



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Proyecto de Innovación

Convocatoria 2017/2018

Nº de proyecto 91

La utilización de las Web-based seminar (webinar) en la impartición de la docencia en el área del Derecho del Trabajo

Director: Juan Gil Plana

Facultad de Derecho

Departamento Derecho del Trabajo y Seguridad Social

1. Objetivos propuestos en la presentación del proyecto

La implantación del Espacio Europeo de Enseñanza Superior ha supuesto la transformación de las antiguas licenciaturas, eminentemente teóricas, en los actuales estudios de Grado que priorizan la combinación del aprendizaje teórico y práctico. En la impartición de ambos tipos de docencia, la utilización de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación permite superar o cuando menos mitigar las posibles ineficiencias que el nuevo sistema de enseñanza genera. Una de esas ineficiencias se focaliza en la imposibilidad de algunos alumnos de asistir presencialmente a todas las clases teóricas o prácticas por diversas razones, como, por ejemplo, la realización de prácticas externas curriculares o extracurriculares coincidentes en el tiempo con la impartición de la docencia teórica/práctica, o el acceso a un empleo remunerado por los alumnos que se encuentran realizando el último curso de sus estudios

El objetivo fundamental es permitir al alumno/a que, por diversas causas no imputables a su voluntad no puede acudir físicamente de forma continuada al aula, pueda recibir la docencia teórica/práctica al igual que el alumno/a presencial, evitando así que su proceso de formación universitaria se vea lastrado o minimizado al mero estudio de libros y apuntes, sin posibilidad de debatir con el profesor y el resto de alumnos sobre la materia objeto de enseñanza, cuestión ésta de vital importancia porque a través del debate y discusión se genera un proceso de aprendizaje del que se ve excluido el alumno que no puede asistir a clase, lo que supondría de facto, mantener el sistema docente que supuestamente se ha pretendido cambiar con la implementación de los Grados y el Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Se trata, por tanto, de mejorar la eficiencia de la nueva concepción en la impartición de la enseñanza universitaria.

La utilización de una webinar en la enseñanza permite un aprendizaje interactivo multidireccional, en el que se divide el contenido de aprendizaje en tres áreas: materiales expositivos que se pueden leer, conocimiento de un experto al que se le puede preguntar, compartir conocimientos y experiencias entre los participantes (chats en grupos), y en el que se puede desarrollar actividades individuales, pero también grupales, y en el que profesor asume un rol de facilitador/moderador, a la vez que asume el papel de conferenciante

La finalidad de esta nueva herramienta metodológica es también procurar un mayor dinamismo e implicación del profesorado inmerso en el proyecto. Resulta evidente que el docente que decida implantar este tipo de herramientas en sus clases deberá incrementar su tiempo de preparación, superando el tradicional esquema basado en la clase magistral; ahora, el profesor, además de prepararse el tema a desarrollar en el aula, deberá reservar parte de su tiempo para actuar como coordinador y profesor de las webinars, supone duplicar el tiempo dedicado a la docencia. No obstante, pensamos que ese mayor esfuerzo tendrá como gran beneficiario al alumno/a que verá cumplida su necesidad de impartición de docencia teórica/práctica.

Este grupo de docentes emprendimos el proyecto siendo sabedores del esfuerzo que el mismo requiere, no solo para los profesores, encargados de coordinar y evaluar el mismo, sino para los alumnos que, abandonando su tradicional posición pasiva, pasan a convertirse en protagonistas de su proceso formativo, en el que deben involucrarse activamente.

2. Objetivos alcanzados

Al iniciar este proyecto nos fijamos como objetivo principal aprovechar las posibilidades y el potencial que las nuevas tecnologías de la comunicación nos brindan para afrontar el proceso formativo de los estudiantes universitarios que por determinadas circunstancias no puede acudir a las clases presenciales.

Tomando como referencia este objetivo primordial hemos de evidenciar que la utilización de los seminarios on line, familiarmente conocidos como webinar, nos han permitido salvar un importante escollo en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes que no pueden acudir a las clases presenciales, especialmente a las clases prácticas.

