# DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA CURSO 2020/2021 IES.SÉNECA

# TEMA 1

## Introducción al Derecho del Trabajo

**Justificación didáctica de la unidad**

La finalidad de esta unidad es servir de introducción al mundo del Derecho en general y al del Derecho del Trabajo en particular. Como se trata de introducir conceptos no

debemos profundizar en exceso en la materia, pues esta unidad tiene un carácter

propedéutico, al homogeneizar los diversos conocimientos previos que aporta el

alumnado en esta materia y sentar las bases necesarias para afrontar los siguientes temas del núcleo sobre Derecho Laboral. Es conveniente familiarizar al alumnado con la lectura de normas, para ello son útiles las “Lecturas en clase” incluidas a lo largo del tema. Se debe tener presente en todo momento que nos encontramos ante usuarios del Derecho y no ante estudiosos del mismo, por lo que se debe afrontar la materia con un carácter puramente instrumental.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. Concepto de Derecho del Trabajo.
2. Los organismos internacionales.
	1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
	2. La Unión Europea.
3. La Constitución española de 1978 y el Derecho Laboral.
	1. Derechos fundamentales.
	2. Derechos y deberes de los ciudadanos.
	3. Principios rectores de la política social y económica.
4. La estructura de poderes del Estado.
	1. Poder legislativo.
	2. Poder ejecutivo.
	3. Poder judicial.
5. Fuentes del Derecho Laboral y principios para la aplicación de las normas laborales.
	1. Principio de jerarquía normativa.
	2. Principio *in dubio pro operario.*
	3. Principio de norma más favorable.
	4. Principio de irrenunciabilidad de derechos.

# Resultados de aprendizaje

* Reconocer las fuentes de las normas así como las instituciones y organismos que las elaboran y aplican.
* Conocer la estructura de los poderes del Estado y diferenciar las competencias de cada uno de ellos.
* Aprender los principios que se siguen para aplicar las diferentes normas laborales.

# Criterios de evaluación

1. Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
2. Se han distinguido los principales organismos internacionales que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
3. Se ha valorado la importancia de la Constitución española de 1978 como norma fundamental en el ejercicio de los derechos, deberes y libertades ciudadanas.
4. Se han diferenciado los distintos poderes del Estado y la función que cumplen en su dinámica, sobre todo en relación con el Derecho del Trabajo.
5. Se han reconocido los organismos de la Administración relacionados con el ámbito laboral.
6. Se han identificado las fuentes del Derecho del Trabajo y los principios que rigen su aplicación.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Lectura de la Constitución española.
	+ Trabajo en grupo mundo laboral.

para la identificación de organismos relacionados con el

* + Investigación en Internet de los sitios web de los organismos nacionales e internacionales del ámbito laboral.
	+ Lectura y análisis de normas laborales.

# Contenidos transversales

Se trabajan los principios básicos de la Constitución reflejados en su artículo 14, como

el de no discriminación por razón de sexo, raza o edad. Asimismo se incide en la

comprensión hacia los movimientos migratorios, tanto de emigración en el pasado como de inmigración en el presente. Además, se retratan valores de socialización y

respeto

a las

normas.

# TEMA 2

## El contrato de trabajo y las modalidades de contratación laboral

**Justificación didáctica de la unidad**

Esta unidad trata de familiarizar al alumnado con los contratos de trabajo, por lo que resultará conveniente trabajar sobre un modelo de contrato de trabajo de duración determinada como el propuesto en el texto, pues suele ser uno de los más habituales. De esta forma, cuando el alumno deba firmar un contrato de trabajo, podrá leerlo comprendiéndolo y podrá identificar cada una de sus partes. Conviene incidir en aquellos aspectos de cada modalidad de contratación que más influyentes sean en su situación a corto plazo, como es la de recién titulado con poca experiencia profesional en su sector.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. Concepto de contrato de trabajo.
	1. Elementos del contrato de trabajo.
2. Capacidad para contratar.
	1. El empleador.
		1. Los poderes del empleador.
	2. El trabajador.
		1. Los derechos del trabajador.
3. Contenido del contrato de trabajo.
	1. Forma del contrato de trabajo.
	2. El periodo de prueba.
	3. La información contenida en el contrato de trabajo.
4. Modalidades de contrato de trabajo.
	1. Los contratos formativos.
		1. El contrato de trabajo en prácticas.
		2. El contrato para la formación y el aprendizaje.
	2. Los contratos de duración determinada.
		1. El contrato de obra o servicio determinado.
		2. El contrato eventual por circunstancias de la producción.
		3. El contrato de interinidad.
	3. Los contratos indefinidos.
		1. El contrato indefinido ordinario.
		2. El contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.
		3. El contrato indefinido de fijos discontinuos.
	4. El contrato de relevo.
	5. Los contratos a tiempo parcial.
	6. Otras modalidades contractuales.
5. Las relaciones laborales con las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).
6. Los beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones.

# Resultados de aprendizaje

* Conocer los distintos tipos de contrato de trabajo, los derechos y obligaciones asociados a

cada uno de ellos así como empleados.

los beneficios que aportan las nuevas organizaciones a sus

* Reconocer las diferentes modalidades de los contratos de trabajo e identificar las

características particulares de cada tipo.

* Determinar las relaciones laborales que existen entre trabajadores y empresas, y conocer los beneficios de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empleo.

