en ellos mismos y en sus compañeros y compañeras, que trasciendan en situaciones futuras, de aplicar lo aprendido.

- ***Enseñanza socializadora y transversal***

El aprendizaje en esta programación, no es solo individual, sino que también es colectivo, ya que potenciará el enriquecimiento mutuo al grupo, así como el sentimiento de apertura personal, adaptación social y al entorno, del alumnado.

El clima del aula será afectivo, basado en el respeto mutuo. Nadie es más que nadie, a pesar de las calificaciones.

Se dará mucha relevancia a la libertad de expresión, para que el alumnado comprenda que de opiniones diferentes también se puede aprender y enriquecerse. Así como, enfatizar con puntos de vista individuales, para que lo expresen en colectivo y puedan socializar.

- ***Enseñanza creativa***

En esta programación se potenciará, que el alumno ayude a crear o construir su propio conocimiento. Que descubra su propio interés a través de la autoformación.

Así pues, se fomentará el interés por la investigación y el descubrimiento del alumnado en esta materia o en otras, y con ello su capacidad para crear y descubrir en equipo, integrando con ello medidas de enseñanza-aprendizaje colectivas.

- ***Conseguir la realización de aprendizajes significativos***

Esta propuesta metodológica promueve buscar un aprendizaje basado en la comprensión, dejando de lado lo puramente memorístico, comprendiendo y entendido los conocimientos. Se comenzará desde los conocimientos conocidos a los conocimientos desconocidos, para que sea más fácil de descubrir y asimilar.

El profesorado, deberá fomentar la esquematización previa, para que los contenidos no sean confusos. Así como, conocer los conocimientos previos del alumnado para saber de dónde partir.

- ***Aprendizajes funcionales y propedéuticos***

En la metodología de esta programación didáctica, se proporcionará al alumnado aprendizajes que les sirva para resolver problemas que se encuentren en su día a día en la vida real, y por ende que les sirvan, de herramientas para afrontar la vida laboral en un futuro.

Para el alumnado, es más fácil de interiorizar y asimilar contenidos que puedan aplicar a la vida diaria que contenidos abstractos que no le vean funcionalidad a primera vista.

- ***Aprendizajes holísticos e interdisciplinares***

Se procurará la interdisciplinariedad de las unidades didácticas del módulo de FOL, así como la interdisciplinariedad con otros módulos del ciclo formativo, para potenciar la asimilación de contenidos que puedan coincidir durante la realización completa del ciclo formativo.

Con ello se pretende conseguir que el alumnado enlace conceptos y pueda contribuir a afianzarlos.

- ***Hacer una enseñanza orientada hacia el ‘Aprender a Aprender’***

Esta propuesta metodológica se centrará también, en potenciar las capacidades del alumnado para crear su propio conocimiento e interés por lo desconocido y por lo conocido y su profundidad.

- ***Hacer una enseñanza orientada hacia el ‘Aprender Haciendo’***

El profesorado, conectará con el alumnado para conseguir, una actitud participativa y dinámica, ya que los supuestos prácticos y cercanos a la vida real, formarán parte de la enseñanza, por lo que se deja a un lado la actitud pasiva del alumnado como mero receptor de información.

4.12.2. Métodos de enseñanza-aprendizaje

Los métodos de enseñanza-aprendizaje, son el conjunto de decisiones que el profesorado implementa para que el alumnado capte los conocimientos. Estos estarán apoyados en diferentes recursos, que irán modelándose según las necesidades específicas de los conocimientos.

Esta programación didáctica apuesta por los siguientes métodos de enseñanza-aprendizaje:

1. Afirmativos

- Expositivo, transmisivo o magistral: Es el método a través del cual, el profesorado realiza una explicación teórica de los contenidos. A partir de esa explicación teórica, el alumnado será parte activa del mismo y podrá construir su propio aprendizaje, trabajando en el descubrimiento y consolidación conceptual.
- Demostrativo: Es el método a través del cual, el profesorado demuestra con la práctica y la realización de supuestos más acercados a la vida real, los contenidos propios de la materia.
- Repetitivo: Es el método por el cual, el profesorado, repite en varias ocasiones los contenidos para que sean mejor retenidos por el alumnado.

2. Por elaboración

- Interrogativo por aplicación: Es un método de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo, a través de una serie de preguntas estructuradas para realizar un proceso de la mejor forma posible.
- Creativo o por descubrimiento: Este método de enseñanza-aprendizaje es el que promueve, que el alumnado adquiera los conocimientos por sí mismo, ya que el contenido por parte del docente no se presenta de forma formal, si no que el alumno o alumna deberá ir descubriendo ese conocimiento poco a poco.

El uso de las de las Tecnologías de Innovación y Comunicación, serán un motor fundamental para el desarrollo de muchas de las actividades de esta programación didáctica.

Las herramientas TIC que se usarán, además de las tradicionales presentaciones, serán según el momento y tiempo diferentes, se detallan a continuación:

- Las herramientas Web 2.0 de **Oficina**: editor de textos, hojas de cálculo, presentaciones, calendario y la gestión de trabajos en grupo.
- Las herramientas Web 2.0 de **Multimedia**: imágenes, fotos, sonido y vídeos.
- Las herramientas Web 2.0 de **Utilidades**: marcadores sociales, conversores de formatos, almacenamientos, validaciones HTLM/CSS, antivirus.
- Las herramientas Web 2.0 de **Aula**: e-learning, herramientas de autor, páginas personales/grupales, mapas conceptuales, webquest y cazas.
- Las herramientas Web 2.0 de **Aplicaciones**: Blogs, wikis, lectores RDD y planetas.

Además, se usará la pizarra digital interactiva, Moodle, Drive, Prezzi y los simuladores virtuales como eslabón principal para poner en marcha la aplicación de las TIC.

Esta programación lleva incorporada en la elaboración de actividades de las unidades didácticas propias, el uso y puesta en práctica de algunas metodologías conocidas como 'Nuevas Metodologías'.

Las que se aplican a esta programación didáctica son las siguientes:

- *Flipped Classroom*: El profesorado presentará en el aula los contenidos básicos de la unidad didáctica o de una parte de esta, y el alumnado en casa, comenzará a profundizar en esos contenidos.

Con este tipo de metodología lo que se pretende es que el alumnado sea consecuente de su propio aprendizaje y conocimiento. El profesorado, en este caso tomará el papel de guía y potenciará la autoformación de sus dicentes, apoyándolos en sus necesidades de aprendizaje.

Ahora bien, una vez que el alumnado a investigado e indagado en el tema en concreto, podrá resolver dudas o problemas en el aula, que sirven tanto para un alumno o alumna en cuestión, como para el resto de compañeros y compañeras. Así se potenciará también el debate y el diálogo en el aula, fomentado el intercambio de opiniones.

- *Aprendizaje basado en proyectos*: Se potenciará en esta programación didáctica también, la puesta en marcha de la metodología basada en el aprendizaje en proyectos realistas y auténticos, que proporcionen al alumnado un acercamiento a la vida real, para que así su comprensión sea de mayor utilidad y profundidad.

4.12.3. Estrategias metodológicas

Las estrategias metodológicas, en las que se basa esta programación didáctica, están divididas en cognitivas y de clima, y son las siguientes:

a) Cognitivas

- Criterios de la secuenciación: Justificación en el orden de los contenidos en la programación didáctica. Se explicarán primero, los contenidos más sencillos para llegar a los más abstractos.
- Feedback: Comunicación bidireccional entre profesorado y alumnado.
- Actualidad: Los ejemplos y materiales serán de actualidad.
- Ejemplificación: Los contenidos teóricos, se acompañarán de ejemplos para su mayor comprensión.
- Proximidad: Hacer partícipe al alumnado con problemáticas y ejemplos que se acerquen a su realidad diaria, y a sus temas de interés.
- Transversalidad: Apoyar y trabajar como propios del módulo los contenidos transversales.
- Intervención catalizadora: El profesorado actuará como guía para la orientación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dando pie a desarrollar la parte activa del proceso en el alumnado.
- Objetividad y rigor científico: Todos los contenidos estarán fundamentados y serán objetivos y de aplicación a la legislación vigente.
- Variedad (teóricas, prácticas, reflexivas): Los contenidos y actividades serán tanto teóricas, prácticas y/o reflexivas.
- Control de la comprensión: Los contenidos deberán ser comprendidos, para ello se aplicarán y se dejarán a un lado, la modalidad memorística plena.
- Cono de Dale: Representa la profundidad del aprendizaje de acuerdo a la experiencia.

b) De clima

- Agrupamientos (individuales, grupales): Los agrupamientos son las diferentes formas de organizar al alumnado en el aula. Estos agrupamientos pueden ser individuales o grupales. Se potenciará el trabajo en equipo.

