



Especialización en Docencia Universitaria

Trabajo Final

TUTORA: Andrea Garau

ALUMNA: Kechichian, Silvina Lorena

DNI: 26.364.063

“Aprender haciendo” en el campo del Derecho del Trabajo.

**Una propuesta metodológica innovadora para su utilización en la Licenciatura en
Administración en Recursos Humanos.**

Resumen: El objetivo del presente trabajo es argumentar que la enseñanza del Derecho del Trabajo en la Licenciatura en Administración en Recursos Humanos a través de clases expositivas y magistrales solo genera conocimiento inerte y memorístico y no forma a los estudiantes en el “saber hacer” dentro de su campo profesional. Para que ello ocurra, se pondrá el foco en el modelo pedagógico ecológico y se propondrá una serie de estrategias didácticas innovadoras para la enseñanza del Derecho del Trabajo que contribuyan a la construcción de aprendizaje significativo de dicha disciplina en el campo profesional de los egresados de esta carrera. En suma, se propone el re-pensar las prácticas docentes en carreras que no pertenecen a las Ciencias Jurídicas ya que la evidencia muestra que, hasta el día de hoy, la modalidad de la clase magistral con el foco en el docente sigue plenamente vigente.

Palabras claves: enseñanza del derecho – derecho del trabajo – clases expositivas – estrategias didácticas innovadoras – modelo pedagógico ecológico -

INDICE

Parte A: Proyecto de intervención	4
1. Fundamentación	4
1.1 Descripción del problema sobre el cual se pretende intervenir.....	4
1.2 Descripción del contexto y de la población destinataria de dicha intervención.....	11
1.3 Justificación y relevancia de la intervención.....	13
2. Descripción del proyecto de intervención	17
2.1 Objetivos	17
2.2 Acciones.....	18
3. Evaluación de la propuesta	41
3.1 Mecanismos previstos para el monitoreo y evaluación de la implementación.....	41
Parte B: Fundamentos	45
1. Fundamentación teórica de las decisiones asumidas	45
2. Reflexión sobre la praxis	57
Parte C: Anexos y Bibliografía	59
Anexo A	59
Anexo B	67
Bibliografía	70

Parte A: Proyecto de intervención

1. Fundamentación

1.1 Descripción del problema sobre el cual se pretende intervenir

En la Universidad de la Marina Mercante, la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo está incluida en el plan de estudios de la Licenciatura en Administración en Recursos Humanos con la finalidad de que los estudiantes puedan comprender la inclusión y la aplicación de esta rama del Derecho dentro de su futuro campo profesional.

Teniendo en cuenta esta finalidad, es importante que los contenidos curriculares de la asignatura no solo sean abordados desde una perspectiva teórica de fundamento - muchas veces descontextualizada del campo profesional en el que se sitúa el plan de estudios-, sino también desde la praxis a través de distintas estrategias de enseñanza ofrecidas por el docente, que generalmente es un profesional de la Abogacía. Resulta conveniente consecuentemente, incorporar estrategias metodológicas que incluyan el estudio de casos reales que reflejen el uso y aplicación de la disciplina como futuros profesionales. Estas estrategias permiten enfocarse en el análisis de las problemáticas específicas que deberán resolver dentro del área de Recursos Humanos, ya sea que se desarrollen como consultores internos o externos de las empresas.

La enseñanza universitaria en general y la de Derecho en particular a través del predominio de la modalidad de la clase expositiva y magistral - en las cuales el foco está puesto solo en la explicación del docente y con escasa o incluso inexistente participación de los estudiantes – ha evidenciado que, únicamente se logran aprendizajes memorísticos que dificultan las comprensiones profundas, la interpretación de la información en contexto y la adquisición de las competencias específicas vinculadas a su campo de formación.

De esta forma, el conocimiento así se acumula porque no se logra poner en práctica. Esta postura es sustentada por Perkins (1995) para quien “la instrucción convencional, que consiste en leer manuales y en escuchar las clases dictadas por el profesor, tiende a producir un conocimiento inerte” (p. 34). Si el conocimiento se incorpora, pero no se aplica en forma activa, implica que no se aprende absolutamente nada.

En concordancia con esta línea de pensamiento, Nino (1988) se opone a que el docente de Derecho limite su actuación solo a lograr la memorización de los conceptos teóricos de la disciplina y no permita el pensamiento reflexivo y crítico por parte de los estudiantes.

El profesor elige generalmente para enseñar un tema sobre el que está escribiendo y parte del chequeo del tema lo va haciendo en clase, en diálogo con sus estudiantes. No existe la idea de que hay un conjunto de conocimientos acabados que el profesor va a exponer a los alumnos. Se supone que el profesor es alguien que en ese mismo momento está experimentando y hasta desarrollando alguna teoría, y da esas clases para, en una forma discursiva, dialogada y crítica, ir exponiendo esas ideas e ir viendo hasta qué punto tienen validez; e ir entrenando al mismo tiempo a las estudiantes en esa tarea de investigación reflexiva. (p. 280)

Frente a dicha circunstancia, dos son los planos en los que se puede analizar el problema asociado a la gestión de la docencia focalizada en la transmisión de contenidos con una metodología expositiva y con el docente como eje y único conferencista dentro de la clase. Por un lado, se deberá analizar dicho problema desde el nivel curricular y por otro, desde el nivel didáctico a los efectos de hacer posible una articulación de la enseñanza del Derecho de esta asignatura que permita incorporar el “saber hacer” en el futuro campo profesional, atenuando el uso de las clases magistrales como método exclusivo con la combinación de otros tipos de

estrategias de aprendizaje colaborativas y centradas en el estudiante, permitiendo fomentar el desarrollo de competencias que les serán exigidas a los estudiantes en su futura inserción laboral.

En lo que atañe al nivel curricular, se evidencia que los contenidos prescritos en el programa de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo -tal como están formulados- son de carácter eminentemente teórico conceptual y descontextualizado del campo profesional del Licenciado en Administración en Recursos Humanos y como consecuencia de ello, otorgan un escaso margen para que el abordaje didáctico logre ser significativo para los estudiantes.

Y aquí nos encontramos con otra cuestión que implica que el abordaje didáctico escasamente significativo no se puede transferir a la comprensión de la futura práctica profesional del Licenciado en Administración en Recursos Humanos. Es por ello por lo que no solo se considera necesario analizar estas dos problemáticas desde el contenido del plan de estudios (nivel curricular) sino también desde la metodología de las estrategias de enseñanza y aprendizaje (nivel didáctico) que faciliten la apropiación de los contenidos y el aprendizaje significativo de esta rama del Derecho y su aplicación en el campo profesional.

Por otra parte, no se puede desconocer que la enseñanza universitaria se encuentra en un momento de transformación. Por dicho motivo, es fundamental que los docentes universitarios adopten otro tipo de mirada en referencia a ella; no solamente a través de la implementación de estrategias de enseñanza novedosas sino también mediante un tipo de evaluación más adaptada a los tiempos que corren. Ello, con la finalidad de fomentar el desarrollo de competencias que se ajusten a formar a futuros profesionales con herramientas aptas y apropiadas para su inserción laboral. Se debe considerar que, actualmente, existen otros factores importantes que inciden fuertemente a hacer dicho cambio ya que “las formas radicalmente nuevas en que las personas

interactúan con la tecnología en el presente también proporcionan una valiosa oportunidad para que los docentes reformulen su trabajo y su función” (Burbules, 2012, p. 11).

El gran interrogante será cómo lograrlo.

Se podrá decir que un buen punto de partida será considerar que los docentes universitarios deberán comenzar a propiciar cambios en sus formas de pensar la currícula o de planificar las clases. Es decir, ir más allá de lo que el marco universitario tradicional impone, poniendo el foco en qué tipo de prácticas serán generadoras de pensamientos y razonamientos por parte de los estudiantes.

La evidencia muestra que es muy habitual que una disciplina como el Derecho se enseñe únicamente a través de la clase expositiva.

Es por ello que el desafío del docente a cargo de una materia de Derecho, cuyos alumnos no estudian Abogacía sino otras carreras, va más allá del dictado de una clase magistral o expositiva en la cual éste haga mención o simplemente explique una norma jurídica o un caso. En ámbitos no jurídicos, este desafío no deberá limitarse al docente que pretende que sus estudiantes lean y reciten los artículos de una ley de memoria y que solo lean fallos judiciales. No es la forma de construir aprendizaje y menos aún, de desarrollar competencias propias para el ejercicio de la profesión.

Al respecto, Anijovich (2010) sostiene que las clases expositivas

requieren de los estudiantes un nivel importante de abstracción y demandan la activación de una serie de procesos cognitivos complejos. El procesamiento de la información puede comenzar a partir de una serie de estímulos externos, auditivos o visuales, como fotos, textos que el profesor

propone en la clase, y culmina cuando el alumno logra integrar y combinar esos datos construyendo una nueva red de conceptos de manera coherente y significativa. Por esta razón, pensamos que la clase expositiva –en su versión clásica- no es suficiente para que el aprendizaje significativo se produzca. (p. 54)

Bajo este pensamiento, se advierte que las clases expositivas deberán necesariamente enriquecerse con estrategias docentes alternativas para aumentar su eficacia; caso contrario, seguirán no logrando que el aprendizaje del estudiante sea significativo. Es decir que la práctica debe traspasar el método tradicional de enseñanza basado en el docente mediante el cual éste planifica una clase con una metodología de enseñanza prevalentemente expositiva con la única finalidad de que los alumnos escuchen y/o participen mediante la formulación de preguntas.

Esta forma de pensar y de dar una clase no construye conocimiento, no motiva a los estudiantes, no es generadora de pensamiento crítico, y menos aún, es apta para fomentar el desarrollo de habilidades cognitivas y no cognitivas o socioemocionales, tal los requerimientos del mercado laboral. Con este tipo de estrategias metodológicas, solo se logran aprendizajes superficiales y que pronto se olvidan, ya que las actividades pedagógicas que se utilizan son de bajo nivel cognitivo: éstas son generalmente memorísticas y no propugnan ni el razonamiento ni el pensamiento crítico por parte de los estudiantes ya que ni siquiera logran vincular el nuevo aprendizaje con sus saberes previos, no evidenciando ello transferencia alguna del aprendizaje.

Más allá de la memorización, sin comprensión ni interiorización de lo aprendido, dicha transferencia no se logra. Y ello ocurre si el docente se coloca como protagonista de ese escenario y su única finalidad es que sus estudiantes repitan los conceptos jurídicos de memoria sin trasladarlos a situaciones reales y de la vida cotidiana.

Por el contrario, si el docente busca que los estudiantes “aprendan haciendo” centrando al aprendizaje en la construcción y no en la memorización de lo teórico conceptual, la práctica docente deberá sustentarse en el modelo pedagógico ecológico dentro del cual “el docente y el alumno son activos procesadores de información e interactúan en contexto de clase, produciéndose una recíproca influencia en los comportamientos del profesor y de los alumnos y en la construcción de significado” (De Vincenzi, 2009, p.89). En suma, las buenas prácticas docentes serán tales cuando involucren un “aprender haciendo” en comunidad en torno a problemáticas propias del campo profesional.

Con esta visión, el docente debe ser guía y tutor en este proceso de aprendizaje y para ello, debe motivar a sus estudiantes generando espacios de intercambio e interacción. El docente deberá ir reflexionando sobre sus prácticas docentes en la acción; esto es, paso a paso y frente a las necesidades e interrogantes que surgen de sus propios estudiantes, alejándose de lo planificado por momentos si ello es lo que considera apropiado para que los estudiantes comprendan los contenidos.

Otra cuestión que el docente deberá tener en cuenta además del cambio en las estrategias de aprendizaje es que deberá poner énfasis también en los instrumentos de evaluación que utilizará. A través de la evaluación, que deberá ser formativa, se fomentará la construcción del aprendizaje centrado en el alumno. Es decir que el docente no solo deberá planificar actividades innovadoras sino también deberá dar devoluciones a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje o frente a alguna actividad específica que les permita reflexionar sobre sus avances o retrocesos permitiendo también la puesta en común y los debates en forma grupal.

