



**Universidad
Europea** VALENCIA

MÁSTER UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN DEL
PROFESORADO DE SECUNDARIA, BACHILLERATO, CICLOS
FORMATIVOS, ESCUELAS DE IDIOMAS Y ENSEÑANZAS DEPORTIVAS

**Elaboración de la Unidad Didáctica “Modificación,
suspensión y extinción del contrato de trabajo” en el
módulo de Formación y Orientación Laboral. Una propuesta
desde el Diseño Universal del Aprendizaje.**

Presentado por:
JOAN ALMIÑANA BORRAS

Dirigido por:
ELISA CODOÑER SOLA

CURSO ACADÉMICO
2022/2023

RESUMEN

El presente proyecto académico realiza un análisis de la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral del Grado Medio en Sistemas Microinformáticas y Redes del centro “IES Jaume II el Just”, localizado en Tavernes de la Valldigna, provincia de Valencia, aportando mejoras que permitirían una mejora de dicho documento.

Por otro lado, se planteará la unidad didáctica “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo” dentro del módulo de FOL bajo metodologías activas que permitan la participación de todo el alumnado y con un enfoque basado en el Diseño Universal del Aprendizaje.

ABSTRACT

This academic project carries out an analysis of the didactic programming of the formation and labour orientation module in the average degree “Sistemas microinformáticos y redes” from the educational centre “IES Jaume II el Just” which is located in Tavernes de la Valldigna (Valencia), providing improvements that would allow improve this document.

Furthermore, we will develop the unit: “Modification, suspensión and extinction of the job contract” in the FOL module, using active teaching methodology that involve all students using the “Universal Design for Learning” (DUA).

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	1
Justificación.....	1
Objetivos.....	2
Presentación de capítulos.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO	5
PRESENTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL CENTRO....	8
Introducción. Justificación de la programación.	9
Contenidos.....	9
Competencia general del ciclo formativo y vinculación con las competencias profesionales, personales y sociales, así como los objetivos generales del ciclo.....	10
Resultados de aprendizaje	11
Contenidos.....	12
Metodología.....	14
Evaluación: criterios de evaluación, criterios de calificación y procedimiento de recuperación.....	18
Recursos y materiales didácticos para el desarrollo del módulo.....	22
Elementos transversales, medidas de fomento lector y otros.....	23
Medidas de respuesta educativa para la inclusión.....	23
Actividades extraescolares y complementarias.....	24
Evaluación docente y medidas organizativas frente a situaciones extraordinarias (docente).	25
Resumen de propuestas de mejora de la programación del centro.	26
DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	28
Propuesta metodológica	28
Justificación de la Unidad Didáctica.....	33

Objetivos didácticos.....	35
Unidad didáctica.....	36
RESULTADO DE APRENDIZAJE:	36
CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	36
CONTENIDOS	36
ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	38
SECUENCIA DE ACTIVIDADES	39
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	59
POSIBILIDADES DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA	62
CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

Ilustración 1. IES Jaume II el Just. Tavernes de la Valldigna (Valencia)	5
Ilustración 2. Marco DUA versión 2.2 cast (2018). Traducido por Fellow Group.....	31
Ilustración 3. Infografía del módulo de FOL. Elaboración propia.	39
Ilustración 4. Imagen interactiva sobre modificación del contrato de trabajo. Elaboración propia.	41
Ilustración 5. Ejemplo pregunta cuestionario. Elaboración propia.....	42
Ilustración 6. Ejemplo pregunta del cuestionario. Elaboración propia.....	45
Ilustración 7. Imagen relativa a la suspensión de contrato. Elaboración propia.....	46
Ilustración 8. Solucionario de imagen interactiva causas de suspensión. Elaboración propia.	46
Ilustración 9. Juego de relacionar contenidos. Elaboración propia	48
Ilustración 10. Caso grupo 1. Elaboración propia.....	55
Ilustración 11. Caso grupo 2. Elaboración propia.....	56
Ilustración 12. Caso grupo 3. Elaboración propia.....	57
Tabla 1. Distribución Unidades didácticas en la programación del centro. Fuente: Programación del Centro.	13
Tabla 2. Ejemplo de desarrollo de unidad didáctica. Elaboración propia	14
Tabla 3. Distribución de factores de calificación. Fuente: Programación del centro. .	19
Tabla 4. Ejemplo rúbrica. Elaboración propia.	21
Tabla 5. Esquema Unidad Didáctica. Elaboración propia	28
Tabla 6. Propuesta de distribución de contenidos. Elaboración propia.	34
Tabla 7. Solucionario actividad cálculo de indemnización. Fuente: Poderjudicial.es.	52

INTRODUCCIÓN

Justificación

El presente proyecto pretende plasmar los conocimientos adquiridos en el Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional, Enseñanzas de idiomas y Enseñanzas deportivas a través de la presentación de una programación de una unidad didáctica integradora, innovadora, realista y aplicable a la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

La agenda política en el ámbito de la educación pasa indiscutiblemente por el fomento de la formación profesional como impulso a la transformación económica de nuestro país y de nuestros jóvenes. La reciente Ley Orgánica de Ordenación de la Formación Profesional, que se mencionará en el apartado de fuentes normativas, nació con el objetivo de impulsar y transformar estas titulaciones a través de una triple vertiente: rediseño del aprendizaje, inversión económica y mejora de su reputación. De hecho, junto con la reforma normativa, el Gobierno anunció la mayor inversión de la historia para el fomento y refuerzo de este segmento educativo.

Negar el perfil de la gran mayoría del alumnado en nuestro país de esta opción formativa sería faltar a la verdad, ya que la misma exposición de motivos del cuerpo legal anteriormente citado indica que la Formación Profesional pretende dar una respuesta al “desempleo estructural, el fuerte abandono escolar temprano, las brechas de género, o los sesgos que afectan, especialmente, a determinados colectivos, como las personas con discapacidad”¹. Por tanto, la formación profesional tiene una vertiente social muy importante como eje integrador y capacitador de la gran mayoría de fuerza laboral futura de nuestro país.

¹ España. Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 01 de abril de 2022, núm. 78.

Así pues, el módulo de Formación y Orientación laboral, común en la gran mayoría de los programas de formación profesional, y el de Empresa e Iniciativa Emprendedora, presente en la gran mayoría de titulaciones, constituyen un contenido indispensable para la incorporación de todos los alumnos y alumnas al mercado laboral, independientemente de que la misma sea por cuenta ajena o por cuenta propia y, además, conseguir que esta función social que nace desde la propia normativa tenga éxito. Es misión de los profesionales de la educación la difícil tarea de mostrar la utilidad real de este módulo a todo el alumnado, que como ya se ha indicado, muchas veces no es capaz de situarse en ese futuro próximo que es su incorporación al tejido productivo.

Por último, no se puede obviar la variante humanista de este módulo, ya que desarrolla numerosas competencias transversales y debe ser el impulsor de la autoconfianza del alumnado. Algunos de los contenidos deben recorrer ese camino como, por ejemplo, el autodescubrimiento de su perfil profesional o emprendedor.

Objetivos

El objetivo principal de este proyecto es aportar una revisión crítica sobre la programación del centro de prácticas y presentar una unidad didáctica propia que consiga los resultados de aprendizaje indicados en el desarrollo curricular del módulo de Formación y Orientación Laboral, así como aumentar el interés del alumnado de Grado Medio en Sistemas y Mantenimiento de Redes en el módulo indicado a través de dos ejes principales: hacer ver la conexión con el futuro inmediato y despertar la curiosidad del mismo sobre los contenidos del módulo, para poder crear una experiencia de aprendizaje a largo plazo.

La propuesta pretende adoptar un enfoque basado en la neurociencia y en las emociones positivas, de la mano del método del Diseño Universal para el Aprendizaje.

Los contenidos sobre los que se planteará la unidad son los correspondientes a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, dentro del área de derecho laboral del módulo de Formación y Orientación Laboral según el currículo citado en las fuentes normativas.

Por último, también se pretende trabajar la unidad desde los objetivos de desarrollo sostenible y la perspectiva de género, ya que en los supuestos prácticos se abordará específicamente la especial protección a los derechos de maternidad/paternidad y los derechos fundamentales de las personas que brinda nuestro ordenamiento jurídico.

Presentación de capítulos

La organización de este proyecto se basa en:

- 1) Análisis de la programación didáctica facilitada por el departamento de FOL del IES Jaume II el Just de Tavernes de la Valldigna para el Ciclo Formativo de Grado Medio en Sistemas Microinformáticos y Redes, incluyendo aspectos de mejora de la misma.

Se realizará un pormenorizado análisis de cada punto de la programación, así como las propuestas de mejora que plantearía particularmente en cada apartado. Finalmente, también se realizará un resumen de todos estos planteamientos para lograr una visión global o valoración del documento facilitado por el centro.

- 2) Desarrollo de la unidad didáctica: “*Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*” incluida en el bloque de contenidos de derecho laboral que establece el currículo de la titulación en el módulo de FOL. Dicha propuesta se realizará basándose en el diseño universal para el aprendizaje, para conseguir un enfoque práctico, multidisciplinar y abierto a todo el alumnado, que empodere a

cada alumno/a y les permita conseguir los resultados según sus capacidades y sin otra barrera que su propia motivación.

MARCO NORMATIVO

A nivel general, es de aplicación la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, así como la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

También hay que señalar el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y el Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

La normativa de referencia relacionada con la inclusión es la siguiente:

- DECRETO 104/2018, de 27 de julio, del Consell, por el que se desarrollan los principios de equidad y de inclusión en el sistema educativo valenciano.
- ORDEN 20/2019, de 30 de abril, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano.

A nivel específico, el presente proyecto se aplica sobre la titulación de formación profesional de **grado medio de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes**, regulado en el Real Decreto 1691/2007, de 14 de diciembre.

El currículo de esta titulación viene regulado por la normativa estatal contenida en la Orden EDU/2187/2009, de 3 de julio (BOE de 20 de agosto de 2009).

Asimismo, al tratarse de un centro localizado en la Comunidad Valenciana, es de aplicación la Orden de 29 de julio de 2009, de la Conselleria de Educación por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo del título formativo indicado (DOGV 6094 de 03/09/2009).

CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO

El presente proyecto está basado, aplicado y enfocado a las particularidades del I.E.S Jaume II el Just, localizado en la localidad valenciana de Tavernes de la Valldigna y con el código de centro 46008340.

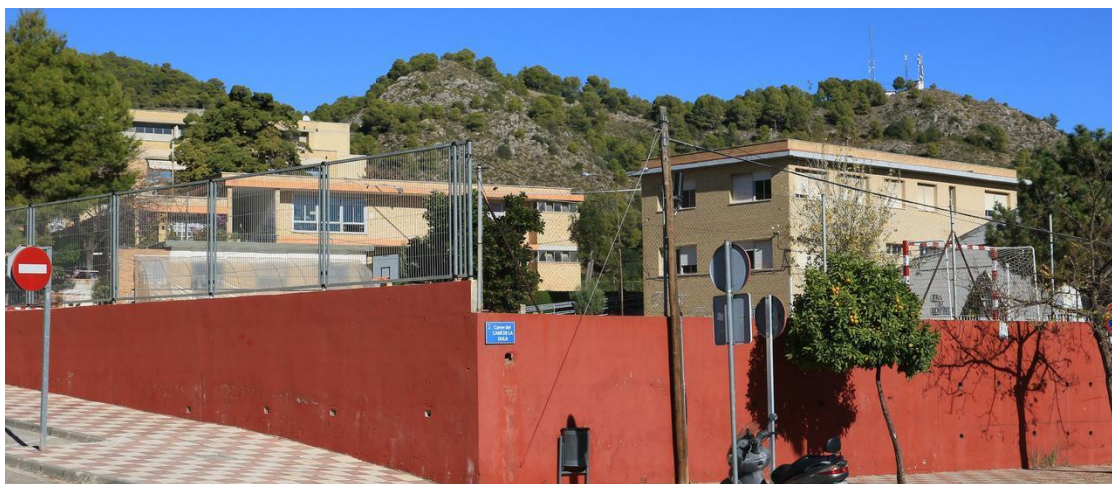


Ilustración 1. IES Jaume II el Just. Tavernes de la Valldigna (Valencia)

Se trata de un centro de titularidad pública y del primer centro de formación secundaria y superior de la localidad. Fue inaugurado en el curso 1967-1968, por lo que en el año 2018 celebró su 50 aniversario.

El centro imparte docencia de todos los niveles de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y siete Ciclos Formativos: dos de grado básico, tres de grado medio y tres de grado superior. Esto implica que el centro imparte docencia a alumnos desde los 12 años y

hasta edades adultas. Además, de muy diferentes capacidades, puesto que también imparte titulaciones de formación profesional de grado básico.

La implantación del primer ciclo formativo se remonta al año 1976, por lo que se trata de un centro con dilatada experiencia en este tipo de formación postobligatoria.

Dentro del catálogo de titulaciones de formación profesional, destaca la implantación de la oferta relacionada con la informática, implantando el primer ciclo formativo en esta rama el año 1995 y manteniendo hasta la fecha esta apuesta educativa.

En la actualidad, el centro imparte los siguientes programas de formación profesional, siendo cuatro de ellos en modalidad “dual” y otros dos en modalidad semipresencial:

Grado Básico:

- Informática y comunicaciones
- Agro-jardinería y Composiciones Florales

Grado Medio:

- Sistemas Microinformáticos y Redes
- Aprovechamiento y conservación del Medio Natural.

Grado Superior

- Administración de Sistemas Informáticos en red
- Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma
- Desarrollo de Aplicaciones Web

Curso de Especialización para titulados de F.P

- Ciberseguridad en entornos de Tecnologías de la Información

En cuanto a la contextualización específica del grupo clase, se trata de 15 alumnos del grupo B del primer curso de grado medio de Sistemas y Mantenimiento de Redes tiene entre

16 y 18 años, por lo que se trata todavía de adolescentes en pleno desarrollo que necesitan una atención especializada y, en la medida de lo posible, individualizada.

En el curso actual, la distribución horaria del módulo de Formación y Orientación Laboral para este grupo se realiza en el horario siguiente:

Martes: de 13:05 a 14:00 horas.

Jueves: de 11:15 a 12:10 horas.

Viernes: de 08:00 a 8:55 horas.

Debido al sesgo que todavía existe hoy en día sobre las titulaciones de la rama informática, prácticamente la totalidad de los mismos son de género masculino. Encontrando solamente una alumna en el grupo, por lo que se va a ofrecer especial atención a su integración en las actividades que se desarrollen en clase, tanto en las actividades individuales como en las actividades grupales.

La totalidad de alumnado cursa la titulación accediendo desde la Educación Secundaria Obligatoria, ninguno de ellos proviene de grado básico ni a través de prueba de acceso. Indicar que existe un alumno/a con dificultad de aprendizaje, que no está reconocido ni por el departamento de orientación ni por el ámbito familiar. Este alumno no es capaz de mostrar un nivel adecuado en una conversación y tampoco logra consolidar los contenidos, obteniendo una puntuación muy baja en los parciales del módulo. Se ha trasladado esta información a la tutora, pero todavía no se dispone de un diagnóstico, ya que proviene de otro centro y sus familiares no han aportado ninguna información al respecto.

Por último, uno de los alumnos ya ha cursado otra titulación de formación profesional de grado medio y no ha querido convalidar el módulo, ya que indica que el contenido le parece interesante y lo quería volver a repetir. Este dato es muy interesante, porque se puede utilizar la motivación de este alumno para mejorar la del resto y, además, puede ser una

excelente opción para trabajar desde la perspectiva metodológica del aprendizaje entre iguales.

PRESENTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL CENTRO

La programación didáctica que se va a revisar es la facilitada por el Departamento de Formación y Orientación Laboral del centro correspondiente a la titulación comentada. Siendo esta el Grado Medio de Sistemas Microinformáticos y Redes y con modalidad de estudio presencial.

Se trata de un documento interno facilitado, consta de 22 páginas y el contenido siguiente:

1. Introducción. Justificación de la programación.
2. Competencia general del ciclo formativo y su vinculación con las competencias profesionales, personales y sociales, así como los objetivos generales del ciclo.
3. Resultados de aprendizaje.
4. Contenidos: relación entre unidades de trabajo, secuenciación y temporalización.
5. Metodología, orientaciones didácticas y actividades tipo.
6. Evaluación: criterios de evaluación, criterios de calificación y procedimiento de recuperación.
7. Recursos y materiales didácticos para el desarrollo del módulo.
8. Elementos transversales, medidas de fomento lector y otros.
9. Medidas de respuesta educativa para la inclusión.
10. Actividades extraescolares y complementarias.
11. Evaluación del docente.
12. Medidas organizativas frente a situaciones extraordinarias (Covid-19).

Introducción. Justificación de la programación.

Con respecto al análisis de la programación de centro, en primer lugar, llama la atención la corta extensión del apartado de introducción, puesto que ocupa escasamente tres párrafos. En esta primera sección, no se realiza ninguna contextualización ni legal ni educativa:

- **Contextualización legal:** se tendría que referir la concreción curricular basada en los tres niveles legales existentes. Lo único que aparece es *“que la programación didáctica supone una concreción curricular desde la legislación”*. Pero no se referencia ningún texto legal.
- **Contextualización educativa:** Consta la referencia al módulo, familia profesional, curso y centro educativo, ya que se indica que *“Esta programación se enmarca dentro de los ciclos formativos de la familia profesional de Informática y Comunicaciones del IES Jaume II el Just, en el ciclo denominado “Sistemas Microinformáticos y Redes” y se refiere al Módulo Profesional de Formación y Orientación Laboral”*

No obstante, no aparece ninguna referencia al perfil del alumnado ni las características que pueden afectar al proceso de aprendizaje. Tampoco a la contextualización social del centro y su entorno.

Ampliar este primer apartado se trata, por tanto, del **primer punto de mejora** de la programación analizada.

Contenidos

Seguidamente procede realizar un análisis del apartado de contenidos. En dicha sección, se indica específicamente la normativa referida al bloque de prevención de riesgos laborales, puesto que, de acuerdo a la disposición adicional tercera de la norma que regula el título, cuando se impartan un mínimo de 45 horas lectivas, el alumnado podrá ejercer las

funciones de nivel básico de prevención de riesgos profesionales. No obstante, la suma de las horas lectivas que recoge la programación del centro para este bloque suma 32 horas, alcanzando las 45 a través de actividades complementarias individuales o grupales sobre:

- Trabajo individual o grupal sobre los riesgos laborales específicos y la prevención en su sector profesional.
- Trabajo grupal sobre primeros auxilios y actuación frente a otras emergencias.

