

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°: 2	Duración: 30 horas
<i>LA DINÁMICA DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	
Objetivo/s específico/s	
<p>Logro de la/s siguiente/s capacidad/es:</p> <p>C3: Aplicar la normativa vigente en materia de modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.</p>	
Criterios de evaluación	Contenidos
<p>Se comprobarán los siguientes resultados de aprendizaje:</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e0f2f1; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>Conocimientos</p> </div> <p>CE3.1 Interpretar la normativa que regula la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral, para cada caso concreto.</p> <p>CE3.3 Identificar, en los distintos supuestos de modificación, suspensión y extinción de la relación laboral, las posibles actuaciones ante la jurisdicción social, por parte del empleador y de los trabajadores, atendiendo a la normativa vigente.</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #fff9c4; padding: 2px; margin-bottom: 5px;"> <p>Destrezas cognitivas y prácticas.</p> </div> <p>CE3.2 Cumplimentar los documentos correspondientes, para proceder a las prórrogas de los contratos y gestionar las mismas con estricta observación de la legalidad vigente.</p> <p>CE3.4 Preparar la documentación necesaria en tiempo y forma, en los distintos supuestos de modificación, suspensión y extinción de la relación laboral, y tramitar la misma ante la autoridad laboral u órgano jurisdiccional competente.</p> <p>CE3.5 Preparar la documentación necesaria en los procesos sancionadores u otras acciones disciplinarias, cumpliendo la normativa vigente y siguiendo las instrucciones establecidas al efecto por la entidad.</p> <p>CE3.6 Informar a los afectados y órganos competentes internos y externos (Seguridad Social, Comités de Empresa, departamentos internos), de las incidencias producidas, en tiempo y forma.</p> <p>CE3.7 En un supuesto práctico debidamente caracterizado, en relación con la modificación de las condiciones de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el tipo de modificación de condiciones de trabajo de que se trata. - Informar a los afectados por la modificación. 	<p>3. Modificación, suspensión y extinción de las condiciones de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modificación de las condiciones de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Movilidad funcional. - Movilidad geográfica. - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. - Suspensión del contrato de trabajo. - Mutuo acuerdo de las partes y causas consignadas válidamente en el contrato. - Incapacidad temporal. - Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento. - Riesgo durante el embarazo y la lactancia. - Ejercicio de cargo público representativo. - Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. - Suspensión de empleo y sueldo por razones



<ul style="list-style-type: none"> - Indicar términos y plazos legales para la situación planteada. - Preparar la documentación a presentar, ante los órganos competentes, internos y externos. 	<ul style="list-style-type: none"> disciplinarias. - Fuerza mayor temporal. - Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
<p style="background-color: #f4a460; padding: 2px;">Habilidades personales y sociales</p>	
<p>En general son habilidades relacionadas con las labores jurídicas y la negociación en el seno de una empresa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Excedencias. - Ejercicio del Derecho de Huelga o Cierre Legal de la Empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • Facultad para buscar en textos jurídicos e indagar en sus contenidos. • Aptitud para interpretar los contenidos localizados. • Espíritu negociador. • Visión sistemática y de conjunto de las realidades. • Empatía con las personas. • Facilidad para trabajar en equipo. • Actitud para el diálogo y la conciliación. • Capacidad de escucha y comprensión de lo que oye. • Habilidad para las tareas administrativas. • Razonamiento argumentativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Extinción del contrato de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Mutuo acuerdo entre las partes. - Causas consignadas en el contrato de trabajo. - Expiración del tiempo convenido para la realización de una obra o servicio. - Voluntad de trabajador: dimisión o resolución de contrato. - Situaciones que afectan al trabajador: muerte, incapacidad permanente y jubilación. - Situaciones que afectan al empresario: muerte, incapacidad permanente y jubilación. - Causas objetivas: ineptitud, falta de adaptación, amortización de puestos de trabajo, otros. - Formas y efectos de la extinción por causas objetivas - Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o fuerza mayor.



	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnizaciones en función del tipo de extinción del contrato practicado. <ul style="list-style-type: none"> - Despido Disciplinario: forma y efectos. - Actuaciones ante la jurisdicción social en los distintos supuestos de sanción, modificación y extinción del contrato. <ul style="list-style-type: none"> - Acto de Conciliación. - Demanda ante el Juzgado de lo Social. - Sentencias. - Recursos.
--	---