Con ello se afirma que el docente también debe ser guía y tutor al momento de la evaluación para lograr que el aprendizaje de los estudiantes sea significativo y aplicable en la práctica profesional.

Por último, se debe mencionar que la adopción de emergencia de las clases virtuales provocada por la pandemia del Covid19 ha provocado la irrupción de las nuevas tecnologías de la información (TICs) en el campo educativo obligando a los docentes a repensar estrategias y otras formas de evaluación sin haber contado con la capacitación apropiada. Por esta razón es importante mencionar que el objetivo de la problemática que se aborda en el presente trabajo solo se avoca a las clases presenciales.

Esta situación y el acceso a Internet al alcance de la mano establecen el momento de innovar en las prácticas docentes a efectos de generar buenas prácticas y que resulten eficientes. El inconveniente radica aquí en que no todos los docentes universitarios están preparados o desean afrontar estos nuevos desafíos, cuestión que deberá ser oportunamente el foco de reflexión de las instituciones universitarias.

En la sociedad en la que vivimos actualmente todo se debe resolver en forma inmediata. No hay tiempo para perder. Las soluciones deben estar allí, al alcance de la mano. Y si se pretende, desde las instituciones educativas, que el paso por la universidad colabore a formar profesionales reflexivos, eficientes y aptos para la toma de decisiones frente a situaciones problemáticas, es evidente que dichas habilidades no se lograrán si sus aprendizajes son meramente teóricos durante el transcurso de la vida académica. Estos aprendizajes quedarán estancados en sus memorias y solamente lograrán ser significativos en tanto los estudiantes puedan relacionarlos con alguna actividad didáctica que los haya motivado o los haya puesto a prueba frente a alguna situación de la praxis.

Teniendo en cuenta las limitaciones que esta situación problemática descripta evidencia, en el presente trabajo se formulará una propuesta de intervención educativa fundamentada y compuesta por una secuencia de actividades que incluyan estrategias innovadoras para la enseñanza del Derecho del Trabajo para estudiantes que no pertenecen a la carrera de Abogacía pero que harán uso de dicha disciplina en su campo profesional. A través de esta propuesta, se busca que los estudiantes “aprendan haciendo” y se conviertan en profesionales reflexivos al momento de tomar decisiones.

1.2 Descripción del contexto y de la población destinataria de dicha intervención

Esta propuesta de intervención educativa se llevará a cabo en la Universidad de la Marina Mercante (UdeMM).

Esta institución educativa dio sus primeros pasos como Fundación en el año 1965, con el objetivo de canalizar las primeras experiencias de capacitación a nivel universitario y estaba dirigida, fundamentalmente, a los profesionales de la Marina Mercante.

Recién en el año 1974 y, a través del decreto N°1890/74 del Poder Ejecutivo Nacional, se le otorga el reconocimiento como Universidad dentro del régimen de la ley N.º 17604 de Universidades privadas con el amparo jurídico de la Fundación de la Marina Mercante.

A partir del año 1975, la Universidad inicia sus actividades académicas con el objetivo de servir a la comunidad.

Esta institución ofrece una gran variedad de carreras de grado contenidas en cuatro Facultades: Administración y Economía, Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Comunicación, Humanidades e Ingeniería. También cuenta con las siguientes áreas: Extensión Universitaria, Empleos y Pasantías, Orientación Vocacional, Deportes, Editorial UdeMM, entre otras.

Actualmente, su población está integrada no solo por estudiantes que integran la Marina Mercante sino por cualquier individuo que desee iniciar su carrera universitaria en esta institución.

Particularmente, la población a la que va dirigida este proyecto de intervención educativa está conformada por estudiantes de tercer año de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo contenida en el plan de estudios de la Licenciatura en Administración en Recursos Humanos, carrera que depende de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Comunicación.

La asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo contenida en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración en Recursos Humanos se dicta siempre durante el primer cuatrimestre, una vez por semana y en dos turnos: mañana y noche. Posee como correlativa anterior la materia Introducción al Derecho y como posteriores, las siguientes: Derecho de la Seguridad Social, Derecho Procesal y Administrativo del Trabajo, Derecho del Trabajo Comparado y, por último, Proyecto Final.

Esta asignatura tiene una duración de 6 horas semanales.

Los cursos generalmente son numerosos: generalmente se componen de 30 y/o 40 estudiantes cuyas edades rondan los 25 y 40 años. Habitualmente, un bajo porcentaje de estudiantes ya cuenta con experiencia laboral en el área de Recursos Humanos en alguna empresa. Ello, sumado a que estos estudiantes ya han cursado la asignatura Introducción al Derecho, facilita la interacción en el aula entre estos y el docente en algunas ocasiones, aunque al comienzo del cuatrimestre, esto se logra solo con aquellos que ya cuentan con alguna práctica en el campo laboral y más aún, en el área de Recursos Humanos.

Hasta este momento, y de acuerdo con la información brindada por los estudiantes al propio docente durante el primer día de cursada a lo largo de los años, muchos destacan que recuerdan escasos conceptos teóricos vinculados a la asignatura como consecuencia de haber cursado Introducción al Derecho en el primer año de la carrera. A pesar de ello, afirman que aún no comprenden la inclusión de la asignatura en el Plan de Estudios de la Carrera y no logran identificar el objetivo de esta disciplina ni su función dentro del campo profesional.

Es importante destacar que los conocimientos que “dicen recordar”, son memorísticos y jamás han tenido como desafío la resolución de algún caso práctico vinculado con esta disciplina. Solamente recuerdan haber escuchado algún ejemplo práctico, pero con la resolución brindada por el propio docente, quien tampoco les ha propuesto situaciones ante las cuales debieran reflexionar o discutir entre ellos.

1.3 Justificación y relevancia de la intervención

El programa de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo contiene en su Bibliografía una elevada cantidad de material de lectura compuesto por normativa y doctrina especializada en esta rama del Derecho.

Esta circunstancia, en una primera observación del docente y luego de varias cursadas de esta materia a su cargo, evidencia que no solo desmotiva, sino que también asusta a los estudiantes. Ello se advierte cuando son recurrentes estas mismas preguntas al docente durante la primera clase: “¿para qué nos sirve esta materia si nos gusta la selección de personal y la capacitación y no las leyes?”, “¿tenemos que aprendernos los artículos y los números de las leyes de memoria?”, “no entiendo por qué tenemos que cursar esta materia”, solo para citar algunas.

También se evidencia que un alto porcentaje de estudiantes no logra identificar la importancia del marco jurídico laboral de un empleado y las estrategias para evitar conflictos con el empleador, claros ejes sobre los cuales se sostienen los contenidos curriculares.

Esta observación deberá interpelar al docente a cargo de esta asignatura desde el primer encuentro con sus estudiantes a hacer un análisis del grupo y de la situación particular de cada uno de ellos (teniendo en cuenta edad, experiencia laboral, etc.). Ello, a los efectos de poder hacer su planificación de la cursada adecuadamente y, por otra parte, para fomentar clases en las cuales los estudiantes participen en forma activa, partiendo desde los propios saberes obtenidos por sus vivencias en el mundo laboral y, para el caso que la experiencia fuese nula, brindarles las herramientas necesarias para sus primeros pasos dentro del mercado laboral.

Al respecto, es importante destacar que es de suma importancia que los estudiantes puedan colocarse en distintos roles, aunque usualmente, los docentes de Derecho siempre adoptan alguna de estas dos posturas al momento de enseñar esta rama de la disciplina: o se apoyan en una postura pro-empleadora o pro trabajadora, omitiendo aclarar que la ambigüedad es posible y ayuda en muchas ocasiones, en la toma de decisiones.

A través de las evaluaciones también se observa que la modalidad de la clase expositiva pone el foco en la explicación magistral del docente que solo logra aprendizajes memorísticos. De esta forma, los estudiantes no logran adquirir las competencias específicas vinculadas a su campo de formación.

A ello se suma el hecho de que esta asignatura es impartida generalmente por abogados - quienes parecieran no advertir que sus estudiantes no son futuros abogados sino profesionales de otra carrera- lo que dificulta claramente el aprendizaje si el docente no cambia sus estrategias didácticas.

A nivel curricular, el Programa de la materia Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, establece que la fundamentación de esta asignatura es la siguiente: “El derecho del trabajo es una disciplina que tiene íntima vinculación con todo profesional de recursos humanos. Es fundamental que el alumno **incorpore los conocimientos y conceptos generales del derecho del trabajo antes de introducirse en las especificidades de su propia carrera**” (el resaltado me pertenece)

Y aquí se comprende que algo falla o que algo va a fallar, ineludiblemente.

Esta frase nos lleva a pensar a los estudiantes como ordenadores a los cuales hay que ingresarles información en su memoria con la esperanza de que estos sepan qué hacer cuando sean puestos en funcionamiento.

Y de esta forma es como corrientemente muchos docentes enseñan o creen que enseñan el Derecho: estos afirman y ratifican permanentemente que la incorporación del conocimiento de esta asignatura sea la rama que sea, se logra a través de la lectura y repetición de los artículos de una ley, de la lectura de textos jurídicos y de sentencias judiciales llenas de expresiones y lenguaje técnico que ni siquiera se toman el tiempo de explicar a sus estudiantes. Definitivamente, esta no es la estrategia de enseñanza que promueve aprendizaje y menos aún, significativo, el perdurable en el tiempo. No es la estrategia de enseñanza adecuada si lo que el docente busca y persigue como objetivo es que los estudiantes “sepan hacer” en el campo profesional.

Es por ello que en esta propuesta de intervención educativa se busca incorporar una serie de actividades didácticas innovadoras centradas en el contenido curricular de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo con la finalidad de promover el aprendizaje

significativo de esta rama del Derecho además de la transferencia de los saberes teóricos aplicados en la práctica profesional de un profesional en Recursos Humanos.

Esta propuesta propone traspasar el marco conceptual del Derecho ya que, a través de la implementación de actividades didácticas innovadoras, se busca que los estudiantes puedan analizar y tomar decisiones reflexivas y fundadas legalmente y que comprendan, desde la práctica, la importancia de esta asignatura en su vida laboral. Ello, siempre teniendo en cuenta que siempre podrán ocupar un distinto papel en el mundo del trabajo: como trabajadores dependientes en el área de Recursos Humanos de alguna empresa, como consultores externos y autónomos e incluso, como empleadores.

Previamente ha sido mencionado que la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo tiene como finalidad brindar al estudiante las herramientas básicas y necesarias del campo jurídico teórico y práctico para afrontar su labor profesional.

A través de la siguiente propuesta se buscará la participación protagónica de los estudiantes a través de la promoción de la lectura de la bibliografía, la reflexión sobre las temáticas y técnicas implicadas, así como su aplicación al campo profesional.

Teniendo en cuenta ello, la metodología de clases propuesta en esta intervención contribuirá a potenciar la reflexión y el debate sobre distintas situaciones problemáticas planteadas por el docente recuperadas de distintos recursos didácticos (libros de literatura, imágenes artísticas, etc.). Ello se logrará a través de una secuencia de cuatro clases diseñadas para ser utilizadas en distintos momentos del cuatrimestre, bajo un formato que combina distintas estrategias de enseñanza, directa e indirectas (método de casos, role playing, cuestionarios, clases expositivas, etc.), para que los estudiantes puedan desarrollar el pensamiento crítico y resolver distintas situaciones conflictivas que se puedan suscitar en el campo profesional de la carrera.

Por otra parte, y conforme a lo resaltado, la evaluación de estas actividades será formativa, mediante instrumentos que permitan la reflexión y el pensamiento crítico mediante la puesta en común y el debate grupal.

En este sentido es fundamental que los estudiantes, a través del aprendizaje por competencias, incorporen los conceptos específicos que hacen a la dinámica de este derecho social. De esta forma, comprenderán la justificación de la inclusión de esta asignatura dentro del Plan de Estudios y su aplicación práctica dentro del campo profesional de la Licenciatura.

Con la metodología descripta, se busca contribuir a una mejor apropiación de los contenidos de la asignatura Derecho Individual y Colectivo en articulación con el campo profesional de los futuros Licenciados en Administración en Recursos Humanos entendiendo al modelo pedagógico ecológico como el más apropiado conforme a los objetivos de esta intervención.

