

## APLICACIÓN DEL MÉTODO DEL CASO EN EL EEES: EL ERE DE COCA-COLA

FERNANDO CASTELLÓ-SIRVENT  
Departamento de Economía y Finanzas

[fernando.castello@esic.edu](mailto:fernando.castello@esic.edu)

CRISTINA SANTOS ROJO  
Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas

[cristina.santos@esic.edu](mailto:cristina.santos@esic.edu)

*ESIC Business & Marketing School*

### **Resumen:**

El estudio de las asignaturas de Derecho mediante metodologías de innovación docente como el Método del caso, permite que la docencia ceda su espacio a la enseñanza del aprendizaje.

El presente trabajo tiene como objeto exponer nuestra experiencia en la aplicación del método del caso como metodología básica en la enseñanza del Derecho de Trabajo. Para ello, proponemos un caso de estudio y describimos el diseño secuencial del Expediente de Regulación de Empleo que ejecutó Coca Cola Iberian Partners en 2014. Éste es uno de los bloques temáticos más importantes de la asignatura de Derecho Del Trabajo, que se imparte en los grados de Administración de Empresas, International Business y Marketing.

La metodología del estudio del caso ofrece la oportunidad de desarrollar en nuestros alumnos habilidades y competencias que el Espacio Europeo de Educación superior exige.

### **Abstract:**

The study of Law through of Teaching Innovation the Methodologies such as the case method allows the teaching of learning through practical application.

The purpose of this paper is to showcase our experience in the application of the case method as a basic methodology in the teaching of labour law: in which we propose a case study and describe the sequential design of the Employment Regulation (ERE) executed by the Coca Cola Iberian Partners in 2014. ERE is one of the most important area in the subject of Labour Law, which is taught in the degrees of Business Administration, International Business and Marketing.

The methodology of the case study offers the opportunity to develop our students skills and competences that the European Higher Education Area demands.

**Palabras clave:**

Derecho del trabajo, caso de estudio, innovación docente, aprendizaje autónomo, expediente de regulación de empleo, ERE

**Keywords:**

Labour law, case study, educational innovation, autonomous learning, Employment Regulation

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Método del caso de estudio. 3. Diseño estructural. 3.1. Módulo 1: Introducción al caso. 3.1.1. Etapa 1: Lectura introductoria. 3.1.2. Etapa 2: Debate preliminar. 3.1.3. Etapa 3: Evaluación de síntesis. 3.2. Módulo 2: Descripción del caso. 3.2.1. Etapa 4: Lectura y visionado. 3.2.2. Etapa 5: Evaluación de comprensión lectora y audiovisual. 3.2.3. Etapa 6: Análisis grupal. 3.3. Módulo 3: Desarrollo del caso. 3.3.1. Etapa 7: Lectura y visionado. 3.3.2. Etapa 8: Learning by comparing. 3.3.3. Etapa 9: Role playing. 3.3.4. Etapa 10: Síntesis grupal. 3.4. Módulo 4: Resolución y cierre del caso. 3.4.1. Etapa 11: Lectura y visionado. 3.4.2. Etapa 12: Búsqueda en redes sociales. 3.4.3. Etapa 13: Búsqueda de información en internet. 3.4.4. Etapa 14: Resolución: Foro de debate. 3.4.5. Cierre del caso. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

**1. Introducción**

El docente del siglo XXI se encuentra ante el reto de armonizar los contenidos con las nuevas metodologías que el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) impulsa. Con ello, se mejora exponencialmente la calidad de la enseñanza universitaria ya que el centro de nuestro trabajo se sitúa, cada vez más, en base a la adopción de competencias por parte de los estudiantes (Cano 2008).

De entre todas las herramientas de innovación disponibles, para el presente trabajo hemos elegido el Método del Caso. Siguiendo su proceso, los alumnos van a confrontar información real, en ocasiones deliberadamente contradictoria, que deberán resolver a lo largo de diversas sesiones. Y este proceso de análisis lo deberán llevar a cabo en contraste con –y a partir de– el contenido de la materia impartido en el aula por el profesor.

Este modelo de innovación docente representa para el profesor una magnífica herramienta narrativa que le permite alcanzar un alto nivel de transferencia de conocimientos. La veracidad del caso y su fidelidad con la realidad suponen un potente anclaje para el alumno que siente cómo está abordando una aplicación del cuerpo teórico sobre la realidad empresarial. Al mismo tiempo, el Método del Caso faculta al docente para estimular al grupo de alumnos en un continuo proceso de superación y mejora. La participación activa de los alumnos en las diferentes sesiones fomenta el desarrollo de tareas de orden superior tales como el análisis, la síntesis y la evolución (Kowalski, 1995).

En un primer momento, para cada uno de los bloques temáticos que se describen, el alumno procesará de manera individual la información facilitada y posteriormente, a través de discusiones de tipo grupal u otras actividades propuestas para ser desarrolladas en el aula, el alumno logrará

profundizar en su propio proceso de aprendizaje, evolucionando en el análisis de problemas jurídicos reales. Así, se incentiva el ejercicio por parte de los alumnos de habilidades como la síntesis y abstracción de ideas, su comunicación persuasiva y el contraste de opiniones diversas, articulando conjeturas y suposiciones, validando y falsando hipótesis argumentales, para desarrollar en este proceso un amplio conjunto de habilidades sociales y éticas que en el caso de los alumnos de Derecho revisten una importancia más relevante, si cabe, que en otros estudios.

## **2. Método del caso de estudio**

En este trabajo se lleva a cabo la propuesta y el diseño multietápico de un caso de estudio real que en su momento estuvo envuelto de una amplia repercusión mediática. Se configura una experiencia docente basada en el Método del Caso con el objeto de implementación sobre las asignaturas “Derecho del trabajo” y “Derecho laboral” que se integran en el currículo de tres grados universitarios oficiales: en marketing y gestión comercial, en administración y dirección de empresas y en international business, todos ellos impartidos en el Campus de Valencia de ESIC Business and Marketing School, y adscritos a la Universidad Miguel Hernández de Elche.

El caso de estudio propuesto se diseña al efecto de que los alumnos logren vivenciar el conjunto de contenidos teóricos que configuran el currículo y su desarrollo, desarrollándose en su aplicación sobre un expediente de regulación de empleo (ERE) basado en el caso representado por el ERE de Coca-Cola, caso cuyo gran interés y excepcionalidad mediática culminó en su resolución en segunda instancia con Sentencia Desestimatoria dictada el 15/04/2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Sentencia Nº 354/2014.