# Criterios de evaluación

1. Se han clasificado las principales modalidades de contratación laboral.
2. Se han identificado las distintas medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
3. Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Se han considerado las condiciones que acompañan a la relación de los trabajadores con las empresas de trabajo temporal.
5. Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Análisis de un contrato de trabajo, identificando las partes que lo componen.
	+ Cumplimentación de un contrato de trabajo con los datos propios de cada alumno y una empresa y situación ficticias.
	+ Lectura de la regulación de las modalidades de contratación en

Trabajadores.

el Estatuto de los

* + Esquematización de las diferentes modalidades de contratación para el análisis de sus diferencias.
	+ Búsqueda en Internet de los sitios de organismos oficiales (SPEE, INE, etc.) para analizar lo relativo a las contrataciones según las distintas modalidades en los últimos 10 años.

# Contenidos transversales

En esta unidad se incide en los aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la firma de un contrato de trabajo.

# TEMA 3

## Condiciones de trabajo: jornada, descansos y salario

**Justificación didáctica de la unidad**

En esta unidad se tratan algunos de los temas que más interés despiertan en los alumnos, por situaciones que han vivido en experiencias laborales anteriores o por las referencias de personas cercanas que han comentado vicisitudes relacionadas con el horario, los permisos y descansos o con las percepciones salariales. En el mundo laboral se dan ciertos abusos en estas materias, en ocasiones por el desconocimiento del trabajador sobre sus derechos impide su ejercicio correcto. Por ello es conveniente trabajar con el alumnado los aspectos relacionados con la jornada, el horario y los permisos, desde el punto de vista más próximo posible a las experiencias personales sobre estas materias y si estas no fueran relevantes, sobre situaciones habituales en el mundo laboral. Con respecto al salario y al recibo de salarios, se propone la confección de una nómina muy simple, con el fin de que el alumno comprenda cada uno de los conceptos, pero se debe evitar profundizar en casos complejos, pues la finalidad es la interpretación correcta del recibo de salarios, no adquirir las destrezas necesarias para su confección.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. La jornada de trabajo.
2. Variaciones en la jornada de trabajo.
	1. Horas extraordinarias.
	2. Ampliación de la jornada.
	3. Reducciones de jornada.
		1. Reducción de jornada en determinados sectores.
		2. Reducción de jornada por motivos familiares.
3. El horario de trabajo.
	1. El calendario laboral.
	2. El trabajo nocturno.
	3. El trabajo a turnos.
4. Descansos, permisos y vacaciones.
	1. Descansos.
		1. El descanso intrajornada.
		2. El descanso diario.
		3. El descanso semanal.
	2. Las fiestas laborales.
	3. Los permisos retribuidos.
	4. Las vacaciones anuales.
5. El salario.
	1. Concepto de salario.
	2. Clases de salario.
		1. Salarios según la forma de abono.
		2. Salarios según la forma de cálculo.
6. Las garantías del salario.
	1. El Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
	2. Preferencias del crédito salarial.
	3. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
7. La estructura del salario.
8. El recibo de salarios.
	1. La estructura del recibo de salarios.
		1. Encabezado.
		2. Periodo de liquidación.
		3. Devengos.
		4. Deducciones.
		5. Fecha, firma y sello.
		6. Bases de cotización a la Seguridad Social y de retención del IRPF.

# Resultados de aprendizaje

* Conocer lo relativo a la jornada de trabajo, horarios, descansos, permisos y vacaciones.
* Definir el salario y clasificar sus clases.
* Identificar correctamente los conceptos del recibo de salarios y conocer qué garantías existen respecto al salario y las competencias del órgano encargado de regularlas

# Criterios de evaluación

1. Se ha valorado la importancia de la jornada laboral y sus modificaciones.
2. Se han identificado los distintos tipos de horarios que puede tener un trabajador.
3. Se han determinado los distintos descansos, permisos y vacaciones con los que cuenta un trabajador.
4. Se ha reconocido el fundamento, clases y garantías del salario de los trabajadores.
5. Se ha analizado un recibo

de salarios y se ha identificado cada uno

de sus conceptos,

devengos, deducciones y bases.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Consulta de un calendario laboral en vigor.
	+ Búsqueda de información en Internet sobre los días festivos de las distintas comunidades autónomas.
	+ Análisis de un recibo de salarios identificando sus partes.
	+ Cumplimentación de un recibo de salarios en base a un supuesto simple.

# Contenidos transversales

En esta unidad se puede incidir en la formación de los alumnos y alumnas como futuros consumidores, y en la igualdad de retribución para hombres y mujeres que desempeñen igual actividad.

# TEMA 4

## Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

**Justificación didáctica de la unidad**

Esta unidad trata de concienciar al alumno acerca de la mutabilidad

de las condiciones

establecidas en el contrato de trabajo a través del análisis de las distintas modificaciones de las condiciones de trabajo, sin profundizar en exceso en ellas pero sí caracterizándolas con el objetivo de que las conozca y sepa cómo actuar en caso de producirse. Respecto al apartado de las suspensiones del contrato de trabajo, debido a su extensión, conviene incidir en aquellas que

pueden presentarse habitualmente y realizar además la conexión con otros temas de la

programación, como la Seguridad Social o la Prevención de Riesgos Laborales. Respecto a la

extinción del contrato de trabajo es importante diferenciar las distintas causas y orientar sobre los derechos que genera a posteriori cada una de ellas, ya que por la temporalidad del mercado laboral, en especial de los recién titulados, es posible que se vean en esa situación en poco tiempo. En prensa es frecuente encontrar noticias sobre despidos, por lo que es recomendable trabajar sobre alguna de ellas. Los finiquitos presentan una cierta complejidad en el cálculo, por lo que se recomienda su análisis superficial, incidiendo especialmente en los distintos conceptos que incluye. Si se desea profundizar se puede utilizar el segundo recurso didáctico que se propone.