2. Descripción del proyecto de intervención

2.1. Objetivos

General:

Es el objetivo del proyecto:

Diseñar una secuencia didáctica innovadora en la enseñanza del Derecho del Trabajo en una carrera no perteneciente a las Ciencias Jurídicas que contribuya a incrementar la comprensión y la apropiación significativa de los contenidos curriculares contextualizados en el campo de aplicación profesional.

Específicos:

- a. Planificar una secuencia de actividades pedagógicas en línea con estrategias centradas en el estudiante, cambiando el foco tradicional centrado en el profesor y la transmisión de contenidos propio de la clase expositiva.
- b. Introducir prácticas integradoras e innovadoras basadas en el modelo de método de casos, guía de análisis, role playing, entre otras, en encuentros seleccionados durante un cuatrimestre y bajo la modalidad de aula-taller.
- c. Diseñar los instrumentos de evaluación que permitan visualizar la eficacia de la propuesta de intervención.

2.2. Acciones

El presente proyecto de intervención se desarrollará a través de una secuencia de cuatro clases modelo que incluyen estrategias innovadoras en la enseñanza del Derecho.

CLASE MODELO NRO. 1

OBJETIVO DE LA CLASE: Que los estudiantes comprendan en profundidad, a través de expresiones artísticas, cómo algunos hechos históricos mundiales han impactado en el mundo del trabajo desde sus orígenes, pasando por su constitución como rama autónoma del Derecho y su preponderancia en la sociedad actual.

PROPOSITOS DEL DOCENTE: Fomentar el análisis crítico sobre la evolución del Derecho del Trabajo desde sus comienzos hasta nuestra actualidad a través de expresiones artísticas, con el objeto de favorecer la comprensión y la fundamentación acerca de cómo los acontecimientos sociales, económicos y culturales inciden en esta rama del Derecho al punto de modificar el mundo del trabajo y las políticas laborales.

CONTENIDOS ESPECIFICOS: Estos pertenecen a la Unidad I denominada Introducción al Derecho del Trabajo y son los siguientes: Concepto primario de trabajo humano. El concepto legal del trabajo. Diferentes tipos de trabajo. La caracterización del trabajo en relación de dependencia. Derecho del trabajo: Concepto, Caracteres y Autonomía.

RECURSOS: El docente utilizará el pizarrón. Las imágenes se mostrarán en una presentación en Power Point (si ello no fuese posible dado a las condiciones áulicas, el docente imprimirá las imágenes en color). Como recurso complementario y obligatorio, se utilizará el material de lectura propuesto en la bibliografía del Programa de la asignatura.

HABILIDADES COGNITIVAS A PROMOVER:

- a. Identificar y relacionar acontecimientos históricos que inciden sobre el campo del Derecho del Trabajo

- b. Extrapolar su impacto en el mundo laboral y su importancia en la actualidad.

METODOLOGIA DE LA CLASE: El contenido a abordar pertenece la primera clase del cuatrimestre y está incluido en la primera unidad del Programa de la asignatura; es por ello que el docente inicialmente brindará los lineamientos generales de la materia vinculados con la bibliografía, la forma de evaluación, el régimen de asistencia, etc.

Con posterioridad, el docente mostrará a los estudiantes una serie de expresiones artísticas (pintura, murales, grafitis, etc.) que guardan relación con la evolución histórica de la asignatura, desde sus comienzos hasta la actualidad. Antes de comenzar esta muestra, el docente indicará a los estudiantes las consignas vinculadas con esta actividad a través de una guía de análisis.

Una vez que el docente haya mostrado todas las imágenes y los estudiantes hayan completado las consignas de la actividad, el docente mostrará nuevamente cada una de las imágenes y tomará nota en el pizarrón con las ideas principales relacionadas a la pregunta a). El docente abrirá un espacio de interacción y también reflexionará durante la acción teniendo en cuenta las respuestas brindadas por los estudiantes.

Luego el docente se focalizará en la pregunta b) y tomará notas en el pizarrón de acuerdo a las devoluciones de los estudiantes, siempre fomentando la discusión y el pensamiento crítico. La discusión acerca del orden de las imágenes de la consigna c) permitirá al docente guiar a los estudiantes con preguntas pensadas sobre la marcha y que se relacionan con el inicio, el desarrollo y la actualidad del Derecho del Trabajo. Aquí el docente, ayudado con las imágenes y el material recopilado de las respuestas anteriores, irá definiendo qué es el trabajo y cómo esta rama del Derecho ha ido evolucionando. En todo momento de la clase el docente hará uso de las imágenes e irá propiciando la participación y el intercambio de ideas entre los estudiantes. El

docente también acompañará esta puesta en común con aportes a través de su exposición, brindando el marco conceptual de los contenidos.

Por último, solicitará a los estudiantes que respondan la pregunta c) y que ratifiquen o rectifiquen sus respuestas en base a lo analizado en la clase.

Finalizada la actividad, el docente propondrá a los estudiantes que se dividan en grupos para el armado de una actividad que será objeto de análisis durante la segunda clase. Esta actividad consistirá en el armado de una línea de tiempo que contendrá las fechas y la mención de los acontecimientos más importantes del Derecho del Trabajo además de un breve resumen que indicará el motivo de su trascendencia en esta rama de la disciplina.

EVALUACION: ésta será formativa y se llevará a cabo durante la segunda clase a través de las siguientes estrategias e instrumentos:

a) **puesta en común:** el docente abrirá la clase con la invitación a los estudiantes a participar del armado de una línea de tiempo en el pizarrón teniendo en cuenta lo solicitado como actividad para la ocasión. El docente indicará a los grupos que deberán resaltar, modificar o agregar en sus líneas de tiempo, qué acontecimientos o fechas han omitido o evidencian distintas en comparación de lo que se va anotando en el pizarrón. También irá promoviendo el debate ya que los estudiantes deberán indicar si a esa línea de tiempo le falta o le sobra alguna fecha y acontecimiento argumentando sus respuestas y también respondiendo a lo solicitado en la pregunta número 2 de la consigna de la actividad (Parte B).

b) **rúbrica:** finalizada la actividad de la primera parte de la clase, el docente entregará a cada grupo una rúbrica para que ellos se autoevalúen mediante una comparación entre la actividad confeccionada para la clase y las modificaciones observadas durante el transcurso de ésta.

El material sobre esta actividad que se entregará a los estudiantes será el siguiente:

Guía de análisis: Consignas

Esta actividad está organizada en dos partes, una bajo la modalidad individual y la otra, grupal.

Parte A:

Consignas:

Deberá observar cada una de estas imágenes (Anexo B) y responder el siguiente cuestionario, en forma individual:

- a. Exprese con sus palabras qué es lo primero que le viene a la mente al observar cada una de las imágenes. ¿La había visto antes? Si su respuesta es afirmativa, ¿recuerda dónde y por qué?
- b. Identifique si existen diferencias y/o similitudes entre cada una de las imágenes y fundamente cada una de ellas.
- c. Si tuviera que colocar ordenadamente cada una de las imágenes: ¿cómo las ordenaría y por qué?
- d. ¿Cuál cree que es el objetivo de esta actividad?
- e. ¿Cómo cree que se ve reflejado el trabajo/la actividad laboral/el rol del trabajador en estas imágenes?

Parte B:

Consignas:

Para realizar esta segunda parte de la actividad, se dividirán en grupos de no más de 4 integrantes.

Esta actividad deberá realizarse en forma escrita y será nuestro material de trabajo para la última clase perteneciente a la Unidad nro. I.

1. Teniendo en cuenta los acontecimientos desarrollados durante la actividad de la clase y la Bibliografía correspondiente a la Unidad I de la asignatura, deberán armar una línea de tiempo que resalte los momentos y las fechas más importantes del Derecho del Trabajo, desde sus orígenes hasta la actualidad.

Es importante que esta línea de tiempo contenga una breve explicación de cada uno de esos momentos resaltando por qué son hitos y qué han cambiado en el mundo laboral.

2. Una vez terminada la línea de tiempo, los invito a reflexionar sobre la siguiente pregunta: ¿creen que las normas laborales son aptas para resolver los conflictos que se suscitan hoy en el mundo del trabajo? Fundamentar la respuesta.

Instrumento de evaluación de la actividad:

Rúbrica para evaluar la línea de tiempo

Nombre de los integrantes del grupo:

Aspectos a evaluar	MUY SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	POCO SATISFACTORIO
FECHAS	Incluye fechas precisas y completas en todos los casos	Incluye fechas precisas y completas en algunos los casos	Faltan fechas precisas y completas en todos o algunos de los casos
MENCION DE LOS HECHOS	Son precisos en todos los eventos reportados	Son precisos en casi la mayoría de los hechos reportados	No son precisos en todos o algunos de los hechos reportados
RELEVANCIA DE LOS HECHOS	Se hace mención de más de 10 hechos importantes	Se hace mención de más de 5 hechos importantes	Se hace mención menos de 5 hechos importantes
SECUENCIA DEL CONTENIDO	Los hechos se encuentran en el lugar adecuado	Algunos hechos se encuentran en el lugar adecuado	Los hechos se encuentran desordenados
CALIDAD DEL CONTENIDO	Todos son hechos importantes y trascendentales de acuerdo a lo informado en el resumen solicitado	Algunos son hechos importantes y trascendentales de acuerdo a lo informado en el resumen solicitado	Pocos son hechos importantes y trascendentales de acuerdo a lo informado en el resumen solicitado
RELACION ENTRE EL TRABAJO REALIZADO Y LO MODIFICADO EN CLASE	El grupo no realizó correcciones	El grupo realizó pocas correcciones	El grupo realizó muchas correcciones

Fuente: elaboración propia

Criterios de evaluación para esta unidad temática:

- La correcta interpretación de las consignas.
- La identificación de los hechos relevantes contenidos en la asignatura y su relación con el mundo laboral.
- El debate y la argumentación fundados en los contenidos temáticos de esta Unidad I.

CLASE MODELO NRO. 2

OBJETIVO DE LA CLASE: Que los estudiantes logren integrar y aplicar los saberes adquiridos fundados en Derecho.

PROPOSITOS DEL DOCENTE: Fomentar el pensamiento crítico que permita la argumentación de los saberes adquiridos en situaciones de la práctica profesional.

CONTENIDOS ESPECIFICOS: Estos pertenecen a las Unidades II, III, IV, V y VI del Programa de la Asignatura: Contrato de Trabajo – Modalidades Contractuales – Derechos y Deberes de las partes de la relación laboral – Remuneración – Jornada Laboral – Licencias – Trabajo de Mujeres y Menores.

RECURSOS: el docente utilizará el pizarrón. Como recurso complementario y obligatorio, se utilizará el material de lectura propuesto en la bibliografía del Programa de la asignatura.

HABILIDADES COGNITIVAS A PROMOVER:

- a. Observar críticamente los hechos e identificar aquellos relevantes
- b. Analizar conflictos identificando núcleos de interés contrapuestos
- c. Argumentar, con sustento en lenguaje jurídico, la toma de decisiones ante la identificación de situaciones conflictivas surgidas dentro del marco de una empresa.

METODOLOGIA DE LA CLASE: Integración a través de Casos. El docente propondrá como actividad un trabajo práctico grupal que se dividirá en tres etapas, cada una de ellas vinculada con distintas unidades temáticas correlativas de la asignatura.

El trabajo práctico consiste en situar a los estudiantes en el rol de dueños de una empresa (es decir, empleadores). Dentro de ese marco, el docente les propondrá situaciones problemáticas que se originan dentro de la empresa en relación con sus empleados y se les solicitará que las resuelvan mediante decisiones basadas en la normativa laboral que denoten un pensamiento reflexivo y fundamentado.

Cada etapa del trabajo práctico está vinculada con el contenido específico de las distintas Unidades del Programa. Tiene como particularidad que está pensado como un trabajo práctico integrador de la Unidad: sus consignas serán dadas por el docente durante la última clase de cada Unidad a efectos de ser analizado y debatido durante la clase.