Habiendo asimilado los alumnos en el momento de la puesta en marcha del caso el conjunto de conocimientos teóricos correspondientes con la extinción del contrato de trabajo del ERE, se diseña una experiencia docente basada en este método y que hace posible que los alumnos se vuelvan protagonistas activos su propio aprendizaje a través de un flujo de trabajo dinámico, eminentemente práctico y aplicado.

Los pasos que se han seguido para la construcción del caso parten de los planteados por Wassermann (1999), si bien en lugar de las cinco fases propuestas en origen se han practicado modificaciones de tipo estructural y a partir de dinámicas de aula diferenciadas, al objeto de lograr la consecución de las competencias específicas y generales que plantean las asignaturas en que se aplica el caso de estudio. Dichas competencias se articulan sobre una mejora de la capacidad crítica y analítica en el área de la especialidad correspondiente, la capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita y la capacidad de trabajo de los alumnos a través de equipos multidisciplinares y multiculturales.

El docente del grado en Derecho ha venido utilizando de manera habitual el Método del Caso a lo largo de los últimos años que estimula al alumno en el continuo reconocimiento de suposiciones e inferencias derivadas de los hechos planteados (Roper and Millar, 1999).

En aquellos grados en los que asignaturas como Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil o Derecho Tributario son materias transversales, de contenido general e impartidas en primer o segundo año de carrera, esta metodología permitiría a los alumnos adquirir conocimientos de forma práctica en lugar de memorizar conceptos jurídicos abstractos que, por otra parte, tampoco van a ser prioritarios para la titulación que cursan.

Según el diseño de esta experiencia docente, durante la primera fase del caso planteado se ofrece a los alumnos información, resultando anónima la identificación de la empresa objeto de la demanda. La motivación de esta decisión se fundamenta en el hecho de que al tratarse de un caso mediático, ampliamente divulgado por los mass-media y en redes sociales, desvelar a los alumnos la empresa objeto de análisis podría limitar las posibilidades pedagógicas del caso de estudio puesto que los alumnos podrían tener acceso a la propia Sentencia Judicial y por tanto, al menos en parte, a la solución del caso. Finalmente, en las últimas etapas, conforme a la correspondiente *teaching note*, el docente ofrece información adicional que permite a los alumnos desvelar el caso real del que se trató, potenciando la verosimilitud y anclaje cognitivo del trabajo realizado en el aula.

El contenido curricular de las asignaturas en las que se propone la aplicación de esta experiencia docente es diferente. No obstante, tras un proceso de síntesis e integración curricular, en lo que sigue trataremos de incardinar el caso en las diferentes competencias generales (CG) y específicas (CE) sobre las que se articulan las tres asignaturas en las que se implementa puesto que, en los mínimos comunes indicados, éstos resultan homologables entre asignaturas. A modo de síntesis, procedemos a enumerar las 10 competencias, 6 generales y 4 específicas, que constituyen un mínimo común compartido por las tres asignaturas.

CG1. Identificar, reconocer y comprender los problemas básicos de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.

CG2. Habilidad para identificar la estructura de las administraciones, empresas, instituciones, organismos públicos y organizaciones en general, así como para interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y otras actividades

CG3. Planificar, dirigir técnicamente y controlar procesos y tareas, bajo el respeto a los valores, derechos y obligaciones jurídicas, la competitividad empresarial, la protección y conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

CG4. Mejora en las capacidades críticas y analíticas.

CG5. Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales.

CG6. Disponer de la capacidad de actualización de los conocimientos en el ámbito de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.

CE1. Interpretar los fundamentos del Derecho, con especial incidencia en los ámbitos Mercantil, Laboral y Tributario, así como para llevar a cabo su aplicación a la actividad empresarial.

CE2. Analizar los problemas generales en el ámbito del Derecho Mercantil, Laboral y Tributario.

CE3. Conocer los elementos esenciales del derecho relacionado con la actividad empresarial, comercial y de ONL.

CE4. Habilidad para interpretar los fundamentos del Derecho, con especial incidencia en los ámbitos Mercantil, Laboral y Tributario, así como para llevar a cabo su aplicación a la actividad empresarial.

Siguiendo la guía docente de las tres asignaturas y con el mismo ánimo de unificación en niveles comunes y de mínimos para la calibración del caso de

estudio, los resultados de aprendizaje de las tres asignaturas, entendidos como objetivos terminales, se sintetizan como sigue:

1. Analizar y predecir los efectos de las Reformas Laborales.
2. Enunciar las definiciones de Empresario y Trabajador.
3. Aplicar y analizar casos prácticos sobre indemnizaciones y despidos.
4. Generar debates con las noticias laborales, interpretarlos desde el punto de vista del trabajador, del empresario y compararlos.
5. Valorar el papel de los convenios colectivos en la legislación laboral.
6. Enumerar los tipos de Contratos laborales en España.

Así, en el diseño del caso de estudio propuesto se ha tenido en cuenta, por un lado, el desarrollo y consecución de las 6 competencias generales correspondientes con cada uno de los grados en los que se integran las diferentes asignaturas afectas a la experiencia docente; y por otro lado, el desarrollo de las 4 competencias específicas, provenientes de la síntesis de competencias específicas comunes entre las citadas asignaturas. Por último, con el caso propuesto y el conjunto de etapas que lo configuran se hace posible que el alumno mejore y refuerce su habilidad y consecución terminal para cada uno de los 6 resultados de aprendizaje u objetivos terminales de aprendizaje indicados a modo de síntesis común compartida entre las tres asignaturas.

Cuando hablamos de metodologías activas nos referimos a aquellas que colocan al estudiante en el centro como protagonista de su aprendizaje. El alumno tiene que adquirir además conocimientos, competencias y habilidades que no pueden adquirirse empleando una metodología tradicional. Por ello, es imprescindible emplear metodologías en las que el estudiante aprenda haciendo. Algunas de las metodologías activas más utilizadas en el EEES que se pueden aplicar en la mayoría de actividades formativas son:

- El aprendizaje autónomo
- El aprendizaje basado en problemas
- El aprendizaje por proyectos
- El aprendizaje cooperativo
- El aprendizaje dialógico
- El método del caso

Un caso de estudio permite aunar las 6 metodologías activas referidas, pues en su desarrollo un caso se sustenta sobre una situación realista que provoca una experiencia compleja, ambigua y repleta de incertidumbre para los estudiantes, obligándoles a confrontar información real y contradictoria (Golich, 2000) y de su resolución secuencial el alumno lleva a cabo un proceso de aprendizaje autónomo basado en problemas, articulados como proyectos, y que debe resolver de forma cooperativa con otros compañeros y dialogada con sus contrapartes.