# Programación de la unidad Contenidos básicos

1. Modificaciones de las condiciones de trabajo.
	1. La movilidad funcional.
	2. La movilidad geográfica.
	3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
2. La suspensión del contrato de trabajo.
	1. Mutuo acuerdo de las partes.
	2. Las consignadas válidamente en el contrato.
	3. Incapacidad temporal.
	4. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo o la lactancia.
	5. Ejercicio de cargo público representativo.
	6. Prisión preventiva del trabajador.
	7. Por razones disciplinarias.
	8. Fuerza mayor temporal.
	9. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
	10. Excedencia.
	11. Ejercicio del derecho de huelga.
	12. Por cierre legal de la empresa.
	13. Por voluntad de la trabajadora víctima de violencia doméstica.
3. La extinción del contrato de trabajo.
	1. Por expiración del tiempo convenido.
	2. Por voluntad del trabajador.
		1. Dimisión del trabajador sin alegar causa.
		2. Dimisión del trabajador con causa justificada.
	3. Despido por causas objetivas.
	4. Despido colectivo.
	5. Despido disciplinario.
	6. Otras causas de extinción.
4. El finiquito.
	1. Los salarios adeudados hasta la fecha.
	2. La parte proporcional de pagas extraordinarias.
	3. La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
	4. La indemnización.
5. Actuaciones en caso de despido.
	1. Acto de conciliación.
	2. Demanda ante el Juzgado de lo Social.
		1. Despido procedente.
		2. Despido improcedente.
		3. Despido nulo.

# Resultados de aprendizaje

* Conocer las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
* Definir los conceptos que se incluyen en el finiquito y realizar el cálculo de cada uno de ellos.
* Reconocer los diferentes tipos de despido y saber qué actuación se debe llevar a cabo en cada caso.

# Criterios de evaluación

1. Se han comprendido las distintas causas y consecuencias para la condiciones de trabajo pactadas en el contrato de trabajo.

modificación de las

1. Se han diferenciado las distintas causas de suspensión del contrato de trabajo.
2. Se ha valorado la importancia de la suspensión del contrato de trabajo para el ejercicio de determinados derechos del trabajador.
3. Se han distinguido las diferentes causas de extinción del contrato de trabajo.
4. Se ha interpretado el contenido de la liquidación económica de un contrato de trabajo o

finiquito.

1. Se ha analizado el procedimiento de reclamación en caso de despido del trabajador.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Lectura del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
	+ Esquematización de las causas de suspensión de un contrato de trabajo.
	+ Búsqueda en Internet de sentencias o artículos de prensa relacionados con despidos de trabajadores.
	+ Análisis del resumen de una sentencia por despido de trabajadores.

# Contenidos transversales

En esta unidad didáctica se tratan aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar y el apoyo a las personas dependientes en los motivos de suspensión de contratos de trabajo y la no discriminación por razón de raza o sexo en la extinción de los contratos de trabajo.

# TEMA 5

## Las relaciones laborales colectivas

**Justificación didáctica de la unidad**

La finalidad principal de esta unidad es familiarizar al alumnado con los convenios colectivos, para ello, es fundamental que los alumnos y alumnas investiguen sobre los diversos convenios colectivos de su sector profesional, seleccionen uno de ellos y trabajen sobre él a lo largo de la unidad.

# Programación de la unidad Contenidos básicos

1. La representación colectiva de los trabajadores.
2. La representación sindical.
3. La representación unitaria.
	1. Los delegados de personal.
	2. Los comités de empresa.
	3. Derechos de los delegados de personal y los comités de empresa.
	4. Las garantías laborales de los representantes de los trabajadores.
4. La negociación colectiva.
5. El convenio colectivo.
	1. Tipos de convenios colectivos.
		1. Convenios colectivos según su ámbito geográfico.
		2. Convenios colectivos según su ámbito funcional.
		3. Convenios colectivos según su ámbito personal.
	2. La negociación del convenio colectivo.
		1. Legitimación para negociar el convenio colectivo.
		2. Constitución de la comisión negociadora y negociación.
		3. Adopción de acuerdos y validez del convenio colectivo.
	3. El contenido del convenio colectivo.
	4. Vigencia del convenio colectivo.
6. Los conflictos colectivos.
	1. La huelga.
	2. El cierre patronal.
7. La negociación de los conflictos colectivos.

# Resultados de aprendizaje

* Interpretar adecuadamente el contenido de un convenio colectivo de su sector profesional y ejercer los derechos colectivos de los trabajadores.
* Reconocer los organismos y los dirigentes de la representación sindical, así como sus derechos y obligaciones laborales.
* Identificar y conocer los pasos para la negociación de un convenio colectivo así como los conflictos colectivos que se pueden derivar del mismo.