Debemos recordar que, en estos años de implantación del Espacio Europeo de Enseñanza Superior, el cambio de modelo educativo a nivel universitario ha supuesto, entre otras alteraciones, la bipartición del horario docente en clases teóricas y clases prácticas, cuya valoración porcentual en la calificación final del aprendizaje del alumn@ viene preestablecida en la guía docente de cada asignatura. En las asignaturas sobre las que se ha implementado este proyecto de innovación educativa, la parte práctica supone el 30% de la calificación final y requiere la participación activa del alumn@, lo que, a su vez, implica su presencia en el momento de desarrollarse aquélla. Hasta ahora, los alumnos que, por diversas circunstancias, no podían acudir a realizar la actividad programada, veían limitadas las posibilidades de evaluación de su proceso formativo a los resultados obtenidos en el examen de conocimientos adquiridos mediante las clases teóricas y su propio proceso de estudio, quedando excluida de la evaluación la valoración de la parte práctica, por cuanto no era posible ponderar una actividad a la que no se podía asistir, siendo imprescindible la presencia física en su desarrollo.

La implantación de este proyecto ha permitido que estos alumnos puedan ser evaluados no solo de la parte teórica sino de la parte práctica. Pero más allá del objetivo de haber obtenido una evaluación de estos alumnos más completa y con los mismos parámetros que el resto de alumn@s, se ha de indicar que el principal logro es que los webinar han permitido ofrecer a los alumn@s una formación completa, no parcial, acorde a los parámetros marcados en las guías docentes de las asignaturas. Hemos salvado el obstáculo que, en años precedentes, habíamos detectado en nuestra labor docente y, desde este punto de vista, consideramos muy satisfactoria la experiencia. Como satisfactoria ha sido también para nuestros alumn@s atendiendo a la valoración emitida por ellos a través del cuestionario anónimo de satisfacción (los valores medios se pueden ver en la tabla que se expone a continuación).

Además, y aunque no estaba previsto inicialmente, a través del desarrollo de webinars se ha posibilitado que alumn@s que en algún momento del desarrollo del proceso educativo no han podido asistir a alguna de las clases teóricas, no pierdan ninguna de las actividades programadas y la evaluación de su actividad formativa práctica no se vea minorada. La participación esporádica de estos alumn@s, no solo no ha introducido elemento perturbador alguno, sino que ha aportado un mayor dinamismo a las sesiones, al ofrecer un punto de vista nuevo a los ya existentes en los grupos permanentes que han participado en este proyecto de innovación.

Centrándonos en los sujetos implicados en el proyecto, hemos de afirmar que para los alumn@s, la implementación de las webinars en nuestras asignaturas ha supuesto, dado el reducido número de participantes por asignatura, una mayor implicación en el desarrollo de las actividades y una participación real y efectiva. Además, hemos observado, que el tradicional temor a hablar en público se difumina cuando el alumn@ participa a través de una plataforma tecnológica de la comunicación, produciéndose un verdadero debate y dialogo en las sesiones.

En cuanto a los profesores, es verdad que la implementación del proyecto ha supuesto una mayor carga de trabajo, no excesiva, pero hemos podido aprender cómo se utiliza una webseminar y cómo

debemos utilizarla en nuestra labor docente. Desde el punto de vista de los profesores se ha obtenido, en consecuencia, una información y una experiencia satisfactoria en la utilización de las tecnologías de la comunicación en el ámbito de las enseñanzas universitarias. El proyecto nos ha permitido, además, desarrollar nuestra faceta de impulsores y dinamizadores del aprendizaje activo de los alumn@s, y un trato mucho más personalizado. La utilización de la websminar ha permitido, incluso, realizar acciones tutoriales con los alumnos que, en principio, no estaban previstas entre los objetivos a alcanzar con la implementación de este proyecto.

2.1. Resultados de la encuesta de satisfacción realizada por los alumnos.

Pregunta	Valoración Media
1. Los profesores responsables de la implantación del proyecto han informado adecuadamente a los alumnos del contenido y desarrollo de aquél.	4.95
2. El proyecto de innovación docente presentado responde a una necesidad real de formación del alumnado	4.75
3. Las metas genéricas del proyecto están comprometidas con la mejora de la calidad en el aprendizaje del alumnado en la sociedad del conocimiento.	4.87
4. El alumnado ha recibido la información oportuna y adecuada para la participación en el desarrollo del proyecto.	4.95
5. El proyecto está insertado en una política de utilización de las nuevas tecnologías como medio para favorecer una formación docente accesible y de calidad.	4.88
6. Los objetivos planteados por el proyecto se adecúan a las necesidades del alumnado.	4.95
7. Los objetivos del proyecto promueven la integración de las TIC's en las diferentes fases del proceso enseñanza-aprendizaje.	5.0
8. Los contenidos del proyecto promueven el desarrollo, por parte del alumnado, de habilidades y actitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas.	4.95
9. Los medios requeridos al alumnado para el desarrollo del proyecto son asequibles, adecuados y de fácil acceso.	4.90
10. El proyecto promueve una adecuada comunicación e interacción entre alumnado-profesorado a través del uso de las herramientas tecnológicas.	4.95
11. Grado de satisfacción del alumnado, una vez finalizada la implementación del proyecto, en relación con el aprendizaje alcanzado.	4.95