Con el agrupamiento, se permitirá controlar el clima en el aula, el proceso de desarrollo del alumnado y dará pie a desarrollar valores como el diálogo y la solución de conflictos.

- Tiempos: El control del tiempo será esencial para el desarrollo de los contenidos y las actividades.
- Espacios: El espacio deberá ser flexible, dinámico y diáfano.
- Proceso comunicativo: La comunicación entre el profesorado y el alumnado deberá ser bidireccional, fluida y totalmente respetuosa.
- Motivación: Será un elemento fundamental en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje

4.12.4. Estilo docente

El estilo docente que se llevará a cabo en esta programación didáctica y en su aplicación, será el estilo democrático, donde el respeto entre alumnado y docentes sea mutuo. Se deberán respetar los valores y los derechos humanos.

Se potenciará, la puesta en marcha de mecanismos de debates y solución dialogada de conflictos, así como el cooperativismo y el trabajo en equipo, junto con la empatía.

El profesorado, actuará como organizador y dinamizador, además tomará decisiones en consecuencia, también animará al alumnado para que construya su propio conocimiento.

4.12.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje

Las actividades de enseñanza-aprendizaje que se van a desarrollar en esta programación didáctica, concretan las opciones metodológicas desarrolladas con anterioridad. Así como se pretenderá, la comprensión de los contenidos por parte del alumnado de manera duradera en el módulo de Formación y Orientación Laboral, son las siguientes:

- **Actividades de introducción, motivación o iniciales**

Este tipo de actividades son las que se desarrollan al principio de cada unidad didáctica, con el fin de presentar cada unidad al alumnado.

Potenciarán las cualidades y puestas en práctica de los contenidos de la unidad didáctica, así como su importancia y relevancia en la vida diaria o en su futura profesión profesional.

- **Actividades de desarrollo e indagación**

Las actividades de desarrollo e indagación, son aquellas que están orientadas a que el alumnado procese la información y adquiera nuevo contenido del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este tipo de actividades están diseñadas rigurosamente para que la adquisición de nuevo contenido, sea lo más factible al desarrollo cognitivo del alumnado, pretendiendo siempre la facilidad en la adquisición de contenidos.

- **Actividades de síntesis, resumen recapitulación o consolidación**

Con las actividades de síntesis, resumen recapitulación o consolidación se pretende que, el alumnado realice el proceso cognitivo de afianzamiento de nuevos contenidos de manera efectiva y eficiente para su comprensión.

Estas actividades se suelen realizar al final de las sesiones de las unidades didácticas y pretenden aclarar conceptos que en las actividades de desarrollo e indagación hayan quedado un poco dispersos.

- **Actividades de ampliación o proacción**

Serán actividades encaminadas al alumnado, que habiendo superado las dispuestas de desarrollo e indagación, deseen profundizar en la materia y quieran ampliar su conocimiento de la misma.

- **Actividades de refuerzo**

Estas actividades están orientadas al alumnado que presente dificultades para adquirir los conocimientos programados, ya que no todo el alumnado tiene los mismos tiempos ni ritmos de aprendizaje. Por ello, se pretende con este tipo de actividades dar la oportunidad al alumnado, para conseguir alcanzar esos contenidos que, en un primer momento, les han podido causar mayor dificultad.

Las actividades de refuerzo, irán orientadas a presentar herramientas que agilicen y faciliten la adquisición de esos conocimientos.

- **Actividades complementarias**

Son actividades que se pueden desarrollar dentro o fuera del centro educativo, pero en horario lectivo. Estas deben ser aprobadas por el Consejo Escolar del centro para poder llevarse a cabo.

Estas actividades están orientadas a completar las áreas curriculares, con formación extra, que acerque al alumnado el conocimiento, con diferentes tipos de actividades que el profesorado considere enriquecedoras por su contenido.

- **Actividades extraescolares**

Las actividades extraescolares serán aprobadas por el Consejo Escolar. Suelen ser fuera del centro y pueden ser desarrolladas estas, en horario o no lectivo.

Estas actividades están orientadas al desarrollo imprescindible que precisa el alumnado.

4.12.6. Recursos didácticos

Los recursos didácticos que se utilizarán en esta programación didáctica, son los siguientes:

- **Recursos personales**

Tabla 8: Recursos materiales

PROPIOS DEL IES	AJENOS AL IES
-Personal docente -Personal administrativo -Alumnado del centro	-Empresarios y empresarias -Antiguo alumnado del centro -Personal público (políticos y políticas, personal sanitario, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado)

Fuente: Elaboración propia

- **Recursos ambientales o institucionales**

Tabla 9: Recursos ambientales o institucionales

PROPIOS DEL IES	AJENOS DEL IES
-Aula propia del módulo -Aula de informática -Salón de actos/aula grupal -Biblioteca -Libro de Texto: <i>'Formación y Orientación Laboral'</i> . Valencia: Tu Libro FP	-Juzgados de lo Social -Instituciones públicas (Ayuntamiento, Diputación y Delegación de Educación) -Otros centros educativos -Sindicatos

Fuente: Elaboración propia

- **Recursos materiales**

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| -Pizarra | -Prensa especializada |
| -Pizarra digital | -Textos |
| -Cañón y pantalla de proyección | -Ordenadores |
| -Vídeos | -Internet |

4.13. Estructuración de la unidad didáctica y cuaderno de aula

4.13.1. Estructura de la unidad didáctica

Tabla 11: Unidad Didáctica 4

Unidad didáctica 4		La representación de las personas trabajadoras en la empresa. El convenio colectivo y la resolución de conflictos laborales				
Resultados de Aprendizaje	3.Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo		Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Examen	Trabajos	Participación y actitud	
7 horas	l), p)	l), ñ) o)	65 %	25%	10%	
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores	
3.8-La representación de los trabajadores en la empresa 3.8.1-Representación unitaria 3.8.2-Representación sindical 3.8.3-Las organizaciones empresariales 3.8.4-Competencias y garantías laborales 3.8.5-La negociación colectiva 3.8.5.1-Fases del proceso de la negociación colectiva 3.8.5.2-El poder del empresario		b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar			-Distingue y reconoce los distintos organismos que intervienen en las relaciones entre trabajadores y empresarios -Determina los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral -Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar	

Tabla 11: Unidad Didáctica 4

Unidad didáctica 4		La representación de las personas trabajadoras en la empresa. El convenio colectivo y la resolución de conflictos laborales				
Resultados de Aprendizaje	3.Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo		Instrumentos de información/evaluación			
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Examen	Trabajos	Participación y actitud	
7 horas	l), p)	l), ñ) o)	65 %	25%	10%	
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores	
3.9.-Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Laboratorio de análisis y control de calidad 3.9.1-Concepto de convenio colectivo 3.9.2-Tipología de convenios colectivos 3.9.3- Ámbito de aplicación del convenio colectivo 3.9.3- Acción de descuelgue		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Laboratorio y Análisis y Control de calidad			-Determina los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral -Determina y comprende las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Laboratorio y Análisis y Control de Calidad	
3.10-Conflictos laborales 3.10.1-Tipos de conflictos laborales 3.10.2-Causas y medidas del conflicto colectivo - La Huelga - El cierre patronal 3.10.3-Procedimientos de resolución de conflictos laborales		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos			-Determina los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral -Analiza las diferentes medidas de conflictos colectivos y los procedimientos de solución de conflictos	

Fuente: Elaboración propia

4.13.2 Cuaderno de aula

DIARIO DE ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DIDÁCTICA 4: LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA. EL CONVENIO COLECTIVO Y LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

• SESIÓN 1

- **Actividad de introducción, motivación o inicial (10 '):**

El profesorado, realizará una presentación de los contenidos que se desarrollaran en la unidad didáctica 4 al alumnado y como esta unidad, se refleja en la vida laboral.

En este momento el profesorado, explicará una actividad con carácter obligatorio y evaluable. Esta actividad consistirá en la exposición de un trabajo realizado por 4 grupos de 5 personas cada uno de ellos. Se deberá elegir un conflicto laboral de la provincia de Jaén, que sea conocido y que haya tenido repercusión en los medios de comunicación provinciales.

La exposición deberá responder a las causas del conflicto laboral, los actores que intervinieron en él, su desarrollo y la solución del mismo. Para la presentación los grupos, deberán realizar una presentación PowerPoint o Prezzi, e intervenir todas las personas del grupo.

Se realizará en la sesión 6 de esta unidad didáctica y se evaluará atendiendo a la rúbrica del **Anexo VIII**, de esta programación.