# Criterios de evaluación

1. Se ha comprendido el concepto de representación colectiva de los trabajadores, sus tipos y funciones.
2. Se ha valorado la importancia de la negociación colectiva en el desarrollo de los derechos de los trabajadores.
3. Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.
4. Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector relacionado con su título profesional.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Búsqueda en Internet de un convenio colectivo del sector del título profesional.
	+ Consulta de un convenio colectivo del sector del título profesional, analizando las

condiciones de trabajo legislación laboral.

establecidas en él y comparándolas con las estudiadas en la

* + Análisis de artículos de prensa relacionados con conflictos colectivos.
	+ Visita a un sindicato para la obtención de información sobre los representación colectiva de los trabajadores.

distintos modos de

# Contenidos transversales

En esta unidad se trabajan aspectos tan importantes como la educación para la paz, incidiendo en la importancia de la resolución pacífica y negociada de los conflictos, así como la educación para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

# TEMA 6

## El sistema público de Seguridad Social

**Justificación didáctica de la unidad**

Esta unidad tiene como finalidad comprender los principales objetivos del sistema público de

Seguridad Social, identificar las principales obligaciones de trabajador y empresario con la

Seguridad Social, analizar el ámbito de protección de la Seguridad Social ante situaciones de necesidad y conocer ciertas particularidades del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Trabajadores y empresarios deben conocer sus obligaciones para con la Seguridad Social. El

alumnado debe ser consciente de que cumplirlas es la mejor forma de colaborar y mejorar un sistema que garantiza el bienestar y equilibrio colectivo.

Por otra parte, se presentan algunas de las prestaciones de la Seguridad Social. A través de

trabajos de investigación y planteamientos de casos reales se analizan las situaciones que

protegen a los trabajadores, los periodos de cotización exigidos previamente y las cuantías en función de las cotizaciones.

En este sentido, se propone un estudio más a fondo de la incapacidad temporal y el desempleo, que a priori son las dos situaciones más probables o cercanas en el tiempo ante las que se pueden encontrar nuestros alumnos.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. Concepto y estructura del sistema de Seguridad Social.
	1. Concepto y características del sistema público de Seguridad Social.
	2. Estructura de la Seguridad Social.
2. Obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social.
	1. La inscripción de empresas.
	2. La afiliación.
	3. Altas y bajas.
	4. La cotización.
		1. ¿Qué es y quién debe cotizar?
		2. ¿Cuánto se debe cotizar?
3. Acción protectora de la Seguridad Social.
	1. ¿Qué entendemos por acción protectora?
	2. Recorrido por las prestaciones más conocidas.
		1. Asistencia sanitaria.
		2. Maternidad.
		3. Paternidad.
		4. Incapacidad permanente (IP).
		5. Jubilación.
4. Incapacidad temporal y desempleo.
	1. Incapacidad temporal (IT).
	2. Desempleo.

# Resultados de aprendizaje

* Determinar la acción protectora de la Seguridad Social ante las distintas contingencias que esta cubre, identificando las diferentes prestaciones.
* Conocer las obligaciones de

empresarios y trabajadores en materia

de Seguridad Social:

inscripción, afiliación, altas, bajas, modificaciones, cotización, etc.

* Identificar cuáles son las principales prestaciones de la Seguridad Social y conocer sus beneficiarios.

# Criterios de evaluación

1. Se ha valorado la importancia de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
2. Se han determinado los regímenes existentes.
3. Se han enumerado las contingencias cubiertas por la Seguridad Social.
4. Se han analizado las obligaciones de trabajadores y empresarios para con la Seguridad Social.
5. Se han determinado las diferentes prestaciones delimitando los requisitos para tener acceso a ellas.
6. Se han resuelto supuestos sencillos de desempleo, calculando cuantía y duración.
7. Se han trabajado correctamente supuestos sencillos de incapacidad temporal.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* **Exposiciones:** información derivada de exposiciones del profesor estrictamente necesarias

para la aclaración de conceptos básicos que probablemente resultan aún desconocidos para el alumnado.

* **De investigación:** resolución de supuestos prácticos planteados a lo largo de la unidad y en actividades finales y supuesto integrador. Además, podrán proponerse otros más específicos

de cada sector. El trabajo podrá realizarse tanto de forma individual grupos que faciliten la cooperación y el aprendizaje entre iguales.

como en pequeños

* **De discusión:** debates y análisis de artículos de prensa o puesta en común de algún trabajo de investigación.

# Contenidos transversales

Al hilo de la presente unidad

deben trabajarse algunas enseñanzas transversales de vital

importancia en la formación de futuros profesionales:

* Educación para la salud.
* Educación para la vida en sociedad, en lo que se refiere a las instituciones y a la contribución para el mantenimiento de un sistema público de Seguridad Social.

Estos valores no siempre se adquieren de forma espontánea, y se consideran esenciales de cara a la resolución futura de ciertos problemas y demandas sociales actuales.

Estos contenidos pueden ser tratados de forma simultánea al resto unidad, pueden explicarse a través de actividades concretas en cada

de contenidos de la unidad y, en otras

ocasiones, de forma implícita durante el desarrollo de la unidad. Como apoyo, se plantean unas efemérides de especial significado para la educación en estos valores:

* + 3 de diciembre: Día Internacional de las Personas con Minusvalías.
* 1 de mayo: Día Mundial del Trabajo.