El planteamiento, en cuanto a número de horas, me parece acertado, ya que se cubren las 30 horas que permiten obtener al alumnado el título básico de prevención, regulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Competencia general del ciclo formativo y vinculación con las competencias profesionales, personales y sociales, así como los objetivos generales del ciclo.

Pasando al análisis del apartado de competencias. Indicar que, en el primer apartado, de competencia general, no se realiza referencia sobre la contribución del módulo de formación y orientación laboral al ciclo formativo.

En cuanto a las competencias profesionales, personales y sociales, se han reflejado todas las del título en una tabla, marcando aquellas a las que contribuye el módulo de FOL.

Al respecto de este apartado de la programación del centro, se observa que no se han marcado algunas que considero se trabajan en el módulo:

m) Organizar y desarrollar el trabajo asignado manteniendo unas relaciones profesionales adecuadas en el entorno de trabajo.

p) Cumplir los objetivos de producción, colaborando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.

Indicar que, en la secuenciación de las unidades de trabajo, la unidad “Equipos de trabajo” no se imparte de forma directa por la profesora, ya que no tiene carga horaria, sino que se imparte de forma transversal en el resto de módulos. Estos contenidos están relacionados con la competencia m), por lo que no se está garantizando que el alumnado obtenga esta competencia.

De la misma forma, tampoco hay atribución horaria a la unidad “Conflicto y negociación”.

Resultados de aprendizaje

Siguiendo con el apartado de los resultados de aprendizaje, se pueden observar una enumeración de los siete R.A que constan en el Real Decreto del título, anexo I:

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

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico de sistemas microinformáticos y redes locales.

Contenidos

En cuanto al punto de contenidos, no se encuentra ninguna especificación relacionada con el Anexo I de la normativa autonómica, sino que únicamente se realiza la temporalización de las unidades didácticas y sus contenidos principales. Al tratarse de un punto importante, se reproduce a continuación la tabla:

U.D	TÍTULO	CONTENIDOS PRINCIPALES	Horas	Trimestre		
				1º	2º	3º
1	La prevención de riesgos: conceptos básicos.	Concepto de salud. Factores de riesgo laboral. Daños a la salud del trabajador. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales. Señalización de Seguridad.	8	X		
2	La prevención de riesgos: legislación y organización.	Legislación sobre prevención de riesgos laborales. La organización de la prevención en la empresa. Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos. La gestión de la prevención en la empresa.	8	X		
3	Factores de riesgo y su prevención.	Los factores de riesgo laboral. Factores de riesgo derivados de las condiciones de Seguridad. Factores de riesgo de las condiciones medioambientales. Factores derivados de la carga de trabajo. Factores derivados de la organización del trabajo.	8	X		
4	Emergencias y primeros auxilios.	El plan de autoprotección. Primeros auxilios. Soporte vital básico. Actuación frente a otras situaciones de emergencia. Traslado de accidentados. Botiquín de primeros auxilios.	8	X	X	
5	El derecho del trabajo.	Historia del Derecho del Trabajo. La relación laboral. Fuentes del derecho del Trabajo. Derechos y deberes laborales. El poder de dirección y disciplinario de la empresa. Los tribunales laborales.	6		X	
6	El contrato de trabajo.	El contrato de trabajo. Modalidades de contrato. Las empresas de trabajo temporal. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo.	7		X	
7	La jornada de trabajo.	La jornada ordinaria. El horario de trabajo. Las horas extraordinarias. Reducción de jornada. Los permisos retribuidos. Las vacaciones y festivos. Los planes de igualdad.	6		X	
8	El salario y la nómina	El salario. La interpretación de la nómina.	9		X	
9	Modificación, suspensión i extinción del contrato de Trabajo.	Modificación del contrato. Suspensión del contrato. Extinción del contrato. Finiquito.	9		X	
10	Participación de los trabajadores.	La libertad sindical. La representación unitaria. Los sindicatos. El convenio colectivo. Los conflictos colectivos. El derecho de reunión.	6			X

11	La Seguridad Social y el desempleo	Seguridad Social. Prestaciones. Desempleo.	7			X
12	Inserción laboral	La carrera profesional. Autoanálisis personal y profesional. Itinerarios profesionales. La búsqueda de ocupación. Oportunidades en Europa. La carta de presentación. El currículum vitae. La entrevista de trabajo. La marca personal o "personal branding".	14			X
13	Equipos de trabajo	Equipos de trabajo. Formación de los equipos. Eficacia y eficiencia en el trabajo en equipo. Funcionamiento de los equipos. Los procesos de influencia en el grupo. Liderazgo. Dinámicas de trabajo en equipo.	---	X	X	X
14	Conflicto y negociación	El conflicto: origen, tipos y resolución. ¿Cómo prevenir el conflicto? La resolución de conflictos desde la negociación. Fases de la negociación. Consejos para negociar. Tácticas negociadoras.	----	X	X	X

Tabla 1. Distribución Unidades didácticas en la programación del centro. Fuente: Programación del Centro.

Como puede apreciarse, el módulo se organiza primeramente con los contenidos de prevención de riesgos laborales, seguido de los contenidos de derecho del trabajo y seguridad social y por último el de búsqueda de empleo.

En este apartado solamente aparece esta tabla, por lo que se podría desarrollar en mayor profundidad la sección, incluyendo, por ejemplo, la relación de cada unidad didáctica con los resultados de aprendizaje, los objetivos y contenidos que incluye y también los criterios de evaluación, actividades, instrumentos y recursos que se utilizarán.

Tomando como ejemplo la unidad didáctica que se desarrollará en la segunda parte de este proyecto, se facilita a continuación un esquema de cómo se deberían mencionar las diferentes unidades didácticas en la programación del centro. No se desarrollan los contenidos porque se va a elaborar esta unidad didáctica de forma específica en la segunda parte de este trabajo de final de máster.

U.D	TÍTULO	CONTENIDOS PRINCIPALES	Hor as	Trimestre		
				1º	2º	3º
9	Modificación, suspensión i extinción del contrato de Trabajo.	Modificación del contrato. Suspensión del contrato. Extinción del contrato. Finiquito.	9		X	
RESULTADOS DE APRENDIZAJE (R.A)						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN (C.E)						
CONTENIDOS -Conceptuales -Procedimentales -Actitudinales						
ACTIVIDADES						
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN						
RECURSOS						

Tabla 2. Ejemplo de desarrollo de unidad didáctica. Elaboración propia

Considero necesaria esta ampliación porque permite demostrar, de una forma clara, que el módulo se imparte de manera que se consiguen los resultados de aprendizaje que indica la norma, además de hacerlo de una manera ordenada, integral y dirigida a un fin.

Metodología.

En cuanto al apartado cinco relativo a la metodología, el mismo abarca tres páginas en la programación didáctica. A continuación, se resumen las estrategias metodológicas para la impartición del módulo de la programación del centro.

En primer lugar, se menciona el uso de estrategias activas y participativas, que se basan en la explicación y análisis de los contenidos teóricos, así como en la realización de casos prácticos. El nivel de esta metodología se basará en el desarrollo de cada alumno y su grado de conocimientos previos y capacidades, aunque como se ha mencionado anteriormente no se realiza ninguna contextualización del tipo de alumnado ni tampoco del centro, que puedan prever estas capacidades.

Menciona seguidamente la importancia de trasladar la utilidad de este módulo para la realidad del alumnado como elemento motivacional, lo cual me parece indispensable para construir conocimiento a largo plazo.

En la programación de centro, se diferencia entre los principios metodológicos, las estrategias metodológicas y las actividades y estrategias de aprendizaje.

En cuanto a los principios metodológicos se mencionan los siguientes:

- Metodología coherente. Prevista y planificada.
- Fomento del autoaprendizaje: “Aprender a aprender”
- Búsqueda de aprendizaje constructivo. Partiendo del nivel de desarrollo del alumno o alumna, se construirán aprendizajes significativos, no memorísticos, que les permitirán asimilar los contenidos y aplicarlos en otras situaciones y en la vida real (aprendizaje funcional).
- Metodología activa y participativa. El alumnado es el protagonista en el proceso de aprendizaje.
- Fomento del uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.
Realización de actividades haciendo uso de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, internet aumenta la motivación del alumnado y les permite nuevas vías para la investigación y búsqueda de información.

En segundo lugar, en relación a las estrategias metodológicas, se indican dos tipos:

- Expositivas: para los contenidos teóricos y como introducción a los diferentes temas.
- Investigación: para que los alumnos se enfrenten a problemas y cuestiones en las que han de aplicar los conceptos explicados y que permitan aplicar lo aprendido teóricamente para la adquisición de procedimiento y actitudes. Se indica que el

alumno y alumna tiene que ser el protagonista del proceso de aprendizaje, por lo que es indispensable conocer al alumnado, conocimientos previos, motivaciones, etc.

En tercer lugar, se indican las actividades y estrategias de aprendizaje que se van a utilizar para impartir el módulo. Al inicio de cada unidad, el profesorado comenzará presentando un esquema de los contenidos y su relación con otros contenidos del módulo. Además, también se recordarán los conceptos vistos en la unidad anterior.

Posteriormente, se procederá a explicar los contenidos que sean necesarios para que el alumnado pueda realizar las actividades propuestas. Una vez explicados los contenidos teóricos, se propondrá al alumnado diferentes actividades, como por ejemplo:

1. Actividades individuales: elaborar esquemas, cuadros, casos prácticos, ejercicios, redacciones, resúmenes y exposiciones orales de las actividades.
2. Actividades grupales: simulación de situaciones reales como por ejemplo una entrevista de trabajo, técnicas de primeros auxilios, procesos de elección de representantes de los trabajadores y negociación colectiva. También contempla debates partiendo de noticias o textos especializados y puesta en común de actividades individuales.
3. Actividades extraescolares y complementarias: que se referencian en el apartado correspondiente de la programación didáctica.

Por último, la programación contempla la realización de actividades de consolidación, en las que el alumnado elaborará una actividad dirigida al refuerzo de las ideas principales de cada unidad didáctica, como por ejemplo el cuadro sinóptico, estudios comparativos. También se menciona como actividad la ampliación de contenidos a través de la búsqueda en internet de información complementaria. A la finalización de cada unidad se planteará una actividad de

consolidación en la que se utilicen los conceptos estudiados, como por ejemplo un mapa conceptual.

Como punto adicional en el apartado de metodología, se presenta un punto en el que se tratan actividades de evaluación basados en prueba objetiva.

Al respecto de este bloque y, pasando a la reflexión sobre el mismo, se debería mejorar la programación didáctica del centro basándose en dos puntos:

1. Utilización de metodologías variadas: ya que eminentemente se utiliza la clase magistral participativa y no se incluyen otras técnicas. El módulo de Formación y Orientación Laboral permite la aplicación de numerosas metodologías activas como, por ejemplo, el aprendizaje colaborativo, el aprendizaje basado en juegos, el aprendizaje basado en problemas, o, incluso, el aprendizaje-servicio. Sería interesante, por tanto, revisar la programación del centro incluyendo este tipo de metodologías de aprendizaje. Algunas propuestas al respecto sería el uso de casos prácticos o proyectos de aprendizaje basado en problemas.
2. Mejora de las actividades de aula y uso de TICS: Puesto que realmente no considero que se haga uso de las mismas, ya que realizar búsquedas en internet no significa que se usen este tipo de herramientas. Un ejemplo sería el uso de una página web del módulo en el que ir siguiendo los contenidos (diario de aula digital) o incluso que se realizara por el alumnado algún tipo de web o blog aprovechando que trata de una titulación de la rama informática. Otro punto interesante en relación a la utilización de tecnologías de la información y la comunicación podría ser la realización de talleres, como, por ejemplo, sobre marca personal en redes sociales profesionales como *Linkedin*.

También se podrían utilizar las *TIC* en las actividades de consolidación y una propuesta sería la utilización de herramientas como *Kahoot* o *Genialli* para comprobar la adquisición de contenidos por el alumnado a través de cuestionarios o concursos online basados en gamificación o también el uso de técnicas de vídeo para la realización de los resúmenes que se plantean.

Evaluación: criterios de evaluación, criterios de calificación y procedimiento de recuperación.

En cuanto al apartado 6 de la programación, relativo a la evaluación, primeramente, se mencionan los criterios e instrumentos de evaluación, planteando siete criterios de evaluación y cinco instrumentos de evaluación.

Por lo que respecta a los criterios de evaluación, se indican los establecidos en la normativa estatal del título, por lo que no procede su descripción en este proyecto.

En cuanto a los instrumentos de evaluación, se plantea una evaluación continua en la que el alumno tiene que asistir obligatoriamente a un 85% de las sesiones y actividades programadas. Los instrumentos que se utilizan para la evaluación son los siguientes:

- Observación sistemática del alumnado: a través de escalas de observación, listas de control, registros y diarios de aula.

- Análisis de las producciones del alumnado: monografías, resúmenes, textos escritos y producciones orales, investigaciones, juegos de simulación, expresión corporal o dramatización, realización de casos prácticos, análisis de datos y hechos laborales, lectura e interpretación de textos laborales.

- Intercambio oral con el alumnado: diálogo, entrevistas, debates, asambleas, puesta en común, desarrollo de trabajo en grupo.

- Pruebas objetivas, en las que se demuestre individualmente los conocimientos.

Al respecto de este punto, indicar que sí se mencionan todos los criterios de evaluación incluidos en el Real Decreto por el que se establece el título.

En segundo lugar, se desarrollan los criterios de calificación del módulo, indicando los parámetros que se evalúan:

-Pruebas objetivas: al menos una prueba escrita en cada evaluación, con preguntas teóricas, casos prácticos y preguntas tipo test.

-Seguimiento/corrección de las actividades y casos prácticos planteados individualmente y en grupo. Además del contenido, también se evaluará la pulcritud, orden y corrección gramatical, así como entrega en plazo. Estas actividades son obligatorias.

-Exposiciones orales: se evaluará el nivel de expresión oral, claridad y corrección en los contenidos, así como los recursos y medios utilizados como soporte.

-Simulaciones: Se evaluará la capacidad de trabajo en equipo y la iniciativa individual para asumir responsabilidades y tareas de acuerdo a la situación planteada.

-Actitud frente al módulo, profesorado y compañeros/as, incluyendo la puntualidad, asistencia, participación, respeto, instalaciones, etc.

Una vez indicados estos parámetros, se indica una ponderación de cada factor para la calificación de cada evaluación, quedando de la siguiente forma:

	Porcentaje	Puntos
Calificación de las pruebas objetivas con promedio de los parciales	60%	6
Actividades, casos prácticos, exposiciones y simulaciones.	30%	3
Actitud (transversal)	10%	1
Total	100%	10

Tabla 3. Distribución de factores de calificación. Fuente: Programación del centro.

La calificación mínima para superar cada evaluación es de 5 puntos y para aprobar el módulo se tienen que aprobar todas las evaluaciones, realizando media aritmética y redondeando sobre el número entero más próximo.

En cuanto al bloque de calificación, indicar que los criterios de calificación se basan en una ponderación de los instrumentos de evaluación, siendo la prueba objetiva el eje principal de la evaluación del alumnado. No se indica la tipología de prueba objetiva.

Por lo que respecta a las actividades, casos prácticos, exposiciones y simulaciones se deberían plantear estas actividades en la programación y realizar una evaluación a través de rúbricas que permitan evaluar de una manera objetiva y transversal la consecución de los objetivos planteados en dicha actividad. Se realizará un ejemplo de este punto en el desarrollo de la unidad didáctica.

El uso de rúbricas permite dotar de mayor objetividad todas esas actividades en las que la observación es parte fundamental de la evaluación, por ejemplo, a través de una escala en la que se fijen indicadores de logro (insuficiente, suficiente, bien, notable, sobresaliente) y paralelamente el nivel de aprendizaje que se debe tener en cada uno de ellos.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN						
Actividad "Despido disciplinario"						
Metodología de estudio de caso						
		No probado	Competencia básica	Competencia intermedia	Competencia avanzada	Competencia sobresaliente
EVALUACIÓN EQUIPO	Planteamiento del problema	No se plantea una solución ni se ha delimitado el problema planteado.	Son capaces de delimitar el problema que se presenta.	Son capaces de delimitar el problema que se presenta detectando algún punto clave.	El alumno es capaz de delimitar el problema planteado y detectar los puntos clave que se plantean en el ejercicio.	El problema planteado está perfectamente definido y la solución contiene las orientaciones legales correctas basándose en los puntos clave planteados.
	Obtención de información	Han utilizado juicios de valor insustentados de fuentes de información veraces.	Han buscado en el libro de texto información para las preguntas planteadas.	Han buscado información en alguna fuente externa.	Han recurrido a alguna fuente para justificar sus respuestas, pero no en todas las respuestas.	Se ha recurrido a fuentes jurídicas en todas las respuestas y se han mencionado sentencias judiciales de manera expresa en las respuestas.
	Soluciones	No se detectan los derechos reconocidos por la vulneración de derechos.	Se ha identificado a menos los derechos.	Algunas soluciones son correctas, pero se ha identificado la nulidad de las acciones que vulneran derechos.	La mayoría de las soluciones son correctas y el alumno tiene una visión integral de cuál es la ruta que debería seguir María.	Se han portado las soluciones correctas y se han sabido trasladar con criterio legal, identificando los conceptos legales que aparecen en la actividad.
EVALUACIÓN INDIVIDUAL	Presentación del gran grupo	Varios miembros del equipo no exponen sus conclusiones.	Todos los miembros del equipo han participado en la exposición, pero algunos de manera muy breve.	Todos los miembros del equipo han participado en la exposición con aproximadamente el mismo tiempo.	Todos los miembros del equipo participan en la exposición con un tiempo similar y la mayoría de los muestra de forma clara los conceptos.	Todos los miembros del equipo han utilizado un tiempo similar en la exposición, mostrando muy claramente los argumentos.
	Trabajo en equipo	No realiza aportaciones al grupo.	Realiza alguna aportación al grupo, pero sin criterio.	Es capaz de realizar aportaciones frecuentes.	Realiza aportaciones frecuentes con criterio y se muestra interesado en la consecución del objetivo.	Es capaz de realizar aportaciones razonadas, influir sobre el grupo y rebatir con argumentos las posiciones de los compañeros/as.