### **3. Diseño estructural**

La preparación de un caso de estudio representa un importante esfuerzo en su diseño y requiere del profesor responsable competencias del trabajo *face-to-face* (Klein et al., 2004). Conforme a ello, su desarrollo ha sido pre-

testado durante el curso 2016-2017 y, en la búsqueda de un mejor desarrollo, se ha tenido en cuenta para el diseño secuencial del caso de estudio que éste suponga un reto incremental para el alumno y que le resulte posible la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el curso de una manera deductiva y concreta, accesible y con dificultad asumible por su nivel de desempeño medio.

El caso de estudio que se presenta consta de 4 módulos y se divide en 15 etapas, alcanzando una dedicación total de 30 horas, siendo 12 aplicables en el aula y 18 consistentes en el trabajo autónomo del alumno, bien en grupo, bien individualmente.

**Tabla 1. Módulos en los que se distribuye el caso de estudio**

Módulo	Descripción	Etapas	Duración		
			Total	T. Aula	T. autónomo
1	Introducción	3	4 horas	2 horas	2 horas
2	Descripción	3	6 horas	4 horas	2 horas
3	Desarrollo	4	14 horas	4 horas	10 horas
4	Cierre	5	6 horas	2 horas	4 horas
	Total	15	30 horas	12 horas	18 horas

Fuente: Elaboración propia

### 3.1. Módulo 1: Introducción al caso

Este módulo se configura en base a 3 etapas diferenciadas, tal y como se puede observar en la tabla 2, e implica una dedicación de 4 horas de trabajo de tipo individual y grupal.

**Tabla 2. Etapas del Módulo 1**

Etapa	Descripción	Tipo	Aspectos operativos		Aspectos de evaluación	
			Duración	Realización	Tipo	Herramienta
1	Lectura	Autónomo	1 hora	Individual	-	-
2	Debate	Aula	2 horas	Grupal	Individual	Participación activa
3	Síntesis	Autónomo	1 hora	Individual	Individual	Aula Moodle

Fuente: Elaboración propia

#### 3.1.1. Etapa 1: Lectura introductoria

El Método del Caso desarrolla el contenido, requisitos y procedimiento de un *Expediente de Regulación de Empleo (ERE)*. En un primer momento, se publica en el aula virtual *Moodle* el enunciado del caso correspondiente con este módulo. *Moodle* es una plataforma virtual de gran utilidad en el ámbito educativo, ya que permite a los profesores la gestión de cursos virtuales para sus alumnos (educación a distancia, educación en línea o *e-learning*) o la utilización de un espacio en línea que dé apoyo a la presencialidad (aprendizaje semipresencial, *blended learning* o *b-learning*).

En esta etapa no se proporcionarán datos sobre si el supuesto es real o hipotético, ya que se les habla de una empresa que atraviesa dificultades, pero sin revelar el nombre. El trabajo es autónomo y se lleva a cabo fuera del aula. Se pretende una lectura analítica capaz de encontrar la información relevante entre grandes dosis de ruido o información superficial accesoria deliberadamente incluida para desarrollar destrezas de análisis en el alumno. El objeto terminal supone que el alumno determine ante qué supuesto jurídico nos encontramos y las posibles situaciones que pudieran plantearse posteriormente, así como las repercusiones que afecten tanto a trabajadores como a los procesos productivos.

### **3.1.2. Etapa 2: Debate preliminar**

En el aula, se plantean una serie de preguntas con las que el docente orienta al alumnado, derivándoles hacia los supuestos de suspensión y extinción de los contratos.

Es importante tener en cuenta que esta actividad se imparte en grados distintos. Por tanto, es probable que un alumno de Marketing plantee un escenario distinto al que podría entender uno de Administración de Empresas o de Negocios Internacionales. De este modo, acabaríamos derivando en que puedan proponer soluciones tan dispares como variaciones de precios, creación de nuevos productos o internacionalización de mercados.

A pesar de encontrarnos todavía en la primera fase de preparación del material del caso, el docente abre en esta etapa un pequeño debate o *brainstorming* en el que los alumnos ya se aventuran a inferir la figura jurídica ante la que se les sitúa y las medidas a tener en cuenta.

La evaluación en esta etapa es de tipo, si bien la participación activa se lleva a cabo de forma grupal. Uno de los criterios reforzados de evaluación en esta etapa supone la correcta utilización del lenguaje jurídico y el manejo de textos legales por parte del alumno.

El profesor orienta a los alumnos a través de preguntas y conduce el debate hasta que el grupo asume que la situación que atraviesa la empresa se asimila a un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Llegados a esta conclusión, el profesor ofrece como marco subsiguiente para el desarrollo del caso la aplicación del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

### **3.1.3. Etapa 3: Evaluación de síntesis**

Tras la sesión en el aula, y siguiendo el marco normativo establecido en la etapa 2, los alumnos deben consultar y analizar a través de la plataforma virtual los artículos del *Estatuto de los Trabajadores referidos al procedimiento de despido colectivo*:

- Objeto del procedimiento (Art. 1)
- Iniciación del procedimiento (Arts. 2, 3, 4, 5 y 6)
- Desarrollo del periodo de consultas (Arts. 7, 8, 9, 10 y 11)
- Finalización del procedimiento (Arts. 12, 13, 14 y 15)

- Procedimiento de Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Arts. 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24)
- Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Arts. 25, 26, 27, 28 y 29)

Una vez revisada la legislación propuesta los alumnos realizan un resumen de 50 palabras determinando el tipo de ERE ante el que se encuentran, y los pasos a seguir. El objetivo de concreción y síntesis permite aproximar la capacidad de expresión y la precisión en el lenguaje empleado. La evaluación es individual y toma en consideración la especificidad en la respuesta propuesta, su inteligibilidad y, en particular, el ajuste al número de palabras solicitado, resultando penalizadas entregas con un número diferente de palabras, bien por exceso, bien por defecto.

Esta etapa tiene como objetivo último facilitar al docente una herramienta indiciaria del grado de implicación y esfuerzo de los distintos alumnos a fin de poder motivarlos individualmente o reconducirlos, en su caso, máxime cuando cierra el Módulo 1. Como ocurre con cualquier actividad librada desde el aula virtual Moodle, los alumnos pueden acceder a la consulta de sus calificaciones a través de la plataforma.