# TEMA 7

## Los equipos de trabajo

**Justificación didáctica de la unidad**

Es conveniente enfocar esta unidad desde un punto de vista práctico. Por ello, será interesante plantear dinámicas de grupo que desarrollen los aspectos tratados, para poder mejorar las habilidades sociales del alumno en todo lo relacionado con el trabajo en equipo.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

* 1. Los equipos de trabajo.
	2. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.
		1. Ventajas del trabajo en equipo.
			1. Ventajas para la empresa.
			2. Ventajas para los individuos.
		2. Inconvenientes del trabajo en equipo.
	3. Los roles en los equipos de trabajo.
	4. La comunicación en los equipos de trabajo.
		1. Eliminación de barreras comunicativas.
		2. La escucha activa.
		3. La asertividad.
	5. La reunión del equipo de trabajo.
		1. La planificación de una reunión.
	6. El conflicto en los equipos de trabajo.
		1. La negociación.
			1. Los límites en la negociación.
			2. Estrategias en la negociación.
	7. La toma de decisiones en equipo.
		1. La elección por mayoría.
			1. Consenso.
			2. Votación simple.
			3. Votación múltiple.
			4. La suma de rangos.
		2. Técnicas para la toma de decisiones en equipo.
			1. El método de la doble columna.
			2. El análisis DAFO.
			3. El pensamiento lateral.
			4. *Brainstorming* o tormenta de ideas.
	8. La dirección y coordinación de los equipos de trabajo.
		1. Tipos de poder.
		2. El liderazgo.
		3. Los estilos de dirección.

# Resultados de aprendizaje

* Aplicar las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia consecución de los objetivos de la organización.

y eficiencia para la

* Valorar las diferentes técnicas aplicables en las reuniones, toma de decisiones y conflictos de los equipos de trabajo.
* Determinar cuáles son los puntos claves para la adecuada dirección y coordinación de un equipo de trabajo.

# Criterios de evaluación

1. Se han valorado las ventajas del trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil profesional de la titulación.
2. Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
3. Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
4. Se han practicado algunas de las técnicas comunicativas que mejoran la relación en el equipo de trabajo.
5. Se ha valorado positivamente la existencia de los diversos roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
6. Se ha reconocido la posible existencia de conflictos entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
7. Se han identificado los tipos de conflictos y sus causas.
8. Se ha valorado la importancia de la negociación en la resolución de conflictos.
9. Se han utilizado técnicas que mejoran la toma de decisiones en equipo.
10. Se ha valorado la importancia de una buena dirección del equipo de trabajo y considerado los distintos estilos de dirección posibles.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Realización de dinámicas de grupo que simulen situaciones reales del trabajo en equipo.
	+ Dramatizaciones de situaciones de mala comunicación y métodos para mejorarlas.
	+ Negociación por parejas ante un supuesto planteado.
	+ Lectura de textos relacionados con el tema.

# Contenidos transversales

En esta unidad se tratan aspectos relacionados con la educación para la paz, el respeto a la realidad del otro y la igualdad de trato sin distinción de sexo.

# TEMA 8

## Prevención y protección frente a riesgos profesionales

**Justificación didáctica de la unidad**

Los objetivos de esta unidad son: conocer aspectos básicos sobre la salud laboral, analizar las condiciones de trabajo que encontrarán en la profesión y los riesgos y daños que se deriven para la salud y el medio ambiente, distinguir las principales técnicas y objetivos de la prevención de

riesgos y aplicar técnicas básicas de primeros auxilios ante situaciones de emergencias. El

planteamiento de esta unidad debe hacerse desde dos perspectivas bien diferenciadas:

En primer lugar, a causa del inicio de un nuevo núcleo de contenidos, es necesario apuntalar ciertos conceptos novedosos e imprescindibles para el desarrollo de la unidad. Nos referimos a la

relación entre trabajo y salud y el esquema básico del proceso preventivo, condiciones de

trabajo-riesgos-daños-prevención-protección.

Esta primera fase requiere un enfoque más teórico y con mayor protagonismo del profesorado.

A continuación, en una segunda etapa el enfoque será más práctico, aumentando el protagonismo del alumnado en la resolución de supuestos y con un análisis más específico para cada sector de los riesgos, daños, medidas preventivas y de protección y aplicación de primeros auxilios.

En todo momento el planteamiento debe hacerse desde la concienciación acerca de la necesidad de crear entornos de trabajo seguros, presentando los enormes costes humanos y materiales que para la sociedad tiene el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

# Programación de la unidad Contenidos básicos

1. La relación entre trabajo y salud.
	1. ¿Qué es la salud?
	2. ¿Qué es el trabajo?
	3. Relación entre la salud y el trabajo.
2. Conceptos básicos en materia preventiva.
	1. Condiciones y factores de trabajo.
	2. El riesgo.
	3. El daño.
		1. La prevención y protección frente a los riesgos.
3. Los riesgos profesionales.
	1. Principales factores de riesgo.
		1. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
		2. Riesgos de origen físico.
		3. Riesgos de origen químico.
		4. Riesgos de origen biológico.
		5. De origen técnico o de procedimientos.
		6. De origen organizativo.
	2. Valoración de los riesgos.
	3. Prevención y protección.
		1. La seguridad.
		2. La higiene industrial.
		3. La medicina del trabajo.
		4. La ergonomía.
		5. La psicosociología.
4. Posibles daños sobre la salud de los trabajadores.
	1. Patologías específicas: accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
		1. Accidentes de trabajo (AT).
		2. Enfermedades profesionales (EP).
	2. Patologías inespecíficas.
		1. La fatiga.
		2. El estrés laboral.
		3. La insatisfacción laboral.
5. Primeros auxilios.
	1. Principios y prioridades de actuación.
	2. Reanimación cardiopulmonar (RCP).
		1. ¿Qué hacer ante la parada cardiorrespiratoria?
		2. ¿En qué consiste la RCP?
	3. Quemaduras.
	4. Fracturas.
	5. Hemorragias.
	6. Traslado de accidentados.
	7. El botiquín en las empresas.