- **Actividad de desarrollo e indagación (40 '):** Esta actividad se dividirá en dos partes:

1. Nuevos contenidos (25')

El profesorado, dividirá al alumnado en 5 grupos mixtos, y le pedirá a estos que realicen una 'lluvia de ideas' sobre sus conocimientos previos de:

- Representación unitaria
- Representación sindical
- Organizaciones empresariales

A continuación, y con la ayuda de una presentación PowerPoint, el profesorado mediante el método expositivo, intercalado con las respuestas que el alumnado había escrito previamente en el papel, desarrollara el contenido teórico de estos tres apartados mencionados con anterioridad.

2. Actividad de desarrollo (15´)

El alumnado conforme a los conceptos explicados en la presentación anterior, junto con la lluvia de ideas primarias que ellos habían desarrollado con anterioridad, deberán completar una ficha expedida por el profesorado, referente a los conceptos anteriormente mencionados.

- Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (10´)

Se generará por parte del profesorado, un debate sobre la importancia de la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, debiendo relegar su intervención y favoreciendo el respeto y el intercambio de opiniones en el alumnado.

• SESIÓN 2

- Actividad de repaso (5´)

El profesorado, repasará brevemente los conocimientos adquiridos por el alumnado en la sesión anterior y presentará a Doña, María Ruíz Lozano, delegada de personal de la empresa 'Linares Biodiesel Technology S.L', que tiene sede en linares y es del sector empresarial de la química.

- Actividad de desarrollo e indagación (35´): La delegada de personal dará una charla al alumnado sobre el siguiente contenido.

- Las competencias y garantías laborales de los delegados o delegadas de personal y los comités de empresa.

Así como, su funcionalidad en la empresa y el mundo laboral en la actualidad. La delegada de personal, contará con todo el material necesario para realizar la charla, por ejemplo, cañón y pantalla de proyección.

- Actividad ampliación o proacción (10´)

El profesorado dará la posibilidad al alumnado de realizar un resumen en papel de la charla impartida por la delegada de personal, haciendo una reflexión de las cuestiones más relevantes.

Esta actividad se evaluará conforme a la rúbrica del **anexo VII**, y no será obligatoria, sino que voluntaria de realización.

Se deberá entregar en la sesión 7 de esta unidad didáctica.

- Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (10´)

Se realizará un turno de palabra, para que el alumnado pueda mostrar sus curiosidades o dudas, respecto a los contenidos presentados por la invitada ajena al centro educativo. El profesorado en este caso actuará con acción moderadora,

agilizando la intervención del mayor número posible de preguntas y respuestas, para que la invitada pueda responder.

• **SESIÓN 3**

- **Actividad de repaso (5´):**

Se realizará un repaso de los contenidos impartidos en las dos sesiones anteriores, además de valorar positivamente la implicación de personal ajeno al instituto para exponer contenido.

- **Actividad de desarrollo e indagación (40´):** Esta actividad se dividirá en dos partes:

1. Nuevos contenidos (20´):

El profesorado, expondrá por medio de una presentación PowerPoint las principales características de los siguientes contenidos:

- Concepto de negociación colectiva
- Fases de la negociación colectiva
- Poder del empresario

Estas diapositivas, harán hincapié en las peculiaridades propias de la negociación colectiva en el sector químico.

2. Actividad de desarrollo (20´):

Haciendo uso de la conexión a internet que se tiene en el aula, el alumnado en grupos de 5 personas cada uno de ellos, deberá hacer un cliqueo para conocer el proceso de negociación colectiva que hay en el sector químico.

Además, deberán determinar el conocimiento de diferentes empresas del sector próximas al municipio de Linares que cuenten con delegados o delegadas de personal o comités de empresa, y las asociaciones empresariales y como estas influyen en la negociación colectiva.

- **Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (15´):**

El profesorado, haciendo uso de la aplicación Quizz, elaborará una nube de preguntas, sobre los contenidos adquiridos en estas tres primeras sesiones, que el alumnado deberá de responder de manera individual en un tiempo determinado. El resultado de la posición en la que ha quedado cada alumno o alumna, respeto a sus compañeros y compañeras, aparecerá en la pantalla del proyector al finalizar la actividad.

• SESIÓN 4

- **Actividad de repaso (5´):**

Se realizará un repaso de los contenidos expuestos en las tres sesiones anteriores, y se resolverán las dudas que puedan existir.

- **Actividad de desarrollo e indagación (40´):** Esta actividad se dividirá en dos partes:

1. Nuevos contenidos (20´)

El profesorado, explicará apoyándose en una presentación de Prezzi el contenido referente a:

- Concepto de convenio colectivo,
- Tipología de convenios colectivos
- Ámbito de aplicación de los convenios colectivo
- Acción de descuelgue

Se hará mención especial al convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico o Técnica Superior en Laboratorio y Análisis y Control de Calidad.

2. Actividad de desarrollo (20´)

Haciendo uso de internet, se accederá al convenio colectivo propio que se aplica en el sector químico a los Técnicos y Técnicas Superiores en Laboratorio y Análisis y Control de Calidad, y se analizará con detenimiento.

- **Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (15´)**

Se realizará un turno de palabra para aclarar todas las dudas pertinentes que haya en el aula respecto a la aplicación laboral de un convenio colectivo y las peculiaridades propias del convenio colectivo de la química.

• SESIÓN 5

- **Actividad de repaso (5´)**

Se realizará un repaso de los contenidos expuestos en las cuatro sesiones anteriores, y se resolverán las dudas que puedan existir.

- **Actividad de desarrollo e indagación (45´):** Esta actividad se dividirá en dos partes:

1. Nuevos contenidos (20´):

El profesorado, explicará apoyándose en una presentación de Prezzi el contenido referente a:

- Tipos de conflictos laborales
- Causas y medidas del conflicto
 - La huelga
 - El cierre patronal
- Procedimiento de resolución del conflicto laboral

2. Actividad de desarrollo (25´)

Mediante el uso de internet en el aula, se hará una indagación por la página web del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Andalucía, para profundizar en la resolución de conflictos laborales. Aprovechando que el profesorado de FOL, tiene un curso de expertos y expertas, en resolución a los conflictos laborales, procederá a indicar los beneficios para las partes del conflicto, de llegar a un acuerdo previo que garantice los derechos de ambas partes.

- Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (10´)

Se realizará un turno de palabra para aclarar todas las dudas pertinentes que haya en el aula respecto al conflicto laboral.

• SESIÓN 6

- Actividad de repaso (5´)

Se realizará un repaso de los contenidos expuestos en las tres sesiones anteriores, y se resolverán las dudas que puedan existir.

- Actividad de desarrollo e indagación (40´)

En esta sesión se realizarán las exposiciones grupales, con la ayuda de un PowerPoint o Prezzi que habrán realizado los grupos de alumnos con anterioridad según el conflicto laboral, que han decidido desarrollar.

No será necesario entregar un documento escrito, ya que la intención de esta actividad, es que elijan por grupos el conflicto laboral que estimen oportuno y lo desarrollen para poder explicárselo a sus compañeros y compañeras.

Se dividirán en 4 grupos de 5 personas cada grupo, y el tiempo para realizar la exposición será de 10 minutos cada grupo. En la exposición deberán de hablar todos y todas las componentes del mismo.

La evaluación de esta actividad de desarrollo e indagación será conforme a la dispuesto en el apartado de evaluación de esta programación didáctica, atendiendo a la rúbrica del **Anexo VIII**.

- **Actividad de síntesis, resumen recopilación o conclusión (15´)**

Se realizará un turno de palabra, donde el profesorado intervendrá para hacer preguntas sobre los conflictos laborales que han elegido el alumnado para realizar sus exposiciones, además cada grupo también deberá realizar preguntas, sobre estos conflictos laborales.

• **SESIÓN 7**

Esta sesión se dedicará a la evaluación de la unidad didáctica número cuatro, en la cual, el instrumento de evaluación que se llevará a cabo para su superación será un examen con 10 preguntas, donde se intercalarán preguntas cortas y multirespuesta (**Anexo IX**). Puntuará según el sistema de evaluación expuesto en esta programación.

Además, en esta sesión se deberá entregar de manera voluntaria la actividad de ampliación, expuesta en la sesión 1 y que se evaluará atendiendo a la rúbrica del **Anexo VIII**.

4.14. Evaluación

4.14.1. Evaluación del proceso aprendizaje

El proceso de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, es referido al componente sistemático y continuo mediante el cual, se determina el nivel logrando respecto a las competencias, objetivos y contenidos de la enseñanza-aprendizaje.