Tabla 4. Ejemplo rúbrica. Elaboración propia.

En cuanto a este apartado, indicar que la LOMLOE, recoge que se deberán establecer indicadores de logro para los criterios de evaluación del currículo. Esto supone un avance en cuanto a las programaciones didácticas tradicionales, como la que se está analizando, que realizan únicamente una ponderación de los diferentes criterios de evaluación.

Por último, y, en tercer lugar, la programación didáctica aborda el procedimiento de recuperación para el alumnado que no consiga la calificación mínima requerida de 5 puntos.

Si el alumno o alumna ha suspendido alguno de los parciales, la profesora podrá decidir si plantea una prueba escrita o algún tipo de actividad, caso práctico o trabajo para recuperar esta parte y aprobar el módulo en convocatoria ordinaria.

Sobre la convocatoria extraordinaria, la profesora también indicará al alumnado si realiza prueba escrita, actividades, casos prácticos o trabajos para la superación del módulo.

En ambos casos se plantean unos mecanismos que se basan en el criterio de la profesora, lo que sería un punto de mejora de la programación de centro. Además de esto, la prueba extraordinaria debería basarse en unos contenidos mínimos y criterios de evaluación específicos.

Recursos y materiales didácticos para el desarrollo del módulo.

Finalizado el apartado sexto, relativo a la evaluación, se indican en el apartado séptimo los recursos y materiales didácticos para el desarrollo del módulo.

El recurso principal es la utilización de libro de texto “Formación y Orientación Laboral” de la editorial Tu Libro de FP. Además, se utilizará el entorno “Aules” de la Generalitat Valenciana como recurso tipo aula virtual.

Se señala también el uso de las TIC, pero únicamente se menciona la navegación por internet en páginas como Cámara de Comercio, SEPE, sindicatos, etc. Como se ha indicado anteriormente el uso de las TIC es algo más que la navegación por internet, ya que debe suponer una estrategia amplia en cuanto a tipo de recursos y utilización.

Por último, se señala también la complementación con material de tipo fotocopias, documentos como contratos de trabajo, nóminas, legislación, revistas especializadas o material audiovisual como películas de tipo social.

Elementos transversales, medidas de fomento lector y otros.

En cuanto al punto octavo de la programación se mencionan elementos transversales y especialmente el fomento lector. Se trata de un punto muy interesante, ya que incluye acciones generales como por ejemplo la lectura de libros, artículos de prensa, lectura de textos legales y revistas de tipo laboral y/o económicas de materias relacionadas con el módulo de FOL, pero además se mencionan concretamente las películas o la tipología de los textos (Estatuto de los Trabajadores, LPRL).

Medidas de respuesta educativa para la inclusión.

Pasando al noveno punto de la programación, se abordan las medidas de respuesta educativa para la inclusión, en el que se pretende dar respuesta a la diversidad del alumnado a través de una metodología inclusiva que se adapte a los diferentes ritmos, estilos y capacidades de aprendizaje, que estimule la motivación e implicación del alumnado y promueva la interacción, colaboración y cooperación entre iguales.

Concretamente se indica que la programación didáctica sería adaptada en caso de que algún alumno o alumna necesitara una respuesta docente diferenciada. Además, se indican otras medidas como son:

- Adecuación de metodología, tiempo y materiales.
- Agrupaciones heterogéneas.
- Actuaciones y programas de refuerzo.
- Plan específico de recuperación de módulos.
- Actuaciones y programas de enriquecimiento curricular dentro y fuera del horario lectivo.

En cuanto a la valoración de este punto, indicar que no está adaptado a las circunstancias reales del grupo-clase, puesto que una vez detectado el caso del alumno con

necesidades educativas especiales, debería adaptarse la programación con las respuestas a las circunstancias de este alumno.

Por ejemplo, se podrían especificar medidas de apoyo educativo como tutorías de refuerzo para este alumno y adaptaciones curriculares como la que se propone en la segunda parte del proyecto, a través del diseño universal, donde el alumnado puede elegir un itinerario según sus preferencias y/o capacidades.

La respuesta educativa frente a estas dificultades en el aprendizaje es básica para poder lograr la inclusión de toda la sociedad y la igualdad de oportunidades, por lo que la programación didáctica debe reflejar las acciones clave. En este sentido, dado que en el grupo-clase se cuenta con una presencia masculina mayoritaria (solamente hay una chica en el grupo) se podría incluir en la programación el enfoque dirigido a la igualdad de oportunidades, en cuanto a la generación de grupos de trabajo y la perspectiva de género en las diferentes actividades. En las diferentes unidades didácticas podrían incluirse actividades como por ejemplo la búsqueda de perfiles femeninos referentes en el área informática:

- Ada Lovelace: Primera programadora de la historia
- Hedy Lamarr: Precursora de las tecnologías inalámbricas Wifi y Bluetooth.

Por último, se vuelve a recalcar la importancia de un análisis previo del alumnado en el punto del contexto de centro y grupo-clase, que no se ha realizado en la programación del centro de prácticas.

Actividades extraescolares y complementarias.

En el apartado 10 se indican las actividades extraescolares y complementarias a realizar en el curso 2022 y 2023. En este caso, no hay ninguna concreción puesto que se acuerdan en las reuniones del departamento de FOL.

Al respecto, cabría recomendar que se incluya un listado o anexo de actividades “tipo” para proponerlas en las sucesivas reuniones de departamento. Se propone a continuación una actividad extraescolar y/o complementaria para cada trimestre:

-1º Trimestre (Bloque de PRL): Visita de un Servicio de Prevención Ajeno al centro o de un equipo médico para trabajar los primeros auxilios y actuación frente a emergencias.

-2º Trimestre (Bloque de derecho del trabajo). Visita a los juzgados de lo social de la Ciudad de la Justicia (Valencia).

-3º Trimestre (Unidad de Búsqueda de Empleo): Visita a la lanzadera de empleo de Gandía (<https://www.urbalabgandia.com/es/inicio/>) o al programa Lanzadera de Valencia.

-A lo largo del curso:

Visita de empresas referentes en informática. Por ejemplo de alguna que esté situada en la comarca de La Safor como por ejemplo Odec (<https://www.odec.es/es/>)

Visitas al centro de profesionales de Recursos Humanos para conocer el funcionamiento de las empresas.

Evaluación docente y medidas organizativas frente a situaciones extraordinarias (docente).

Por último, se incluye una encuesta de evaluación de práctica docente y las medidas organizativas frente a la crisis sanitaria, que, aunque corresponden al curso 2021/2022, los miembros del departamento de Formación y Orientación Laboral han decidido mantener.

Para finalizar con el análisis de la programación del centro, indicar que no se incluye ningún tipo de anexo. Sería recomendable incluir algunos elementos como por ejemplo el desarrollo de las unidades didácticas, los contenidos y las actividades, materiales que se van a utilizar, actividades complementarias, etc.

Resumen de propuestas de mejora de la programación del centro.

La programación didáctica del centro, analizada en las páginas anteriores, presenta una propuesta docente clásica y estándar. Se trata de un documento que parece estandarizado para todos los grupos y que se utiliza año tras año de forma general para todos los ciclos formativos, lo que desvirtúa la verdadera utilidad de este programa que no es otro que guiar el aprendizaje a lo largo del tiempo para asegurar que se alcanzan las competencias necesarias en el módulo.

Así pues, se desvirtúa la utilidad de esta planificación docente puesto que no se atiende a los beneficios que la misma puede suponer, como por ejemplo en cuanto a adaptarse al alumnado para lograr la máxima efectividad educativa.

Concretamente y, según se ha indicado en los apartados anteriores se procede a realizar una síntesis de las mejoras que podrían realizarse en la programación didáctica y que se han ido comentando de forma pormenorizada en los puntos anteriores:

- Realizar una contextualización del centro profunda y adaptar las programaciones al grupo-clase.
- Contextualización legal citando la normativa.
- Incluir la contribución del módulo de Formación y Orientación Laboral al Ciclo Formativo en concreto.
- Ampliar el apartado de "contenidos".
- Modificar el apartado de metodología incluyendo estrategias más innovadoras.
La gran base de la práctica docente es una lección magistral participativa con ejercicios de apoyo.
- Mejora de la estrategia de uso de las TIC ampliando su alcance y tipología.
- Mejora de las actividades a plantear en el aula.

- Profesionalización de la evaluación de actividades a través de instrumentos de evaluación como rúbricas que permitan demostrar las competencias del alumnado, sobre todo porque el bloque de actividades supone un 30% de la calificación final.
- Establecer un sistema de recuperación objetivo que no dependa del criterio del profesor/a.
- Establecer los contenidos mínimos de la prueba extraordinaria, así como los criterios de evaluación.
- El plan de fomento lector se podría concretar más con los materiales a utilizar.
- Abordar estrategias claras y diferenciadas en los casos de necesidades educativas especiales.
- Incluir un listado de actividades extraescolares "tipo" a pesar de que después se aborden a nivel departamental, así como su temporalización durante el curso escolar.
- Incluir anexos como unidades didácticas, contenidos o actividades, materiales, etc.

DESARROLLO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

Módulo	Formación y Orientación Laboral
Centro	IES JAUME II “EL JUST” – Tavernes de la Vallidigna (Valencia).
Título de la unidad didáctica	Nº 10: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
Curso y nivel	1º Curso Grado Medio Sistemas Microinformáticos y Redes.
Trimestre	Tercero
Sesiones	10 de 55 minutos.

Tabla 5. Esquema Unidad Didáctica. Elaboración propia

La unidad didáctica que va a desarrollarse en el presente proyecto de fin de máster es la correspondiente con los contenidos de “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo” y está recogida dentro del bloque “Contrato de trabajo” según indica la Orden por la que se desarrolla el título del Ciclo Formativo de Grado Medio en Sistemas Microinformáticos y Redes, citada a tal efecto en el apartado de marco normativo.

Propuesta metodológica

La presente unidad se va a abordar desde la perspectiva del “Diseño Universal de Aprendizaje” o “DUA”. Este enfoque didáctico surge en los años noventa desde el Centro de Tecnología Especial Aplicada (CAST) y enfocada al sector del diseño de productos universales sin barreras de accesibilidad física. Posteriormente, sus investigadores se centraron en aplicar los criterios de estos diseños universales a la educación, ya no desde el prisma físico, sino desde la reorganización de toda la acción educativa para el éxito de cualquier alumna o alumno independientemente de sus capacidades.

En el año 2018 surge la última versión de esta propuesta, la 2.2, que es la que se utiliza actualmente. Este marco se basa, además, en neurociencia, ya que tiene en cuenta el

funcionamiento de nuestro cerebro y sistema nervioso y su vínculo con un aprendizaje real y a largo plazo. También está basado en la psicología cognitiva y la psicología del aprendizaje.

No se trata en este proyecto de realizar un estudio sobre estos principios, pero sí conviene realizar un pequeño resumen de los mismos, puesto que son la base sobre la que se propone la confección de esta unidad de trabajo.

Primeramente, el DUA trata de eliminar barreras directamente en el diseño del aprendizaje. Este hecho difiere de la perspectiva habitual en el que se pone el foco en las limitaciones de la persona. Frecuentemente adaptamos las programaciones didácticas y las hacemos “universales” para todos los estudiantes, realizando adaptaciones curriculares solamente sobre el alumnado con necesidades educativas especiales más graves. Sin embargo, el DUA realiza las adaptaciones directamente en el contenido y la forma de impartirlo, para que todo el alumnado pueda alcanzar los resultados de aprendizaje que se propongan.

El DUA trata de realizar, como se acaba de indicar, un diseño universal, reduciendo las barreras y focalizando las diferentes capacidades del alumnado. No contamos, hoy en día, aunque realmente tampoco hemos contado nunca, con un alumnado homogéneo, sino que la diversidad es un elemento capital en las configuraciones de aula presentes, más si cabe en los estudios de formación profesional de grado medio, como es el caso.

El DUA se basa en tres conceptos fundamentales: barreras, variabilidad y aprendices expertos.

- Barreras: siempre hay que observarlas desde el diseño, no desde la persona.

Hay que centrarse en las aptitudes, necesidades y fortaleza del alumnado. Para Coral Elizondo (2022) analizar las barreras al aprendizaje y la participación implica un cambio de mirada. Habitualmente nos centramos en el déficit, en las dificultades, en lo que no sabe o no puede hacer el estudiante, hacemos

adaptaciones curriculares descontextualizadas, avanzamos temario dejando lagunas conceptuales y dejamos estudiantes en los márgenes a los que nadie pregunta. En el paradigma DUA, hemos de concentrar los esfuerzos en analizar y minimizar las barreras que impiden el aprendizaje y la participación de todo el alumnado. De esta forma, en el mismo momento del diseño se identifican las barreras y se ofrecen andamiajes necesarios para garantizar el aprendizaje².

- Variabilidad: teniendo en cuenta que cada cerebro es diferente, no tiene sentido ofrecer una experiencia educativa única. Por tanto, el DUA ofrece diferentes recursos y formatos para que el alumnado, que también es diverso, pueda alcanzar los objetivos didácticos propuestos.
- Aprendices expertos: Dar expectativas a todos los perfiles de alumnado para que puedan controlar su propio proceso de aprendizaje pudiendo elegir el qué (grado de inmersión en los contenidos, respetando los contenidos curriculares mínimos), cómo (actividades, material y apoyos) y el cuándo (secuenciación). (Coll, 2018).

² Elizondo, C. (2022). *Neuroeducación y diseño universal para el aprendizaje*. Octaedro Editorial.

En la siguiente ilustración se puede observar el esquema del DUA, sus pautas y las redes neuronales a las que afectan estos métodos en cada apartado.

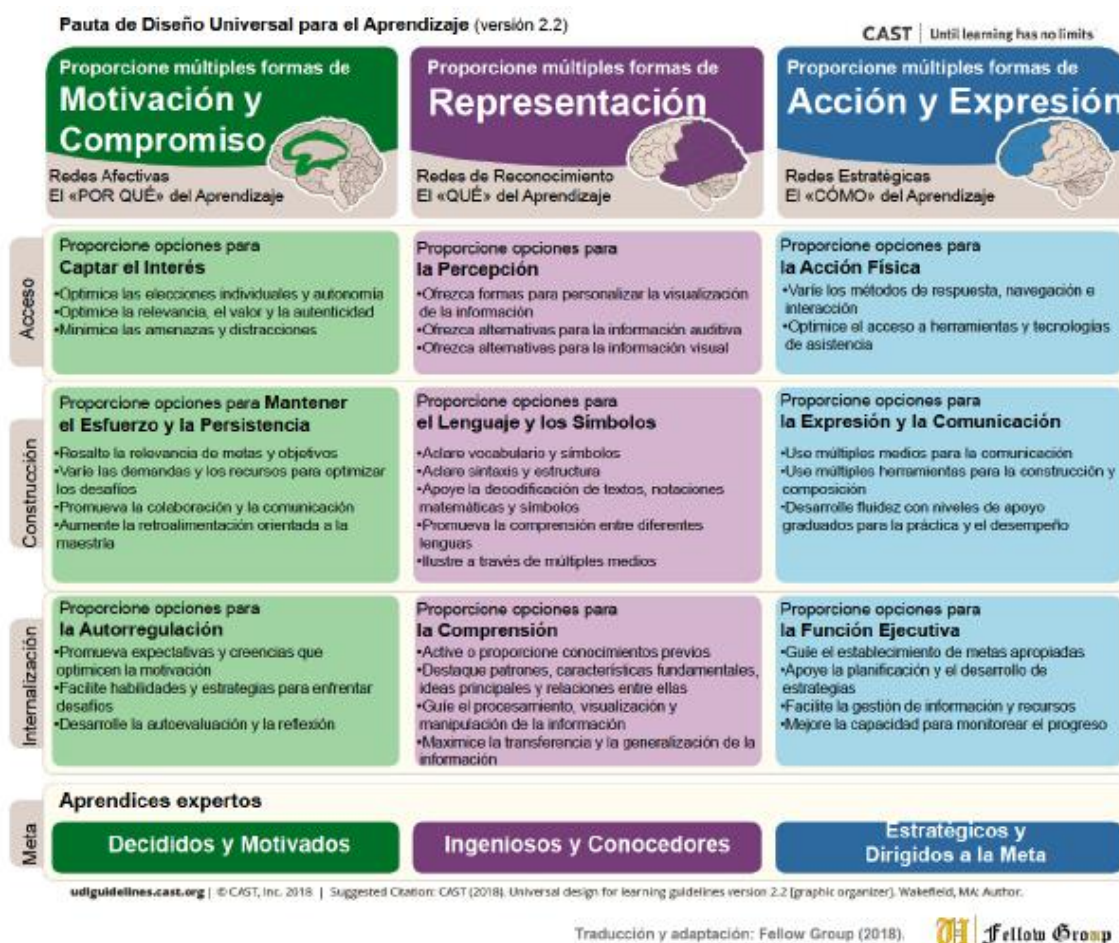


Ilustración 2. Marco DUA versión 2.2 cast (2018). Traducido por Fellow Group.

Según se puede apreciar en ilustración anterior, el DUA incide sobre tres pilares diferentes, que afectan al “por qué”, el “qué” y el “cómo” del aprendizaje. Desarrolla, por tanto, tres puntos de atención que serían los siguientes:

1. Proporcionar múltiples formas de motivación y compromiso:

Captaremos el interés del alumnado a través de su participación en el desarrollo de los contenidos. Como se verá en la unidad didáctica desarrollada, el alumno cuenta con diversas herramientas dirigidas a captar su interés, colaboración y desafíos, todo en un

entorno TIC especialmente pensado para estudiantes de la rama informática, lo cual también es una palanca de motivación en este sentido.

2. Proporcionar múltiples formas de representación:

Trabajando la comprensión a través de la decodificación de textos, que se plantean en la unidad didáctica a través de casos prácticos interactivos, con poco texto y contextualizados a situaciones de simulación real.