Nota: La encuesta, voluntaria y anónima, se remitió a los alumn@s que han participado permanentemente en el proyecto, que eran un total de cuarenta y uno; de los cuales treinta y seis procedieron a su cumplimentación. No se facilitó el cuestionario a los alumn@s que participaron ocasionalmente en alguna de las sesiones.

3. Metodología empleada en el proyecto

Las asignaturas en las que se pretende incorporar la experiencia planteada son las impartidas desde el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tanto en la Facultad de Derecho como en la Facultad de Comercio y Turismo.

Se trata de implementar en el ámbito de estas asignaturas una modalidad de formación online como es la webinar, para facilitar a determinados alumnos el proceso formativo ante la imposibilidad de éstos para acudir a las clases. Una Webinar es como una conferencia, pero los participantes intervienen remotamente a través de un ordenador. La planificación y utilización de modelo o estrategia del webinar para desarrollar actividades formativas a través de Internet se emplean en distintos ámbitos y destinado a distintas audiencias, por ejemplo, a alumnos de grado, máster o postmáster.¹

¿Cómo se puede utilizar en la docencia? Esta herramienta puede ser un medio de comunicación con el alumnado online, ya que no solo permite chats individualizados con cada uno de ellos, sino también multilaterales con todo el grupo o subgrupos en función del reparto de trabajo/tareas y de las necesidades. Además la posibilidad de realizar videollamadas entre múltiples usuarios facilita el desarrollo de tutorías, prácticas, o simulaciones vía telemática, facilitando el uso de otros recursos electrónicos durante su desarrollo, a la vez que posibilita la incorporación de personas con incompatibilidades horarias.

La utilización de esta herramienta no solo es adecuada para el presente del alumnado, siendo una vía de flexibilización de las tareas del curso, sino que enseña a una comunicación oral y escrita no presencial que cada vez es más demandada en las empresas en las que se trabaja en una economía globalizada que no siempre permite la presencialidad, pero que si requiere una comunicación fluida y directa con la otra persona, lo que hace inadecuada herramientas más clásicas como el email o el teléfono. Por tanto, introducir este sistema en nuestras clases, no solo resulta útil para el momento formativo presente, sino que proporciona al alumnado una competencia indispensable para cuando se incorpore al mercado de trabajo.

La participación en el proyecto por parte del alumnado se plantea con carácter voluntario, respecto de aquellos alumnos que al inicio del curso nos manifiesten en los distintos grupos asignados su imposibilidad o dificultad, debidamente justificada, para asistir a todas las clases teórico/prácticas.

Tras identificar el conjunto de alumnos que participan en la experiencia docente, se procede a establecer un calendario de sesiones de realización de las webinar, para que con antelación suficiente tenga preparada su intervención. No obstante, aunque inicialmente no estaba previsto, se ha permitido la participación de alumnos asistentes regularmente a clase, que no han podido acudir puntualmente alguna de las clases, siempre que tuvieran causa justificada de su inasistencia.

En cada sesión el organizador de la reunión -en este caso el profesor-, envía un correo

¹ B.D. DAVIS, M. FLANNERY & J. PAYNE. *A webinar case study by a clinical microbiologist to microbiologist and physiology students. An interrogative learning experience*, Journal of Microbiology & biology education, 2012, pág. 13.

electrónico con las invitaciones, que contienen un enlace a una URL y una ID de usuario para acceder a aquella. En el momento de comenzar la sesión, cada participante introduce su identificación de usuario (ID) para la reunión en línea. Una vez iniciada la sesión, los participantes pueden ver el escritorio del ordenador del profesor de la reunión y compartir con él documentos y aplicaciones. Durante la reunión en línea, el papel de profesor puede ir pasando a cualquiera de los participantes, y éstos podrán ver todo lo que vaya mostrando el nuevo presentador en su escritorio. La mayoría de las soluciones para webinars, además, permiten a los asistentes ceder el control de su ratón y su teclado al escritorio del profesor. Éste, a su vez, puede decidir si pasa el control del ratón y el teclado a una persona en particular o a todos los participantes.