La normativa vigente en la que está establecida la evaluación de esta programación didáctica, viene recogida en la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación.⁷³

4.14.1.1. Resultado de aprendizaje y criterios de evaluación

En la Unidad Didáctica 4 '**La representación de las personas trabajadoras en la empresa. El convenio colectivo y la resolución de conflictos laborales**', diseñada en esta programación didáctica es de aplicación el Resultado de Aprendizaje 3 y sus criterios de evaluación del módulo de Formación y Orientación Laboral, que queda redactado así:

RA 3: Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo

⁷³ BOJA núm. 202, de 15 de octubre de 2010, pp 7-49. Disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/boletin.202.pdf> [Consulta: 2020, 12 de mayo]

Criterios de evaluación:

- a) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- b) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
- c) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- d) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior en Laboratorio de análisis y control de calidad.
- e) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

El RA 3 se superará en su totalidad cuando, además de estos criterios de evaluación, el alumnado supere los criterios de evaluación restantes asociados a este resultado de aprendizaje que está orientado a otras unidades didácticas de esta programación.

4.14.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación

Las técnicas y los instrumentos de evaluación que se usarán en la evaluación de esta unidad didáctica, son las siguientes:

- **Técnicas de evaluación**

- Exámenes escritos con preguntas cortas, desarrollo y multirespuesta
- Observación directa
- Trabajos individuales y grupales
- Exposiciones orales

- **Instrumentos de evaluación**

- Cuaderno del profesor
- Cuaderno del alumnado

4.14.1.3. Criterios de calificación

Los criterios de evaluación a aplicar en la unidad didáctica desarrollan en esta programación son los siguientes:

- **Examen:** (65 %). La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 6,5 puntos de la nota final. Los exámenes se valorarán de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponda a la nota final. Para calcular la nota final de la parte de exámenes será la media aritmética de todos los exámenes realizados en ese parcial. Para poder realizar la media aritmética

de todos los exámenes deberá tener una puntuación igual o superior a 4 puntos sobre 10, en cada uno de los exámenes.

- **Trabajos y/o exposiciones individuales o grupales:** (25%). La puntuación máxima será de 2,5 puntos de la nota total del módulo en este parcial, esta se valorará de 0 a 10, y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponda a la nota final. Para calcular la nota final de los trabajos se realizará la media aritmética de todos los trabajos realizados en ese parcial. Los trabajos no presentados en tiempo y forma, su nota será 0 y no se podrá realizar la media aritmética con los exámenes.

Anexo VII, rubrica para trabajos escritos y **Anexo VIII**, rubrica para exposiciones orales.

- **Participación, trabajo diario en clase, actitud crítica:** (10 %). En este apartado se valorará la actitud del alumnado en el aula. La puntuación oscilará entre 0 a 10, y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponda a la nota final. La persona, que no respeten el clima del aula, atendiendo a cuestiones de respeto a sus compañeros y docentes puntuaran 0.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de cada uno de los tres apartados anteriores, y para superarla deberá ser igual o superior a 5, salvo en caso de los exámenes que, si su media no llega a 4 sobre 10 la nota parcial será 4.

La nota final del módulo de formación y orientación laboral, será la media aritmética de la nota de las evaluaciones parciales, y para superar el módulo, esta deberá ser igual o superior a 5.

El redondeo para calcular la nota final de las evaluaciones parciales y la nota final de la evaluación final, oscilará de la siguiente manera: cuando el número cuente con decimales entre 1 y 5 se redondeará al número entero inferior, y cuando el número cuente con decimales superiores a 5, se redondeará al número entero superior.

4.14.1.4. Mecanismos de recuperación

Después de cada evaluación parcial, se realizará un examen con las unidades didácticas suspensas en esa evaluación. Será un examen, puntuado de 0 a 10, y para superarlo deberá tener una nota igual o superior a 5.

4.14.1.5. Promoción del alumnado

El alumnado promocionará atendiendo al artículo 15 de la Orden 29 de septiembre de 2010:

1. El alumnado que supere todos los módulos profesionales del primer curso promocionará a segundo curso.

2. Con los alumnos y alumnas que no hayan superado la totalidad de los módulos profesionales de primer curso, se procederá del modo siguiente:
 - a) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados es superior al 50% de las horas totales del primer curso, el alumno o alumna deberá repetir sólo los módulos profesionales no superados y no podrá matricularse de ningún módulo profesional de segundo curso.
 - b) Si la carga horaria de los módulos profesionales no superados de primer curso es igual o inferior al 50% de las horas totales, el alumno o alumna podrá optar por repetir sólo los módulos profesionales no superados, o matricularse de éstos y de módulos profesionales de segundo curso, utilizando la oferta parcial, siempre que la carga horaria que se curse no sea superior a 1.000 horas lectivas en ese curso escolar y el horario lectivo de dichos módulos profesionales sea compatible, permitiendo la asistencia y evaluación continua de todos ellos.

4.14.2. Evaluación del proceso de enseñanza

La evaluación del proceso de enseñanza se basará en los parámetros siguientes:

4.14.2.1. Autoevaluación

La autoevaluación se realizará por parte del profesorado en el módulo que imparta cada uno de ellos de manera individual, y se llevará a cabo en la evaluación final del módulo de Formación y Orientación Laboral.

Se realizará mediante un cuestionario (**Anexo X**) por escrito, donde quede reflejada la reflexión propia del funcionamiento y objetivos conseguidos bajo una perspectiva racional.

4.14.2.2. Coevaluación

La coevaluación se realizará entre dos docentes del módulo de Formación y Orientación Laboral del CFGS en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, siempre y cuando hubiese 2 grupos diferentes de primero de este ciclo formativo, y a cada grupo le impartiese clase de FOL un docente diferente.

La coevaluación se realizará para calibrarse entre sí. Se llevará a cabo, mediante la elección de un examen al azar, habiendo una plantilla de respuestas y corrección para este y no puede variar la nota expedida por cada docente en +- 0.5.

Se realizará en la primera evaluación del módulo de Formación y Orientación Laboral.

4.14.2.3. Heteroevaluación

La heteroevaluación, es la evaluación que realiza el alumnado de la práctica docente. Se realizará una, en la evaluación final del módulo de Formación y Orientación Laboral.

Se llevará a cabo a través de un cuestionario (**Anexo XI**) donde se quede plasmada la reflexión que realizan por escrito

4.15. Atención a la diversidad

La atención a la diversidad es fruto de la adaptabilidad y apertura de esta programación a la diversidad proveniente del aula, donde se imparte el módulo de FOL.

En palabras del autor Álvarez (2018, p.178):

Partimos de la premisa de que la Atención a la Diversidad es un principio que debe regir toda la enseñanza para proporcionar a todo el alumnado una educación adecuada a sus características y necesidades. El sistema educativo debe procurar medidas flexibles que se adecuen a las diferencias individuales y ritmos de maduración de cada uno de los alumnos y alumnas.

4.15.1. Atención educativa ordinaria. Medidas generales de atención a la diversidad

Se considera atención educativa ordinaria, la aplicación de medidas generales a través de recursos personales y materiales generales, destinadas a todo el alumnado en su conjunto.

Por ello, las medidas generales de atención a la diversidad son las diferentes actuaciones de carácter ordinario que se orientan a la promoción de aprendizaje de éxito escolar de todo el alumnado.

Entre las medidas generales de atención a la diversidad para el alumnado de Formación Profesional Inicial, se destacan las siguientes:

1. El uso de metodologías basadas en el trabajo cooperativo en grupos heterogéneos, por ejemplo, la tutoría entre iguales, el aprendizaje por proyectos y otras que promuevan el principio de inclusión.
2. La realización de actividades de refuerzo educativo con objeto de mejorar las competencias profesionales, personales y sociales de un alumno o alumna o del grupo.
3. La realización de actividades de profundización que permitan a un alumno o alumna o grupo, desarrollar al máximo sus competencias.

En esta programación no está contextualizado ningún alumno o alumna, con medidas generales de atención a la diversidad, pero está abierta a la posibilidad de incorporación tardía que pueda contar con atención educativa ordinaria y hacer las modificaciones pertinentes.

4.15.2. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de atención a la diversidad. Respuestas educativas al alumnado con necesidades educativas especiales

La atención educativa diferente a la ordinaria, es aquella donde se concretan la aplicación de medidas de atención a la diversidad específicas, tanto de carácter educativo y/o asistencial que, pueden implicar en algunas situaciones recursos específicos tanto materiales y/o personales.

Los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006 (modificado por la LOMCE) y los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007 establecen seis grupos de alumnado con necesidades educativas especiales, y las Instrucciones del 8/3/2017 establecidos en cuatro grupos.