# Resultados de aprendizaje

* Evaluar los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
* Aplicar las medidas de prevención y protección después de analizar las situaciones de riesgo.

# Criterios de evaluación

1. Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva.
2. Se ha relacionado el trabajo con la salud.
3. Se han clasificado correctamente los factores de riesgo.
4. Se han clasificado los daños de la salud.
5. Se han definido las técnicas de prevención y protección para evitar o minimizar las consecuencias dañinas.
6. Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios aplicables en el lugar del accidente y la composición del botiquín.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + **Exposiciones:** información derivada de exposiciones del profesor estrictamente necesarias para la aclaración de conceptos básicos que posiblemente no son conocidos por el alumnado, por ejemplo: condición y factor de trabajo, daño, riesgo, etc.
	+ **De investigación:** resolución de supuestos prácticos planteados a lo largo de la unidad, en actividades finales y supuesto práctico integrador. Además, podrán proponerse otros más específicos de cada sector, son válidos los del INSHT. El trabajo podrá realizarse tanto de forma individual como en pequeños grupos que faciliten la cooperación y el aprendizaje entre iguales.
	+ **De discusión:** debates y trabajo de investigación.

análisis de artículos de prensa o puesta

en común de algún

# Contenidos transversales

Al hilo de la presente unidad

deben trabajarse algunas enseñanzas transversales de vital

importancia en la formación de futuros profesionales:

* Educación para la salud, con un enfoque específico hacia la salud laboral.
* Educación ambiental, en lo que se refiere a los riesgos que además de afectar a los

trabajadores son una amenaza para el medio ambiente.

Estos valores no siempre se adquieren de forma espontánea, y se consideran esenciales de cara a la resolución futura de ciertos problemas y demandas sociales actuales.

Estos contenidos pueden ser estudiados de manera simultánea al resto de contenidos de la unidad, y pueden ser tratados a veces a través de actividades específicas y, en otras ocasiones, de forma implícita durante el desarrollo de la unidad. Como apoyo, se plantean unas efemérides de especial significación para la educación en valores:

* + 7 de abril: Día Mundial de la Salud.
* 1 de mayo: Día Mundial del Trabajo.
* 5 de junio: Día Mundial del Medio Ambiente.

# TEMA 9

## Planificación y gestión de la prevención en la empresa

**Justificación didáctica de la unidad**

Los objetivos de esta unidad son: comprender como se organiza la prevención según la

normativa vigente, conocer los principales derechos y obligaciones de trabajador y empresario de cara a la misma, analizar las formas de participación y representación de los trabajadores en la actividad preventiva, asimilar la metodología aplicable en la elaboración de una evaluación de riesgos, definir la finalidad, contenido e implantación de un plan de autoprotección e identificar los organismos públicos de mayor vinculación con la PRL.

En la unidad anterior se analizaron los aspectos principales de la PRL, haciendo especial hincapié en el conocimiento de los riesgos, daños y medios para su control, todo ello desde una visión general del entorno o ambiente laboral. En esta unidad debemos tener en cuenta que el objetivo general es proporcionar al alumnado herramientas para que conozca sus derechos y obligaciones en PRL, pero ya situados en el contexto de las empresas.

Como se indica con anterioridad, será adecuada la combinación de estrategias metodológicas diversas: exposiciones, estudio independiente, debates, etc.

Por otra parte, se propone insistir en la trascendencia de la evaluación de riesgos como instrumento básico de la prevención dentro de la empresa. Debe presentarse como un punto de partida o fuente de información para desarrollar a continuación las medidas de prevención o protección oportunas, y no como un fin o mero trámite para evitar sanciones legales.

Respecto a la labor de las administraciones públicas, hay que transmitir que además de la

producción y control normativo, los poderes públicos ponen a disposición de empresarios y trabajadores algunos de sus órganos para asesoramiento y asistencia técnica en el cumplimiento de sus obligaciones.