Estrategias metodológicas

- Esta unidad formativa tiene que empezar repasando brevemente con preguntas a los participantes sobre lo visto en la unidad de aprendizaje anterior. Al mismo tiempo se preguntará si hay alguna duda o algún asunto que en relación a lo explicado en la unidad de aprendizaje anterior que los participantes quieran plantear.
- Al inicio de la unidad y tratándose de una unidad eminentemente jurídica en la que se estudiará la versión dinámica de lo aprendido en la unidad de aprendizaje anterior, el docente utilizará los siguientes métodos específicos de la enseñanza del Derecho:
 - Estudio de casos (el problema).
 - Grupo de trabajo (grupo de participantes).
 - Solución de problemas (aprendiendo a través del hacer).
 - Método socrático (el formador interactúa con el grupo).
 - Debates en el aula.
- De esta manera se sigue manteniendo la motivación hacia los contenidos que es la piedra angular de toda esta unidad formativa.
- Se utilizará el cañón de proyección, y los esquemas y los ejemplos, de manera que los textos legales de por sí laboriosos y densos puedan exponerse de una manera concisa, concreta y visual desgranando el contenido de los artículos que haya que explicar de forma que su redacción resulte comprensible, útil y sobre todo, sea trasladable a la realidad profesional y cotidiana haciendo hincapié en que esto se apreciará en los casos prácticos de manera que deberá mantenerse en todo momento las expectativas hacia los mismos. Se trata sencillamente de hacer visible y comprensible el texto jurídico y al mismo tiempo de motivar hacia su aprendizaje.
- Un dinámica de grupo que se puede utilizar en esta unidad es una visita simulada de una Inspección de Trabajo. Uno puede imaginarse que el docente es un inspector de trabajo que llega a la empresa y que llevar una lista de cotejo sobre determinados asuntos. Por ejemplo, sobre cómo han sido contratados los trabajadores extranjeros, o sobre los períodos de prueba, o



sobre la forma en que se han celebrado los contratos atendiendo a la tipología, o si se han presentado al SEPE en el plazo correspondiente, etc. El alumno tendrá también en su poder la lista de cotejo del docente y en ella irá apuntando lo que este, actuando como inspector de trabajo, va explicando. Así el docente le puede preguntar a uno: “¿Has confeccionado el contrato de tal o cual forma?”, y preguntas similares.

- Otra dinámica de grupo puede ser el de la simulación de un juicio asignando papeles a los alumnos. El docente explica la teoría y luego plantea un caso de expediente disciplinario, extinción de contrato, reclamación de categoría, conflicto sobre reducción de jornada, etc. Un grupo de alumnos asume el papel de abogado defensor del trabajador y otro de la empresa. Interactuando con el profesor en el aula, los grupos deberán articular sus líneas de defensa con base en la normativa.
- Finalmente otra dinámica de grupo puede ser el de los sindicatos. El docente se coloca en un papel de asesor de la gestoría ficticia de una empresa ficticia y dice que “he venido a verles a ustedes por el asunto para el que me han llamado que es que quieren hacer unas elecciones sindicales, o negociar un convenio, o convocar una huelga”. Previamente los alumnos tienen los datos de la empresa ficticia: número de trabajadores, número de departamentos, tipos de contratos, convenio al que se acogen. Luego les pregunta: “¿Cuántos trabajadores hay en la entidad?”, y los alumnos miran en sus fichas y dicen “somos cincuenta”. “Bien, señala el docente, con cincuenta han de proceder así para convocar unas elecciones sindicales, constituir un comité de empresa, negociar un convenio o convocar una huelga”.
- La exposición por el formador de los contenidos puede hacerse conforme a la siguiente secuencia:
 1. Se presenta en diapositiva o se escribe en la pizarra un esquema de los puntos que se van a tratar en la unidad: Período de prueba, salarios y sus garantías, tiempo de trabajo, modificación de condiciones de trabajo (funcional, geográfica y de puesto), sucesión de empresa, subcontratas, licencias, permisos, vacaciones, excedencias, suspensión y extinción del contrato, De incapacidades temporales, maternidad y paternidad se hablará poco porque es tema de la UF3 de este MF1.
 2. Se van explicando los contenidos anteriores de manera concisa y muy somera, con referencias a los artículos del Estatuto de los Trabajadores haciendo alusión a que donde se profundizará será en la práctica
 3. Se presenta en diapositiva o se escribe en la pizarra un esquema de los puntos que se van a tratar en la unidad: Ley de la Jurisdicción Social, Órganos de Arbitraje (SMAC) y Jurisdiccionales del Orden Social, el acto de conciliación previo, la demanda, la vista, la terminación del proceso (especialmente la sentencia), los recursos (especialmente el recurso de suplicación) y la ejecución de la sentencia.
 4. Se van explicando los contenidos anteriores de manera concisa y muy somera, con referencias a los artículos de la Ley de la Jurisdicción Social, de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Estatuto de los Trabajadores haciendo alusión a que se profundizará será en la práctica.
 5. Se presenta en diapositiva o se escribe en la pizarra un esquema de los puntos que se van a tratar en la unidad: La libertad sindical, la negociación colectiva, el conflicto colectivo y la huelga.

Se van explicando los contenidos anteriores de manera concisa y muy somera, con



referencias a los artículos la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Decreto ley de Relaciones laborales sobre Relaciones de trabajo para el conflicto colectivo y la huelga y haciendo alusión a que donde se profundizará será en la práctica.

Medios

Formularios de contratos, de inscripción, afiliación y alta en Seguridad Social, esquemas de contratos como los que propone el SEPE, modelos de la AEAT 145, 111 y 190, convenios colectivos, legislación y jurisprudencia.