### 3.2. Módulo 2: Descripción del caso

Este módulo se distribuye a lo largo de 3 etapas e implica una dedicación de 6 horas de trabajo de tipo individual y grupal. Como en el Módulo 1, el trabajo individual se combina con el grupal, así como el trabajo autónomo del alumno con el realizado bajo la supervisión del profesor en el aula.

Tabla 3. Etapas del Módulo 2

Etap a	Descripció n	Tipo	Aspectos operativos		Aspectos de evaluación	
			Duració n	Realizació n	Evaluació n	Herramient a
4	Lectura y visionado	Autónom o	1,5 horas	Individual	-	-
5	Test de evaluación	Autónom o	0,5 horas	Individual	Individual	Aula Moodle
6	Análisis grupal	Aula	4 horas	Grupal	Grupal	Mapa Conceptual

Fuente: Elaboración propia

#### 3.2.1. Etapa 4: Lectura y visionado

Esta etapa ofrece acceso narrativo a los alumnos, permitiendo un nivel mayor de detalle sobre las dificultades que atraviesa la empresa objeto de estudio, para pasar a abordar las medidas adoptadas para intentar paliarlas, el ERE.

Entre los materiales, se dispone una pieza audiovisual sobre el caso concreto y es cuando los alumnos toman conciencia de la empresa objeto de estudio, Coca-Cola.



El visionado en casa se sustenta en la *Flipped Classroom*, invirtiendo los espacios aula y casa, para permitir que el alumno lleve a cabo tareas de revisión de materiales y contenidos de manera autónoma fuera del aula y se dedique la carga horaria compartida con los compañeros, y en presencia del profesor, al objeto de llevar a cabo un análisis grupal conducido por el docente (etapa 6) en el que se multipliquen las interacciones y las posibilidades de aprovechamiento de la experiencia de aprendizaje.

Nuevamente, el alumno debe ser capaz de extraer conclusiones entre la información accesoria facilitada.

En la información proporcionada se facilitan los datos de la empresa, pero se obvia cualquier consecuencia que no sea el planteamiento de un despido colectivo. No obstante, en el fondo del caso escrito que se publica en el aula Moodle se aventuran dos posibilidades complementarias que los alumnos deben identificar y vincular al marco jurídico estudiado, a saber: la movilidad geográfica (art.39 ET) y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.40 ET).

*El 8 de marzo de 2012 los distintos embotelladores de la marca Coca Cola firman un protocolo de carácter confidencial para la formación del embotellador ibérico único. El 3 de octubre del mismo año se crea la sociedad Coca Cola Iberian Partners S.A.*

*Como consecuencia correlativa del proceso, el 24 de enero de 2013 se suscribe el denominado contrato de integración entre las distintas embotelladoras. El 21 de febrero de 2013 The Coca Cola Company y The Coca Cola Export Corporation deciden no renovar la licencia para fabricar, etiquetar, distribuir y vender bebidas bajo la marca Coca Cola en España. Al día siguiente ambas firman con Coca Cola Iberian Partners el acuerdo de embotellado para España y Portugal.*

*A partir de junio de 2013 empieza un proceso de integración de las siete embotelladoras dentro de la nueva sociedad e implantando un modelo productivo distinto. En 2014 Coca Cola Iberian Partners encarga un informe técnico sobre la situación productiva, estructural y organizativa del grupo, el cual implica cambiar la organización al denominado “modelo circular”, el cual conllevaría el despido colectivo de 1.200 trabajadores y una diferencia favorable de 26 millones de euros sobre el modelo radial anterior.*

*El 2 de enero de 2014 se inician formalmente los trámites de despido colectivo enviándose una carta en nombre del grupo Coca Cola Iberian Partners a los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que integran el grupo. En la misma se les informa del inicio de un procedimiento de despido colectivo de movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo instándoles a constituir una comisión negociadora para los periodos de consulta correspondientes.*

### **3.2.2. Etapa 5: Evaluación de comprensión lectora y audiovisual**

En esta etapa se lanza un test basado en la plataforma Moodle cuyo diseño y programación que permiten la autocorrección a tiempo real. El test consta de 20 preguntas cortas, con cuatro opciones posibles y una sola correcta, ofreciendo un tiempo máximo de 20 minutos, transcurrido el plazo establecido desde la inicialización autónoma del alumno toda vez logueado con su perfil de usuario, el contenido del cuestionario queda bloqueado de modo que no te permite continuar.

La finalidad del test supone validar la realización del trabajo exigido por la etapa 4 y, en consecuencia, en base a la percepción por parte del alumno de un control directo, objetivado y evaluable, provocando indirectamente una mejora considerable en el desarrollo de las siguientes etapas.

Debido a la naturaleza del sistema de corrección automatizada con que se dota el test al aplicarse desde el aula Moodle, los alumnos logran un

feedback inmediato y, junto a la etapa 2, este ejercicio constituye para el docente una importante herramienta de seguimiento del proceso de aprendizaje protagonizado por sus alumnos.

### **3.2.3. Etapa 6: Análisis grupal**

Esta etapa se desarrolla en el aula y se dedican dos sesiones de 2 horas. Los alumnos se dividen en grupos de 4 o 5 personas que configuran dos grupos temáticos, adquiriendo el rol de empresario o el de trabajador. Los objetivos principales de esta fase se centran en el desarrollo de las competencias necesarias conducentes a la consecución de uno de los resultados transversales de las tres asignaturas, consistente en que los alumnos sean capaces de describir las relaciones colectivas de trabajo que existen en el ámbito de la empresa, así como los posibles conflictos colectivos que puedan plantearse y el derecho de sindicación.

En la negociación colectiva, uno de los momentos fundamentales del ERE es precisamente la fase de negociación. Por tanto, las habilidades a potenciar en esta etapa pasan por promover el trabajo en equipo fomentando el respeto a la opinión de los demás mientras los alumnos desarrollan habilidades tales como la empatía.