# Programación de la unidad Contenidos básicos

1. Derechos y obligaciones de trabajador y empresario.
	1. Protección frente a los riesgos.
	2. Equipos de trabajo y medios de protección adecuados.
	3. Información, consulta y participación.
	4. Formación de trabajadores.
	5. Adopción de medidas de emergencia.
	6. Actuación ante riesgo grave e inminente.
	7. Vigilancia de la salud.
	8. Elaborar y conservar documentación.
	9. Protección especial para determinados colectivos.
	10. Obligaciones de los trabajadores.
2. Consulta y participación de los trabajadores en actuaciones preventivas.
	1. Los delegados de prevención (DP).
	2. El comité de seguridad y salud.
3. Gestión de la prevención en la empresa.
4. Organización de la prevención en la empresa.
	1. El empresario asume personalmente la actividad preventiva.
	2. El empresario designa a uno o varios trabajadores.
	3. El empresario constituye un servicio de prevención propio.
	4. El empresario recurre a un servicio de prevención ajeno.
5. Evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.
	1. ¿Qué es la evaluación de riesgos?
	2. ¿Quién debe hacer la ER?
	3. Planificación de la acción preventiva.
6. Medidas de emergencias.
	1. ¿Qué es un Plan de autoprotección?
	2. Contenido.
7. Organismos públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo.
	1. Organismos internacionales.
		1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
		2. Organización Mundial de la Salud (OMS).
	2. Organismos comunitarios.
		1. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
		2. Comisión Europea.
		3. Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
	3. Organismos nacionales.
		1. Dentro el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
		2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).
		3. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Industria, Energía y Turismo.
	4. Organismos autonómicos.
8. Funciones del prevencionista de nivel básico.

# Resultados de aprendizaje

* Conocer el modo en que se

elabora un plan de prevención de riesgos en la empresa e

identificar el grado de participación de todos los agentes implicados.

* Aplicar las medidas de prevención y protección después de analizar las situaciones de riesgo.
* Clasificar los diferentes organismos públicos encargados de velar por la seguridad y la salud en el trabajo.

# Criterios de evaluación

1. Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva.
2. Se han determinado los principales derechos y deberes de trabajadores y empresarios en materia preventiva.
3. Se han clasificado correctamente las diferentes formas de gestión de empresa.
4. Se han determinado las diferentes formas de representación de los empresa en materia preventiva.

la prevención en la trabajadores en la

1. Se ha analizado el contenido y protocolo de actuación de un plan de autoprotección.
2. Se han identificado los organismos públicos implicados en la prevención.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + **Exposiciones:** información derivada de exposiciones del profesor estrictamente necesarias para la aclaración de conceptos básicos que casi con total seguridad no son conocidos por el alumnado.
	+ **De investigación:** resolución de supuestos prácticos planteados a lo largo de la unidad y en actividades finales y supuesto práctico integrador. Además, podrán proponerse otros más específicos de cada sector, son de gran utilidad los incluidos en las Notas Prácticas de la revista Erga FP del INSHT. El trabajo podrá realizarse tanto de forma individual como en pequeños grupos que faciliten la cooperación y el aprendizaje entre iguales.
	+ **De discusión:** debates y

trabajo de investigación.

análisis de artículos de prensa o puesta

en común de algún

# Contenidos transversales

Al hilo de la presente unidad

deben trabajarse algunas enseñanzas transversales de vital

importancia en la formación de futuros profesionales:

* Educación para la salud, con un enfoque específico hacia la salud laboral.
* Educación ambiental, en lo que se refiere a los riesgos que además de afectar a los

trabajadores son una amenaza para el medio ambiente.

Estos valores no siempre se adquieren de forma espontánea, y se consideran esenciales de cara a la resolución futura de ciertos problemas y demandas sociales actuales.

Estos contenidos pueden ser tratados a medida que se estudian el resto de contenidos, deben ser tratados a veces a través de actividades concretas en cada unidad, y en otras ocasiones de forma implícita durante el desarrollo de la unidad. Como apoyo, se plantean unas efemérides de especial significación para la educación en valores:

* + 7 de abril: Día Mundial de la Salud.
	+ 1 de mayo: Día Mundial del Trabajo.
	+ 5 de junio: Día Mundial del Medio Ambiente.

# TEMA 10

## La preparación para la búsqueda de empleo

**Justificación didáctica de la unidad**

El objetivo principal de esta unidad es la elaboración del proyecto profesional individual que sirva a cada estudiante para definir sus metas y orientar el proceso de búsqueda de empleo.

Como introducción a la unidad se insiste en que la decisión sobre qué actividad profesional

desempeñar en el futuro constituye un paso muy importante que debe ser debidamente meditado y nunca improvisado o ser fruto de una inclinación pasajera. Por ello, se hace necesario un análisis previo acerca del proyecto profesional y de vida así como un estudio del sector profesional en el que se encuadre la actividad laboral o empresarial elegida.

Se trata de motivar al alumnado y orientarlo hacia la reflexión y el conocimiento de sí mismo para luego decidir acerca de su objetivo profesional.

Una vez que tienen claro lo que quieren conseguir a nivel personal y laboral, a través de

diferentes actividades de investigación y trabajo en grupo irán completando una serie de apartados que se proponen para la realización de su proyecto profesional y personal.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. Análisis personal: el proyecto profesional individual.
	1. Conociéndome a mí mismo.
		1. Orientaciones para confeccionar nuestro proyecto profesional.
	2. Elaborando mi proyecto profesional individual.
		1. Objetivo profesional.
		2. Conmigo mismo.
		3. Con los demás.
		4. Mis necesidades económicas.
		5. Sector profesional.
		6. Mis estrategias.
2. La formación permanente para la especialización y el reciclaje.
	1. Aprender a aprender.
	2. Formación Profesional.
		1. Formación Profesional Inicial o Formación Profesional en el Sistema Educativo.
		2. La Formación Profesional para el Empleo.
3. Análisis del sector profesional de nuestro título profesional.
4. Análisis de las características demandadas por los empleadores.
5. La información para la búsqueda de empleo.