Es importante aclarar que este trabajo, al ser integrador, complementa las actividades planificadas por el docente para cada una de las clases del cuatrimestre y articula todos los contenidos necesarios para el análisis de cada caso.

EVALUACION: ésta será formativa. Durante la última clase que corresponda a cada Unidad curricular, el docente entregará a los estudiantes las consignas del Trabajo Práctico. Estos deberán analizar, discutir y responder en forma grupal y por escrito cada una de las situaciones conflictivas planteadas.

Finalizada la actividad, el docente intercambiará los Trabajos Prácticos de la siguiente forma: primero, identificará a cada grupo con un número y luego intercambiará los Trabajos Prácticos. Por ejemplo: al grupo 1 le entregará el Trabajo del grupo 6 y viceversa (esta identificación dependerá de la cantidad de estudiantes, pero la cantidad de grupos que se forme deberá ser par).

En una primera etapa, la evaluación será colaborativa y los estudiantes realizarán el análisis de los casos propuestos en cada fase del Trabajo Integrador. Para ello, se utilizará una

planilla que contendrá un Cuadro que será provisto por el docente, mediante el cual cada grupo analizará sus respuestas y sus argumentos y los comparará con las respuestas y los argumentos brindados por el grupo seleccionado. Deberán identificar las diferencias y/o similitudes y, para el caso que hubiera discordancia, fundamentarán el motivo.

En la segunda etapa, el docente propondrá a dos grupos (por ejemplo, al 1 y al 6) que indiquen, mediante una puesta en común, las semejanzas y similitudes detectadas entre cada Trabajo. Les solicitará que tomen nota en sus planillas de las resoluciones a las que han arribado durante el transcurso de la clase y que además, resalten los aciertos o desaciertos detectados. El docente colaborará con este intercambio guiado mediante preguntas, siempre fomentando el debate, reafirmando fundamentos, etc. hasta lograr hacer un cierre.

Finalizada la actividad, el docente recogerá los Trabajos de cada grupo para evaluarlos y darles una última devolución por escrito.

El material sobre esta actividad que se entregará a los estudiantes será el siguiente:

Consignas del Trabajo Práctico Integrador:

Este Trabajo Práctico Integrador está dividido en tres partes y consiste en resolver algunas situaciones problemáticas que se pueden plantean en el seno de una empresa en la cual ustedes son los empleadores.

Las consignas de cada etapa están relacionadas con las Unidades nro. Unidades II, III, IV, V y VI del Programa de la Asignatura: por ello, estas serán entregadas durante la última clase de cada Unidad.

Se deberán dividir en grupos de 5/6 estudiantes ya que la modalidad de trabajo es grupal.

Consignas etapa nro. 1

Ustedes deciden armar una sociedad. Por este motivo, comenzarán a tomar sus primeras decisiones que deberán siempre estar fundadas jurídicamente dentro del marco de los contenidos de la asignatura.

La actividad de la empresa que elijan estará encuadrada dentro de las previstas en el Convenio Colectivo nro. 130/75 (<http://www.faecys.org.ar/convencion-colectiva-de-trabajo-no-13075/>). Teniendo en cuenta dicha norma, deberán:

- 1) Primero elegir y luego describir el objeto de la sociedad que formarán, explicar a qué se dedicará y su ámbito de operación y cualquier otro dato que deseen agregar sobre su funcionamiento.
- 2) Tomar las siguientes decisiones acerca del personal que contratarán (no serán más de 15 personas en total):
 - a- En primer lugar, presentarán un organigrama de la empresa de acuerdo a sus necesidades y al tipo de personal requerido para su operatoria. Tener en cuenta el personal que se encuentra dentro del convenio y el personal fuera de convenio.
 - b- Una vez armado el organigrama, y teniendo en cuenta lo mencionado en el punto a), analizarán las modalidades contractuales que utilizarán para cada trabajador teniendo en cuenta las necesidades operativas y, conforme a la norma que consideran aplicable para cada trabajador, analizarán y harán un informe detallado de cada una de las categorías que les corresponderá y las funciones que realizarán, así como también su remuneración, jornada de trabajo, lugar de trabajo, licencias, etc.

c- Recuerden que las decisiones deberán siempre estar FUNDAMENTADAS en la normativa laboral.

Consignas etapa nro. 2

La sociedad que han armado ya está en funcionamiento y se les presentan algunas situaciones operativas y provenientes de sus empleados sobre las cuales deben tomar decisiones:

a) Debido al incremento en ventas, producción, etc. (esto es de acuerdo con el objeto de la sociedad que ustedes han formado), ustedes han decidido abrir dos sucursales, una en la localidad de Campana y otra en San Martín, ambas en Provincia de Buenos Aires.

En primer lugar, se están planteando que dos de los trabajadores que están prestando servicios en el establecimiento que formaron originariamente (Punto 1 de ETAPA 1 del trabajo), sean trasladados, cada uno de ellos, a las distintas sucursales que están abriendo.

Deberán identificar a ambos trabajadores (sector, categoría, etc. actuales) y en qué condiciones harían los cambios en las nuevas sucursales (las mismas o distintas) Deberán también analizar y fundamentar –siempre con fundamento en la normativa laboral- las ventajas y desventajas de avanzar con dicha decisión, teniendo en cuenta que un trabajador vive en Lanús, Provincia de Buenos Aires, y el otro, en Almagro, CABA. Es decir, si a uno de los trabajadores lo envían a Campana, por qué lo harían y por qué no y lo mismo con el otro trabajador.

b) Uno de los trabajadores del establecimiento principal les informa que necesita tomarse unos días para viajar al interior del país ya que su padre se encuentra enfermo. ¿Qué le responderían? Recuerden que la decisión debe estar fundamentada.

c) Una trabajadora les solicita que, debido a que tiene niños pequeños y debe cuidarlos, le reduzcan la jornada de trabajo. Actualmente ella está cumpliendo una jornada laboral a tiempo completo. Deberán mencionar la jornada laboral que ella cumple actualmente y describir fundadamente si consideran que es viable reducirle la misma, tal como ella solicita. Realizado ello, armarán una propuesta fundada, teniendo en cuenta los institutos del derecho del trabajo vistos hasta ahora a efectos de no vulnerar sus derechos.

Consignas etapa nro. 3

En esta tercera etapa, la empresa ya cumplió un año en funcionamiento. Se les plantean las siguientes situaciones y deberán resolverlas:

1) Un muy buen empleado de la empresa les plantea que él es único sostén de familia y su esposa se encuentra enferma e imposibilitada de trabajar. Por ese motivo les consulta si pueden tomar como empleado en relación de dependencia a su hijo, Esteban, de 17 años.

Como actualmente necesitan un cadete, deciden contratarlo, pero previamente, deberán analizar y describir los requisitos legales para poder llevar adelante dicha contratación.

2) “A”, una empleada del sector administrativo, les ha notificado fehacientemente meses atrás que su fecha probable de parto está prevista para el 30/11/2022. Ella les plantea que trabajará hasta el día 29/11/2022.

¿Qué decisión tomarían ustedes respecto a la consulta de Ana? ¿Qué le informarían y por qué?

3) “Z” -un vendedor/cajero- cuya jornada de trabajo comienza a las 8 horas, no se ha presentado a trabajar en el día de hoy.

a) ¿Qué acciones podrían llevar a cabo ustedes frente a dicha ausencia?

b) ¿Podrían tomar algún tipo de medida disciplinaria? ¿Cuál y por qué?

¡Recuerden que cada una de las respuestas debe estar fundada!

Instrumento de evaluación de las etapas del Trabajo Integrador

Análisis y comparación de la Etapa nro. ... (Deben completar con el número de etapa que se evalúa)

Corresponde al Grupo nro. ... (Deben completar con el número de grupo asignado)

	RESPUESTAS		MARCAR SI / NO	SI MARCARON QUE NO COINCIDEN		
N° DE CONSIGNA	MI GRUPO		LAS RESPUESTAS DEL GRUPO COINCIDEN CON LAS DEL GRUPO X	IDENTIFICAR DIFERENCIAS	FUNDAMENTAR LAS DIFERENCIAS	RESOLUCION GRUPAL EN CLASE
NRO. 1						
NRO. 2						
NRO. 3						
Observaciones del Docente:						
Calificación del Docente:						

Fuente: elaboración propia

Criterios de evaluación para cada etapa del Trabajo Integrador:

- La correcta interpretación de las consignas.
- La utilización del lenguaje técnico propio del Derecho del Trabajo.
- La identificación de los conflictos laborales en casos concretos y la aplicación de la normativa laboral fundamentada.
- La participación en el debate grupal.

CLASE MODELO NRO. 3

OBJETIVO DE LA CLASE: Que los estudiantes comprendan la incidencia de los institutos del Derecho del Trabajo a través de la literatura.

PROPOSITOS DEL DOCENTE: Fomentar el pensamiento crítico del Derecho del Trabajo a través de situaciones problemáticas planteadas en la literatura.

CONTENIDOS ESPECIFICOS: Estos pertenecen a la Unidad VII denominada Extinción del Contrato de Trabajo y son los siguientes: Despido. Renuncia. Otras formas de extinción del Contrato de Trabajo.

RECURSOS: El docente utilizará el pizarrón. Además, se trabajará sobre el siguiente libro de ficción:

Lemaitre, P. (2017). *Recursos Inhumanos*. Editorial Alfaguara.

HABILIDADES COGNITIVAS A PROMOVER:

- a. Analizar situaciones conflictivas laborales e identificar su vinculación con el Derecho del Trabajo. Comprender su relevancia sobre el curso de los hechos.
- b. Construir inferencias pertinentes para la resolución del caso.
- c. Articular opiniones fundadas en lenguaje jurídico.

METODOLOGIA DE LA CLASE: El contenido a abordar pertenece a la última clase de Derecho Individual del Trabajo. Éste será analizado a través de la lectura de un libro de ficción propuesto por el docente, titulado “Recursos Inhumanos”. Dado que es un libro extenso, el docente indicará con anticipación a los estudiantes que éste será de lectura obligatoria para algunas clases previas a la finalización del cuatrimestre.

A través de la lectura de este libro, basado en la historia de un hombre desempleado de 57 años de edad, se propondrán algunos interrogantes que los estudiantes deberán analizar; primero, en forma individual y por escrito en la medida que van leyendo el libro y luego, en forma grupal, al momento de hacer la actividad de cierre y evaluación.

EVALUACION: ésta será formativa.

Finalizada la Unidad VII, el docente propondrá el debate argumentado de la situación planteada en el libro. Para ello, los estudiantes se dividirán en grupos de 5 participantes y entre ellos discutirán las respuestas que han dado las consignas en forma individual. Analizarán la situación en el papel de jueces argumentando sus decisiones y elaborarán un informe de sus conclusiones por escrito. El docente evaluará dicho informe utilizando como instrumento una rúbrica.

El material sobre esta actividad que se entregará a los estudiantes será el siguiente:

Consignas de la actividad

Para esta actividad, que consta de dos partes (la primera bajo la modalidad individual y la segunda, grupal) los invito a leer el siguiente libro:

Lemaitre, P. (2017). *Recursos Inhumanos*. Editorial Alfaguara.

Parte A:

Guía de análisis: Consignas

Luego la lectura del libro, deberán responder el siguiente cuestionario:

1) Identifique y describa al personaje principal del libro. ¿Evidencia algún cambio o evolución a lo largo de la historia? Describa por qué si/no.

- 2) ¿Cómo está conformada la familia del personaje? Caracterice a cada uno de ellos.
- 3) ¿Hay algún personaje del libro que le haya provocado empatía? Si es afirmativo, indique quién y por qué.
- 4) ¿Hubo algún párrafo del libro que le haya llamado la atención y que le parezca relacionado con la asignatura? Fundamente su respuesta.
- 5) ¿Puede vincular algún tema/ temas que ha visto en la materia con la historia que plantea el libro? Fundamente su respuesta.

Parte B:

Consignas:

Para realizar esta segunda parte de la actividad, se dividirán en grupos de 5 integrantes.