Además, se facilitarán múltiples materiales de apoyo de diverso tipo, como videos, hilos de Twitter, portafolio, preguntas, páginas web, noticias, mapas conceptuales y esquemas.

3. Proporcionar múltiples formas de acción y expresión:

Como sería el uso de múltiples herramientas para la construcción y composición. En la unidad se planteará el uso de rúbricas de evaluación, para que el alumnado cuente con qué se espera de su trabajo en la unidad y, también, flexibilidad en el formato de entrega de las actividades. Además, se proponen actividades individuales y grupales de diverso tipo.

En resumen, se planteará a continuación una unidad didáctica teniendo en cuenta todos los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje, que se configurará de manera que pueda ofrecer recursos de todo tipo, a través de múltiples formas, dirigidas a las diferentes capacidades del grupo clase, así como elementos de motivación y compromiso, como la gamificación, donde el alumnado pueda llegar al papel de “aprendiz experto” para consolidar un aprendizaje significativo de los contenidos a trabajar.

Justificación de la Unidad Didáctica

El contenido del contrato de trabajo se imparte después de estudiar la configuración básica del derecho del trabajo, así como el marco legal de nuestro país. Permite al alumnado conocer y distinguir entre las diferentes modalidades contractuales con especial enfoque a su incorporación al mercado laboral. Por lo que respecta a los contenidos de la unidad didáctica, esta abordará los distintos tipos de modificación del contrato (movilidad y modificación de las condiciones de trabajo) así como la suspensión del contrato y sus motivos y, finalmente la extinción del contrato de trabajo, ya sea por voluntad del trabajador como por voluntad del empresario. En este último caso, se abordarán las tipologías de despido y sus modalidades (individual o colectivo).

Estos contenidos son de especial importancia en el módulo de FOL ya que, tanto el contrato de trabajo, como sus modificaciones posteriores son de vital importancia en el futuro laboral del alumnado, puesto que estos conocimientos serán aplicados en su futuro laboral próximo.

Los contenidos previos que el alumnado debe conocer son, por tanto, los siguientes:

- Marco normativo del país y fuentes del Derecho Laboral: Constitución Española, derecho al trabajo, normativa europea, Estatuto de los Trabajadores, Ley General de la Seguridad Social.
- Modalidades contractuales: contrato indefinido, fijo discontinuo, contratos formativos y contratación temporal. Nuevo paradigma desde la reforma laboral de 2022.

Se trata, por tanto, de una unidad de trabajo acumulativa, como lo es prácticamente todo el módulo de FOL, por lo que se imparte en el segundo trimestre, abordando un total de 10 sesiones.

Se van a utilizar numerosos recursos didácticos, puesto que la propuesta se basará en las indicaciones del Diseño Universal del Aprendizaje y pretende ofrecer distintos itinerarios para todos los alumnos y alumnas, para que sean artífices de su propio proceso de aprendizaje.

En cuanto a la temporalización de la unidad didáctica, en relación al resto de contenidos del módulo, se plantearía un total de 10 sesiones basándose en la distribución siguiente:

U.D	Título	Horas	Eval.
1	Iniciación a la PRL: Contenidos básicos	8	1
2	Prevención de riesgos laborales	8	1
3	Factores de riesgo y prevención	8	1
4	Actuación frente a emergencias y primeros auxilios	6	1
5	El derecho del trabajo	6	2
6	El contrato de trabajo	7	2
7	La jornada de trabajo	6	2
8	El salario y la nómina	8	2
9	La Seguridad Social y sus prestaciones	6	2
10	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo	10	3
	Presentación de la unidad y verificación de conocimientos previos	1	
	Modificación del contrato de trabajo	1	
	Modificación Funcional, Geográfica y Sustancial	1	
	Suspensión del contrato de trabajo. Excedencia y reducción jornada	1	
	Extinción del contrato: tipologías.	1	
	Despido: tipos	1	
	Calificación del despido, perspectiva de género y protección de derechos fundamentales.	1	
	El finiquito e introducción a la actividad final sobre extinción.	1	
	Actividad final método del caso (Extinción)	2	
11	El derecho sindical	4	3
12	Conflicto y negociación	4	3
13	Equipos de trabajo	4	3
14	Búsqueda de empleo	11	3
Total		96	

Tabla 6. Propuesta de distribución de contenidos. Elaboración propia.

Objetivos didácticos

El objetivo general de la unidad didáctica es facilitar al alumnado la comprensión de los mecanismos de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, prestando una especial atención a las modalidades de extinción y al mecanismo de despido, tanto individual como colectivo, preparándoles para su inmediato futuro laboral.

En cuanto a los objetivos específicos, se establecen los siguientes:

- Conocer las diferencias entre modificación, suspensión y extinción de los contratos de trabajo, contrastando el momento y/o motivo de la utilización de cada uno de estos mecanismos legales.
- Comparar los diferentes mecanismos de modificación, suspensión y extinción de los contratos de trabajo interpretando las causas y los procedimientos de uso de cada una de las modalidades.
- Reconocer los mecanismos de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo en situaciones particulares, razonando entre ellas.
- Obtener posibles respuestas a realizar ante una modificación de las condiciones de trabajo, seleccionando entre las opciones legales existentes de forma autónoma.
- Diferenciar entre un despido individual y un despido colectivo, conociendo las particularidades de cada uno de ellos.
- Analizar la perspectiva de género en las decisiones de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Indagar acerca de los usos que las empresas hacen de estos mecanismos a través de un espíritu crítico obteniendo conclusiones fundamentadas.
- Interpretar un finiquito y reconocer los conceptos que contiene, evaluando la veracidad del mismo.

Unidad didáctica

U.D 10. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO		
RESULTADO DE APRENDIZAJE:	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	<p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>f) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p>	
CONTENIDOS		
CONCEPTOS	PROCEDIMIENTOS	ACTITUDES
<p>1. Modificación del contrato de trabajo</p> <p>1.1. Movilidad funcional.</p> <p> 1.1.1. Modificación Horizontal y Vertical</p> <p>1.2. Modificación geográfica.</p> <p>1.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p> <p> 1.3.1. M.S.C.T Individual</p> <p> 1.3.2. M.S.C Colectiva</p> <p>2. Suspensión del contrato de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación entre procedimientos individuales y colectivos. • Cálculo la indemnización en casos de movilidad. • Planteamiento de las alternativas del trabajador frente a MSCT. • Análisis del derecho a excedencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interesarse por conocer sus derechos frente a decisiones del empresario/a. • Comprensión de la importancia de conocer sus derechos como trabajador. • Reconocimiento de los cambios que se han producido en el

<p>2.1. Mutuo acuerdo.</p> <p>2.2. Excedencia.</p> <p>2.3. Prestaciones familiares.</p> <p>2.4. Otras causas.</p> <p>3. Extinción del contrato de trabajo</p> <p>3.1. Por voluntad del trabajador</p> <p>3.2. Por voluntad del empresario</p> <p>3.2.1. Despido disciplinario</p> <p>3.2.2. Despido por causas objetivas</p> <p>3.2.3. Despido colectivo</p> <p>3.3. Otras causas (muerte, jubilación, incapacidad, etc).</p> <p>4. Finiquitos</p> <p>4.1. Modelos</p> <p>4.2. Contenido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación entre los diferentes tipos de excedencias y sus características. • Identificación de las diferentes prestaciones familiares. • Identificación de los diferentes tipos de despido. • Asociación de los diferentes tipos de despido con sus indemnizaciones. • Reconocimiento de las vías legales de impugnación de medidas de suspensión, modificación y extinción del contrato. • Delimitación de los conceptos que intervienen en un finiquito. • Cálculo de una indemnización por despido. 	<p>mercado laboral con la Reforma de 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la legislación como fuente de garantía de sus derechos. • Expresarse con criterio.
---	---	--

ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Planteamiento general de la unidad con principios DUA.

1. Se va a trabajar a través de la plataforma *Padlet* <https://es.padlet.com/> donde se creará un panel colaborativo con el contenido de esta unidad didáctica. Este punto de encuentro pretende recopilar todos los materiales e incorporar la participación del alumnado, buscando obtener respuestas de manera creativa, así como eliminar las barreras que puedan impedir a los estudiantes demostrar lo que saben, ofreciendo una herramienta multidisciplinar y diversos formatos de materiales y actividades, como por ejemplo videos, esquemas o texto y, hasta un hilo de Twitter, dentro de las indicaciones del DUA. ([Link](#))

El *Padlet* es el punto de encuentro de la clase de FOL y, por tanto, no es necesario dedicar tiempo a su funcionamiento, ya que el alumnado ha trabajado en esta herramienta durante las anteriores unidades didácticas.
2. También se facilita durante todo el módulo de FOL y, en cada unidad didáctica, un “cajón de preguntas” donde el alumnado tiene que colgar las cuestiones que tenga sobre el contenido de cada unidad. El profesor inicia el hilo con algunas preguntas más amplias, que inviten a la reflexión y permitan explorar ideas o investigar sobre los temas de la unidad.

Teniendo en cuenta la neurociencia, esta estrategia inicial pretende activar la motivación del alumnado, ya que sabemos que las emociones permiten un aprendizaje de calidad y largo plazo. Este es uno de los puntos de verificación del Diseño Universal de Aprendizaje en el que se activan las redes afectivas, se centra en el dominio socioemocional del aprendizaje.
3. Dentro de nuestro tablero en *Padlet* y en todas las unidades didácticas, facilitamos a los alumnos una infografía del módulo de FOL para posicionar los contenidos que van a impartirse en la unidad didáctica. Este punto apoya la organización y la memoria utilizando organizadores gráficos para recopilar datos y ordenar la información.

Esta infografía se utilizará al inicio de cada unidad para que el alumnado pueda ubicar en que parte del “ciclo de vida de un empleado” se encuentra actualmente el módulo.

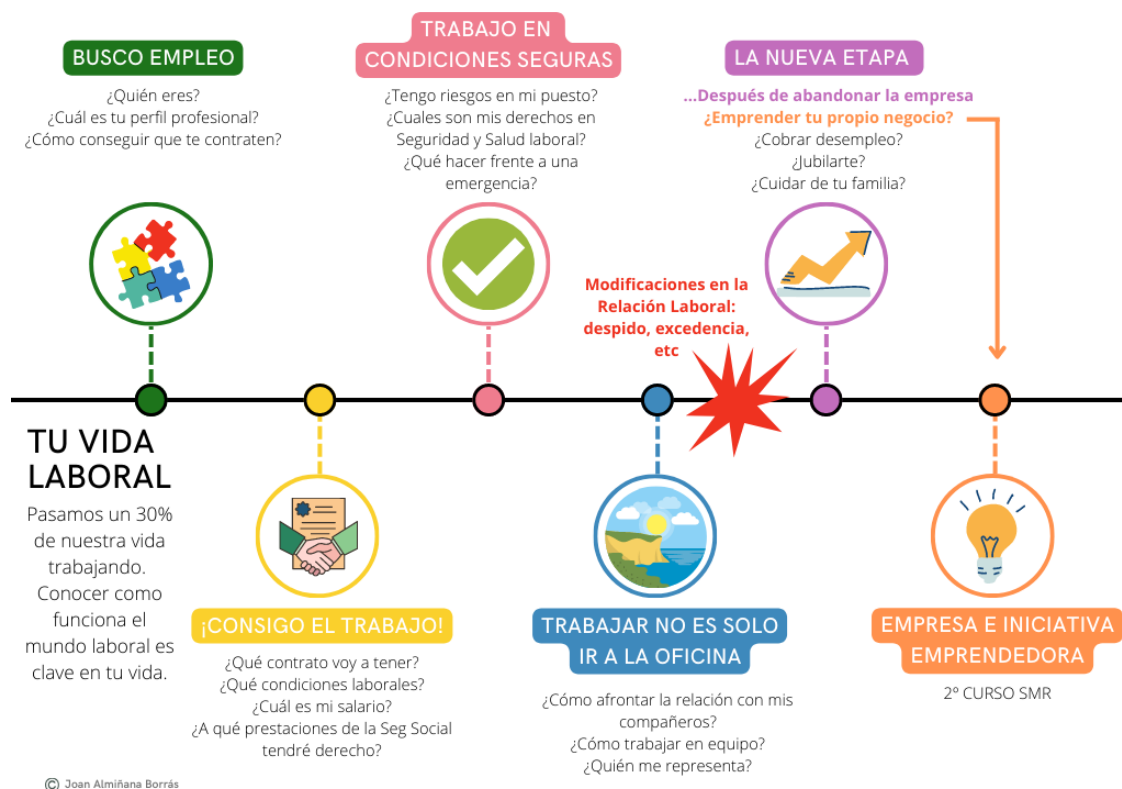


Ilustración 3. Infografía del módulo de FOL. Elaboración propia.

SECUENCIA DE ACTIVIDADES

Sesión	Duración	Actividades de enseñanza-aprendizaje
1/10	55 minutos.	Sesión 1

En la primera sesión se posicionan los contenidos en el ciclo de vida de un trabajador a través de la proyección de la infografía “Tu vida laboral” incluida en el apartado anterior (ilustración 3).

En esta infografía, se plantea el ciclo de vida del empleado, desde que encuentra trabajo hasta que finaliza su relación laboral, enlazando ya con los contenidos de Empresa e Iniciativa Emprendedora que trabajarán en el módulo correspondiente del segundo curso de su titulación.

En segundo lugar, se plantea cómo se va a desarrollar la unidad, donde se trabajará de la siguiente forma:

- Presentación del tablero [Padlet](#) y funcionamiento del mismo en esta unidad. Conjuntamente se va a pedir al alumnado que conteste a alguno de los post, o bien que publique alguna información relacionada de su interés. Tiempo: 10 minutos, trabajo individual.
- Presentación de las imágenes interactivas que se van a utilizar en las diferentes sesiones.
- Exposición de todo lo que se espera del alumnado durante estas sesiones y presentación de las actividades que se van a realizar. Estos dos puntos se realizarán en 10 minutos.
- Primera aproximación a los diferentes temas a través de las preguntas iniciales de nuestro “Cajón de preguntas”. Abrimos debate colaborativo partiendo de la idea siguiente: *¿Un trabajo es para siempre? ¿Qué puede ocurrir a lo largo de los años? ¿Hasta donde puede decidir el empresario lo que tiene que hacer el trabajador?* Se planteará un debate abierto guiado por el profesor, que enriquecerá el debate siguiendo con preguntas relacionadas según las respuestas. Se pretende comprobar los conocimientos previos del alumnado. El tiempo de debate será de 20 minutos.

Presentación del mapa conceptual de los contenidos de la unidad didáctica y primera aproximación a los conceptos de modificación funcional, geográfica y sustancial (10 minutos).

2/10
3/10

110 minutos

Sesión 2 y 3

En dos sesiones se trabajará alrededor de las modificaciones del contrato de trabajo. Para ello se seguirá la imagen interactiva siguiente: [Link](#)



Ilustración 4. Imagen interactiva sobre modificación del contrato de trabajo. Elaboración propia.

En esta imagen se han posicionado los contenidos de movilidad geográfica, movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a través de diferentes ventanas que van mostrando los conceptos teóricos de una manera desagregada y sintetizada.

Los elementos interactivos que conforman la imagen son los siguientes:

- Movilidad geográfica y funcional:
 - Contenido teórico.
 - Video explicativo: se presenta un vídeo de unas alumnas de FOL que recrean una movilidad geográfica y funcional en una empresa. [link](#)
- Poder de dirección del empresario/a: se proyecta video explicativo sobre el poder de dirección del empresario o ius variandi (Raúl Fuentes). [link](#)
- Actividades para resolver en clase y repasar el contenido. Estas actividades no son evaluables ni entregables, pero sí se contemplan para la evaluación relacionada con el trabajo durante las sesiones, con rúbrica específica a tal efecto.

- Actividad sobre grupos profesionales (20 minutos)

Accede al siguiente enlace e indica en qué Grupo Profesional estaría encuadrado el siguiente perfil:

-Formación: Grado Medio en Sistemas Informáticos y Redes

-Puesto: Técnico en Sistemas Informáticos.

-Funciones: Asegurar el correcto funcionamiento de los equipos informáticos, redes de comunicación, redes inalámbricas.

Se facilita el enlace al Convenio de Oficinas y Despachos de Valencia.

- Actividad sobre medidas individuales o colectivas (20 minutos)

Se presenta un cuestionario realizado con Genially en el que el alumnado tiene que elegir cuál de las dos opciones es la medida colectiva³

Por ejemplo:



Ilustración 5. Ejemplo pregunta cuestionario. Elaboración propia.

- Actividad de recopilación sobre los conceptos de Modificación del contrato de trabajo. (20 minutos)

³ Consultar el detalle de las actividades en el anexo final.

Se realiza un cuestionario en la herramienta web *Genially* con las cuestiones siguientes:

1. *Trabajas como Técnico de Soporte Nivel I de Amazon y te comunican un traslado definitivo desde la sede de Valencia hasta la sede de Madrid, ¿Qué tipo de modificación del contrato se ha realizado?*
 - a) *Movilidad funcional*
 - b) *Movilidad geográfica*
2. *¿De qué plazo dispones para incorporarte a la sede de Madrid?*
 - a) *7 días.*
 - b) *30 días.*
3. *Después de haberte comprado un piso en Valencia, no estás dispuesto a trasladarte a Madrid, ¿Qué opciones tienes?*
 - a) *Extinguir el contrato con una indemnización de 33 días por año trabajado con tope de 24 mensualidades.*
 - b) *Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado con tope de 12 mensualidades.*
 - c) *Al no aceptar, se entiende que es baja voluntaria del trabajador.*
4. *La sede de Valencia cuenta con 90 empleados y la empresa ha notificado por carta a 15 compañeros para trasladarlos a Madrid. Indica si el procedimiento es correcto.*
 - a) *Incorrecto*
 - b) *Correcto*
5. *Debido a tus resultados en la evaluación del desempeño de 2022, la empresa te comunica tu ascenso a Manager, manteniendo tu salario durante el plazo*

de un año hasta que demuestres que efectivamente eres la persona indicada para el puesto.

a) La empresa está obligada a adaptar el salario a la nueva categoría.

b) Puede realizarse por escrito un pacto para fijar un salario inferior.

c) Ninguna opción es correcta.