# Resultados de aprendizaje

* Seleccionar oportunidades de empleo identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
* Elaborar un proyecto empresarial individual según las características profesionales y personales de cada uno.
* Conocer las diferentes vías, así como algunos consejos prácticos, para la búsqueda de empleo.

# Criterios de evaluación

1. Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el título correspondiente.
2. Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
3. Se han identificado los itinerarios formativos y profesionales relacionados con el perfil profesional del título.
4. Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
5. Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) como herramienta de conocimiento de uno mismo en relación con la preparación para la búsqueda de empleo.
	+ Realización de test de autodiagnóstico con el objetivo de conocer las competencias

laborales así como el nivel que tiene cada persona en relación con la media demandada en el entorno laboral.

* + Trabajos de investigación a través de Internet con el objetivo de conocer los requisitos de

titulación y formación exigidos por las empresas del sector.

* + Búsqueda de información en determinados organismos relacionados con la búsqueda de empleo por cuenta y con el autoempleo.
	+ Lectura de textos y prensa relacionada con la inserción laboral.
	+ Trabajos en grupo para el conocimiento del sector profesional.
	+ Entrevistas con alumnos titulados de otras promociones con el objetivo de conocer las posibilidades de inserción laboral, salarios medios, necesidades de formación, etc.
	+ El cine como recurso de denuncia de determinadas situaciones sociales que tienen que ver con los Recursos Humanos.

# Contenidos transversales

Se trabajan contenidos transversales dentro del proyecto profesional individual, en el que hay un apartado denominado “valores” que invita a cada estudiante a reflexionar acerca de cómo quiere construir su vida y su futuro laboral en relación con esos valores.

A la hora de decidir sobre su proyecto profesional y de vida se proponen como valores que sirven de guía: la responsabilidad, el compromiso con los problemas del mundo, respeto por uno mismo y por los demás, honestidad, ayuda y entrega a los demás, tolerancia, autonomía, autenticidad, etc.

# TEMA 11

## La búsqueda activa de empleo

**Justificación didáctica de la unidad**

La finalidad principal de esta unidad es facilitar el inicio de una búsqueda de empleo eficaz por parte del alumnado. Por ello debe estar orientado al trabajo del alumno tanto en clase como en casa, en todo lo relacionado con la investigación de oportunidades en el sector privado y público, tanto en España como en el resto de Europa. También es necesario que cada estudiante elabore su currículum vítae y, al menos, una carta de presentación. Puede ser conveniente la realización de simulacros de entrevistas de trabajo o de selección grupal.

# Programación de la unidad

**Contenidos básicos**

1. La búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.
	1. Búsqueda de empleo en las grandes compañías.
2. El sistema de acceso en el sector público.
	1. Ventajas de trabajar en el sector público.
	2. Quién puede participar.
	3. Personal funcionario y personal laboral.
		1. Personal funcionario.
		2. Personal laboral.
		3. Personal eventual.
	4. Cómo acceder.
3. Oportunidades de formación y empleo en Europa.
	1. Oportunidades de formación en Europa.
	2. Oportunidades de trabajo en la Unión Europea.
		1. Red EURES.
		2. Sistema Europass.
4. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.
	1. Trabajar por cuenta ajena.
		1. Qué trabajo busco: mi proyecto profesional individual.
		2. Cómo localizar ofertas: canales de ocupación.
		3. Contactar con las ofertas: instrumentos de presentación.
		4. Entrar en el proceso de selección: entrevistas de trabajo y pruebas de selección.
	2. Trabajar por cuenta propia.

## Resultados de aprendizaje

* Utilizar las distintas técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo y conocer las posibilidades de ocupación en la empresa privada, en el autoempleo y las oportunidades de formación y trabajo en Europa.
* Reconocer las diversas vías de acceso al empleo en el sector público.
* Localizar los diferentes canales para la búsqueda de empleo tanto si se quiere trabajar por cuenta ajena como por cuenta propia.

# Criterios de evaluación

1. Se han identificado los principales yacimientos de empleo en el sector privado y público para titulados en el actual ciclo formativo de Formación Profesional.
2. Se han utilizado los distintos instrumentos y herramientas para la búsqueda de empleo.
3. Se han valorado las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

# Orientaciones pedagógicas

Para el desarrollo de esta unidad didáctica se proponen, entre otras, las siguientes estrategias metodológicas:

* + Consulta de directorios de empresas y revistas especializadas del sector profesional.
	+ Consulta de boletines oficiales para identificar convocatorias de oferta pública de empleo.
	+ Cumplimentación de cartas de presentación y currículum vítae personal.
	+ Consulta en Internet sobre trámites y oportunidades de autoempleo.
	+ El cine como recurso de denuncia de determinadas situaciones sociales que tienen que ver con los Recursos Humanos.

# Contenidos transversales

Se trabajan conceptos relacionados con la educación cívica y moral oportunidades entre ambos géneros.

y la igualdad de

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los criterios de evaluación son las concreciones que permiten valorar si los resultados de aprendizaje han sido alcanzados. A continuación se exponen los criterios de evaluación agrupados por resultados de aprendizaje, de forma que a cada RA le corresponde una serie de criterios de evaluación determinados. En cada unidad de trabajo se especificará los criterios de evaluación correspondientes a la misma. Dichas unidades quedaron expuestas anteriormente