- Alumnado con necesidades educativas especiales
- Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje
- Alumnado con altas capacidades intelectuales
- Alumnado de compensatoria

Para la Formación Profesional Inicial, que es el nivel educativo donde está centrada esta programación el artículo 17 del Decreto 436/2008, indica que para el alumnado con discapacidad se le puede aplicar medidas de acceso al currículo, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, la atención educativa diferente a la ordinaria prevista para el alumnado con discapacidad en la Formación Profesional es la de Adaptación de Acceso al Currículo. Así pues, según el artículo 2 de la Orden 29/9/2010 sobre evaluación, de Andalucía, indica que, en el caso de alumnado con discapacidad, el departamento de la familia profesional, a través del equipo educativo de adecuación de las actividades formativas, así como de los criterios y los procedimientos de evaluación, garantizarán el acceso a las pruebas de evaluación.

Esta adaptación, en ningún caso, podrá suponer la supresión de los resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo formativo que afecten a la adquisición de la competencia general del título de Técnico o Técnica Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Mercado, A.L. (2018). Atención a la diversidad en la formación profesional. *Apoyo a la inclusión, logopedia y multiculturalidad*, 4 (4), 175-180. Disponible en: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/riai/article/download/4373/3587/> [Consulta: 2020, 12 de mayo]
- Bolarín Martínez, M.J., Moreno Yus, M.A. & Porto Currás, M. (2012). Coordinación docente e interdisciplinariedad: Análisis de su contribución a la adquisición de competencias docentes y discentes. *Docencia Universitaria*, 11 (2), 445. Disponible en: <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/455/public/455-2383-1-PB.pdf> [Consulta: 2020, 13 de mayo]
- Coll Salvador, C. (1991). *Psicología y curriculum: una aproximación psicopedagógica a la elaboración del currículum escolar*. Madrid: Paidós Ibérica
- Coll Salvador, C., Marchesi Ullastres, A. & Palacios González, J. (2014). *Desarrollo psicológico y educación*. Madrid: Alianza. Disponible en: <http://otrasvoceseneducacion.org/wp-content/uploads/2019/07/Coll-Palacios-Marchesi-Desarrollo-Psicol%C3%B3gico-y-Educaci%C3%B3n-1.-Psicolog%C3%ADa-Evolutiva-1.pdf> [Consulta: 2020, 5 de mayo]
- Collado García, L., Romero Rodenas, M^a J., Tarancón Pérez, E. & Trillo Párraga, F. (2014). *La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa*. Albacete: Bomarzo. Disponible en: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15705/doc206244_Guia_La_representacion_de_los_trabajadores_y_trabajadoras_en_la_empresa_\(Version_2014\)..pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15705/doc206244_Guia_La_representacion_de_los_trabajadores_y_trabajadoras_en_la_empresa_(Version_2014)..pdf) . [Consulta: 2020, 10 de abril]
- Correa Carrasco, M. (2000). Concurrencia y articulación de fuentes en la constitución del comité de empresa europeo. *Temas laborales: trabajo y bienestar social*, (53), 3-28. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103672>. [Consulta: 2020, 14 de abril]
- Cristóbal Roncero, R. (2003). El comité de empresa europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 43. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/43/Estudios07.pdf . [Consulta: 2020, 14 de abril]
- De Benito Álvarez, C. (2002). *Manual estratégico de negociación laboral*. Barcelona: Experiencia. Disponible en: <https://ebookcentral--proquest--com.ujaen.debiblio.com/lib/ujaen/reader.action?docID=3226637> . [Consulta: 2020, 3 de abril]

- García-Perrote Escartín, Ignacio. (2018). Representantes de los trabajadores. En *Manual de derecho del trabajo* (pp. 875-926). Valencia: Tirant Lo Blanch. Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905806> . [Consulta: 2020, 16 de abril]
- García González, Bruno. J (2019). Participación de los trabajadores. En M.C De Fez; B.J García. & D. Tena. (Ed.). *Formación y Orientación Laboral* (pp. 172-182). Valencia: TulibroFP
- Gobierno de España. (2020): *Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua_Definitiva.pdf [Consulta: 2020, 15 de mayo]
- Gobierno de España. (2020): *Guía de buenas prácticas en los centros de trabajo*. Madrid: Ministerio de Sanidad. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/GUIA110420172227802.pdf> [Consulta: 2020, 15 de mayo]
- Instituto de Educación Secundaria ‘Reyes de España’. (2019). *Plan de centro*. Linares: I.E.S Reyes de España. Disponible en: <http://www.iesreyes.es/Plan-de-centro/> [Consulta: 2020, 2 de abril].
- López Álvarez, M. J. (2017). Competencias y garantías de los representantes. En C. Molero. (Ed.). *Manual de derecho del Trabajo* (pp. 953-996). Valencia: Tirant Lo Blanch. Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788490868683#ulNotainformativaTitle> [Consulta: 2020, 5 de abril]
- López Álvarez, M. J. (2017). La representación laboral en la empresa. En C. Molero Manglano. (Ed.). *Manual de derecho del Trabajo* (pp. 874-911). Valencia: Tirant Lo Blanch. Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788490868683#ulNotainformativaTitle> [Consulta: 2020, 13 de abril]
- Lousada Arochena, J.F. (2008). El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres. En J.F Lousada. (Ed.). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponible en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/el-principio-de-igualdad-en-la-negociacion-colectiva.pdf> [Consulta: 2020, 6 de mayo]
- Navarro Nieto, F. (2015). *Los derechos de participación de los trabajadores en el nuevo escenario del derecho del trabajo en España*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

- Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788490867945> [Consulta: 2020,23 de abril]
- Palomo Vélez, R. (2017). *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch. Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491432173> . [Consulta: 2020, 3 de abril]
- Pastor Martínez, A. (2018). Representación de los trabajadores en la empresa digital. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 5, 111-122. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67> . [Consulta: 2020, 3 de abril]
- Ribes Moreno, M. I. (2017). Representantes unitarios y convenio colectivo empresarial: A vueltas con el principio de correspondencia. *Temas laborales: trabajo y bienestar social*, (139), 229-244. Disponible en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:z3g2R2mP_PsJ:http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6390075.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=es&client=firefox-b-e [Consulta: 2020, 8 de mayo]
- Ribes Moreno, M. I. (2018). Representación unitaria y centro de trabajo: Un modelo en crisis. *Temas laborales: trabajo y bienestar social*, (141), 153-171. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L2sZIWX2KL8J:http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6551180.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es&client=firefox-b-e> . [Consulta: 2020, 6 de abril]
- Rosales López, C. (2015). Evolución y desarrollo actual de los Temas Transversales: posibilidades y límites, 13 (18), 143-160. Doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2015.013.018.008> [Consulta: 2020, 9 de mayo]
- Sáez Lara, C. (2005). La representación colectiva de los trabajadores en la empresa. *Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (58), 315-342. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/58/Est13.pdf [Consulta: 2020, 21 de abril]
- Salas Franco, T. (2018). Representación y participación de los trabajadores en la empresa. En J.M. Goerlich. & J. Ortega. (Ed.). *Derecho del trabajo* (pp. 579-614). Valencia: Tirant Lo Blanch. Disponible en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905578#ulNotainformativaTitle> [Consulta: 2020, 21 de abril]

6. NORMATIVA

Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Boletín Oficial de las Comunidades Europeas*. Madrid, 30 de septiembre de 1994, núm. 254, pp. 64-72.

Directiva 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. *Boletín Oficial de la Unión Europea*. Madrid, 10 de noviembre de 2001, núm. 294, pp. 22-32.

Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores. *Boletín Oficial de la Unión Europea*. Madrid, 18 de agosto de 2003, núm. 207, pp. 25-36.

Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Boletín Oficial de la Unión Europea*. Madrid, 16 de mayo de 2009, núm. 122, pp. 28-44.

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.1, pp. 26316-29424.