6. Como nuevo manager, la empresa te envía a la nueva sede de Murcia para que formes a los técnicos de nivel I. Se trata de un traslado temporal, ¿La empresa tiene alguna obligación?

a) Las funciones en otras sedes forman parte de las responsabilidades de tu nuevo puesto y, por tanto, no te tienen que compensar.

b) Deben abonarte todos los gastos del viaje y pagarte las dietas que prevea el convenio.

7. Después de dos años realizando funciones de manager, la empresa te comunica que no has cumplido los objetivos, por lo que vas a pasar a ser Técnico de soporte de nivel II, con el salario fijado por convenio para esta posición, ¿De que se trata?

a) Movilidad funcional.

b) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

8. Al comunicar que vas a ser madre/padre, la empresa te comunica por escrito tu movilidad a la sede de Galicia, con el objetivo de que renuncies a tu puesto y ahorrarse el gasto que suponen las prestaciones por nacimiento del menor. Decides impugnar la medida ante el juzgado de lo social, ¿Cómo crees que calificará la jueza esta decisión?

a) Nula por vulnerar derechos fundamentales.

b) Procedente porque el empresario tiene la facultad de dirección y control.

c) *Improcedente, te tienen que restituir en tu puesto.*

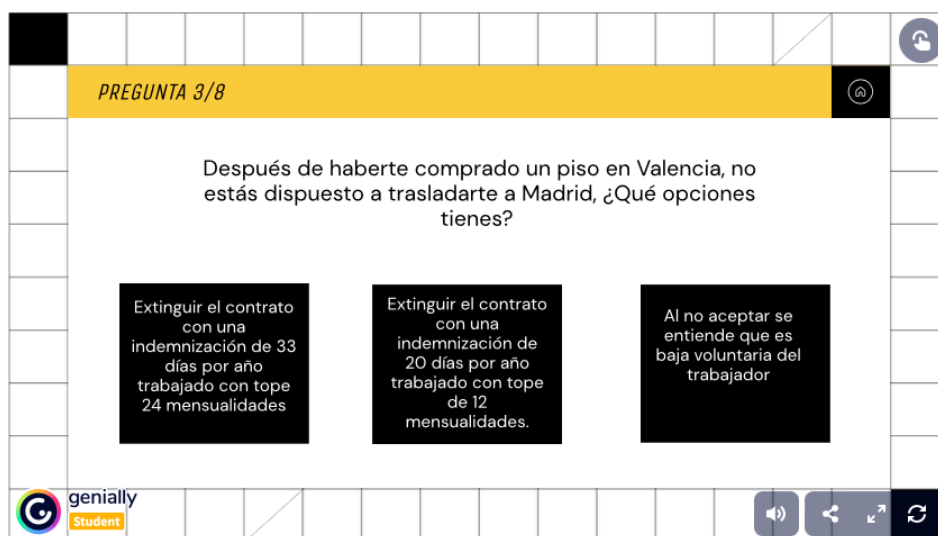


Ilustración 6. Ejemplo pregunta del cuestionario. Elaboración propia

Después de la realización del test se finalizarían los contenidos relativos a la modificación del contrato de trabajo.

4/10

55 minutos

Sesión 4

Suspensión del contrato de trabajo

Para esta sesión se va a seguir utilizando la imagen interactiva, al tratarse elemento dinámico que motiva al alumnado y que cumple los principios del DUA.

La metodología sobre la que se plantea esta unidad es el “*visual thinking*”, donde los estudiantes, a través de la realización de procedimientos visuales, tienen que completar a qué causa de suspensión del contrato de trabajo corresponde cada imagen del “collage” planteado.

Posteriormente se irán descubriendo de forma conjunta mientras el profesor va ampliando la información y relacionando las características de cada uno y su régimen jurídico.



Suspensión del contrato

En las imágenes se esconden 9 tipos de suspensión del contrato, ¿Serás capaz de encontrarlas? ¿Falta alguna?

Ilustración 7. Imagen relativa a la suspensión de contrato. Elaboración propia



Ilustración 8. Solucionario de imagen interactiva causas de suspensión. Elaboración propia.

5/10	110 minutos	Sesión 5
<p>En esta sesión se trabajarán las tipologías de extinción de contratos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despidos, tanto individuales como colectivos. • Por voluntad del trabajador. <p>El planteamiento de la sesión es el siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionamos sobre el hilo de Twitter que está colgado en el tablero Padlet https://twitter.com/Laboralista_DCT/status/1523244975206535168 2. También se muestran noticias relacionadas con casos llamativos que han aparecido en prensa y que permiten mostrar al alumnado la utilidad de los contenidos que se están impartiendo. La selección del “cajón de prensa” en nuestro Padlet es la siguiente, aunque se intentará que los propios alumnos también hayan contribuido con alguna noticia de prensa más. <ul style="list-style-type: none"> ✓ “La reacción de un hostelero cuando uno de sus camareros le dice que va a ser padre: “Ya decides tú” https://www.20minutos.es/gonzoo/noticia/5098335/0/reaccion-viral-hostelero-camarero-dice-va-ser-padre-ya-decides-tu/ ✓ Despido nulo y condena de 6.251 euros por echar a un trabajador que iba a coger el permiso de paternidad https://www.eldiario.es/economia/despido-nulo-condena-6-251-euros-echar-trabajador-iba-coger-permiso-paternidad_1_8796837.html ✓ Deliveroo deberá indemnizar con 6.251 euros a nueve 'riders' a los que despidió tras reclamar mejoras laborales. https://www.eldiario.es/economia/deliveroo-debera-indemnizar-6-251-euros-nueve-riders-despidio-reclamar-mejoras-laborales_1_8053451.html <p>Estos dos puntos se trabajarán en 40 minutos aproximadamente.</p> 3. Explicación por parte del profesor, que delimitará el concepto de despido y el régimen jurídico. 		

4. Juego realizado en Educaplay.com para relacionar las diferentes indemnizaciones por extinción del contrato (10 minutos)

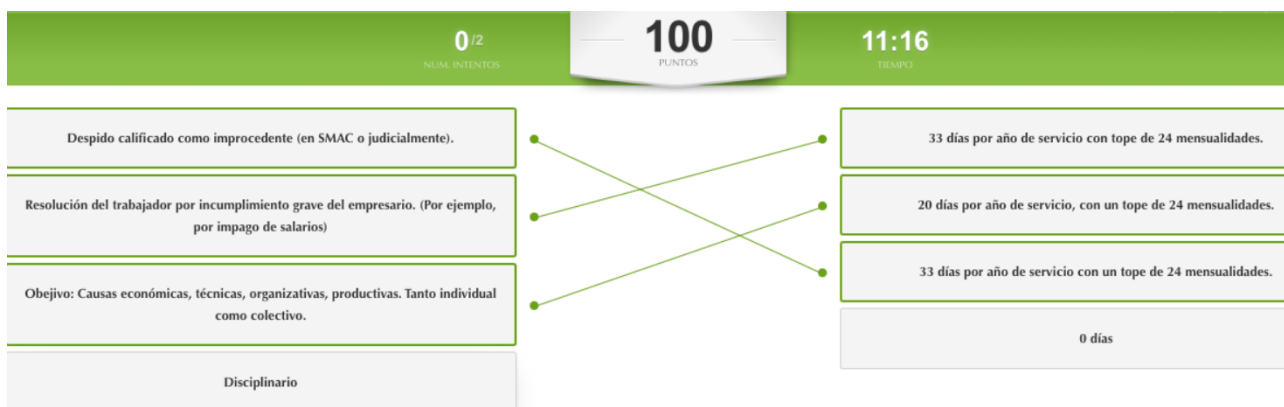


Ilustración 9. Juego de relacionar contenidos. Elaboración propia

6/10

55 minutos

Sesión 6

En esta sesión se pretende consolidar los conocimientos de las sesiones anteriores, así como seguir profundizando en los conceptos de calificación del despido, con especial enfoque en la especial protección que ofrece el sistema de derecho a las decisiones extintivas relacionadas con la maternidad, paternidad, salud y derechos fundamentales. Este punto tiene conexión con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho.

Se plantea una actividad individual muy breve, de 10 minutos, en la que el alumnado tiene que buscar información sobre el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunitat Valenciana: ¿Qué es? ¿Cuándo se utiliza? ¿Para qué se utiliza?

Esta actividad pretende introducir la solución extrajudicial obligatoria previa a la jurisdicción social.

Una vez impartidos los contenidos, se presentará un juego final de preguntas realizado en Kahoot.com, para reforzar los contenidos de las últimas sesiones.

<https://create.kahoot.it/share/kahoot-para-la-evaluacion-formativa/0ac60cf6-1828-4089-96cf-4e4feb8eb1fa>

Las preguntas que se han planteado en este juego son las siguientes:

1. *Uno de ellos no es un despido*
 - a. *Objetivo por causas económicas.*
 - b. *Baja voluntaria*
 - c. *Objetivo por causas económicas.*
2. *¿Por qué motivo pueden extinguir los trabajadores su contrato teniendo derecho a indemnización?*
 - a. *En el caso que se produzca un riesgo grave o inminente.*
 - b. *Cuando de mutuo acuerdo se pacte.*
 - c. *Impago de salarios, menoscabo de su dignidad, acoso, etc.*
 - d. *Solamente cuando sea un despido promovido por el empresario/a.*
3. *En un ERE los representantes de los trabajadores tienen preferencia de permanencia en la empresa*
 - a. *Verdadero*
 - b. *Falso*
4. *¿Qué significa la “Nulidad” de un despido?*
 - a. *El empresario tiene que pagar una indemnización de 33 días por año.*
 - b. *Únicamente la readmisión, ya que el tiempo no trabajado lo abona el SEPE.*
 - c. *El empresario tiene que pagar una indemnización de 45 días por año.*
 - d. *La readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir.*
5. *Sara ha sido despedida por bajo rendimiento justo después de comentar a sus compañeros que va a ser madre.*
 - a. *Si se demuestra la causa sería procedente.*

- b. *Sería improcedente y le tendrían que pagar indemnización de 33 días por año.*
 - c. *Indemnización laboral + indemnización por daños y perjuicios.*
 - d. *Sería nulo y tendrían que readmitirla, pero no se abona indemnización.*
6. *Juan ha faltado 10 veces en un mes. El convenio lo califica como falta muy grave.*
- a. *Podrían suspenderlo de empleo y sueldo, pero no despedirlo.*
 - b. *Despido objetivo por retrasos injustificados (causas organizativas).*
 - c. *Si aporta una baja médica retroactiva no lo podrían despedir.*
 - d. *Se puede catalogar como muy grave, con despido disciplinario.*
7. *El plazo para reclamar un despido es de 20 días hábiles*
- a. *Verdadero*
 - b. *Falso*
8. *No argumentar suficientemente las causas de un despido da lugar a...*
- a. *La improcedencia del despido.*
 - b. *Nulidad del despido*
 - c. *La readmisión del trabajador.*
 - d. *Sanción de la inspección de trabajo al empresario.*
9. *La acumulación de sanciones puede dar lugar a un despido...*
- a. *Disciplinario.*
 - b. *Bajo rendimiento.*
 - c. *Súper procedente.*
 - d. *Objetivo.*

7/10

55 minutos

Sesión 7

En la sesión octava se va a trabajar el finiquito y se va a plantear la actividad final que ocupará el grueso de esta unidad didáctica.

Los conocimientos previos que influyen en esta sesión son los siguientes:

- *Unidad 8. El Salario y la nómina.*
- *Unidad 9. La Seguridad Social y sus prestaciones.*

En estas dos unidades el alumnado ha aprendido sobre los conceptos del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social, por lo que está familiarizado con los conceptos salariales y no salariales, así como los descuentos sobre el mismo. Diferenciando entre salario neto y salario bruto.

Se plantea una actividad que se realizará por grupos y consistirá en el cálculo de una indemnización por despido y su verificación posterior en la calculadora del poder judicial.

El caso que se plantea es el siguiente:

Datos del trabajador

- Salario base: 1.000€
- Antigüedad: 120€
- Prorrata de (2) pagas extras: 186,67€

Total mes = 1.306,67€

- Fecha de antigüedad: 01/02/2013
- Fecha de despido: 31/01/2023
- Tipo de despido: Objetivo (20 días)

Calcula también la cantidad que le correspondería si impugnara el despido y se calificara como improcedente.

Una vez el alumnado haya calculado las indemnizaciones se solicitará a los mismos que se corrijan ellos mismos la actividad, entrando en la calculadora de indemnizaciones del poder judicial⁴. De esta

⁴ <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/>

forma les proporcionamos un instrumento válido para las comprobaciones que tengan que realizar en su futuro profesional, si se da el caso.

Proveer de herramientas reales al alumnado es siempre una opción muy interesante.

Solucionario:

1. DESPIDO IMPROCEDENTE -- Salario diario x meses x 2,75:	14176,47
2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR EN CASO DE INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO -- Salario diario x meses x 2,75:	14176,47
3. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS PROCEDENTE Y TRABAJADOR INDEFINIDO NO FIJO - Salario diario x meses x 20 / 12:	8591,80
4. DESPIDO COLECTIVO PROCEDENTE - Salario diario x meses x 20 / 12:	8591,80
5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA - Salario diario x meses x 20 / 12:	8591,80
6. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO - Salario diario x meses x 20 / 12:	8591,80
7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL - Contrato celebrado del 1-1-2013 hasta el 31-12-2013 - Salario diario x días x 10 / 365:	4298,26

Tabla 7. Solucionario actividad cálculo de indemnización. Fuente: Poderjudicial.es

Después de corregir la actividad, se ampliará de forma conjunta y se calcularán las vacaciones pendientes de disfrute del año 2023, para terminar de realizar el finiquito de este trabajador/a.

Para finalizar la sesión, se presentará la actividad final en la que se va a trabajar durante las dos próximas sesiones, la primera siendo preparatoria y la segunda para la exposición por grupos.

Para finalizar la sesión se planteará la actividad final de la unidad, que consta de la resolución de diversos supuestos prácticos, que se han confeccionado de una manera dinámica y con la información justa para que el alumnado pueda iniciar de forma motivada la actividad.

Los grupos se formarán en ese momento, de forma heterogénea por el profesor, agrupando en el mismo equipo al alumno con mayores dificultades y al alumno que ya ha cursado el módulo en otro ciclo formativo.

De esta forma, las próximas dos sesiones ya serán para el trabajo de esta actividad.

Por último, también se mostrarán las rúbricas de evaluación, que se incluyen en el apartado correspondiente, con el objetivo de que el alumnado conozca lo que se espera de ellos y se logre máxima participación por su parte. Corresponde al punto de verificación del DUA de facilitar múltiples formas de motivación y compromiso.

8/10
9/10

110 minutos

Sesiones 8 y 9

En esta doble sesión se plantea la preparación de diversos supuestos prácticos, como actividad de consolidación de los contenidos relativos a extinción del contrato de trabajo.

La primera de las sesiones se desarrolla de la siguiente forma:

- Estudio y análisis individual del caso.
- Discusión previa del caso en los equipos de trabajo (pequeño grupo).
- Confección de una presentación con los resultados, también se admitirá cualquier recurso que libremente se elija (punto de verificación del DUA).

La segunda de las sesiones se reserva para la exposición de estos resultados al resto de clase (gran grupo).

Sobre la exposición de cada uno de los grupos se reforzarán los contenidos vistos en la unidad por parte del profesor.

A continuación, se exponen los tres casos prácticos (incluidos en el anexo).

Link a los retos finales: <https://view.genial.ly/63e00536d85e560013d43096/presentation-actividades-finales>

CASO 1: María te necesita.

Se presenta un recurso gráfico basado en una conversación de *Whatsapp*, donde María Pérez explica a un amigo que la han despedido de un Club de Golf después de haber comunicado que estaba embarazada.

En la imagen interactiva se tiene acceso a la carta de despido firmada por María. En este caso se trata de un despido disciplinario, con muy altas posibilidades de ser declarado nulo por vulneración del derecho a la maternidad de la trabajadora, ya que la carta es genérica y no tiene sustento legal.

Además, no se ha producido ninguna sanción previa y, por tanto, no ha habido graduación de faltas.

En todos los casos se plantea la cuestión de qué ocurre si el trabajador/a ha firmado la carta, puesto que se pretende dejar muy claro la irrenunciabilidad de derechos.

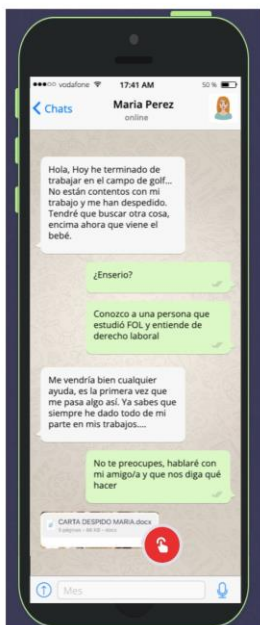
Las cuestiones que se trasladan al alumnado son las siguientes:

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?
 - a. Indica su tipología y dónde está regulado legalmente.
 - b. Contad al resto de clase sus características y cuándo se utiliza.
2. Contestad a María y recomendadle qué pasos podría seguir.

Se facilita una ayuda para guiar a los estudiantes.

3. Fíjate en la conversación de *Whatsapp*, ¿Cuál crees que puede ser la causa real del despido de María?

Aunque ya se ha tratado en clase, volvemos a insistir en la especial protección, en ese caso, de la maternidad.



Haz click en los iconos rojos para seguir el reto.

María necesita ayuda del grupo 1.

Observa la conversación y examina la carta que ha firmado María.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?

- Indica su tipología, dónde está regulado legalmente.
- Contad al resto de clase sus características y cuándo se utiliza.

2. Contestad a María y recomendadle qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si puede impugnar el despido, qué puede solicitar, dónde tendría que ir, cómo se podría calcular la indemnización en su caso.

💡 Tened en cuenta que ha firmado la carta ¿Cómo afecta esto?

3. Fíjate en la conversación de Whatsapp, ¿Cuál crees que puede ser la causa real del despido de María?



Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.



Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

Ilustración 10. Caso grupo 1. Elaboración propia.

CASO 2: A PEDRO LO HAN ENGAÑADO

El segundo grupo tiene asignado un supuesto en el que Pedro, un técnico informático recientemente despedido.