El objetivo de esta etapa se sitúa en que los alumnos, divididos en torno a sendos grupos de interés, sean capaces de alcanzar un acuerdo en nombre de la empresa y de los representantes de los trabajadores, abordándose las posibilidades inherentes para evitar o reducir el número de despidos colectivos enunciados y atenuar las posibles consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento tales como recolocación, diseño e incentivación de acciones de formación así como el reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

Conforme al marco normativo, las partes deberán negociar de buena fe por cuanto los representantes de los trabajadores deberán disponer de la documentación legalmente establecida desde el inicio del periodo de consultas. Al inicio de dicho periodo, se fijará un calendario de reuniones a celebrar. Las partes podrán acordar el número de reuniones e intervalos entre las mismas. Salvo pacto en contrario, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará a partir del cuarto día desde la fecha de entrega de la comunicación. En el caso, se habilita la primera hora lectiva como momento adecuado para la negociación. Los alumnos toman conciencia de que la acción individual de un agente económico determina la acción de los demás agentes, configurando de este modo el comportamiento agregado en un proceso de negociación entre pares iguales (Castelló-Sirvent, 2016).

En paralelo a la fase de debate, y como refuerzo del análisis y síntesis de los conceptos aprehendidos por los alumnos, cada uno de los grupos elabora un mapa conceptual o infografía con sus propuestas, incardinándose en el ámbito temático del rol detentado (empresa o trabajadores). El uso de mapas conceptuales permite al alumno ejercitar sus competencias analíticas y de síntesis revistiendo una gran importancia cognitiva en el proceso de fijación y transmisión de conocimiento (Pendley et al., 1994; Ausubel, 2000; Soika y Reiska, 2014; Aguiar y Correia, 2014). Mediante esta herramienta se representa el conocimiento organizado de una forma gráfica, simplificada y con un carácter esquemático, incluyendo todos los

conceptos y artículos del Estatuto de los Trabajadores que sustentan cualquier toma de decisiones posterior.

### 3.3. Módulo 3: Desarrollo del caso de estudio

Este módulo se distribuye en cuatro etapas y representa una carga de trabajo de 15 horas, constituyendo el *core learning* de la experiencia docente. Sin embargo, se diseña con una carga de 4 horas a desarrollar mediante una dinámica de *role playing* en el aula con el concurso de todos los alumnos y el apoyo y dirección académica del profesor titular de la asignatura. El resto de las etapas prescritas, con una carga de 11 horas, se vincula al trabajo autónomo del alumno, bien individual bien grupal.

**Tabla 4. Etapas del Módulo 3**

Etap a	Descripció n	Tipo	Aspectos operativos		Aspectos evaluativos	
			Duració n	Realizació n	Tipo	Herramient a
7	Lectura y visionado	Autónom o	1,5 horas	Individual	Individua l	Aula Moodle
8	Learning by comparing	Autónom o	1,5 horas	Individual	Individua l	Aula Moodle
9	Role- playing	Aula	4 horas	Grupal	Grupal	Participación activa
10	Síntesis grupal	Autónom o	8 horas	Grupal	Grupal	Desarrollo Blog

Fuente: Elaboración propia

#### 3.3.1. Etapa 7: Lectura y visionado

En esta etapa se proporciona a los estudiantes el resto de información del caso. Previamente, la información sustancial ha sido desagregada y suministrada a partir de una justificación de tipo narrativo-temporal y con una intención última de tipo pedagógica. En la etapa 7 los alumnos toman conciencia de que la empresa cede en sus pretensiones y reduce considerablemente el número de empleados afectados.

En el fondo de los contenidos facilitados a través del aula Moodle se plantea una pregunta con la que se busca condicionar la perspectiva desde la que los alumnos afrontan la información recibida.

**“¿Cree que los sindicatos aciertan convocando la huelga o sería mejor haber tratado de impugnar ante los Tribunales el Expediente de Regulación de empleo?”**

Pese a que los textos jurídicos que deben consultar los alumnos ya han sido trabajados a lo largo del curso con anterioridad a la realización del caso de estudio, éstos se publican en el aula Moodle junto al enunciado de la etapa 7. Estos materiales son:

- *Real Decreto-ley 17/1977 de Huelga.*
- *Reforma del estatuto de los trabajadores mediante el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los*

*procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.*

- *Art. 47 y 55 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Otorgando el texto complementario que sigue funciones de corolario:

*El 22 de enero de 2014 se celebra la reunión convocada acudiendo los representantes designados hasta entonces por CSIF, UGT, USO y CCOO. La segunda reunión tiene lugar el 28 de enero, la tercera el 5 de febrero, la cuarta entre los días 12 y 13 del mismo mes, la quinta el día 18 del mismo mes y la última el 21 de febrero de 2014. En la reunión del 18 de febrero la empresa entrega una propuesta de acuerdo que reduce el número de empleados afectados y mejora sustancialmente las condiciones de despido y movilidad geográfica de los mismos.*

*Los trabajadores acogidos a la misma percibirían una cantidad neta hasta alcanzar la edad de 63 años que, sumada a la prestación de desempleo que les corresponda, alcance el 80% del salario neto percibido en la fecha de extinción de su contrato. La cantidad sería revalorizable al 1% anual y durante el periodo de prejubilación la empresa se haría cargo de financiar el convenio especial con la Seguridad Social por la base máxima que corresponda al trabajador en función de sus cotizaciones anteriores. Si el trabajador acogido a la medida tuviera 63 o más años, tendría derecho a la indemnización legal por despido colectivo de 20 días por año trabajado con el tope de 12 mensualidades.*

*Bajas indemnizadas voluntarias para los trabajadores que no puedan acogerse a la medida de prejubilación, con indemnización calculada a razón de 45 días por año, con el tope de 42 mensualidades y una prima adicional lineal de 10.000 euros.*

*Durante el periodo de adhesión voluntaria al mismo se produjeron 262 bajas indemnizadas, 323 prejubilaciones y 327 traslados geográficos.*

*Recolocaciones en otros centros de trabajo, con o sin movilidad geográfica, en los 481 puestos vacantes resultantes de la reestructuración, estableciéndose los 43 criterios de preferencia en caso de concurrir varias solicitudes para un puesto. Si la recolocación implicara movilidad geográfica el trabajador sería compensado con una indemnización de 15.000 euros y una ayuda de vivienda de 500 euros mensuales durante dos años si fuese preciso cambiar de residencia. El salario del puesto de origen quedaría garantizado hasta el 31 de diciembre de 2014 y a partir de dicha fecha el salario sería el del puesto de destino. Si éste fuera inferior daría lugar a una compensación económica a tanto alzado igual a la diferencia anual multiplicada por cuatro.*