Instrumento de Ratificación del Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 4 de julio de 1974, núm. 159, pp. 13889-13890.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 8 de agosto de 1985, núm. 189, pp. 25119-25123.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y de la formación profesional. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 20 de junio de 2002, núm. 147, pp. 22437-22442.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 4 de mayo de 2006, núm. 106, pp. 17158-17207.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de diciembre de 2013, núm. 295, pp. 97858-97921.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611.
- Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 25 de abril de 1997, núm. 99, pp. 13258-13270.
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 16 de octubre de 2006, núm. 250, pp. 36302-36317.
- Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 17 de mayo de 2007, núm. 276, pp. 47165-47170.
- Ley 10/2011, de 19 de mayo, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, de 20 de mayo de 2011, núm. 120, pp. 50430-50438.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 7 de julio de 2012, núm. 162, pp. 49113-49191.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 13 de septiembre de 1994, núm. 219, pp. 28294-28323.
- Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 9 de marzo de 1977, núm. 58, pp. 5464-5470.
- Real Decreto 1395/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Laboratorio de análisis y de control de calidad, y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de noviembre de 2007, núm. 281, pp. 47920-47949

- Real Decreto 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 11 de junio de 2011, núm. 139, pp. 60070-60087
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 30 de julio de 2011, núm. 182, pp. 86766-86800
- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 7 de marzo de 2019, núm. 57, pp. 21692-21717.
- Real Decreto 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 29 de marzo de 2020, núm. 87, pp. 27629-27636
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 26 de diciembre de 2007, núm. 252, pp. 5-36
- Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 12 de septiembre de 2008, núm. 182, pp. 6-11.
- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 16 de julio de 2010, núm. 139, pp.8-34
- Orden de 9 de octubre de 2008, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Laboratorios de Análisis y Control de Calidad. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 27 de noviembre de 2008, núm. 236, pp. 148-176.
- Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*. Sevilla, 25 de octubre de 2010, núm. 202, pp. 7-48

7. JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Constitucional 104/1987, de 17 de junio de 1987. Procedimiento social. Disponible en : <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/docs/BOE/BOE-T-1987-15998.pdf> . [Consulta: 2020, 4 de mayo]

Sentencia del Tribunal Constitucional 308/2000, de 18 de diciembre de 2000. Procedimiento social. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/4292> . [Consulta: 2020, 6 de mayo]

Sentencia del Tribunal Constitucional 214/2001, de 29 de octubre de 2001. Procedimiento social. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/4510> [Consulta: 2020, 5 de mayo]

Sentencia del Tribunal Constitucional 213/2002, de 11 de noviembre de 2002. Procedimiento social. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/4749> [Consulta: 2020, 5 de mayo]

Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero de 2015. Procedimiento social. Disponible en: <https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/de/Resolucion/Show/24292> [Consulta: 2020: 8 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 13043/1989, de 27 de junio de 1989. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fe3f84cc4738388f/19960108> [Consulta: 2020, 4 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 8000/2003, de 11 de diciembre de 2003. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&dataBasematch=TS&reference=2322166&links=&optimize=20040527&publicinterface=true> [Consulta: 2020, 7 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 135/2004, de 19 de enero de 2004. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8929e1774703884a/20040503> [Consulta: 2020, 9 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 3773/2004, de 1 de junio de 2004. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/69e5a0f5690c7db7/20040724> . [Consulta: 2020, 25 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 8032/2005, de 30 de noviembre de 2005. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3e7e9a925afc0e44/20060223> . [Consulta: 2020, 4 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 2574/2006, de 11 de abril de 2006. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/27965713252377a6/20060525> . [Consulta: 2020, 14 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 3502/2006, de 25 de mayo de 2006. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/fb60e0de6a0b9fe5/20060629> [Consulta: 2020, 4 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 7569/2007, de 2 de octubre de 2007. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8fde78ee5b636d5a/20071213> . [Consulta: 2020, 6 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 1091/2008, de 20 de febrero de 2008. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82eb70d6b0686944c1b1d8dc2e0d7cf2151c> . [Consulta: 2020, 13 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 5320/2009, 28 de abril de 2009. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4414fdf8aa78209e/20090924> . [Consulta: 2020, 9 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 8532/2009, de 16 de diciembre de 2009. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/e5e0cf323aea82ebcf9837de00c97b4e4c0ee2120499f6a> . [Consulta: 2020, 20 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 970/2012, de 7 de febrero de 2012. Procedimiento social. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6fc729b85a6b8d8e/20120302> . [Consulta: 2020, 22 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 723/2015, de 11 de febrero de 2015. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/openCDocument/e5e0cf323aea82eb50e5b43c6a9bdfc25b594b67952d9a8> . [Consulta: 2020, 22 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 2103/2015, de 23 de marzo de 2015. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ace89f70e436e8a0/20150529> . [Consulta: 2020, 6 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 2363/2015, de 20 de mayo de 2015. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ad8d6a1e4eba1e83/20150612> [Consulta: 2020. 8 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 1248/2016, de 18 de febrero de 2016. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/0e986c2ba92c9c5c/20160405> . [Consulta: 2020, 8 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 657/2017, de 1 de febrero de 2017. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e3a3d9a21eef9f45/20170306> [Consulta: 2020, 6 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 1279/2017, de 22 de marzo de 2017. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b72378cc48006b84/20170411> . [Consulta: 2020, 8 de mayo]

Sentencia del Tribunal Supremo 379/2017, de 28 de abril de 2017. Procedimiento social. Disponible en: <https://supremo.vlex.es/vid/682468829> . [Consulta: 2020, 9 de abril]

Sentencia del Tribunal Supremo 292/2018, de 14 de marzo de 2018. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ff7c31e49e15c6dc/20180406> [Consulta: 2020, 7 de mayo]

Sentencia de la Audiencia Nacional 3862/2019, de 18 de octubre de 2019. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/209f659f91b62488/20191108> [Consulta: 2020, 7 de mayo]

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1127/2004, de 13 de julio de 2004. Procedimiento social. Disponible en:

<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4777c424c24496e6/20050203> [Consulta: 2020, 7 de mayo]

8. ANEXOS

ANEXO I: Comunicado a la autoridad laboral sobre el inicio de un proceso electoral de representación de personas trabajadoras en una empresa o centro de trabajo

MODELO I

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PREAVISO DE CELEBRACIÓN DE ELECCIONES**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 67, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, se comunica a la Dirección provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o, en su caso, al Órgano competente de la Comunidad Autónoma, nuestra resolución de celebrar elecciones y la fecha de iniciación del proceso electoral en la empresa (o centro/s de trabajo) que a continuación se indica.

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa

Código de Identificación Fiscal ó NIF.....

Nombre comercial.....

(En el caso de celebrarse la elección de acuerdo con lo previsto en el art. 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, indíquese en los Datos del Centro de Trabajo los de aquél en que radicará el Comité de Empresa conjunto y márquese con una X el siguiente recuadro) ☐

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Nombre

Dirección

Municipio..... Código Postal

Comarca..... Provincia ☐

Número de trabajadores Número inscripción Seguridad Social

DATOS DE LA ELECCIÓN

Número de Preaviso

Mes en el que prevé celebrar la elección

Tipo de elección: T ☐ TOTAL P ☐ PARCIAL

Promotores de la elección.....

Fecha de iniciación del proceso electoral.....

En el caso de que este PREAVISO se haya cursado como PREAVISO GLOBAL, es decir, para la celebración de elecciones en todos los centros de trabajo de la empresa en una misma provincia cumplimentese los 2 epígrafes siguientes y márquese con una X el siguiente recuadro ☐

Número de centros de trabajo en la provincia a que afecta el preaviso

Número de trabajadores afectados por el preaviso

..... a de de 19

LOS PROMOTORES

Fdo.: por la Organización Sindical
(Nombre y 2 apellidos)

.....
(DNI)
(Firma)

o Grupo de Trabajadores
(Nombre y 2 apellidos)

.....
(DNI)
(Firma)

Fuente: RD 1844/1994, de 9 de septiembre

ANEXO II: Acta de constitución de mesa electoral

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 4

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA ELECTORAL N° DEL COLEGIO.....

DATOS GENERALES		
Nombre de la empresa		
Nombre comercial		
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO:		
Nombre		
Dirección		
Municipio		Provincia
Número total de electores de la mesa		Varones Mujeres

En y en los locales de la empresa de referencia, siendo las horas del día de de 199

se procede a constituir la Mesa Electoral del Colegio de prevista en el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procede a determinar los integrantes de la mesa electoral número del Colegio de, de acuerdo con los datos proporcionados por la Empresa, asume la presidencia Don (DNI) trabajador más antiguo en la empresa de los electores asignados a esta mesa, Vocal Don (DNI) por ser el elector de más edad, Vocal Secretario Don por ser el elector de menor edad, y como suplentes de cada uno de ellos, respectivamente Don (DNI), Don (DNI) y Don (DNI) quedando constituida de esta forma la Mesa Electoral.⁽¹⁾

El presidente de la Mesa electoral acuerda que se entreguen a la Empresa, a las Centrales Sindicales o Grupos de Trabajadores promotores, que lo soliciten, las correspondientes certificaciones de esta acta.

Todo lo que se acredita por la presente, que leída a los asistentes, la encuentran conforme y firman conmigo como Secretario de la Mesa, que certifico.