Se pondrán en el papel de jueces y deberán debatir sobre las respuestas que han dado en forma individual en el cuestionario de la Parte A.

Deberán armar un Informe por escrito que contendrá sus opiniones fundadas sobre los siguientes interrogantes:

- a) ¿Creen que son justificadas las decisiones del personaje principal? ¿Considera que están ajustadas a nuestro derecho? Fundamenten la respuesta.
- b) Si fuesen jueces, ¿arribarían a la misma solución que el juez que interviene en la historia? Fundamenten la respuesta.

Cada respuesta, ya sea que justifique o no las decisiones referidas en el punto a) y b), deberán estar fundamentadas en Derecho.

c) ¿Les ha gustado el libro? ¿Cuáles son los puntos que más les han llamado la atención?

Instrumento de evaluación para la actividad

Los estudiantes entregarán al docente un Informe por escrito que contenga las respuestas al cuestionario planteado en la Parte B de las Consignas de la actividad.

Los criterios de evaluación del Informe serán los enumerados en la Rúbrica elaborada por el Docente. Luego de la corrección, dará una devolución a cada grupo basado en lo observado en los Informes presentados.

Rúbrica para evaluar los Informes

Nombre de los integrantes del grupo:			
Aspectos a evaluar	Muy bueno	Bueno	Regular
Redacción	Es fluida, entendible	Denota cierta ambigüedad	No es comprensible
Terminología	Es precisa y acorde	Es acorde pero no llega a ser precisa	Carente de ella
Fundamentación	Todas las respuestas han sido fundamentadas	Pocas respuestas han sido fundamentadas	Ninguna respuesta ha sido fundamentada
Contenido y elaboración	Se resalta la producción escrita, mantiene un orden y una coherencia	Completo pero podría mejorarse	Carece de orden y coherencia
Precisión en las respuestas	Son precisas y demostraron comprensión del tema	Las respuestas demostraron algunas imprecisiones	Las respuestas fueron imprecisas y no demostraron comprensión del tema.

Fuente: elaboración propia

CLASE MODELO NRO. 4

OBJETIVO DE LA CLASE: Que los estudiantes comprendan la dinámica de la negociación colectiva a través de un debate en la práctica.

PROPOSITOS DEL DOCENTE: Fomentar el pensamiento crítico y la toma de decisiones argumentadas dentro del campo del Derecho Colectivo del Trabajo.

CONTENIDOS ESPECIFICOS: Estos pertenecen a la Unidad X denominada Negociación colectiva - Convenios Colectivos y son los siguientes: Negociación Colectiva: raigambre constitucional. Convenciones Colectivas de Trabajo: constitución, normativa, procedimiento: Vigencia de los convenios, ultraactividad de las cláusulas. Obligatoriedad: orden público laboral. Comisiones Paritarias: concepto, finalidad, procedimiento, partes, consecuencias.

RECURSOS: Se utilizarán los Convenios Colectivos de Trabajo elegidos por los estudiantes.

HABILIDADES COGNITIVAS A PROMOVER:

- a- Analicen la aplicación de los Convenios Colectivos de Trabajo en actividades laborales concretas a través del posicionamiento en los distintos sujetos que intervienen en una Negociación Colectiva identificando los núcleos centrales.
- b- Identificar posibles falencias o vacancias en la normativa.
- c- Proyectar propuestas de cambio argumentados.
- d- Sostener posiciones en debate oral con precisión terminológica

METODOLOGIA DE LA CLASE: El docente propondrá a los estudiantes una actividad basada en una simulación de negociación colectiva que se llevará a cabo en clase.

Para ello, con cierta anticipación, el docente les brindará a los estudiantes las consignas de la actividad. Estos deberán dividirse en grupos asumiendo los distintos roles que intervienen en una negociación colectiva (Asociación Sindical, Cámara Empresaria y Ministerio de Trabajo). Desde la función elegida, realizarán un análisis de cada instituto del Derecho del Trabajo previsto en un Convenio Colectivo de Trabajo determinado y se generará un debate entre las partes para discutir sobre mejoras, cambios, etc. sobre los mismos.

La cantidad de grupos que se formen dependerá de la cantidad de estudiantes que asistan a la cursada de la materia. Se prevé que cada grupo elija un Convenio Colectivo de Trabajo distinto para hacer más productiva la actividad.

EVALUACION: ésta será formativa. Esta actividad está diseñada para que todos los estudiantes participen y argumenten desde el rol que les ha tocado asumir en la dinámica de esta simulación de negociación colectiva. A través de los argumentos, el docente podrá ir evaluando (y participando cuando lo estime conveniente) la adquisición de los conocimientos por parte de los estudiantes. El docente evaluará cada presentación oral mediante una Rúbrica.

El material sobre esta actividad que se entregará a los estudiantes será el siguiente:

Consignas de la actividad de simulación de negociación colectiva

1. Se dividirán en grupos de 9 integrantes: 4 representarán a una Asociación Sindical con personería gremial, 4 a una Cámara Empresaria y 1 será el representante del Ministerio de Trabajo.

2. Elegirán un Convenio Colectivo de Trabajo entre todos los integrantes del grupo.
3. Dependiendo del rol que asuman en esta actividad, deberán analizar la normativa elegida para definir las siguientes cuestiones:
 - a) Asociación Sindical: deberán proponer mejoras y/o modificaciones en las cláusulas y los institutos previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo elegido. Estas pueden versar sobre escalas salariales, beneficios, régimen de licencias, etc.
 - b) Cámara Empresaria: deberán analizar qué institutos estarían dispuestos a modificar, mejorar o mantener sin modificaciones del Convenio Colectivo de Trabajo.
 - c) Por su parte, quien represente al Ministerio de Trabajo será quien, al momento del debate entre ambas partes, guiará a las partes y los ayudará a tomar decisiones.
 - d) Todas las propuestas y decisiones deberán tener sustento en fundamentos jurídicos y teniendo en cuenta los institutos del Derecho del Trabajo vistos en la primera parte de la asignatura (Derecho Individual del Trabajo)

Instrumento de evaluación: Esta actividad será áulica y se llevará a cabo en una fecha designada por el docente, para la cual los estudiantes ya asistirán a la clase con sus propuestas de mejora, cambio, etc. analizadas. Se evaluará el debate y la argumentación fundada frente a cada situación planteada por las partes ya que serán los mismos estudiantes quienes definirán qué se implementará o no dentro del Convenio Colectivo del Trabajo.

El docente utilizará una Rúbrica para evaluar la exposición oral de cada grupo. Luego dará una devolución en base a los criterios de evaluación allí definidos.

Rúbrica para evaluar la exposición oral de los grupos:

a. Nombre de los integrantes del grupo que representan a la Asociación Sindical:				
b. Nombre de los integrantes del grupo que representan a la Cámara Empresaria:				
c. Nombre del integrante que representa al Ministerio de Trabajo:				
Esta evaluación corresponde a: a - b - c (MARCAR LO QUE CORRESPONDA)				
Fecha de exposición:				
Aspectos a evaluar	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Anotaciones del docente durante la observación
Identificación del grupo con el rol asignado durante la presentación	Excelente identificación con el rol asignado	Hubo momentos en los que no se evidenció la identificación con el rol asignado	No se evidenció la identificación con el rol asignado	
Organización	Se resalta el orden en la participación y los puntos a abordar en el debate	Hubo poco orden en participación y en los puntos a abordar en el debate	No hubo orden en la participación y los puntos a abordar en el debate	
Terminología	Uso de mucha terminología jurídica	Uso de poca terminología jurídica	No hay uso de terminología jurídica	
Precisión en los argumentos	Todas las respuestas han sido precisas y sido fundamentadas	Pocas respuestas precisas y fundamentadas	Carece de orden y coherencia	
Participación	Todos los integrantes del grupo se destacaron en el debate	Pocos integrantes del grupo se destacaron en el debate	Ningún integrante del grupo se destacó en el debate	
Tiempo	Se utilizó el tiempo adecuado y se logró el cierre de la negociación	Se utilizó el tiempo adecuado pero no se logró el cierre de la negociación	No se utilizó el tiempo adecuado y tampoco se logró el cierre de la negociación	
Interés	El grupo atrajo la atención de la audiencia y mantuvo su interés durante toda la presentación	Interesa bastante en principio pero se torna monótona por momentos	Cuesta mantener el interés de la audiencia	
OBSERVACIONES DEL DOCENTE:				

Fuente: elaboración propia

3. Evaluación de la propuesta

3.1. Mecanismos propuestos para el monitoreo y evaluación de la implementación

Esta propuesta está diseñada para su implementación en el curso de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo perteneciente al Turno Noche. Por ese motivo, para su evaluación, se prevé realizar una Encuesta entre los estudiantes del Turno Noche y del Turno Mañana ya que esta última comisión está a cargo de otro docente.

Se entregará a cada estudiante un formulario con la Encuesta que deberá responder durante la última clase del cuatrimestre.

Recolectadas todas las Encuestas, se hará un análisis comparativo de las respuestas de ambos turnos para verificar si éste ha contribuido al aprendizaje significativo.

Encuesta de Evaluación de la asignatura Derecho Individual y Colectivo del Trabajo

DOCENTE A CARGO:.....

TURNO:

FECHA:

Finalizada la cursada de esta asignatura, te solicitamos que respondas la siguiente encuesta. Es importante que sepas que no forma parte de tu evaluación sino que su finalidad es brindar información al docente acerca de las actividades de aprendizaje que realizaste durante el curso para implementar mejoras, en caso de ser necesarias.

Si bien el formato de la encuesta es cerrado, nos ayudaría que amplíes las respuestas que consideres pertinentes. Sería de mucho valor para nosotros.

1) Las actividades de aprendizaje realizadas durante el cuatrimestre me han resultado:

- a. Muy interesantes
- b. Poco interesantes
- c. Nada interesante

Observaciones:.....

2) Las actividades de aprendizaje me han permitido aplicar conceptos en situaciones prácticas:

- a. Muy de acuerdo
- b. Poco de acuerdo
- c. Nada de acuerdo

Observaciones.....

3) Las actividades de aprendizaje me han generado interés en la materia:

- a. Muy de acuerdo
- b. Poco de acuerdo
- c. Nada de acuerdo

Observaciones.....

4) En líneas generales, las actividades de aprendizaje:

- a. Han incidido mucho en mi aprendizaje
- b. Han incidido poco en mi aprendizaje
- c. No han incidido en mi aprendizaje

Observaciones.....

5) En líneas generales, puedo comprender más la aplicación práctica de la

asignatura a través de las actividades de aprendizajes propuestas por el docente:

- a. Muy de acuerdo
- b. Poco de acuerdo
- c. Nada de acuerdo

Observaciones.....

6) En cuanto a las actividades de aprendizaje realizadas durante el cuatrimestre, señálá las que más te han parecido significativas para adquirir conocimiento.

- a. Actividad de clase 1 (imágenes, grafitis, etc.)
- b. Actividad de clase 2 (proyecto integrador con análisis de casos)
- c. Actividad de clase 3 (lectura del libro de ficción)
- c. Actividad de clase 4 (role playing de negociación)

Aquí te solicitamos que indiques tus criterios para justificar tu respuesta (innovación, motivación, interés, compromiso, etc.).....

7) A través de la discusión y la participación en clase he logrado comprender los conceptos técnico- jurídicos de la asignatura:

- a. Muy de acuerdo
- b. Poco de acuerdo
- c. Nada de acuerdo

Observaciones.....

8) La forma de evaluación de las actividades de aprendizaje y la devolución del docente me han permitido mejorar mi comprensión de los conceptos:

a. Muy de acuerdo

b. Poco de acuerdo

c. Nada de acuerdo

Observaciones.....

Si deseás hacer algún otro comentario, podés hacerlo en este espacio.

¡Agradecemos mucho tu colaboración y esperamos que hayas disfrutado esta asignatura durante el cuatrimestre!