Se le facilita al alumnado dos materiales: la carta de despido y el finiquito.

Ambos contienen errores muy claros y tendrán que detectarlos para presentarlos al gran grupo. Uno de ellos, además, afecta a unidades anteriores, puesto que en la indemnización por extinción objetiva del contrato lleva un descuento de la Seguridad Social.

Con esta actividad se debatirá sobre los contenidos formales y las cantidades que se deben abonar a un trabajador después de un despido, así como las soluciones extrajudiciales a abordar.

Las preguntas que tienen que presentar al gran grupo son las siguientes:

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?

Indicad su tipología y dónde está regulado legalmente.

Contad al resto de clase sus características, tipos y cuándo se utiliza.

Indicad los errores que se han producido en este despido.

2. Recomendad a Pedro qué pasos podría seguir.

Se facilita, al igual que en el equipo anterior, ayuda sobre qué tienen que averiguar.

3. Calcula la indemnización correcta.



Examina la carta que ha firmado Pedro.

Su amigo está estudiando FOL y le comenta que tiene muchos errores.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?

- Indicad su tipología, dónde está regulado legalmente.
- Contad al resto de clase sus características, tipos y cuándo se utiliza.
- Indicad los errores que se han producido en este despido.

2. Recomendad a Pedro qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si puede impugnar el despido, qué puede solicitar, dónde tendría que ir.

Tened en cuenta que ha firmado la carta y el finiquito ¿Cómo afecta esto?

3. Calculad la indemnización correcta.



Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.



Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

Ilustración 11. Caso grupo 2. Elaboración propia.

CASO 3: COMACO, S.A

En este último caso trabajará el grupo 3. Se trata de un supuesto sobre un despido colectivo que se realiza de forma individual.

Se facilita a los alumnos, en la imagen interactiva, el material siguiente:

1. Carta de despido individual, también incluye grandes errores en su redacción.
2. Breve historia de la empresa.
3. Un cuadro con la evolución económica de los dos últimos ejercicios.

Los objetivos que se persiguen reforzar son la distinción entre las acciones individuales y colectivas, así como garantizar que, independientemente del tipo de despido que se realice, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a cobrar una indemnización. En este caso, el profesor aprovechará para explicar qué es el FOGASA, aunque este organismo se menciona en la unidad relativa a salario y nómina, así como a Seguridad Social y prestaciones.

Las cuestiones que tendrán que trabajar son las siguientes:

1. Qué tipo de despido se ha realizado y si es correcto (se incluye una pista para que revisen la escala del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores).
2. Recomendar al equipo de Marketing qué pasos podría seguir: impugnación, qué pueden solicitar, dónde tendrían que ir.
3. Qué indemnización podrían obtener y si la empresa podría dejar de pagarla al alegar causas económicas.



Examina la carta que entregada al equipo de MK digital.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado? ¿Es correcto?

-Indica la tipología correcta, dónde está regulada legalmente.

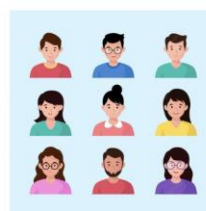
-Contad al resto de clase sus características, requisitos y cuándo se utiliza.

2. Recomendar al equipo qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si pueden impugnar el despido, qué pueden solicitar, dónde tendrían que ir.

3. ¿Qué indemnización podrían obtener? ¿Podría la empresa no pagarla por tratarse de causas económicas?

Equipo de MK Digital



 Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.

 Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

Ilustración 12. Caso grupo 3. Elaboración propia.

Con la sesión de presentación de las conclusiones y el debate en el gran grupo sobre las situaciones de los diferentes personajes que se han mostrado en los diferentes grupos, se da por cerrada la unidad de modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

10/10

55 minutos

Realización de la prueba objetiva

En la última sesión se realizará la prueba escrita que supone 4 puntos sobre la puntuación global de la unidad, constando de los siguientes puntos:

- 5 Preguntas tipo test: 2.5 puntos. La respuesta incorrecta resta 0.1 puntos, pero no se podrá obtener una puntuación negativa.
- 4 preguntas cortas: 4 puntos
- 1 caso práctico: 3,5 puntos

El total de la prueba serán 10 puntos, por lo que se multiplicará el resultado por 0,4 para ajustar al valor de la prueba objetiva sobre el resto de elementos evaluables de la unidad didáctica.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de esta unidad se realiza a través de una ponderación de los diferentes recursos y tareas planteadas, siguiendo la siguiente estructura:

Ítem a valorar	Método de valoración	Calificación
Participación en los contenidos ofrecidos	Rúbrica sobre los comportamientos concretos en los recursos y actividades planteadas en la unidad. Se evaluará sobre 10 y se multiplicará por 0,2 para ponderarla.	2
Actividad final extinción	Rúbrica específica sobre la actividad. Se evaluará sobre 10 y se multiplicará por 0,4 para ponderarla.	4
Prueba objetiva	Examen escrito con preguntas tipo test, preguntas abiertas y un pequeño caso práctico. Esta prueba también se evaluará sobre 10 y se multiplicará por 0,4 para ponderarla.	4

Se propone una evaluación activa y con numerosos puntos de verificación, basada en tres puntos:

- 1- Evaluación de los comportamientos en clase a través de la evaluación de las distintas aportaciones, siguiendo rúbrica específica.
- 2- Una evaluación específica sobre los contenidos de extinción, basada en la rúbrica que a continuación se muestra.
- 3- Una prueba objetiva pensada para diferentes capacidades, que incluye preguntas de diferente tipo.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN						
Actividad final sobre extinción del contrato de trabajo “Retos finales”						
		No aprobado	Competencia básica	Competencia Intermedia	Competencia avanzada	Competencia sobresaliente
EVALUACIÓN EQUIPO	Planteamiento del problema 3 puntos	No se plantea una solución ni se ha delimitado el problema planteado.	Son capaces de delimitar el problema que se presenta.	Son capaces de delimitar el problema que se presenta detectando algún punto clave.	El alumnado es capaz de delimitar el problema planteado y detectar los puntos clave que se plantean en el ejercicio.	El problema planteado está perfectamente definido y la solución contiene las orientaciones legales correctas basándose en los puntos clave planteados.
	Obtención de información 1 puntos	Han utilizado juicios de valor sin sustento de fuentes de información veraces.	Han buscado en el libro de texto información para las preguntas planteadas.	Han buscado información en alguna fuente externa.	Han recurrido a alguna fuente para justificar sus respuestas, pero no en todas las respuestas.	Se ha recurrido a fuentes jurídicas en todas las respuestas y se han mencionado sentencias judiciales de manera expresa en las respuestas.
	Soluciones 2 puntos	No se detectan los derechos ni se ha reconocido la nulidad por vulneración de derechos.	Se ha identificado al menos los derechos	Algunas soluciones no son correctas, pero se ha identificado la nulidad de las acciones que vulneran derechos.	La mayoría de las soluciones son correctas y el alumnado tiene una visión integral de cuál es la ruta que debería seguir María.	Se han aportado las soluciones correctas y se han sabido trasladar con criterio legal, identificando los conceptos legales que aparecen en la actividad.
EVALUACIÓN INDIVIDUAL	Presentación al gran grupo 2 puntos	Varios miembros del equipo no exponen sus conclusiones	Todos los miembros del equipo han participado en la exposición, pero algunos de manera muy breve.	Todos los miembros del equipo han participado en la exposición con aproximadamente el mismo tiempo.	Todos los miembros del equipo participan en la exposición con un tiempo similar y la mayoría de ellos muestra de forma clara los conceptos.	Todos los miembros del equipo han utilizado un tiempo similar en la exposición, mostrando muy claramente los argumentos.
	Trabajo en equipo 2 puntos	No realiza aportaciones al grupo.	Realiza alguna aportación al grupo, pero sin criterio.	Es capaz de realizar aportaciones frecuentes.	Realiza aportaciones frecuentes con criterio y se muestra interesado en la consecución del objetivo.	Es capaz de realizar aportaciones razonadas, influir sobre el grupo y rebatir con argumentos las posiciones de los compañeros/as.

	Insuficiente	Aceptable	Avanzada
Participación en el PADDLET 3 puntos	No ha aportado ningún comentario sobre ninguna ficha.	Ha aportado en alguna de las fichas.	Ha participado en tres o más elementos.
Actividades sobre apartado modificación. 1 punto	No participa en las actividades.	Participa en las actividades.	Participa en las actividades siendo capaz de razonar su respuesta.
Actividades sobre apartado suspensión. 1 punto	No participa en las actividades.	Participa en las actividades.	Participa en las actividades siendo capaz de razonar su respuesta.
Participación en Kahoot 1 punto	No ha aportado ninguna respuesta.	Ha participado activamente.	Ha participado activamente y con acierto en las respuestas.
Participación en Educaplay 1 punto	No participa en la actividad	Ha participado en la actividad	Ha participado activamente en la actividad.
Actitud en los debates de clase (no se incluye la actividad final, ya que se evalúa específicamente en su rúbrica). 3 puntos	No permite mantener un debate con normalidad y/o falta el respeto a sus compañeros	Participa en los debates de una manera razonable.	Respeto el turno de palabra y los comentarios de los compañeros y compañeras

POSIBILIDADES DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Con respecto a las propuestas de investigación educativa que se podrían implementar una vez desarrollado el presente trabajo de final de máster, se propone una línea de investigación basada en la aplicación de los principios del diseño universal del aprendizaje en los ciclos formativos semipresenciales que se imparten en el mismo centro de prácticas.

Una de las consecuencias de la reciente pandemia del coronavirus ha sido, sin duda, el auge y consolidación del modelo de enseñanza a distancia. También en las enseñanzas de formación profesional, donde cada vez más centros ofrecen este tipo de docencia.

Las propuestas del DUA están pensadas para trabajar en modalidad presencial, puesto que se trata de buscar los máximos recursos para que todo el alumnado pueda sentirse integrado en el proceso de enseñanza aprendizaje. En las modalidades a distancia, ya se trate del sistema online o del sistema semipresencial, resulta más complicado adoptar este tipo de propuestas metodológicas activas, ya que no existe una relación directa entre profesorado y alumnado, desde el punto de vista de la relación directa en las sesiones.

En el caso del centro de prácticas, el alumnado de la modalidad semipresencial acude a las clases presenciales que se plantean como obligatorias y alcanzan a través del trabajo individual, los contenidos que la profesora facilita en la plataforma Aules y de las actividades que se presentan en dicha plataforma. La evaluación se realiza presencialmente a través de prueba objetiva.

Partiendo de todo lo anterior, la cuestión inicial que se plantearía en la investigación sería la siguiente: ¿Sería posible aplicar con éxito el diseño universal del aprendizaje en la Formación Profesional a distancia? ¿Mejorarían los resultados en este tipo de formación?

La hipótesis que nos planteamos al respecto es que sí sería posible y sí sería beneficioso para el alumnado poder trabajar el módulo de FOL a través de estos principios.

Para poder validare o refutar esta hipótesis sería necesario establecer dos grupos diferenciados de alumnos dentro del mismo grupo semipresencial. El primero impartiría el módulo con la docencia tradicional y sería el grupo de control, mientras que el segundo grupo sería el experimental y utilizaría principios DUA.

Para la confección de los dos grupos se recopilarían datos relativos a su capacidad intelectual, conocimientos previos de los contenidos del módulo, edad, experiencia profesional y expectativas laborales próximas. Todo ello con objetivo de poder crear dos grupos lo más heterogéneos posibles.

Seguidamente, sobre el grupo sujeto a DUA, se impartirían los contenidos a través de estos principios, concretamente:

1. Proporcionar múltiples formas de presentación de la información: a través de recursos variados como audio, vídeo, imagen, redes sociales, juegos de refuerzo, imágenes interactivas, mapas conceptuales, información en diferentes formatos.
2. Proporcionar múltiples formas de expresión: Se podrían utilizar grupos de debate online o foros, correo electrónico, presentaciones a través de cualquier plataforma, presentación de actividades en video, etc.
3. Proporcionar múltiples formas para la implicación y motivación: se podrían entregar las rúbricas de evaluación a los alumnos y alumnas, incluir elementos de colaboración, itinerarios de actividades personalizados o actividades abiertas u horarios determinados.

Finalmente, se analizarían los resultados, obteniendo los indicadores necesarios para confirmar la hipótesis o refutarla, analizando si el grupo experimental consigue mejores resultados de rendimiento que el grupo de control.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y PROSPECCIÓN DE FUTURO

Para finalizar el presente proyecto, se van a plantear las conclusiones en relación al objetivo inicialmente planteado.

De esta forma, al inicio del proyecto se planteaba como objetivo principal fomentar el interés del alumnado del Grado Medio en sistemas microinformáticos y redes en los contenidos de FOL, lo cual considero que, después de desarrollar la propuesta de unidad didáctica, se ha conseguido.

En el desarrollo de este proyecto se ha mostrado un trabajo dinámico y se ha confeccionado mucho material de trabajo, con diversas representaciones, diferentes niveles y con metodologías activas, como la gamificación o el trabajo cooperativo. Se ha abordado una actividad final para los contenidos de extinción del contrato que, además, trabaja sobre competencias transversales para desarrollar también al alumnado, que expone en público los resultados de su trabajo individual y en equipo. Finalmente creamos conocimiento de largo plazo de forma colectiva, a través de la participación de los estudiantes y de esa palanca facilitadora que debe ser el docente.

Por otro lado, también se planteaba como objetivo ver la conexión de los contenidos con el futuro inmediato. Este punto también considero alcanzado, ya que toda la parte práctica se ha abordado desde supuestos simulados de la vida real.

Finalmente, hacía referencia a los objetivos de desarrollo sostenible y la perspectiva de género, que también considero se han alcanzado con el planteamiento de la unidad. En uno de los supuestos prácticos se analiza específicamente el despido de una trabajadora embarazada, donde se aborda la nulidad que otorgan los tribunales al despido en estos supuestos, donde reconocen, además, una indemnización por daños morales.

Por todo lo anterior, bajo mi punto de vista, se han alcanzado los objetivos pretendidos inicialmente y se ha presentado un proyecto adecuado para la consecución de los mismos.

En cuanto a las limitaciones encontradas, cabe indicar que la creación de contenidos basados en recursos TIC es diversa pero muchas veces es un impedimento poder trabajar con estas, ya que no son gratuitas en su totalidad.

Por último, en cuanto a la perspectiva de futuro, estoy seguro de que los métodos del DUA irán desarrollándose a niveles de educación superior aportando resultados a través de investigación en estas etapas educativas, lo que permitirá, sin ninguna duda, mejorar el aprendizaje y consolidarlo a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustí, F.J., Angulo, A., Martí, A., Pérez, N., Tormo, E. y Villaescusa, M. I. (2021). *Diseño Universal y Aprendizaje Accesible. Modelo DUA-A*. Generalitat Valenciana. Conselleria d'Educació, Cultura i Esport. <https://portal.edu.gva.es/cefireinclusiva/wp-content/uploads/sites/193/2022/03/DUAAcast.pdf>
- CEFIRE. *Orientaciones para programar con diseño universal y accesibilidad (DUA-A)*. Generalitat Valenciana. Conselleria d'Educació, Cultura i Esport. <https://portal.edu.gva.es/cefireinclusiva/wp-content/uploads/sites/193/2021/09/Orientaciones-GENERALES-CAST.pdf>
- Elizondo, C. (2022). *Neuroeducación y diseño universal para el aprendizaje. Una propuesta práctica para el aula inclusiva*. Octaedro Editorial.
- Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado (INTEF). (s.f.) *Unidad 5: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*. https://descargas.intef.es/cedec/proyectoedia/FP/FOL/bloque02_legislacion/contenido/leg_laboral_05/index.html
- Pastor, A. Zubillaga del Río, A. Sánchez J. (2015). Tecnologías y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA): experiencias en el contexto universitario e implicaciones en la formación del profesorado. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa RELATEC*. Págs. 89-100.

LEGISLACIÓN

- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020, 122868-122953. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/BOE-A-2020-17264.pdf>
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 01 de abril de 2022, 43546-43625. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3>
- 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*, 182, de 29 de julio de 2011, 86766-86800. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/07/29/1147>

- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el 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*, 340, de 29 de julio de 2020, 124714-124875. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/12/09/1085>
- Real Decreto 1691/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes y se fijan sus enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, 15, de 17 de enero de 2008, 3445-3470. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/12/14/1691>
- Orden EDU/2187/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes. *Boletín Oficial del Estado* 192, de 10 de agosto de 2009. 67895-67915 <https://www.boe.es/eli/es/o/2009/07/03/edu2187>
- Decreto 104/2018, de 27 de julio, del Consell, por el que se desarrollan los principios de equidad y de inclusión en el sistema educativo valenciano. *Diari Oficial Generalitat Valenciana*, 8356, de 07 de agosto de 2018, https://dogv.gva.es/datos/2018/08/07/pdf/2018_7822.pdf
- Orden 20/2019, de 30 de abril, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regula la organización de la respuesta educativa para la inclusión del alumnado en los centros docentes sostenidos con fondos públicos del sistema educativo valenciano. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* 8540, de 03 de mayo de 2019. https://dogv.gva.es/datos/2019/05/03/pdf/2019_4442.pdf
- Orden de 29 de julio 2009, de la Conselleria de Educación, por la que se establece para la Comunitat Valenciana el currículo del ciclo formativo de Grado Medio correspondiente al título de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes. *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, 6094, de 03 de septiembre de 2009. https://dogv.gva.es/datos/2009/09/03/pdf/2009_9808.pdf

ANEXOS

Padlet



Joan Almiñana • 1d

FOL - MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Joan Almiñana 1me

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

0 0

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

0 1

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

Mapa conceptual de la unidad

PDF

Mapa conceptual (1)

0 0

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

Material Complementario: Esta es la guía del Ministerio de Trabajo sobre la Unidad.

mites.gob.es

Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

0 0

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

Hilo de Twitter que explica despidos

Una pregunta habitual que me soléis hacer:
- ¿Me pueden despedir por esto o lo otro?
La respuesta siempre es que sí, el empresario te puede despedir siempre que le plazca. Otra cosa son las consecuencias jurídicas de ese despido si lo impugnas en plazo (20 días). Lo explico

Luis F. Pallarés
8 de mayo de 2022

0 0

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

CAJA DE PREGUNTAS

Deja tu pregunta aquí. Tus compañeros te pueden responder y también lo veremos en clase

0 2

Joan Almiñana 1me
¿Un trabajo es para siempre? ¿Qué puede pasar a lo largo del tiempo?