Presidente	Vocal	Secretario
------------	-------	------------

(1) Deberán consignarse los DNI

ANEXO III: Censo laboral de personas trabajadoras fijas, fijas discontinuas y temporales con contratos superiores a un año

**ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
CENSO LABORAL**

**TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO SUPERIOR A UN AÑO
(Se incluyen a los fijos discontinuos)**

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Día/Mes/año	Antigüedad en la empresa (meses)	Categoría Profesional
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						
66						
67						
68						
69						
70						
71						
72						
73						
74						
75						
76						
77						
78						
79						
80						
81						
82						
83						
84						
85						
86						
87						
88						
89						
90						
91						
92						
93						
94						
95						
96						
97						
98						
99						
100						

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						
66						
67						
68						
69						
70						
71						
72						
73						
74						
75						
76						
77						
78						
79						
80						
81						
82						
83						
84						
85						
86						
87						
88						
89						
90						
91						
92						
93						
94						
95						
96						
97						
98						
99						
100						

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiera pactado en Convenio Colectivo)

1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						
66						
67						
68						
69						
70						
71						
72						
73						
74						
75						
76						
77						
78						
79						
80						
81						
82						
83						
84						
85						
86						
87						
88						
89						
90						
91						
92						
93						
94						
95						
96						
97						
98						
99						
100						

Fuente: RD 1844/1994, de 9 de septiembre

ANEXO IV: Censo laboral de personas trabajadoras fijas o que tengan contratos temporales inferiores a un año

MODELO 2 - OJA 2

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA **CENSO LABORAL** **TRABAJADORES FIJOS O QUE TENGAN CONTRATO INFERIOR A UN AÑO**

TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Nº de orden	Nombre y apellidos	Sexo	D.N.I.	Fecha de nacimiento Dia/Mes/año	Duración del Contrato (meses)	Nº de días trabajados	Categoría Profesional
1	...	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...	...	...
6	...	...	...	...	...	...	...
7	...	...	...	...	...	...	...
8	...	...	...	...	...	...	...
9	...	...	...	...	...	...	...
10	...	...	...	...	...	...	...
11	...	...	...	...	...	...	...
12	...	...	...	...	...	...	...
13	...	...	...	...	...	...	...
14	...	...	...	...	...	...	...
15	...	...	...	...	...	...	...
16	...	...	...	...	...	...	...
17	...	...	...	...	...	...	...
18	...	...	...	...	...	...	...
19	...	...	...	...	...	...	...
20	...	...	...	...	...	...	...

ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS

1	...	...	...	...	...	...	...
2	...	...	...	...	...	...	...
3	...	...	...	...	...	...	...
4	...	...	...	...	...	...	...
5	...	...	...	...	...	...	...
6	...	...	...	...	...	...	...
7	...	...	...	...	...	...	...
8	...	...	...	...	...	...	...
9	...	...	...	...	...	...	...
10	...	...	...	...	...	...	...
11	...	...	...	...	...	...	...
12	...	...	...	...	...	...	...
13	...	...	...	...	...	...	...
14	...	...	...	...	...	...	...
15	...	...	...	...	...	...	...
16	...	...	...	...	...	...	...
17	...	...	...	...	...	...	...
18	...	...	...	...	...	...	...
19	...	...	...	...	...	...	...
20	...	...	...	...	...	...	...

TERCER COLEGIO (Sólo en el caso de que se hubiers pactado en Convenio Colectivo)

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

Fuente: RD 1844/1994, de 9 de septiembre

ANEXO V (A): Acta de escrutinio para delegado o delegada de personal

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 5 HOJA 2
ACTA DE ESCRUTINIO DE ELECCIONES PARA DELEGADOS DE PERSONAL (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACION: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA
Nombre o razón social
Nombre comercial C.I.F. o D.N.I.
Domicilio legal
Municipio Provincia
Actividad económica principal

2. CENTRO DE TRABAJO
Nombre Dirección
Municipio
Comarca Provincia
Teléfono Código postal Actividad económica principal
Número inscripción Seguridad Social

Pertenece a: Empresa privada ☐ Empresa pública ☐ Administración del Estado ☐
Administración de la S.S. ☐ Administración Autonómica ☐ Administración Local ☐
Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
Ministerio Organismo Autónomo
(cuando proceda)

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
Nombre Número

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1
Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 3
Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200) 4
Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4) 5

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

Como Secretario certifico con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo de la Empresa

Presidente	Secretario	Representante de la Empresa
.....		
nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.	nombre y D.N.I.
.....		
firma	firma	firma

Fuente: RD 1844/1994, de 9 de septiembre

ANEXO V (B): Acta de escrutinio para comité de empresa

MODELO B HOJA 3

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
ACTA DE ESCRUTINIO DE MIEMBROS DE COMITES DE EMPRESA (CONCLUSIÓN)

Nombre de la Empresa

[illegible]

RECLAMACIONES

En el transcurso del acto electoral, se produjeron las siguientes incidencias y/o protestas:

Lo que se acredita por la presente, que firma el Presidente de la Mesa con el Vocal integrante de la misma. Interventores y representante de la Empresa (si los hubiere) de todo lo cual, yo, como Secretario, certifico.

(1) **Presidente**

(1) **Vocal**

{Interventores, si los hay}

(Representante de la Empresa, si lo hubiere)

(1) **Secretario**

(1) Debera consignarse el DNI

ANEXO VI: Acta de escrutinio para comité de empresa en mesa central

ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA MODELO 7 HOJA 3 ACTA GLOBAL DE ESCRUTINIO PARA MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA (CONCLUSION)

DATOS DE IDENTIFICACIÓN: A CUMPLIMENTAR POR LA EMPRESA

1. EMPRESA
 Nombre o razón social
 Nombre comercial C.I.F.
 Domicilio legal
 Municipio Provincia
 Actividad económica principal

2. CENTRO DE TRABAJO
 Nombre Dirección
 Municipio
 Comarca Provincia
 Teléfono Código postal Actividad económica principal
 Número inscripción Seguridad Social
 Pertenece a: Empresa privada ☐ Empresa pública ☐ Administración del Estado ☐
 Administración de la S.S. ☐ Administración Autónoma ☐ Administración Local ☐
 Si la contestación a la pregunta anterior es 3 ó 4 indique:
 Ministerio Organismo Autónomo
 (cuando proceda)

3. CONVENIO APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
 Nombre Número

4. TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO
 Trabajadores fijos (trabajadores con contrato de duración superior al año) 1
 Trabajadores eventuales (trabajadores con contrato de hasta un año de duración) 2
 Total jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses 3
 Trabajadores eventuales a efectos de cómputo (casilla 3 dividido por 200) 4
 Total trabajadores a efectos de cómputo (casillas 1 + 4) 5

ESPACIO RESERVADO PARA SELLO Y FIRMA DE LA EMPRESA

Como Secretario/s certifico/amos con los abajo firmantes, la veracidad de los datos referidos al proceso electoral que figuran a continuación, correspondientes a la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo de la Empresa

Presidente/s		Secretario/s		Representante de la Empresa
.....				
nombre y D.N.I.	firma	nombre y D.N.I.	firma	nombre y D.N.I.
.....				
nombre y D.N.I.	firma	nombre y D.N.I.	firma	
.....				
nombre y D.N.I.	firma	nombre y D.N.I.	firma	

Fuente: RD 1844/1994, de 9 de septiembre

ESTE IMPRESO DEBE CUMPLIMENTARSE ABIERTO

ANEXO VII: Rúbrica Trabajos Escritos

Tabla 12: Anexo VII. Rúbrica Trabajo Escritos

RÚBRICA TRABAJOS ESCRITOS					
	MUY MAL (0)	MAL (2,5)	REGULAR (5)	BIEN (7,5)	EXCELENTE (10)
TIEMPO DE ENTREGA	La entrega no se realiza en la fecha prevista	La entrega se realiza en la fecha prevista	La entrega se realiza en la fecha prevista	La entrega se realiza en la fecha prevista	La entrega se realiza en la fecha prevista
ORTOGRAFÍA	El texto presenta 12 o más errores ortográficos (puntuación, acentuación y gramática)	El texto presenta 12 errores ortográficos (puntuación, acentuación y gramática)	El texto presenta 6 errores ortográficos (puntuación, acentuación y gramática)	El texto presenta 3 errores ortográficos (puntuación, acentuación y gramática)	El texto no presenta errores ortográficos (puntuación, acentuación y gramática)
REDACCIÓN	El trabajo no está estructurado. No cuenta con una delimitación de introducción, desarrollo y conclusión	El trabajo está bien estructurado en un 25 % y cuenta con una delimitación de introducción, desarrollo y conclusión	El trabajo está bien estructurado en un 50 % y cuenta con una delimitación de introducción, desarrollo y conclusión	El trabajo está bien estructurado en un 75 % y cuenta con una delimitación de introducción, desarrollo y conclusión	El trabajo está bien estructurado y cuenta con una delimitación de introducción, desarrollo y conclusión
ARGUMENTACIÓN DE IDEAS	No presenta ideas y las que presenta no están argumentadas	Presenta ideas sin argumentar	Presenta las ideas argumentadas con debilidad	Presenta las ideas bien argumentadas pero con algún error	Presenta las ideas bien argumentadas y sin errores
AJUSTE DE FORMATO	No se ajusta al tipo de letra, tamaño e interlineado, ni numera las páginas	Solo se ajusta al tipo de letra, pero no al tamaño, ni al interlineado, tampoco numera las páginas	Se ajusta al tipo de letra y al tamaño pero no al interlineado, ni tampoco numera las páginas	Se ajusta al tipo de letra, al tamaño y al interlineado, pero no numera las páginas	Se ajusta al tipo de letra, tamaño e interlineado y también enumera las páginas