Parte B: Fundamentos

1. Fundamentación teórica de las decisiones asumidas.

Tal como se ha mencionado, en el campo de la enseñanza del Derecho, la metodología tradicional por parte de los docentes universitarios consiste en enseñar a través de la exposición. Estos se mueven dentro del campo de la memoria léxica: la comunicación va en una sola dirección en la cual el docente es quien presenta la información de interés jurídico con la

finalidad de que el estudiante memorice y luego replique. Si el estudiante logra repetir lo que escuchó de parte de su docente, se podrá decir que sabe Derecho.

Esto nos llevará a cuestionar si la clase magistral es la estrategia más adecuada para generar las competencias y el entendimiento del Derecho logrando que el estudiante, una vez finalizada su carrera, pueda afrontar aquellas situaciones de las praxis propias del campo de su ámbito profesional.

Al respecto, Elgueta Rosas y Palma González (2014), al hacer una investigación cualitativa entre alumnos de Posgrado de la Facultad de Derecho de Chile acerca de las clases magistrales recibidas durante la cursada de grado – y para quienes su uso es viable solo si éstas logran ser formativas-, proponen una clasificación y caracterización bajo las siguientes tres modalidades:

a) Clase magistral meramente expositiva: se caracteriza por el uso intensivo del discurso o el verbalismo por parte del docente quien utiliza el método de clases expositivas. El docente transmite sus conocimientos de acuerdo a su planificación y solo hay interacción con sus estudiantes si éstos hacen preguntas. Al encontrarse el foco en la transmisión del conocimiento, esto impide que el docente pueda verificar el aprendizaje de los estudiantes a lo largo del proceso. Si no hay preguntas, no hay forma de verificar qué entienden los estudiantes.

Si bien la exposición docente puede resultar interesante para algunos estudiantes, ésta deja de serlo si el docente no es un buen orador o si su tono de voz resulta monótono o si no fomenta el debate entre los estudiantes. Por otra parte, se pierde la concentración y se vuelve desmotivadora frente a la inexistencia de interacción entre docente y estudiantes. En estos casos, los estudiantes generalmente se limitan a tomar apuntes, se encuentran privados de realizar consultas al docente y el aprendizaje se torna memorístico con lo cual no resulta ser apropiado

como estrategia de enseñanza. Se afirma que “La memoria humana no sólo sirve para representar y recordar lo aprendido sino también para olvidarlo cuando deja de ser útil o eficaz” (Pozzo, 1999, p. 133).

b) Clase magistral experta: es impartida en forma expositiva por un docente de destacada trayectoria en alguna de las ramas del Derecho quien, a modo de lección o conferencia, da a conocer sus propias reflexiones, opiniones e investigaciones sobre un tema específico y quizás novedoso frente a un público que solo se limita a escuchar. No permite el intercambio de opiniones; es decir, es totalmente unidireccional. El foco de la clase está puesto en la enseñanza del docente. El rol de alumno es pasivo. Generalmente es brindada en un solo acto y por una sola vez ya que versa sobre temas de actualización dentro del campo del saber del conferencista.

c) Clase magistral formativa o trascendente: el método de la clase expositiva aquí logra dejar huellas en los estudiantes ya que está basada en la vinculación de conceptos teóricos y casuísticos que permite que la interacción en el aula entre docente y estudiantes y entre los propios estudiantes, sea posible. El saber no es exclusivo de la dimensión teórica del Derecho sino también de la práctica, permitiendo su interrelación con otras disciplinas y conectando de esta forma con la actualidad que se vive. Si bien la clase está estructurada bajo el paraguas de la exposición, el foco en esta clasificación está puesto en el aprendizaje de los estudiantes, quienes participan activamente de la clase a través de otras estrategias de enseñanza indirectas y se convierten en sus protagonistas. Así se permite la triangulación de los componentes estructurales de los procesos didácticos: docente, estudiantes y contenido, poniendo el énfasis en el aprendizaje y la construcción habilidades profesionales.

Si bien estas modalidades tienen algunos puntos en común, cada una de ellas presenta particularidades distintas y solo la última modalidad resulta ser la más apropiada y eficaz como estrategia de enseñanza por ser la más adecuada en lograr la construcción de aprendizaje significativo por parte de los estudiantes.

Al respecto, se resalta nuevamente la postura sostenida por Anijovich (2010) para quien las clases expositivas solo son de utilidad si son complementadas con otras estrategias de enseñanza.

Es interesante al respecto el aporte de Zabala y Cerdeiriña (2019) quienes ponen el énfasis en el concepto de las coreografías didácticas en el mundo de la enseñanza para relacionar el rol del docente adecuado y generador de un ambiente de clase propicio para el aprendizaje. Y explica:

La vieja idea de que aprender es recibir información y conocimientos de los profesores está en declive, al menos en sus formulaciones más rígidas y unidireccionales. Aprender es (o quiere ser) otra cosa: construir conocimiento. La información puede trasladarse de la mente del docente a la del estudiante, el conocimiento no. Conocer requiere un proceso activo por parte de quien aprende. Y para que eso se produzca se requiere un ambiente de aprendizaje que propicie la implicación activa de los aprendices. Lo que hace que un escenario de aprendizaje pase a ser un escenario pasivo, de recepción de información, a un escenario activo, que requiera la participación, depende de la coreografía didáctica que utilicemos. (p. 211)

Claramente, bajo este concepto, si se piensa en clases netamente expositivas, se limita e imposibilita el aprendizaje por parte del estudiante. Todo educador debe plantearse las siguientes

cuestiones al momento de planificar su clase y en relación al conocimiento que va a enseñar: a) ¿a quiénes va a enseñar?, b) ¿qué es lo que va a enseñar?, c) ¿para qué lo va a enseñar? y d) ¿cómo lo va a enseñar?

En relación con el conocimiento y a quiénes va a enseñar, un docente universitario que enseña Derecho deberá, en primer lugar, identificar el objeto de la inclusión de dicha disciplina dentro de una carrera que no pertenece al campo de las Ciencias Jurídicas. También deberá tener presente que las competencias a desarrollar por estos estudiantes no son las propias de un graduado en Abogacía.

Goñi y Meseguer (2010) aseguran que un graduado en Derecho, como mínimo, y fundamental debe desarrollar y obtener en su caso las siguientes competencias:

- i. la toma de conciencia de la importancia del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- ii. la capacidad para utilizar los principios y valores constitucionales como herramienta de trabajo en la interpretación del ordenamiento jurídico.
- iii. la adquisición de una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y desarrollo de la dialéctica jurídica. (p. 42)

Evidentemente, estas competencias específicas dentro del campo del Derecho podrán ser adquiridas por un estudiante de dicha disciplina y hasta podrá comprenderlas –y con posterioridad aplicarlas quizás sin inconvenientes- porque convive con el lenguaje jurídico en todos sus aspectos (más específicamente aplicando la teoría y práctica procesal) pero ello no ocurre si estas competencias deben ser adquiridas por estudiantes de otras carreras quienes, habitualmente, se cuestionan por qué el Derecho como asignatura está contenida en su Plan de Estudios.

Es decir que, si bien el docente deberá re-pensar sus clases tal lo indicado al inicio, éste deberá, en principio, considerar a quiénes va a enseñar. Esta cuestión es de suma importancia ya que el docente a cargo de una asignatura de la disciplina del Derecho que brinda clases en carreras que no pertenecen a las Ciencias Jurídicas deberá, en primer lugar, comprender cuál es el objeto del Derecho dentro de esa carrera y que además, sus estudiantes no son futuros abogados sino especialistas en otras disciplinas. Esto necesariamente conlleva a afirmar que la enseñanza del Derecho debe ser transmitida en forma distinta y que también requiere desarrollar competencias propias y específicas de la carrera sobre la cual debe interiorizarse el propio docente.

En muchas oportunidades, el docente de Derecho incurre en el error de planificar sus clases pensando en que dirige su enseñanza a futuros abogados sin siquiera inmiscuirse en el proceso de transposición didáctica. La consecuencia inmediata de ello es la falta de apropiación del contenido por parte de los estudiantes, que no logran entender cómo aplicarlo en la práctica. El ejemplo más visible de esto se aprecia cuando el docente, desde las primeras clases que dicta durante el cuatrimestre, pretende que los estudiantes lean y analicen una sentencia judicial sin explicar cómo debe ésta ser analizada y la importancia que reviste en la práctica por tratarse de la aplicación del Derecho al caso concreto y menos aún su conexión con el tema de la clase. Aquí es donde se puede observar una evidente desarticulación entre el nivel curricular y el nivel didáctico.

Identificado ello, el docente deberá luego considerar el qué, el para qué, el cómo va a enseñar el contenido y, por último, cómo va a evaluarlo. Es fundamental que el docente se interiorice acerca de las competencias generales y específicas de la carrera dentro de la cual da

sus clases y por qué la asignatura Derecho, cualquiera sea la rama de la disciplina, está contenida dentro de su Plan de Estudios.

A partir de la idea de cuáles son las posibles situaciones prácticas a las que podrán enfrentarse en su futuro profesional, el docente podrá definir cuáles serán las estrategias de enseñanza más apropiadas y las formas de evaluación para lograr el aprendizaje significativo de sus estudiantes. Es necesario que los educandos aprendan cómo podrá ser aplicado el Derecho en una determinada situación. Si no, se los limita a una simple clase teórica expositiva.

En este punto, resulta interesante la afirmación de Cicero (2017) quien sostiene:

Las demandas de la sociedad contemporánea, signada por la velocidad en la generación de conocimientos, impulsan al profesorado universitario en Derecho a ir desplazando estrategias vinculadas con la mera memorización, la jerarquía, la competencia por la sola figuración y la repetición de esquemas y modelos preestablecidos; en otras palabras, nos llaman a enseñar de un modo diferente al que en líneas generales nos llevaron porque, además, nuestros alumnos actuales no son iguales a los que tuvimos hace dos décadas. (p. 58)

Lo descripto invita indudablemente a los docentes de Derecho que se desempeñan en carreras que no pertenecen a las Ciencias Jurídicas a replantearse el modelo pedagógico que resulte más adecuado para fomentar en los estudiantes la participación, el debate y la toma de decisiones fundadas y reflexivas.

Si nos remontamos a algunos años atrás, se podrá observar que en la enseñanza del Derecho ha habido un predominio del modelo pedagógico proceso–producto donde se resalta un formato de clase que gira en torno a un docente expositor, que lejos está de incentivar el diálogo o la interacción entre estudiantes ni entre éstos y el propio docente. El sentido de la enseñanza en

este modelo pedagógico es unidireccional: los estudiantes se limitan a escuchar lo relatado por el docente y lo más probable es que olviden esa exposición apenas culmine la clase. Existirá una mínima posibilidad de que los estudiantes logren retener el relato del docente e incluso que hayan memorizado algún fragmento, pero si el docente no invita a los estudiantes a reflexionar y tampoco es puesto en acción en actividades que los desafíe a pensar y a argumentar, este conocimiento queda inerte, vacuo, sin sentido.

Frente a este tipo de conocimiento, Perkins (1992) afirma lo siguiente:

(...) capacitar a los alumnos para que realicen una variedad de actividades de comprensión vinculadas con el contenido que están aprendiendo. Además, evoca el principio básico (...): el aprendizaje es una consecuencia del pensamiento. Todas las actividades de comprensión – explicar, encontrar nuevos ejemplos, generalizar, etc.- requieren pensar.
(p. 83)

Según Perkins (1992), esto constituye “la meta de la pedagogía de la comprensión”. Para ello, el conocimiento deberá activarse si se pretende que sea constructivo y, además, significativo y ello solo se logra si las prácticas docentes se sustentan en un modelo ecológico a través del cual la vida en el aula se piensa en términos de intercambios socioculturales que facilitan la retroalimentación entre el docente y los estudiantes. Ello por cuanto las clases “son el contexto donde los estudiantes encuentran eventos curriculares, es decir, ocasiones en las que ellos deben actuar con respecto a algún contenido” (Doyle, 1992, p.9).