Joan Almiñana 1me
¿Hasta donde llega el poder de dirección de un empresario/a?

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

CAJA DE PRENSA

¡Espero vuestras noticias!

0 4

Joan Almiñana 1me
Despido nulo y condena de 6.251 euros por echar a un trabajador que iba a coger el permiso de paternidad
https://www.eldiario.es/economia/despido-nulo-condena-6-251-euros-echar-trabajador-iba-coger-permiso-paternidad_1_8796837.html

Joan Almiñana 1me
Deliveroo deberá indemnizar con 6.251€ a nueve "riders" a los que despidió tras reclamar mejoras laborales
https://www.eldiario.es/economia/deliveroo-debera-indemnizar-6-251-euros-nueve-riders-despido-reclamar-mejoras-laborales_1_8053451.html

Joan Almiñana 1me
La empresa no puede alterar unilateralmente el horario de entrada y salida unos minutos
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/07/13/leqal/165769910_0_026418.html

Joan Almiñana 1d
La reacción de un hostelero cuando uno de sus camareros le dice que va a ser padre
<https://www.20minutos.es/gonzo/noticia/5098335/0/reaccion-viral-hostelero-camarero-dice-va-ser-padre-ya-decides-tu/>

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

¿Qué te parece esta noticia sobre movilidad geográfica?

diariodecadiz.es

El Supremo respalda a un empleado que tenía que ir en bici o en taxi desde Cádiz a Bahía Sur

0 0

Añadir comentario

Joan Almiñana 1me

Imagen Interactiva sobre modificación del contrato. IMPORTANTE

view.genial.ly

Imagen interactiva Mod Contrato

0 0

Añadir comentario

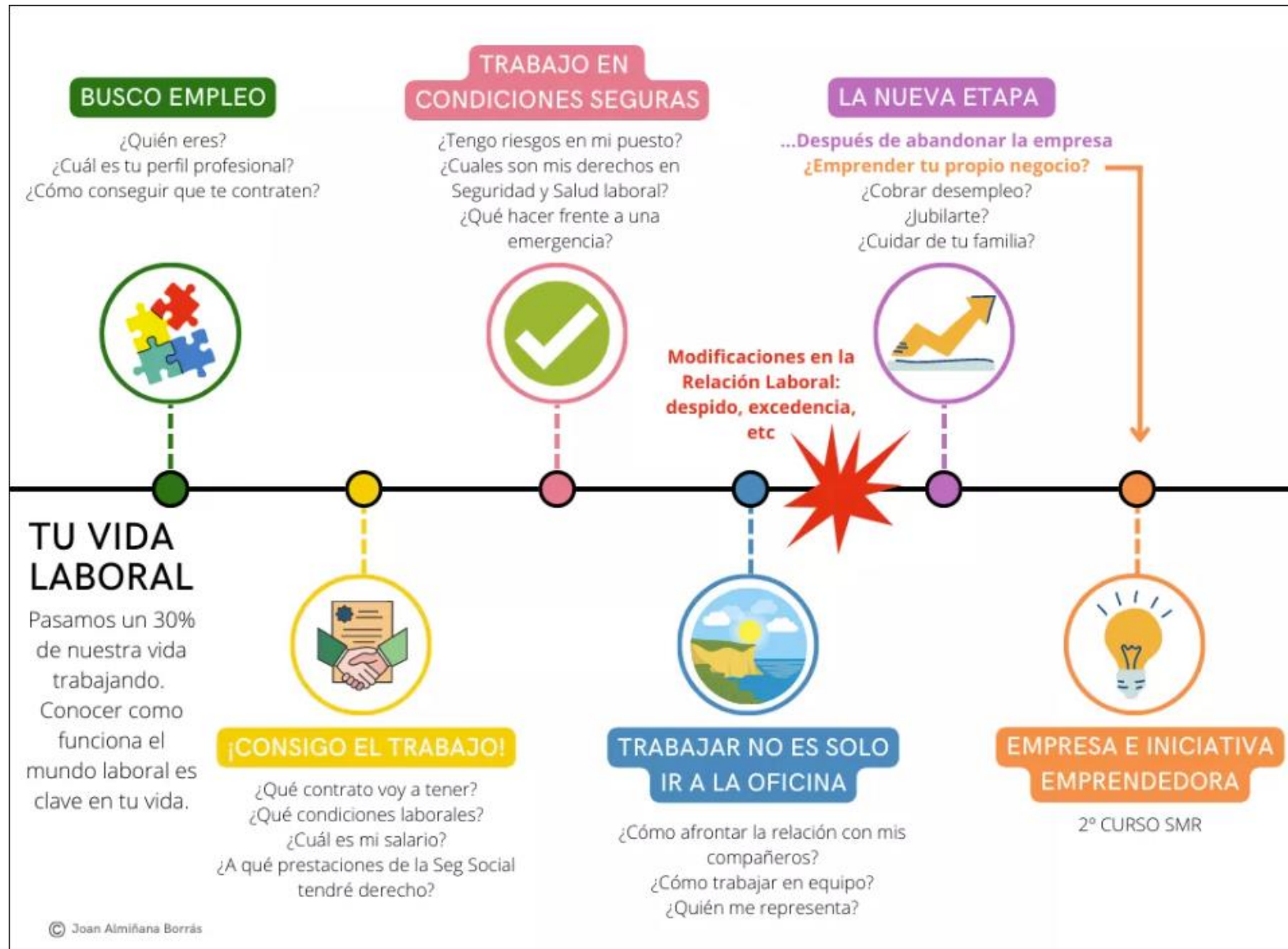
Joan Almiñana 1me

En el caso de Excedencias existen varios tipos. En este video podéis ver un resumen de las clases de excedencia que existen.

Antaria y Forzosa

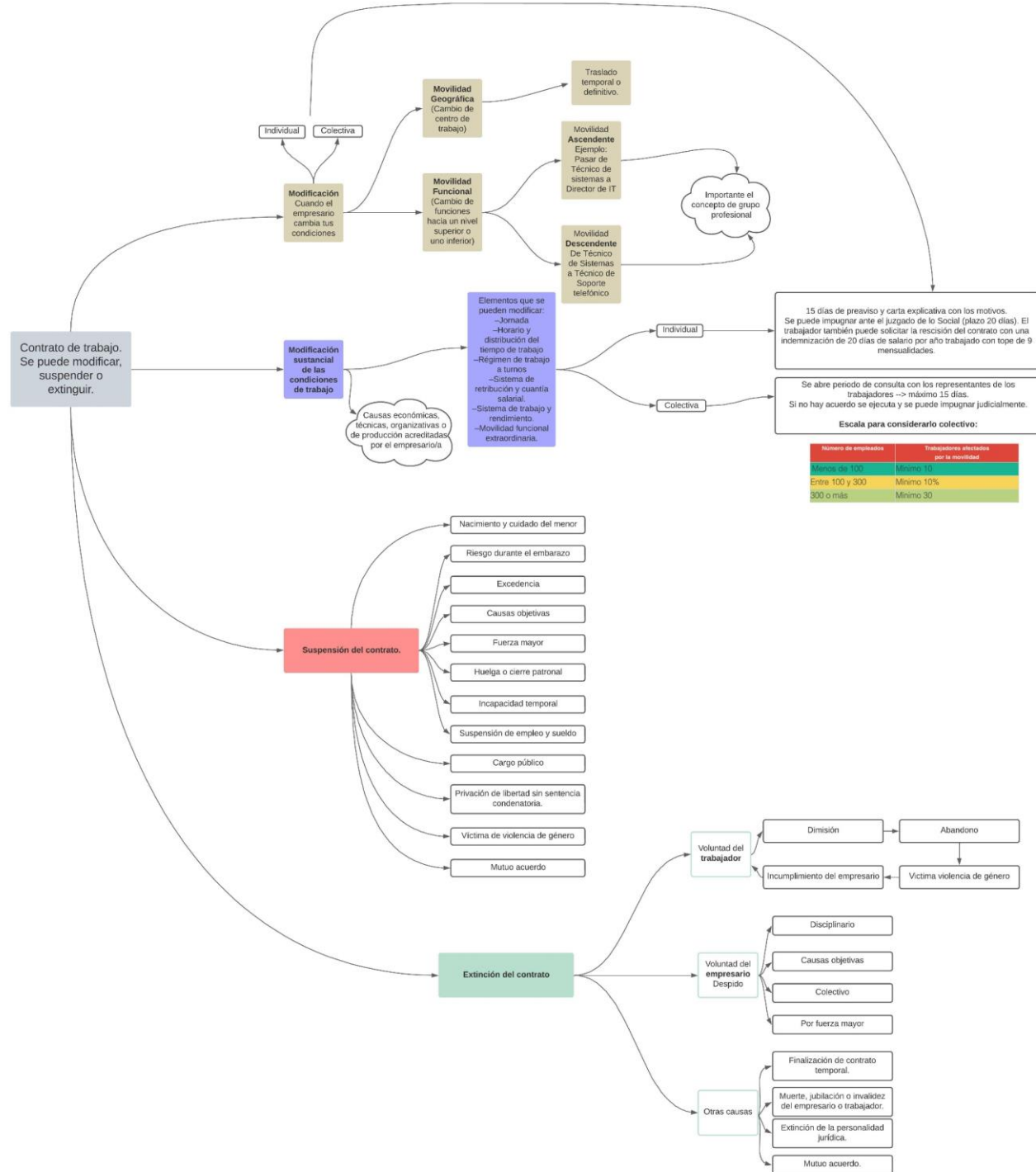
Excedencia voluntaria y forzosa por Abogados 5.0 en Mallorca

YouTube



FOL

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO





Con el paso del tiempo y la evolución de la empresa en el mercado frecuentemente pueden realizarse cambios que impliquen modificaciones en la relación laboral.

Estas modificaciones pueden ser: movilidad funcional, movilidad geográfica o movilidad sustancial de las condiciones de trabajo.

Imagina, por ejemplo, la pandemia, cuando millones de trabajadores tuvieron que dejar sus oficinas e irse a casa a trabajar para frenar los contagios de COVID-19.

Mira este video 📺

https://www.antena3.com/noticias/sociedad/virologos-defienden-teletrabajo-frenar-expansion-covid19-deberia-estar-regulado-ley_2021122861cb2ad4192fe40001d97dde.html



MOVILIDAD GEOGRÁFICA

- **Cambio de un centro de trabajo a otro** que conlleve cambio de domicilio.
- Se produce por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.
- No se aplica a los trabajos que de por sí impliquen desplazamientos (trabajos itinerantes).

Puede ser:

TRASLADO DEFINITIVO	TRASLADO TEMPORAL (Desplazamiento)
Más de 12 meses en 3 años.	Menos de 12 meses en 3 años
Preaviso de 30 días mínimo.	Notificar al trabajador con antelación suficiente (Mínimo 5 días si el desplazamiento va a ser superior a 3 meses)
El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar el traslado y recibir una compensación por los gastos. • Si no está de acuerdo con las causas --> Trasládarse e impugnar en el Juzgado (plazo 20 días). Si el juez/a indica que no hay causas o se ha vulnerado algún derecho, puede fijar una indemnización adicional para el trabajador además de la reincorporación a su puesto anterior. • No aceptar el traslado y extinguir su contrato con indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. 	El trabajador puede: <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar y percibir los gastos del desplazamiento y dietas -> Revisar el convenio. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tendrá además un permiso de un mínimo de 4 días libres por cada 3 meses de desplazamiento. • No aceptar y recurrir en el juzgado (mismo caso que en traslado definitivo).

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se produce cuando se cambia de forma definitiva alguna de las materias recogidas en el contrato de trabajo debido a causas económicas, productivas, organizativas o de producción. Los elementos que pueden cambiarse son los siguientes:

- Jornada
- Horario y distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de retribución y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional extraordinaria

También puede ser colectiva, basándose en la escala:

Número de empleados	Trabajadores afectados por la movilidad
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo 10%
300 o más	Mínimo 30

MOVILIDAD COLECTIVA

Cuando el traslado afecta a varios trabajadores, se ha de seguir un procedimiento especial, en el que la empresa debe negociar con los representantes de los trabajadores (comité de empresa o representantes) esta medida. Se establece un periodo de consulta de, como máximo, 15 días para adoptar un acuerdo.

Cuando no hay acuerdo se realiza también el traslado y se procede a impugnarlo judicialmente.

¿Cuándo se entiende que la medida es colectiva?

Según la escala siguiente

Número de empleados	Trabajadores afectados por la movilidad
Menos de 100	Mínimo 10
Entre 100 y 300	Mínimo 10%
300 o más	Mínimo 30

ACTIVIDAD INDIVIDUAL (10 minutos)

Accede al siguiente enlace e indica en qué Grupo Profesional estaría encuadrado el siguiente perfil:

Formación: Grado Medio en Sistemas Informáticos y Redes

Puesto: Técnico en Sistemas Informáticos.

Funciones: Asegurar el correcto funcionamiento de los equipos informáticos, redes de comunicación, redes inalámbricas.

👉 [Convenio de Oficinas y Despachos de Valencia](#) 👈

MOVILIDAD FUNCIONAL

Grupo profesional: Se establecen en los convenios colectivos y permiten agrupar a los trabajadores según sus aptitudes profesionales y titulaciones, así como las funciones de responsabilidad. Por ejemplo: Oficial de primera.

La movilidad funcional es el cambio de las funciones que desempeña el trabajador, pasando a realizar las de otro grupo profesional.

Mismo grupo profesional	Fuera del grupo profesional	Extraordinaria
<ul style="list-style-type: none"> No es necesaria causa. No hay un límite temporal, por lo que puede ser indefinida. La retribución es la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> Causas Organizativas o técnicas. Por el tiempo imprescindible. Si las funciones son inferiores hay que mantener el sueldo (Movilidad funcional descendente). Si las funciones son superiores, tienen que abonarse el salario de esa categoría (Movilidad funcional ascendente). --> Si estás realizando estas funciones más de 6 meses en un año / 8 meses en 2 años, puedes solicitar el ascenso a este puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> Es cuando se realiza un cambio definitivo a otro grupo profesional. En este caso se realiza una MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. <ul style="list-style-type: none"> Veremos en un apartado específico.

Vamos a realizar una prueba en equipo para repasar los conceptos...

**MOVILIDAD
GEOGRÁFICA Y
FUNCIONAL**

// EMPEZAR →

genially Student

PREGUNTA 1/8

Trabajas como Técnico de Soporte Nivel I de Amazon y te comunican un traslado definitivo desde la sede de Valencia hasta la sede de Madrid, ¿Qué tipo de modificación del contrato se ha realizado?

Movilidad Funcional Movilidad geográfica

genially Student

PREGUNTA 2/8

¿De qué plazo dispones para incorporarte a la sede de Madrid?

7 días de antelación

30 días

genially Student

PREGUNTA 3/8

Después de haberte comprado un piso en Valencia, no estás dispuesto a trasladarte a Madrid, ¿Qué opciones tienes?

Extinguir el contrato con una indemnización de 33 días por año trabajado con tope de 24 mensualidades

Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado con tope de 12 mensualidades.

Al no aceptar se entiende que es baja voluntaria del trabajador

genially Student

PREGUNTA 4/8

La sede de Valencia cuenta con 90 empleados y la empresa ha notificado por carta a 15 compañeros para trasladarlos a Madrid.
Indica si el procedimiento es correcto...

Incorrecto Correcto

genially Student

PREGUNTA 5/8

Debido a tus resultados en la evaluación del desempeño de 2022, la empresa te comunica tu ascenso a Manager, manteniendo tu salario durante un plazo de 1 año hasta que demuestres que efectivamente eres la persona indicada para el puesto.

La empresa está obligada a adaptar el salario a la nueva categoría Puede realizarse por escrito un pacto para fijar un salario inferior Ninguna opción es correcta

genially Student

PREGUNTA 6/8

Como nuevo Manager, la empresa te envía a la nueva sede de Murcia para que formes a los técnicos de nivel I. Se trata de un traslado temporal, ¿La empresa tiene alguna obligación?

Las funciones en otras sedes forman parte de las responsabilidades de su nuevo puesto y, por tanto, no le tienen que compensar.

Deben abonarle todos los gastos del viaje y pagarle las dietas que prevea el convenio.

genially Student

PREGUNTA 7/8

Después de dos años realizando las funciones de manager, la empresa te comunica que no has cumplido los objetivos, por lo que vas a pasar a ser Técnico de Soporte nivel II, con el salario fijado por convenio para esta posición. ¿De qué se trata?

Modificación Funcional

Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo

genially Student

ELIGE ENTRE DOS

¿Cuál es movilidad geográfica colectiva?

Opción 1	Opción 2
Empleados del centro: 50	Empleados del centro: 50
Empleados afectados: 12	Empleados afectados: 9



genially Student

¿Cuál es movilidad geográfica colectiva?


Opción 1	Opción 2
Empleados del centro: 200	Empleados del centro: 480
Empleados afectados: 15	Empleados afectados: 45



genially

¿Cuál es movilidad geográfica colectiva?

Opción 1	Opción 2
Empleados del centro: 150	Empleados del centro: 150
Empleados afectados: 15	Empleados afectados: 10




genially Student

¿Cuál es movilidad geográfica colectiva?

Opción 1

Empleados del centro:
50

Empleados afectados:
12



Opción 2

Empleados del centro:
50

Empleados afectados:
9


genially Student

¿Cuál es movilidad geográfica colectiva?

Opción 1

Empleados del centro:
100

Empleados afectados:
9




Opción 2

Empleados del centro:
100

Empleados afectados:
10

genially Student

Completado



genially Student



#016 PARA TODAS

Atención a todas las formas de violencia contra las mujeres

- 016
- 016-online @igualdad.gob.es
- violenciageneroigualdad.gob.es
- WhatsApp 600 000 016

016

Ministerio de Igualdad y Políticas Sociales



Suspensión del contrato

En las imágenes se esconden 9 tipos de suspensión del contrato, ¿Serás capaz de encontrarlas? ¿Falta alguna?