*Además, cabe destacar que la fábrica de Fuenlabrada de CASBEGA convoca una huelga total de carácter indefinido que se inicia el 31 de enero de 2014 con motivo del ERE, la cual se mantiene durante todo el periodo de consultas del despido colectivo. Debido a esta situación la zona de la comunidad autónoma de Madrid suscrita a la embotelladora de Fuenlabrada empieza a tener posibles "roturas" de stock de algunas referencias de la compañía. Para poner solución a esta situación en la semana del 14 de febrero entran entre 5 y 6 camiones articulados con mercancía procedente de otras embotelladoras de la marca y el día 18 de febrero entran 13 camiones más.*

Así mismo, los alumnos deben visionar 3 vídeos sobre los siguientes temas:

1. La libertad del Derecho a Huelga, y sus posibles limitaciones: piquetes, alteración del orden público, intervención de la policía<sup>1,2</sup>
2. El Ere de Coca Cola: imágenes de las manifestaciones de los trabajadores en Madrid y en Palma de Mallorca, así como sus reivindicaciones y exigencias<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2011): Presentación documento "La regulación del derecho de huelga en España". Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=bHMjdZawBF4> Consultado el 20/04/2017 a las 13:20h.

<sup>2</sup> Euro News (2012): España: la huelga general acaba con manifestaciones multitudinarias. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=iyddYvRjsYM> Consultado el 10/05/2017 a las 9:30h.

El trabajo del estudiante es autónomo y se estima una duración total de hora y media para llevarlo a cabo, culminando con un sencillo test análogo al expuesto en las etapas 2 y 5. Sin embargo, en este caso, las respuestas son en base a dos opciones disponibles, es decir, de tipo verdadero o falso.

### **3.3.2. Etapa 8: Learning by comparing**

El objetivo de esta etapa consiste en facilitar e impulsar un proceso de aprendizaje llevado a cabo mediante la comparación. En este caso, los alumnos se ven obligados a contrastar dos sistemas jurídicos diferentes que pueden plantear optar por soluciones dispares ante una misma situación: un despido colectivo.

Los dos ejemplos a equiparar son: en España, Coca Cola Iberian Partners, y en Alemania, Alstom, empresa multinacional dedicada a la generación de electricidad y construcción de barcos y trenes.

De nuevo se persigue un trabajo autónomo por parte del alumno, así como el fomento de su capacidad de concentración, mejorando sobre su rapidez y eficacia, ya que el desarrollo de esta actividad se lleva a cabo en apenas treinta minutos.

El ejercicio se aborda mediante un comentario de texto, destacando similitudes y diferencias de ambos planteamientos jurídicos. Los alumnos libran sus entregas en el aula Moodle y, tras la corrección del profesor, pueden acceder a sus calificaciones correspondientes con esta etapa.

### **3.3.3. Etapa 9: Role playing**

El objetivo de esta etapa didáctica es que los alumnos vivencien la experiencia de asumir una misma situación desde los distintos puntos de vista aplicables a este caso (empresario, grupo de empresas, trabajador y sindicatos). El horizonte que se abre es variado y verdaderamente amplio: el planteamiento e impugnación del expediente de regulación de empleo, la movilidad geográfica de los trabajadores, la extinción de contratos, las indemnizaciones, etc. Es por ello que la función del docente pasa por articular la dinámica para que sea adecuada a los propósitos descritos.

En esta etapa se recurre al debate en el aula como herramienta de aprendizaje, siendo el acierto en las intervenciones el criterio dominante en la evaluación. Se pretende que el alumno se desenvuelva en un diálogo, aprendiendo a razonar junto al otro interlocutor con la intención de buscar no una verdad absoluta, sino contrastar opiniones y enfrentarse a la divergencia de ideas. Así, se lleva a cabo un debate entre partes enfrentadas, participando todos los miembros de cada grupo o un representante de cada grupo, a discreción del docente, en función del número de alumnos participantes matriculados.

---

<sup>3</sup> RTVE (2014): Coca-Cola cierra el ERE con el despido de 235 empleados de la fábrica de Fuenlabrada. Disponible en: <http://www.rtve.es/alacarta/videos/la-tarde-en-24-horas/coca-cola-cierra-ere-despido-235-empleados-fabrica-fuenlabrada/2482772/> Consultado el 11/04/2017 a las 16:40h.

El desarrollo de la actividad requiere que los alumnos analicen la proposición, reflexionen en torno a sus argumentos, investiguen y preparen argumentaciones trabajadas a favor o en contra, para lo cual deben construir tesis elaboradas en base a una estructura ARE (Afirmación: pensados. Razonamiento: explicados. Evidencia: apoyados en evidencias escogidas). Para el desarrollo completo de esta etapa los alumnos participantes en esta experiencia docente disponen de 4 horas distribuidas en 2 sesiones de 2 horas cada una.

Los alumnos deben asumir sus posiciones, redactando los argumentarios que habilitan el debate para comenzar su exposición y afrontar las diferentes refutaciones articuladas en base a réplicas y contrarréplicas.

El objetivo no pasa únicamente por la exposición del debate sino que el criterio de evaluación toma en consideración en esta etapa la calidad de los argumentos y la profundidad de análisis en el trabajo grupal conforme a la participación activa de cada uno de los componentes de cada grupo. Con todo, la evaluación es de tipo grupal.

#### **3.3.4. Etapa 10: Síntesis grupal**

Tras la experiencia del debate, cada uno de los grupos da traslado de sus conclusiones de la etapa 9 a un blog creado por el docente al efecto. La tecnología blog permite intervenciones e hilos de opinión tipo foro. Se pretende que cada equipo comparta su opinión comentando las publicaciones de los demás compañeros. Así, se forma un cuerpo común de conocimientos compartidos y que es moderado por el profesor responsable.

El objetivo que se plantea en esta etapa es el uso del blog como medio para acceder al intercambio de ideas, al trabajo grupal colaborativo, y realizar una participación orientada a potenciar la comunicación, compartir conocimientos, incidiendo sobre la creación de nuevos contenidos multimedia y la interacción social de los participantes. Esta actividad se puntúa en función de la cantidad y calidad de las participaciones realizadas mediante posts y en base a los comentarios críticos realizados recíprocamente por todos los grupos.

#### **3.4. Módulo 4: Resolución y cierre del caso**

En este módulo se cierra el caso, ofreciendo el docente soporte previo al examen final en lo que respecta al caso estudiado. El módulo se distribuye en 5 etapas y cuenta con una dedicación por parte de los alumnos de 8 horas, siendo 2 de ellas en el aula y 8 de trabajo autónomo del alumno, bien de forma individual bien de forma grupal.