Es este modelo pedagógico centrado en el estudiante el que permitirá que el aprendizaje deje de ocupar una función pasiva para convertirse en un aprendizaje constructivo. Asimismo, dentro de este espacio, la interacción en el aula solo será posible si la metodología de clases

propuesta por el docente de Derecho se aleja de la simple clase expositiva y logra incorporar en sus prácticas docentes otras estrategias tales como el método de casos, la simulación, el role playing, etc. que permitan promover el aprendizaje significativo. De esta forma, los estudiantes “aprenderán haciendo” en el campo del Derecho del Trabajo y desarrollarán habilidades propias de su campo profesional ya que “sabrán hacer”.

Así las cosas, ¿cómo deben adquirirse y/o desarrollarse las competencias propias de un estudiante de otra carrera que no pertenezca a las Ciencias Jurídicas? ¿Se deben utilizar las mismas herramientas, la misma metodología de clases, y aún para ir más lejos, la misma forma de evaluación? Ya se ha adelantado que ese no es el camino apropiado, sino que el docente de Derecho deberá ir más allá y partir del hecho de que sus estudiantes no cursan la carrera de Derecho sino otra que requiere de habilidades específicas que no son las mismas para los abogados.

Su misión será re-pensar en otras estrategias que resulten innovadoras y por qué no, desafiantes para sus estudiantes. Deberá formular propuestas que coloque a los estudiantes en distintos roles que impliquen tomar decisiones frente a situaciones problemáticas donde deban activar el conocimiento adquirido a través de la argumentación y la fundamentación jurídica.

Como se mencionó previamente, el método de casos es la metodología más utilizada dentro del campo del Derecho, aunque también es posible implementarla en el campo de otras carreras para que los estudiantes puedan articular ambas áreas del saber. Sobre este tipo de estrategia, Campari (2013) afirma lo siguiente:

El método de caso es un modo de enseñanza en el que los alumnos aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiéndoles así construir su propio aprendizaje en un contexto que los aproxima a su entorno.

Este método se basa en la participación activa y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso. (p. 32)

A través del método de casos se busca promover y poner en práctica algunas habilidades de los estudiantes tales como la observación, el diagnóstico, la escucha, la reflexión, la toma de decisiones y su argumentación. Es decir que estos parten de los conocimientos adquiridos para alcanzar la solución, yendo así de la teoría a la práctica. Estas son habilidades que los estudiantes lograrán cuando sus pensamientos se activen. Y ello será posible si el docente incorpora en su práctica docente este tipo de actividad didáctica que pone en funcionamiento el conocimiento adquirido.

El docente aquí puede complementar las reflexiones de los estudiantes agregando también, mediante la exposición, el contenido curricular pero no deberá hacer de esta última la estrategia principal utilizada en la clase. Dentro del modelo pedagógico ecológico propuesto, el docente proporcionará los andamios necesarios para que los estudiantes construyan el conocimiento ya que éste ocupa un rol secundario – como tutor y guía- en este proceso de aprendizaje. Así, el rol se invierte y los estudiantes serán los protagonistas de la clase.

Por otra parte, otros autores han afirmado:

(...) la condición esencial en este método de enseñanza es la capacidad del maestro para conducir la discusión, ayudar a los alumnos a realizar un análisis más agudo de los diversos problemas, e inducirlos a esforzarse para obtener una comprensión más profunda. (Wasserman, 1994, p. 6)

Se ha dicho que el método de casos es la estrategia más utilizada para la enseñanza del Derecho. Sin embargo, ésta no es la única estrategia posible. No todo se subsume al aprendizaje

a través del método de casos, sino que también será viable que el docente utilice otras estrategias de enseñanza que resulten innovadoras, tales como los grupos de discusión, las simulaciones, las guías de estudios, el aprendizaje basado en problemas, etc., que ayuden al estudiante a crear conocimiento, a “aprender haciendo” y, además, de forma colaborativa. Es decir, que ayude a desarrollar competencias específicas aplicables a su propia carrera.

En este punto es importante resaltar que el aprendizaje experiencial, basado en este tipo de estrategias didácticas, es el que logrará que los estudiantes aprendan el hacer dentro de su campo profesional. Sostiene Andreu Andrés (2008) que “el aprender haciendo o learning by doing incluye conocimientos y destrezas que se adquieren por medio de tareas, juegos y situaciones vividas fuera y dentro del aula” (p. 95).

El docente advertirá que la simulación y el role playing son estrategias que propician el aprendizaje activo y experiencial. Este tipo de actividad didáctica proporciona a los estudiantes la posibilidad de analizar y reflexionar sobre situaciones de la vida ya que los posiciona en un papel o rol determinado y frente a interrogantes sobre los cuales deberán tomar decisiones y argumentar con fundamentos jurídicos.

Simular es copiar, es colocarse en una situación o en un rol que podría ser real. A través de este tipo de estrategia, los estudiantes aplican lo teórico y conceptual y lo integran en la práctica, corriendo riesgos y aprendiendo de sus propias decisiones.

Este tipo de estrategia permite a los estudiantes adquirir habilidades que fomentan el pensamiento crítico, la reflexión, la resolución de problemas y la argumentación. En definitiva, los coloca a los estudiantes en una situación mediante la cual “aprenderán haciendo”.

Por otra parte, también propiciará la participación de los estudiantes ya que los motivará, los incentivará, les dará sentido al aprender ya que esto será posible, haciendo y llevándolo a

cabo. Este nuevo conocimiento no se quedará en un compartimento estanco de la memoria, no será inerte, sino que será recordado y también aplicado a futuro. Al respecto, esta idea del “aprender a hacer”:

(...) puede facilitar el cambio de una profesión, la adaptación a un nuevo puesto de trabajo cuando desaparece el que se tenía hasta ese momento o ponerse constantemente al día en el propio puesto de trabajo. Supone estar en disposición de responder a las necesidades del futuro, aunque hoy en día todavía no pueden ser definidas. (Romans y Viladot, 1998, p. 153)

En suma, el aprendizaje del Derecho será constructivo cuando se adquiera a través de estrategias docentes adecuadas que fomentan el razonamiento y la fundamentación legal, y no de manera asociativa ni memorística. Si así fuera, no permitiría que los estudiantes se hagan preguntas ni duden sobre las explicaciones del docente. Estos aceptarán la palabra del docente tal cual éste la transmite no pudiendo ser capaces de transformar la realidad ni incorporar mejoras. Incluso “la idea de “buena práctica” se enriquece aún más en aquellas formulaciones en las que la práctica se transforma en praxis” (Zabalza, 2012, p. 23). Este “aprender a hacer” jamás será posible y menos aún el desarrollo de las competencias y habilidades específicas ya que así nos encontraremos inmersos en la situación problemática propuesta para este análisis.

2. Reflexión sobre la praxis

Mi primer punto de reflexión al culminar mi carrera como Abogada en la Facultad de Derecho fue que desconocía cómo aplicar todos los conceptos jurídicos estudiados a lo largo de los años de mi vida académica en casos prácticos. Inmediatamente me di cuenta de que la mejor forma de enseñar no era a través de una clase expositiva, y la mayoría de los docentes en dicha institución educativa utilizaban esa estrategia como el agua.

Algunos años más tarde, cuando comencé a dar clases, me di cuenta de que mi forma de pensar la docencia estaba muy lejos de la observada durante mi formación en la Universidad. Pero a pesar de ello, me frustraba no comprender por qué los estudiantes no me entendían cuando les explicaba. Hasta que me di cuenta de que estaba copiando el modelo de mis docentes.

En algún punto advertí que mi camino como docente no iba por allí y por eso comencé a capacitarme para poder adquirir nuevos conocimientos que me ayudaran a que mis estudiantes – quienes justamente no pertenecían a carreras propias de las Ciencias Jurídicas-, aprendieran.

Ello fue lo que dio origen a este proyecto.

El primer paso del docente de Derecho deberá ser, necesariamente, el re-pensar sus clases teniendo en cuenta estrategias didácticas y de evaluación formativas adecuadas para formar profesionales que “sepan hacer”. Y ese re-pensar debe poner el foco también en la carrera dentro de la cual da sus clases y la población a la que éstas van dirigidas ya que el contenido curricular debe ser transmitido conforme a las habilidades que se desean promover en los estudiantes.

El docente de Derecho generalmente incurre en el grave error de pretender que sus estudiantes aprendan como cuando él o ella estudiaba la carrera de Derecho. Este suele ser el

primer punto de conflicto: el no advertir que sus estudiantes han elegido otra carrera y no les servirá aprender lo mismo que un estudiante de Derecho.

Si a un estudiante de la Licenciatura en Administración en Recursos Humanos se le indicara, como primera actividad, que lea jurisprudencia sin explicarle la estructura de una sentencia o el lenguaje jurídico, el docente no podrá pretender que sus estudiantes aprendan algo durante la cursada de la asignatura. Lo único que probablemente recuerden sus estudiantes es que “el Derecho es difícil, se usan palabras raras y no se entiende nada”.

Si, en cambio, se proponen actividades didácticas que contengan estrategias de enseñanza tales como las descriptas en el desarrollo de este trabajo, los resultados serán, probablemente, distintos. El foco deberá ponerse en la vinculación entre los contenidos curriculares y la necesidad que tendrá ese estudiante dentro de su campo profesional.

Si los docentes de Derecho no establecen el objeto del Derecho, en esa carrera que no pertenece a las Ciencias Jurídicas, si no cambian la forma de pensar y planificar sus clases, si solo las brindan dentro de un escenario donde la clase es expositiva y magistral, si no están dispuestos a cambiar la perspectiva desde donde planifican la transmisión de contenidos, si siguen insistiendo en la enseñanza del Derecho a través de lo memorístico y no a través de estrategias innovadoras, jamás se lograrán aprendizajes significativos y menos aún se desarrollarán habilidades y competencias propias para el ejercicio de la profesión y la futura inserción laboral de los estudiantes.

Anexo A

Asignatura:

Código:

DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO

Carrera: *LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*

Área a la que pertenece: *CIENCIAS JURIDICAS, SOCIALES Y DE LA COMUNICACIÓN*

Asignaturas Correlativas Precedentes:

Horas reloj totales: 60 hs.-

Horas reloj semanales:

Dictado: Cuatrimestral

Año de vigencia: 2021

FUNDAMENTACIÓN

El derecho del trabajo es una disciplina que tiene íntima vinculación con todo profesional de recursos humanos. Es fundamental que el alumno incorpore los conocimientos y conceptos generales del derecho del trabajo antes de introducirse en las especificidades de su propia carrera.

PROPOSITOS

Adquirir métodos y hábitos de estudio del derecho.

Identificar, analizar y expresar principios y leyes fundamentales de la asignatura.

Interpretar conceptos, expresándolos con precisión y convenientemente organizados, utilizando vocabulario apropiado.

Relacionar los principios básicos de la asignatura con otras asignaturas de la carrera.

OBJETIVOS

- *Conocer la normativa aplicable en materia de derecho del trabajo.*
- *Incorporar los conceptos fundamentales y terminología jurídica.*
- *Desarrollar la comprensión e interpretación de los textos legales.*
- *Fomentar la participación y el interés por la materia.*
- *Comprender las distintas problemáticas e institutos que son objeto de la materia.*
- *Analizar los principios del derecho del trabajo a través de la jurisprudencia.*
- *Evaluar distintas posturas doctrinarias.*
- *Interpretar la influencia del derecho internacional en materia de derecho del trabajo*
- *Promover el análisis crítico del alumno.*

CONTENIDOS SINTETICOS

Comprender el concepto del derecho del trabajo y sus alcances.

Suministrar a los alumnos los elementos fundamentales del Derecho del trabajo, dentro del ordenamiento jurídico vigente, para la adecuada comprensión de sus instituciones.

UNIDADES DE CONTENIDOS

Unidad 1: INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO.

Concepto primario de trabajo humano. El concepto legal del trabajo. Diferentes tipos de trabajo.

La caracterización del trabajo en relación de dependencia.

Derecho del trabajo: Concepto, Caracteres y Autonomía.

1.1. Principios del Derecho del Trabajo y sus Fuentes. Constitucionalismo social.

1.2. *Ramas del Derecho y su conexión con el Derecho del Trabajo. Régimen del Contrato de Trabajo. Legislación vigente. Ámbito de aplicación. Autoridad de aplicación.*

1.5. *Medios Técnico- Jurídicos. Fraude a la ley. Simulación.*

Unidad 2: CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

2.1. *Concepto, caracteres. La subordinación: sus formas. Contrato y relación de trabajo.*

Requisitos esenciales y formales en la L.C.T. Sujetos y objeto del Contrato de trabajo. Forma y prueba del contrato de trabajo.