#016 PARA TODAS

Mujer violencia de género o violencia sexual

016 @igualdad.gob.es
 016-online @igualdad.gob.es
 violencia.genero@igualdad.gob.es
 WhatsApp 600 000 016

016



Suspensión del contrato

En las imágenes se esconden 9 tipos de suspensión del contrato, ¿Serás capaz de encontrarlas? ¿Falta alguna?

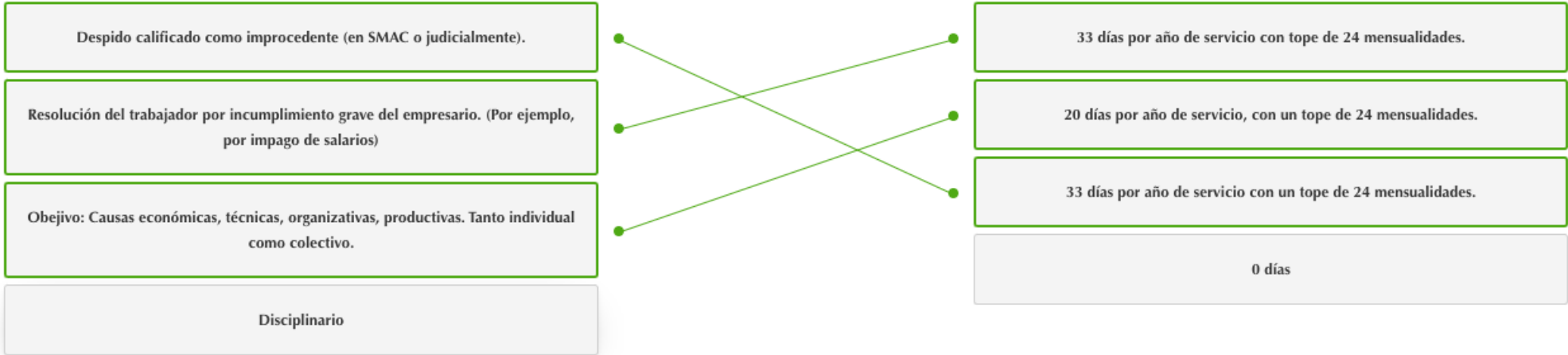
Indemnizaciones



0 / 2
NUM. INTENTOS

100
PUNTOS

11:16
TIEMPO

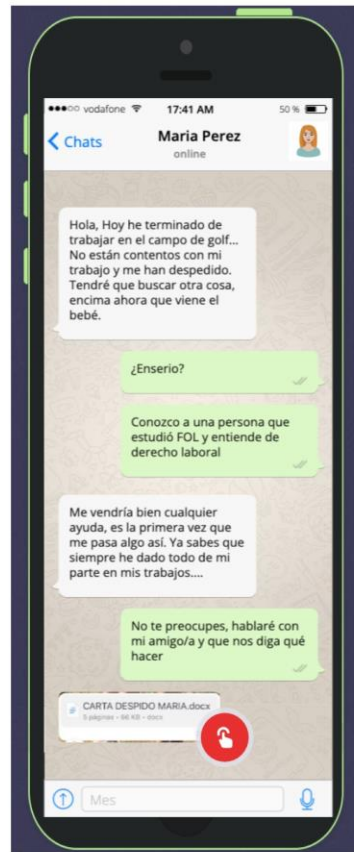
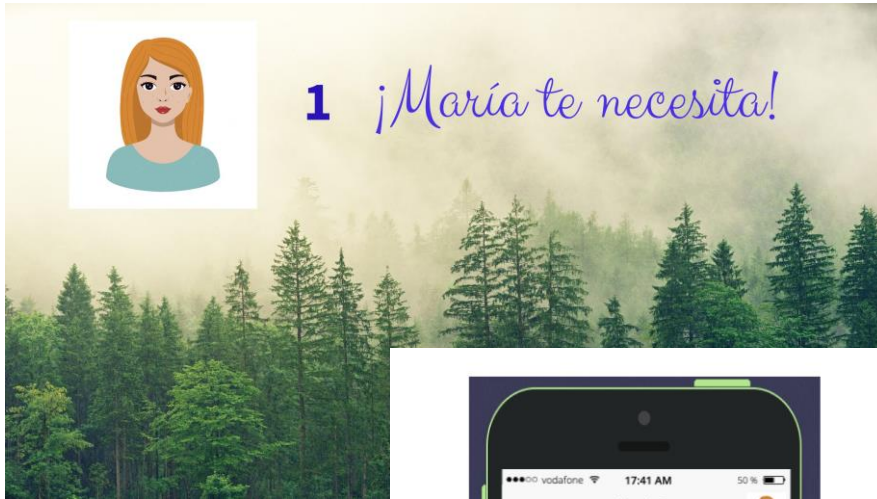





Retos finales

UNIDAD 9

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO



 Haz click en los iconos rojos para seguir el reto.

María necesita ayuda del grupo 1.

Observa la conversación y examina la carta que ha firmado María.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?

- Indica su tipología, dónde está regulado legalmente.
- Contad al resto de clase sus características y cuándo se utiliza.

2. Contestad a María y recomendadle qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si puede impugnar el despido, qué puede solicitar, dónde tendría que ir, cómo se podría calcular la indemnización en su caso.

 Tened en cuenta que ha firmado la carta ¿Cómo afecta esto?

3. Fíjate en la conversación de Whatsapp, ¿Cuál crees que puede ser la causa real del despido de María?



Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.



Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

A la Att. de D^ª. María Pérez

Entregada en Mano.

CON COPIA A LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y SINDICAL DE LOS TRABAJADORES.

En Valencia, a 30 de enero de 2023

Muy Sra. Nuestra,

Por medio de la presente, la Dirección de **Valenciana de Campos de Golf, S.A.** (en lo sucesivo, la "Empresa") le comunica la decisión de imponerle una sanción de **DESPIDO DISCIPLINARIO**, por razón de la comisión de las infracciones muy graves que más adelante se detallan, encontrándose el fundamento legal con carácter general en el art. 58 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante "ET"), y más concretamente, en el art. 54.2 apartado b) y e) del mismo cuerpo legal en relación con lo dispuesto en el 43 ("faltas muy graves": apartado 9) del Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (en adelante, "convenio colectivo aplicable").

La decisión que por la presente se le comunica tiene su origen en los hechos que pasamos a relatar a continuación, los cuales han sido plena, consciente y cabalmente conocidos por la Empresa.

Antecedentes relevantes.

Como Vd. sabe, lleva prestando servicios en la Empresa desde el 01 de enero del año 2009.

Asimismo, actualmente ocupa el puesto de técnico de sistemas informáticos en el centro de trabajo localizado en Gandia, percibiendo el salario correspondiente a dicha categoría, y ha recibido la formación necesaria para el desempeño de dicho puesto.

Las funciones asignadas a su puesto de trabajo consisten en:

- Mantener y mejorar de forma regular los estándares de calidad en el servicio a los usuarios de sistemas informáticos.
- Garantizar el correcto funcionamiento de los equipos informáticos.
- Montaje y desmontaje de Hardware.
- Mantenimiento de los servidores de transmisión y almacenamiento de datos.
- Mantenimiento y seguridad de redes wifi.
- Solución de incidencias técnicas de los usuarios.

Hechos imputados constitutivos de incumplimientos graves y culpables.

A continuación, se procede a enumerar una serie de incumplimientos que ha constatado la Dirección de la Empresa:

Relativo a la disminución continuada en el tiempo y voluntaria en el rendimiento de su trabajo: Equipos entregados sin la instalación del software completo.

- Como Vd. bien sabe, una de las tareas inherentes a su relación laboral radica en el mantenimiento y preparación de los equipos informáticos, así como la entrega con todos los programas informáticos listos para utilizar.
- El día 10 de enero de 2022, y pese a que su compañero D. Antonio José Martínez le recordó que Vd. es responsable de la realización de dicha tarea, Vd. terminó haciendo caso omiso y ésta quedó finalmente sin realizarse, entregando un P.C sin la instalación de OFFICE 365.
- D. José Luis Mateos, quien ejerce funciones de supervisión en el departamento de sistemas, pudo constatar que las antedichas tareas no fueron realizadas por Vd.
- Todo lo anterior no supone un comportamiento aislado por su parte, siendo que la Dirección de esta Empresa ha podido constatar en diversas ocasiones que Vd. no realiza correctamente la puesta a punto de los equipos nuevos que se entregan a los diferentes trabajadores y trabajadoras de esta empresa. Ello tiene una repercusión a nivel organizativo empresarial, en cuanto son otros compañeros de trabajo quienes finalmente acaban asumiendo tareas propias suyas y que impide que sus compañeros puedan realizar sus funciones desde el primer día.

Relativo a la disminución continuada en el tiempo y voluntaria en el rendimiento de su trabajo: realización de pedidos de material erróneos e injustificados.

- D. José Luis Mateos, quien ocupa el puesto de Responsable de Sistemas, es la persona encargada de realizar los pedidos para las instalaciones.
- Así las cosas, el día 2 de noviembre de 2022, D. José Luis Mateos le preguntó sobre de la necesidad de reponer el material del almacén de informática, a lo que Vd. respondió que hacía falta reaprovisionarlo y, posteriormente, sin tener autorización para ello ni ser la persona encargada de efectuar dicha tarea, procedió a realizar un pedido de ordenadores portátiles y monitores de visualización de datos. El valor económico del pedido realizado asciende a 4.200 euros.
- Sin embargo, posteriormente el Sr. Mateos se percató que dicho pedido no era necesario y se realizó injustificadamente, suponiendo por tanto un gasto innecesario para la Empresa.
- Lo anteriormente expuesto comporta unos incumplimientos culpables y muy graves, puesto que esta conducta no puede ni debe ser tolerada en el seno de la Empresa, pues el comportamiento y actitud que se ha venido detectando por su parte desde el anterior mes de octubre ha visibilizado una notoria disminución de su rendimiento en el desempeño de sus funciones que, sumado a los continuos despistes que se han enumerado en la presente carta ha dado lugar a la decisión de rescindir su contrato laboral.
- Lo anterior ha motivado una falta de confianza por parte de la Empresa en calidad de empleadora, en cuanto ha podido constatar una falta de compromiso como trabajadora de la entidad, lo cual vulneraría la buena fe contractual por la cual se le contrató y, por tanto, una evidente vulneración de sus deberes básicos como trabajadora, imputables a su persona.

Obligaciones laborales y tipificación jurídica de los incumplimientos.

Obligaciones laborales.

- El artículo 5 ET, establece como deberes básicos de los trabajadores, entre otros, los siguientes:
 - cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia,
 - cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas
 - cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
- Así pues, Vd. ha presentado una actitud que en ningún caso puede ser tolerada por el seno de la Empresa, desatendiendo los deberes inherentes a su relación laboral.

Tipificación jurídica de los incumplimientos.

-El artículo 54.1 apartados b) y e) ET establecen como causas de extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario:

"b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo".

"e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

-A su vez, el Convenio colectivo aplicable establece en su 43 ("faltas muy graves": apartado 9):

"9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo."

Sanción aplicable.

Sanción aplicable.

- El artículo 44 del convenio colectivo aplicable prevé expresamente como sanción para la comisión de faltas muy graves el **despido disciplinario**.

Imposición de la sanción.

- Por razón de lo anteriormente expuesto la Empresa, y dada la pérdida de confianza depositada en Vd. como trabajador de la misma tras la comisión de una falta muy grave, ha optado por imponerle la sanción de **DESPIDO**.

Efectos de la sanción.

La sanción de despido que por la presente se le comunica tendrá efectos este mismo día, 30 de enero de 2023.

Asimismo, por medio de la presente le requerimos para que, a la fecha de efectos de su despido, proceda a devolver el material propiedad de la Empresa, como documentación interna y, en general, cualquier otra propiedad de la Empresa y/o equipamiento que pudiera estar en su poder o que tenga bajo su custodia.

Comunicación de la sanción a la representación legal y sindical de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable y más concretamente con el artículo 44 del convenio colectivo aplicable, la Empresa entregará a la representación legal y sindical de los trabajadores copia de la presente, a los efectos legales oportunos.

Sin otro particular, rogamos firme por duplicado la presente a los meros efectos de notificación y constancia.

La Empresa	El Trabajador
 <p>Fdo. Valenciana de Campos de Golf, S.A.</p>	 <p>Fdo.: D. Maria Perez</p>



¡A Pedro lo han engañado!



Examina la carta que ha firmado Pedro.

Su amigo está estudiando FOL y le comenta que tiene muchos errores.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado?

- Indicad su tipología, dónde está regulado legalmente.
- Contad al resto de clase sus características, tipos y cuándo se utiliza.
- Indicad los errores que se han producido en este despido.

2. Recomendad a Pedro qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si puede impugnar el despido, qué puede solicitar, dónde tendría que ir.

Tened en cuenta que ha firmado la carta y el finiquito ¿Cómo afecta esto?

3. Calculad la indemnización correcta.



Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.



Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

A la atención de Pedro González

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente, la Dirección de esta empresa, le comunica la extinción de la relación laboral mantenida con usted, mediante despido objetivo, regulado en el art. 52, c) del Estatuto de los Trabajadores.

Usted presta servicios en esta empresa desde el 01/01/2012, como técnico de soporte informático.



Las causas que motivan la resolución del contrato de trabajo son las siguientes:

- Durante este último mes, la empresa ha facturado la cantidad de 25.256€, esto supone un 80% menos que el mismo mes del año anterior y un 60% menos que el presupuesto previsto por la compañía para el mes de enero.
- Esta cantidad, además, supone que la empresa ha terminado el mes con pérdidas económicas.
- Además, debido a la externalización del servicio de soporte informático, ya no se precisa de sus servicios, por lo que se va a reorganizar el departamento de informática.

Por todo ello, y según lo establecido en el precitado artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, ponemos a su disposición la indemnización de 1.100€ netos, resultante de aplicar el módulo de cálculo de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades; siendo el importe diario del salario que sirve de base para el cálculo el de 50 euros.

La empresa le informa, además, que la fecha de extinción se produce con efectos del día de hoy.

En Tavernes de la Valldigna, a 31/01/2023

La Empresa	El Trabajador
 Fdo.	 Fdo.: D^a. Pedro González

EMPRESA: Agapito Software S.L
CIF: B8742145
EMPLEADO: 7- Pedro González Raimundo
D.N.I. 20058520Y
FECHA CESE 31/01/2023

Por la presente se comunica que el trabajador causa baja en la empresa por despido objetivo causas económicas.

CONCEPTO

Indemnización	1.100€
Dto Contingencias Comunes	-51,70€

Líquido a percibir **1.048,30€**

Recibí,



3.



COMACO, S.A

Consultoría de Marketing y Comunicación



COMACO, S.A

Consultoría de Marketing y Comunicación



Examina la carta que entregada al equipo de MK digital.

1. ¿Qué tipo de despido se ha realizado? ¿Es correcto? 

-Indica la tipología correcta, dónde está regulada legalmente.

-Contad al resto de clase sus características, requisitos y cuándo se utiliza.



2. Recomendar al equipo qué pasos podría seguir

Ayuda: Revisad si pueden impugnar el despido, qué pueden solicitar, dónde tendrían que ir.

3. ¿Qué indemnización podrían obtener? ¿Podría la empresa no pagarla por tratarse de causas económicas?

Equipo de MK Digital



Análisis Individual: 15 minutos
Trabajo en Grupo: 40 minutos.



Formato de presentación libre:
Power Point, video, etc.

COMACO, S.A es una consultora de Marketing con 50 años de historia y 80 trabajadores.

Está especializada en campañas de radio y televisión, aunque en los últimos años ha desarrollado una división de marketing digital con una fuerte inversión para entrar en este segmento en auge.

Para desarrollar este área, ha necesitado incorporar a:

- 10 ejecutivos/as de cuentas para la división de marketing digital.-
- 2 desarrolladores-
- 3 técnicos de sistemas que se encargan de mantener equipos.

A 31 de diciembre de 2022, decide cerrar el área de marketing digital porque no resultar rentable. Ya que el coste de personal de este área supone anualmente 150.000€ y no se cubren ni siquiera los salarios.

Este es el balances de los últimos 2 ejercicios de la empresa.

Los ingresos por marketing digital representan muy poca cantidad con respecto al resto. Además, en el último ejercicio han bajado cerca de un 40%

Balance de pérdidas y ganancias

Nombre de la compañía

Expresado en millares

Ingresos por ventas

2.512.696,00 €

Tipo de ingreso	Descripción	Periodo anterior	Periodo actual	Periodo actual como porcentaje de ventas	Porcentaje de cambio desde el periodo anterior
Ingresos por ventas	CANAL RADIO	117.025,00 €	201.145,00 €	8,01%	71,88%
Ingresos por ventas	CANAL TV	1.427.850,00 €	2.304.501,00 €	91,71%	61,40%
Ingresos por ventas	DIGITAL	12.024,00 €	7.050,00 €	0,28%	-41,37%
Total de ingresos por ventas		1.556.899,00 €	2.512.696,00 €	100,00%	91,91%

La empresa entrega la carta siguiente de manera individual, el mismo día 31/12/2022:

COMACO S.A
Av de la radio, 2
46760 Tavernes de la Valldigna

A 31/12/2022

Muy Sr. Nuestro

Por la presente, la dirección empresarial de esta empresa, le comunica la extinción de la relación laboral que mantenemos con Ud. Mediante despido por causas objetivas, en virtud de lo establecido en el art. 52. C) del Estatuto de los Trabajadores.

Las causas económicas que motivan la resolución del contrato son las siguientes:

- En el ejercicio 2021 la empresa decide apostar por crear una división de marketing digital con motivo de ampliar su negocio de marketing en otros canales.
- La inversión en este segmento supone en gastos de personal 150.000€ según cifras de 2021.
- Los ingresos en el ejercicio 2021 fueron únicamente de 12.024,00€, mientras que en el presente ejercicio 2022 al cierre del ejercicio estos ingresos se han reducido hasta los 7.050,00€.

Por todo ello, y según lo establecido en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, se ha decidido extinguir los contratos de trabajo de las personas dedicadas al segmento de marketing digital, entre los que usted se encuentra. Por lo que se hace efectivo el despido con fecha de hoy.