En este módulo los alumnos abordan la repercusión mediática del ERE, tanto desde la búsqueda de información en motores de búsqueda de internet como en redes sociales al objeto de que puedan tomar conciencia del impacto social y colectivo que puede representar un ERE, en términos de impacto comercial sobre la reputación de marca de la empresa y en el sentido en que la vía judicial representa una fractura del consenso preexistente entre los agentes sociales.

**Tabla 5. Etapas del Módulo 4**

Etap	Descripción	Tipo	Aspectos operativos		Aspectos de evaluación	
			Duración	Realización	Tipo	Herramienta
11	Lectura y visionado	Autónomo	1 hora	Individual	-	-
12	Búsqueda en redes sociales	Autónomo	1 hora	Individual	Individual	RRSS
13	Búsqueda de información	Autónomo	4 horas	Grupal	Grupal	Buscadores
14	Resolución: Foro de debate	Aula	1,5 horas	Grupal	Grupal	Aula Moodle
15	Cierre del caso	Aula	0,5 horas	-	-	-

Fuente: Elaboración propia

#### 3.4.1. Etapa 11: Lectura y visionado

A través de Moodle, se proporciona a los alumnos las Sentencias de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo:

- *Sentencia N°: 0108/2014 de la Audiencia Nacional 12/06/2014*
- *Sentencia TS 1231/2016 03/03/2016*

El profesor plantea una batería de cuestiones tipo test con dos opciones, una sola válida, de tipo verdadero o falso, a las que el alumno responde apoyándose en el material proporcionado.

El objetivo que se persigue en esta etapa es la interpretación del lenguaje jurídico y el estudio de la estructura y de los momentos procesales de ambos juicios.

#### 3.4.2. Etapa 12: Búsqueda en redes sociales

Actualmente, las redes sociales representan un mecanismo potenciador de la comunicación, base de cooperación en tareas comunes y herramienta de calibración de los sentimientos de pertenencia a una comunidad. Estas características sugieren su conveniencia de uso en entornos educativos con el fin de potenciar aspectos como la participación del alumnado en el proceso de aprendizaje, incentivando su aprendizaje autónomo, la creatividad e interacción con otros usuarios y la motivación de los alumnos en base a su componente de gamificación, representando un impulso en la colaboración e intercambio con una continuidad de tipo espacio-temporal.

En esta etapa el alumno debe analizar el alcance y repercusión que sucesos como el planteado en este caso manifiestan en las diferentes redes sociales. Por su naturaleza, se incide a este respecto sobre Twitter, Facebook y LinkedIn.

Finalmente, los alumnos deben asumir la percepción atribuida por parte de la sociedad a hechos como los analizados en el caso.

Los alumnos deben realizar un trabajo de investigación en las redes sociales, enumerando las más utilizadas, los hashtags y trending topics, en su caso, y reproduciendo alguno de los comentarios con una mayor repercusión (likes

y re-tweets). De ese modo, el alumno logra determinar hasta qué punto pueden incidir las redes en la percepción del consumidor de la compañía cuyo ERE constituye el caso de estudio.

### **3.4.3. Etapa 13: Búsqueda de información en internet**

Se plantean distintas cuestiones a los alumnos cuya respuesta sólo pueden alcanzar a través de la lectura de las sentencias proporcionadas en la etapa 11.

Complementariamente a las sentencias, los alumnos realizan búsquedas de información en los diferentes buscadores de internet, documentando su posición y respuesta a las cuestiones suscitadas.

La resolución de las preguntas debe entregarse a través de la plataforma Moodle. El grupo que logre ser primero en ofrecer una respuesta adecuada al objetivo planteado obtiene un bonus en su nota. Así, esta etapa evalúa principalmente dos competencias: conocimiento y rapidez. Sólo puntúa aquel grupo ganador que encuentre la información complementaria en Google y resuelva antes las cuestiones propuestas, librando su solución grupal a través del aula virtual Moodle.

### **3.4.4. Etapa 14: Resolución en el foro de debate**

En esta etapa se lleva a cabo la resolución del caso. El docente responsable analiza los motivos que los trabajadores han alegado para la impugnación del despido colectivo:

- El error manifiesto al constituir la mesa de negociación.
- La vulneración del derecho de huelga.
- La caducidad del proceso.
- La Comunicación errónea a los trabajadores de la carta de despido.

En estos puntos se apoyan los representantes de los trabajadores para la impugnación del despido colectivo. Éste, como hemos visto, es un despido por causas técnicas y organizativas, ya que la empresa intenta reducir el número de plantas pues según sus estudios, con menos plantas y aumentando la producción en ellas, puede abastecer a la península Ibérica.

El primer motivo a analizar es el error en la constitución de la mesa de negociación. Este error surge del acuerdo del despido voluntario de representantes de los trabajadores. El tribunal sostiene que no contradice el Estatuto de los trabajadores y que no es causa para un despido colectivo.

Otro motivo alegado es el de la comunicación errónea a los trabajadores de la medida de despido. Esta comunicación se hizo por la empresa cumpliendo con todos los requisitos legales. La controversia surge al incluir en esta carta, las medidas adoptadas de movilidad geográfica y funcional. El tribunal concluye que es lícito este tipo de comunicación. Sería más favorable hacerla por separado; pero en ningún caso determinara la nulidad del procedimiento.

En cuanto a la caducidad del proceso, vemos que se impugna por parte de los trabajadores ya que transcurre el plazo de 15 días, sin tener claro el número cierto de despidos. El tribunal, alega que la adopción de medidas de adscripción voluntaria, no impide que la empresa determine el número de



despidos. La empresa, por tanto puede fijar un número de despidos X; pero no es necesario que éstos se ejecuten en su totalidad. Así vemos que hasta que no se determina el número total de personas que se quieran adscribir a las medidas de movilidad voluntarias, no se procederá a ejecutar los despidos que la empresa fijó en un primer momento, y que ascendían a 127.

Finalmente, la última causa alegada por los representantes de los trabajadores, es la vulneración del derecho a huelga en la planta de Casbega, que distribuye principalmente en la zona de Madrid. Éste es, en definitiva el argumento con más peso para fallar sobre la nulidad del ERE. Como bien analiza el tribunal, la huelga es un elemento de presión en la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución. Este elemento de presión sirve para “igualar” la clara desventaja que tienen los trabajadores en una negociación con la empresa.