2.2. *Derechos y deberes de las partes. Facultades disciplinarias del empleador. Ius variandi.*

Unidad 3: LA CONTRATACION LABORAL. MODALIDADES

3.1 *Principio General: Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado. Concepto. Caracteres. Período de Prueba.*

3.2 *Contrato de Trabajo a plazo fijo. Contrato de Trabajo por Temporada.*

Contrato de Trabajo por Grupo o Equipo.

3.3 *Caracterización de las Pasantías.*

3.4 *Forma, prueba y justificación de las distintas modalidades. Régimen especial para las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).*

3.5 *Supuestos previstos en los arts. 29, 29 bis, 30 y 31 de la LCT. Solidaridad.*

Unidad 4: LA REMUNERACIÓN

4.1 *Concepto. Caracteres. Clasificación del Salario.*

4.2 *La remuneración en la LCT. Formas de determinación. Salario mínimo vital y móvil. Concepto, principios generales.*

4.3 *Sueldo anual complementario.*

4.4 Tutela y pago de la remuneración.

Unidad 5: LICENCIAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

5.1. Licencia ordinaria: concepto, fundamento, tratamiento en la LCT y CCT.

5.2. Licencias extraordinarias: concepto, tipos, tratamiento en la LCT. Feriados y días no laborales.

5.3. Jornada de trabajo y descansos.

Unidad 6: TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

6.1. Trabajo de mujeres. Tratamiento en la LCT. Protección de la maternidad.

6.2 Trabajo de menores. Protección legal del menor que trabaja. Tratamiento en la LCT. Jornada de trabajo.

Unidad 7: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

7.1. Despido. Concepto. Caracteres. Comunicación y efectos. Clasificación: Directo o Indirecto. Indemnización por Antigüedad. La Injuria laboral. Concepto. Valoración. El preaviso. Concepto. Plazos. Indemnización sustitutiva.

7.2. Extinción por causas ajenas a la voluntad del empleador: Falta o disminución de trabajo, Fuerza Mayor, Concurso o Quiebra. Muerte.

7.3 Extinción por causas que afectan al trabajador: Incapacidad. Inhabilidad. Jubilación ordinaria. Muerte.

7.4 Extinción por voluntad del trabajador: Renuncia. Despido Indirecto. Abandono de Trabajo.

7-5 Extinción por voluntad concurrente o mutuo acuerdo.

Unidad 8: EL TELETRABAJO

8.1. Concepto y naturaleza. Antecedentes. Modalidades.

8.2. Análisis de la normativa aplicable.

8.3. Derechos y deberes del teletrabajador y del empleador.

8.4. Ventajas y desventajas.

8.5. Principios del derecho del trabajo aplicables al teletrabajo.

Unidad 9: EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

9.1 Derecho colectivo del trabajo. Noción. Contenido. Las relaciones colectivas de trabajo. Sujetos.

9.2 La libertad sindical. La Constitución Nacional. Los convenios de la OIT. Aspecto individual y colectivo de la libertad sindical. Los derechos sindicales. Garantías. La autonomía sindical.

9.3 Organización sindical: Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial. Unidad y pluralidad sindical. Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial.

Representación sindical en la empresa. Delegados de personal. Derecho de los trabajadores.

Requisitos. Funciones del delegado. Obligaciones del empleador. Cantidad de delegados. Reserva de puesto. Estabilidad gremial. Prescripción. Controladores laborales. Prácticas desleales.

Facultades de la autoridad de aplicación.

Unidad 10: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS COLECTIVOS

10.1 Negociación Colectiva: raigambre constitucional. Convenciones Colectivas de Trabajo: constitución, normativa, procedimiento:

10.2 Vigencia de los convenios, ultra actividad de las cláusulas. Obligatoriedad: orden público laboral.

10.3 Comisiones Paritarias: concepto, finalidad, procedimiento, partes, consecuencias.

Unidad 11: CONFLICTOS COLECTIVOS.

11.1. *Medidas de acción directa de los trabajadores y empleadores: la huelga, garantía constitucional, concepto, regulación, servicios esenciales. Declaración de ilegalidad: origen, consecuencias sobre los contratos individuales.*

11.2. *Lockout: concepto, efectos. Piquete, paro, sabotaje, listas negras, trabajo a reglamento.*

BIBLIOGRAFIA OBLIGATORIA

Grisolia, Julio A., “Manual De Derecho Laboral”, 11ma. Edición Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2015.

De Diego, Julián A., “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”, Editorial Lexis Nexis, Quinta edición, Buenos Aires 2002

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

ACKERMAN, Mario E. (Director), Tomos VII y VIII, “Relaciones colectivas de trabajo” I y II, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe - Buenos Aires, 2007.

ETALA, Carlos Alberto, “Derecho colectivo del trabajo”, Editorial Astrea, 2ª edición, Buenos Aires, 2007.

GOLDIN, Adrián (Director), “Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, Parte IV, “El Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2009.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, (Director), “Derecho del Trabajo”, Tomo 3, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2010.

METODOLOGIA DE ENSEÑANZA

La asignatura se desarrollará a partir de diversas lecturas que se propondrán a los estudiantes y

sobre las cuales se desarrollaron en clase cada uno de los contenidos propuestos.

Algunos textos se trabajarán en clase a través del análisis de la normativa y jurisprudencia con el fin de la puesta en común y de discusión de los alumnos.

Se desarrollarán trabajos prácticos sobre las distintas unidades temáticas en la que los estudiantes deberán resolver casos prácticos en base a la información y material provisto por la cátedra.

DISTRIBUCION HORARIA

Formación práctica	
Actividades áulicas (1)	20 %
Actividades extra-áulicas estimadas (en horas)	6 hs.
Formación teórica	
Clases teóricas (2)	80 %
(1) + (2) debe ser igual a 100	

MODALIDAD E INSTANCIAS DE EVALUACIÓN

Se evalúan los Trabajos prácticos e informes de Cátedra.

Se evalúan dos exámenes parciales escritos.

Se evalúa un examen final escrito y oral.

La escala de calificación para los exámenes parciales y final es de 1 a 10 con un mínimo de 4 para su aprobación.

REQUISITOS PARA APROBAR LA MATERIA

Cumplir con el 75% de asistencia a clase.

Aprobar ambos parciales con calificación mínima de 4. Si no aprobara o estuviera ausente en uno

de los parciales podrá rendir examen recuperatorio del mismo; si desaprobara o estuviera ausente en los dos parciales entonces deberá recurrar la asignatura.

Requisitos para la promoción: aprobar los parciales con promedio 7, sin nota inferior a 6 en ninguno de los parciales; tener las materias correlativas precedentes aprobadas.

Una vez regularizada la asignatura deberá rendir examen final, excepto los alumnos que cumplieran las condiciones especificadas en el régimen de promoción.

Año de aprobación/revisión: 2021

Profesores a Cargo: Dr. Sebastián D. Juliarena – Dra. Silvina Kechichian

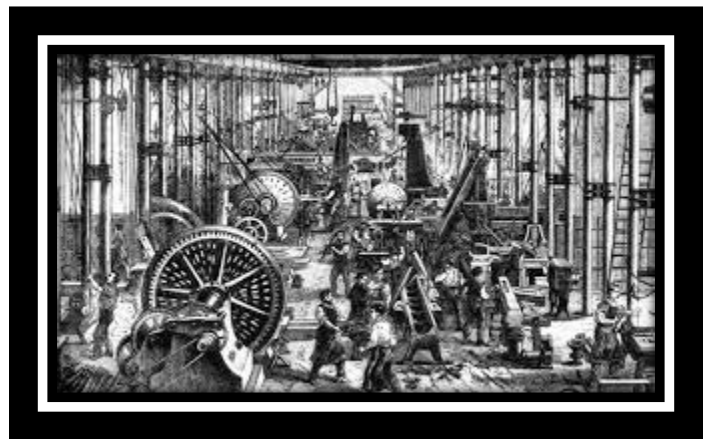
Director de Carrera: Mag. SILVANA FUMAGALLI

Anexo B

Imágenes que corresponden con las consignas de la actividad de clase nro. 1







Bibliografía

Andreu Andrés, M. A. (2008). Simulación. En Labrador Piquer, M. J. & Andreu Andrés, M. A.

Metodologías activas. Grupo de Investigación en Metodologías Activas (GIMA).

Valencia: Universidad Politécnica de Valencia, 93-105.

<https://es.calameo.com/read/0035904626b270d106e79>

Anijovich, R. & Mora, S. (2010). Clases expositivas: transmitir información y construir

conocimiento significativo. En *Estrategias de enseñanza: otra mirada al quehacer en el aula*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor, 43-56.

https://www.incasup.edu.ar/anexos/PNFP_secysup_economia2_clase4_anoijovich.pdf

Burbules, N. C. (2012). El aprendizaje ubicuo y el futuro de la enseñanza. *Encounters on education*, 13, 3-14.

<https://studylib.es/doc/8245271/el-aprendizaje-ubicuo-y-el-futuro-de-la-ense%C3%B1anza-ubiquitous>

Cicero, N. K. (2017). Explorando nuevas maneras de enseñar y aprender Derecho

Administrativo. *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho*, 15 (29), 33-61.

<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza-derecho/article/view/32368>

Campari, S. (2013). El uso del video en el método de casos. *III Jornadas de Enseñanza del*

Derecho. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Derecho, 9 y 10 de septiembre de 2013, 32-34.

<http://www.derecho.uba.ar/academica/centro-desarrollo-docente/terceras-jornadas-innovacion.php>

De Vincenzi, A. (2009). Concepciones de enseñanza y su relación con las prácticas docentes: un estudio con profesores universitarios. *Educación y Educadores*, 12 (2), 87-101.

<https://www.redalyc.org/pdf/834/83412219006.pdf>

Doyle, W. (1992), Los procesos del curriculum en la enseñanza efectiva y responsable.

Repositorio Institucional Facultad de Filosofía y Letras. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, 95 (08), 3-11.

<http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/6261>

Elgueta Rosas, M. F. & Palma González, E. D. (2014), Una propuesta de clasificación de la clase magistral impartida en la Facultad de Derecho. *Revista Chilena de Derecho*, 3 (41), 907-924.

<https://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v41n3/art06.pdf>

Goñi, M. & Meseguer, S. (2010). Diseño Curricular Centrado en las Competencias que debe adquirir el estudiante del grado en Derecho. *Formación Universitaria*, 3 (2), 37-46.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=373534522006>

Nino, C. S. (1988). La discusión crítica en nuestro medio académico. *Lecciones y Ensayos*, 50, 277 - 285.

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/50/doctor-carlos-santiago-nino-la-discusion-critica-en-nuestro-medio-academico.pdf>

Perkins D. (1992). *La escuela inteligente. Del adiestramiento de la memoria a la educación de la mente*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Pozo Municio, J. I.

- (1999) La estructura del sistema cognitivo. En *Aprendices y maestros. La estructura del sistema cognitivo*. Madrid: Alianza Editorial, 121-140.
- (2008). Los rasgos de un buen aprendizaje. *Aprendices y maestros. La psicología cognitiva del aprendizaje*. Madrid: Alianza Editorial, 159-172.

Romans, M. & Viladot, G. (1998). *La educación de las personas adultas. Cómo optimizar la práctica diaria*. Barcelona: Paidós.

Wasserman, S. (1994). *El estudio de casos como método de enseñanza*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Zabalza, M. & Cerdeiriña, M. (2019). Coreografías didácticas institucionales y calidad de la enseñanza. *Linhas Críticas*, 206-221.

<https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/24586/22266>

Zabalza, M. (2012). El estudio de las "buenas prácticas" docentes en la enseñanza universitaria . *Revista de Docencia Universitaria REDU. Monográfico: Buenas prácticas docentes en la enseñanza universitaria*, 10 (1), 17-42.

<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6120>