Fuente: elaboración propia

ANEXO VIII: Rúbrica Trabajos Orales

Tabla 13: Anexo VIII. Rúbrica Trabajo Orales

RÚBRICA TRABAJOS ORALES					
	MUY MAL (0)	MAL (2,5)	REGULAR (5)	BIEN (7,5)	EXCELENTE (10)
EXPOSICIÓN PREPARADA	Comete muchos errores, distracciones, titubeos y pérdida de la concentración. No tiene claro el tema de la exposición	Comete bastantes errores, distracciones, titubeos y pérdida de la concentración. No tiene claro el tema de la exposición	Comete algunos errores, distracciones, titubeos y pérdida de la concentración. Tiene una ligera idea del tema de la exposición	No comete errores, distracciones, titubeos ni pérdida de la concentración. Tiene un buen manejo sobre el tema de la exposición	No comete errores, distracciones, titubeos ni pérdida de la concentración. Tiene un excelente manejo sobre el tema de la exposición
EXPOSICIÓN ORGANIZADA	No tiene las ideas ni los contenidos ordenados durante la exposición	Tiene las ideas y los contenidos en la exposición pero de forma confusa	Tiene las ideas y los contenidos en la exposición pero de forma poco clara	Tiene las ideas y los contenidos en la exposición de forma organizada	Tiene las ideas y los contenidos en la exposición de forma organizada y bien delimitada
POSTURA, ACTITUD Y ENTONACIÓN	Su postura, actitud y entonación es muy deficiente	Su postura, actitud y entonación es deficiente	Su postura, actitud y entonación es regular	Su postura, actitud y entonación es buena	Su postura, actitud y entonación es muy excelente
TIEMPO AJUSTADO A LO ESTABLECIDO	No se ajusta al tiempo establecido	Se ajusta al tiempo establecido	Se ajusta al tiempo establecido	Se ajusta al tiempo establecido	Se ajusta al tiempo establecido
AJUSTE DE FORMATO	No se ajusta al tipo de letra ni al formato en la presentación PowerPoint o Prezzi	Se ajusta al tipo de letra pero no al formato en la presentación de PowerPoint o Prezzi	No se ajusta al tipo de letra pero si al formato en la presentación de PowerPoint o Prezzi	Se ajusta al tipo de letra y al formato en la presentación de PowerPoint o Prezzi	Se ajusta al tipo de letra y al formato en la presentación de PowerPoint o Prezzi

Fuente: Elaboración propia

ANEXO IV: PRUEBA DE EVALUACIÓN

Examen UD 4

APELLIDOS _____ NOMBRE _____

MÓDULO _____ FECHA _____

INTRUCCIONES

- a) Duración: 1 hora
- b) El alumnado deberá contestar las preguntas en el espacio indicado para ello, con bolígrafo azul o negro
- c) Lea atentamente y revise cuidadosamente la ortografía

1. Indique si las siguientes afirmaciones corresponden a la representación unitaria o a la representación sindical (1pto)

- a) Representan a toda la plantilla de personas trabajadoras en su empresa o centro de trabajo. _____
- b) Representan a las personas afiliadas a su sindicato. _____
- c) Pueden elegirse delegados o delegadas de personal o comités de empresa. _____
- d) Forman parte de ella, las secciones sindicales y los delegados o delegadas sindicales _____

2. Según el tipo de indicaciones descritas a continuación. ¿Qué tipo de representación unitaria correspondería? (1pto)

- a) Este tipo de comité está compuesto por un máximo de 13 personas. _____
- b) Se eligen en empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras. _____

c) Están compuestos por un máximo de 75 personas. _____

d) Se llevan a cabo cuando existe una empresa con diferentes centros de trabajo
límites_____

**3. Indica y explica 3 competencias comunes de la representación unitaria y la
representación sindical en la empresa (1pto)**

4. Indica y explica 3 garantías comunes de la representación unitaria y la representación sindical en la empresa (1pto)

5. Explique qué entiende usted por 'descuelgue' en un convenio colectivo. (1pto)

6. Escriba 2 tipos de convenios colectivos y explíquelos de manera detallada. (1pto)

7. Indique si las siguientes afirmaciones sobre el convenio colectivo son verdaderas o falsas. Razone su respuesta (1pto)

a) Los convenios colectivos tendrán el ámbito de negociación que acuerden los empresarios o empresarias.

b) Un convenio colectivo, durante su vigencia podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto.

c) Los sindicatos y asociaciones empresariales no podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el ámbito estatal.

d) Los convenios colectivos deberán expresar como contenido mínimo el ámbito territorial y temporal

8. Haga un comentario crítico sobre el convenio colectivo de la química (1pto)

9. Explique las diferencias entre la huelga y el cierre patronal (1pto)

10. Explique los pasos más importantes para resolver un conflicto laboral entre las dos partes de una empresa por no cumplir lo establecido en materia salarial en el convenio colectivo. (1pto)

CRITERIOS DE CORRECCIÓN

3 preguntas multirespuestas. Con un total de tres puntos. Cada respuesta correcta y argumentada, se calificará con 0.25.

6 preguntas cortas. Con un total de seis puntos

1 pregunta de razonamiento. Con un total de un punto

ANEXO X: Cuestionario de autoevaluación

Tabla 14: Cuestionario de Autoevaluación

AUTOEVALUACIÓN						
Marque con una X su conformidad o disconformidad con las siguientes frases. (Totalmente disconforme: 1 VS Totalmente conforme: 5)	1	2	3	4	5	Propuestas de mejora y observaciones
1.La temporalización de las unidades didácticas se han ajustado al tiempo previsto						
2.Los contenidos propuestos se han ajustado a la necesidad del alumnado para alcanzar los resultados de aprendizaje						
3.Los contenidos son variados, incluyen ejemplos de la vida diaria						
4.La metodología ha sido flexible e inclusiva según las necesidades del alumnado						
5.Se ha conseguido a través de las actividades diseñadas, adquirir las competencias personales y sociales propuestas para el módulo de FOL						
6. Las actividades diseñadas se han ajustados a los criterios de evaluación						
7.Las actividades diseñadas han presentado casos cercanos para su mejor comprensión						
8.Las actividades diseñadas son completas para alcanzar los resultaos de aprendizaje						
9.Las actividades diseñadas son claras y motivadoras para desarrollar el proceso-aprendizaje						
10.Se ha incorporado la utilización de las TIC en el desarrollo de las unidades didácticas						
11.Se han incluido aspectos transversales en las actividades propuestas a lo largo del curso escolar						
11. Los recursos proporcionados por el profesorado al alumnado han sido de gran utilidad y diversos						
12.La interdisciplinariedad ha favorecido la trasmisión de conocimientos entre diferentes módulos						

Fuente: Elaboración propia

ANEXO XI: Cuestionario de heteroevaluación

Tabla 15: Cuestionario de heteroevaluación

HETEROEVALUACIÓN						
Marque con una X su conformidad o disconformidad con las siguientes frases. (Totalmente disconforme: 1 VS Totalmente conforme: 5)	1	2	3	4	5	Propuestas de mejora y observaciones
1.Las actividades propuestas por el profesorado creo que se acercan a la vida real						
2.Las actividades propuestas por el profesorado son claras, motivadoras e inclusivas						
3.Conozco los criterios de evaluación desde la primera semana de clase						
4.Los recursos que ofrece el profesorado son diversos						
5.Los exámenes escritos son acordes a la materia y lo aprendido en clase						
6.El clima de clase creo que es adecuado y amable						
7.Los conflictos se resuelven de forma dialogada						
8.El profesorado atiende todas mis dudas e intenta resolverlas con todos los medios que tiene a su alcance						
9.El profesorado incluye materiales y recursos TIC para el desarrollo de actividades y unidades didácticas						
10.La adquisición de nuevos conocimientos este curso ha sido adecuada						
11. El tiempo dedicado para resolver dudas en clase ha sido el adecuado						
12. Indique sus propuestas para mejorar						

Fuente: Elaboración propia