A continuación el tribunal hace un análisis exhaustivo sobre el “esquirolaje” y sus formas. Así distingue tres tipos el “esquirolaje”:

El externo, que consiste en contratar trabajadores externos a la empresa para suplir la huelga de sus empleados, que es una infracción grave del artículo 8.10 de la ley 8/1988.

El “esquirolaje” interno, que sería el de Coca-Cola, en el cual la empresa utiliza trabajadores del grupo para suplir la falta de producción en otra fábrica, En esta doctrina del Tribunal Constitucional , se advierte por analogía, una infracción grave del empresario.

Y el último tipo de “esquirolaje” es el tecnológico, es decir, la utilización de maquinaria para suplir la falta de personal.

En nuestro caso el “esquirolaje” interno es lo que determina la nulidad del Ere obligando a la empresa a readmitir a todos los trabajadores en sus puestos de trabajo, y además pagar los salarios que han dejado de percibir en los meses transcurridos, desde la extinción del contrato, hasta que se dicta la sentencia.

Una vez resueltas las dudas, que pueda tener el alumno sobre la interpretación de las sentencias y aclarados los Fundamentos de Derecho. Se abre un último debate en el aula Moodle bajo el título:

**“¿Hasta qué punto considera que ha beneficiado la readmisión de los trabajadores a sus intereses laborales y económicos?”**

En esta etapa no se divide a los alumnos en los dos roles enfrentados de trabajadores y empresarios sino que el debate gira en torno a la postura a favor o en contra de haber impugnado el ERE. Éste se desarrolla en el aula durante una hora y media pero se registra a través de la herramienta del foro de debate que proporciona el aula Moodle, bajo la premisa con la que cada grupo puede cerrar su aportación con un “alegato final”.

### **3.4.5. Etapa 15: Cierre del caso**

Finalmente, en esta última etapa que cierra el módulo 4 y, a su vez, el propio caso de estudio, el profesor responsable del aula imparte una clase magistral en la que incide sobre los errores más destacados que hayan podido cometer

los alumnos en alguna se las 14 etapas anteriores, dando lugar a la cumplimentación de una pequeña encuesta de satisfacción con respecto a la experiencia docente realizada, ofreciendo feedback inmediato sobre el caso estudiado a lo largo de 3 semanas.

#### **4. Conclusiones**

En atención al proceso de enseñanza y aprendizaje, el docente del grado en Derecho no debe limitarse sólo a transmitir conocimientos sino que busca desarrollar simultáneamente habilidades y destrezas, competencias, que el EESS exige.

En este trabajo hemos presentado la propuesta y diseño secuencial, etapa a etapa, de las herramientas que aproximan a los alumnos a la adquisición de estos mecanismos aprendizaje autónomo fomentando un trabajo en equipo e incidiendo sobre habilidades de comunicación, búsqueda de información, expresión y síntesis que, en definitiva, hacen posible la mejora de nuestros egresados.

El método del caso de estudio se viene empleando a lo largo de los últimos años, sin embargo su desarrollo secuencial y multietápico reviste grandes complejidades.

En nuestra propuesta se combinan diferentes habilidades y herramientas de índole tecnológica y participativa, grupal y gamificada, impulsando todas ellas en presencia y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a partir del caso real representado por el ERE que Coca Cola Iberian Partners ejecutó el año 2014 en algunas de sus plantas embotelladoras.

En aquellos grados en los que asignaturas de Derecho son materias transversales, de contenido general, e impartidas en primer o segundo año de carrera, habilitar un caso de estudio como el presente, con su distribución temporal y de objetivos, deviene en una herramienta que facilita la labor docente y el trabajo del alumno posibilitando que éste último adquiera conocimientos de forma práctica aplique los conceptos jurídicos que ya se han asimilados en sesiones previas mediante el método tradicional de clases magistrales.

Los debates, el visionado de material audiovisual, la lectura y el análisis de Sentencias, la revisión bibliográfica y a través de búsquedas de internet y en las redes sociales, y mediante contenidos de tipo audiovisual los alumnos consolidan los conocimientos necesarios para superar la materia con el máximo aprovechamiento posible.

#### **5. Bibliografía**

Aguiar, J.G. y Correia, P.R.M. (2014). "Is a concept mapping with errors useful for evaluating learning outcomes? A study on declarative knowledge and reading strategies using eye-tracking". *6th International Conference on Concept Mapping*

Ausubel, D.P. (2000). *The Acquisition and Retention of Knowledge: A Cognitive View*. Kluwer Academic Publishers, Dordrecht

Cano, M<sup>a</sup> E. (2008). “La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado*”. *Revista de curriculum y formación de profesorado*, 2008, vol. 12, nº 3, p. 1-16.

Castello-Sirvent, F. (2016). “Spanish Real Estate Bubble: A Classroom Experiment”. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, 3(2), 185-202.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) (2011): Presentación documento “La regulación del derecho de huelga en España”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=bHMjdZawBF4> Consultado el 20/04/2017 a las 13:20h.

Euro News (2012): España: la huelga general acaba con manifestaciones multitudinarias. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=iyddYvRjsYM> Consultado el 10/05/2017 a las 9:30h.

Golich, V. L. (2000). “The ABCs of case teaching”. *International Studies Perspectives*, 1(1), 11-29.

Klein, J. D., Spector, J. M., Grabowski, B., & de la Teja, I. (2004). “Instructor Competencies: Standards for Face-to-Face”, Online & Blended Settings (Revised 3rd Edition). Information Age Publishing: Greenwich, CT.

Kowalski, T. (1995). *Case studies on educational administration*. New York: Longman

Pendley, B.D., Bretz, R.L., Novak, J.D. (1994). “Concept maps as a tool to assess learning in chemistry”. *J. Chem. Educ.* 71(1), 9–15

Roper, M. & Millar, L. (General and Managing Editors) (1999). *Writing Case Studies: A Manual. Managing public sector records: a study programme*. Printed in the United Kingdom.

RTVE (2014): Coca-Cola cierra el ERE con el despido de 235 empleados de la fábrica de Fuenlabrada. Disponible en: <http://www.rtve.es/alacarta/videos/la-tarde-en-24-horas/coca-cola-cierra-ere-despido-235-empleados-fabrica-fuenlabrada/2482772/> Consultado el 11/04/2017 a las 16:40h.

Soika, K., & Reiska, P. (2014). “Using concept mapping for assessment in science education”. *Journal of Baltic Science Education*, 13(5), 662-673.

Wassermann, S. (1999). *El estudio de casos como método de enseñanza*. Buenos Aires: Amorrortu.