4. Recursos humanos

Los recursos humanos implicados en el proyecto son los profesores que imparten las asignaturas de mayor relevancia de las que integran la docencia en el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, esto es, Derecho del Trabajo, Derecho Procesal Laboral, Derecho de la Seguridad Social, Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales, Trabajo Autónomo, Solución Extrajudicial de los Conflictos del Trabajo.

La mayoría de integrantes del proyecto cuentan con una dilatada carrera académica y docente, incorporándose al proyecto jóvenes profesoras con una ya significativa labor docente, que permite garantizar que la calidad de la a través del desarrollo de webinars.

Muchos de los miembros del proyecto cuentan con una dilatada y acreditada experiencia en materia de innovación docente y en el programa de evaluación Docentia, en el que han participado tanto en cursos pasados como en el presente, obteniendo satisfactorias evaluaciones. El responsable del proyecto ha obtenido dos evaluaciones excelentes y una muy positiva en los últimos tres años y otros miembros han obtenido evaluaciones muy positivas o positivas de su actividad docente.

Por tanto, el conjunto de integrantes del proyecto de innovación presenta cualificación suficiente para desarrollar el proyecto en las asignaturas que han impartido durante el primer trimestre del curso académico 2017/2018.

El proyecto pivota esencialmente sobre la labor docente de los miembros del proyecto de innovación que han puesto toda su dedicación a implementar esta experiencia de formación on line en las asignaturas impartidos por ellos.

5. Desarrollo de las actividades

La implementación de este proyecto de innovación educativa ha supuesto las siguientes actividades.

Con fecha 5 de septiembre de 2017 tuvimos una primera reunión en la que determinamos centrarnos fundamentalmente en la actividad práctica que es requerida a los alumnos para aprobar la asignatura, y, solo excepcionalmente, en la exposición y desarrollo de conocimientos. La decisión se tomó teniendo en cuenta que, si bien la presencia en las clases no es obligatoria para el desarrollo de las clases teóricas, si lo suele ser para las actividades prácticas; siendo la imposibilidad de asistir a éstas el objetivo principal a salvar con la implementación de la formación online por medio de webinar.

En esta primera reunión se concretaron las asignaturas en las que se iba a implementar la experiencia docente, en función de las que tenían atribuidas para este curso académico cada uno de los integrantes del proyecto; de suerte que el mapa de asignaturas quedó configurado de la siguiente manera:

- *“Derecho del Trabajo y Seguridad Social”*, en el Grado en Derecho y Turismo. Profesoras Mónica Llano Sánchez, Nuria García Piñeiro y Olaya Martín Rodríguez y Alba García Torres.
- *“Derecho del Trabajo I”*, en el Grado Doble Grado de Derecho-Administración y Dirección de Empresas y en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesoras Carolina Sanmartín Mazzucconi, Sira Pérez Agulla y Alba García Torres.
- *“Derecho del Trabajo II”*, en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesores Juan Gil Plana y Alba García Torres.
- *“Políticas socio-laborales: Igualdad y no discriminación en las relaciones laborales”*, en Doble Grado Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesora Rosario Cristóbal Roncero
- *“Derecho del Empleo”*, en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesoras Nuria de Nieves Nieto y Francisca Moreno Romero.
- *“Derecho de la Seguridad Social”* en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesora Francisca Moreno Romero.
- *“Derecho Procesal Laboral”*, en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Profesor Juan Gil Plana.

En esta primera reunión se decidió, además, que cada uno de los integrantes del proyecto elaborase una serie de actividades prácticas para cada asignatura para su discusión y selección en la siguiente reunión. También se acordó elaborar un elenco de posibles programas informáticos para desarrollar la webinar, para su posterior valoración y selección de la más adecuada.

Con fecha 12 de septiembre de 2017 se desarrolló la segunda reunión en la que se identificaron los alumnos que por causas justificadas tenían dificultades para poder asistir a las clases prácticas. Resultando el siguiente conjunto de personas, a saber:

- En la asignatura *“Derecho Procesal Laboral”*, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 6 alumnos.

- En la asignatura “Derecho de la Seguridad Social”, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 4 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho del Trabajo I”, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 7 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho del Trabajo II”, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 6 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho de la Seguridad Social”, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 4 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, del Grado en Turismo: 2 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, del Grado en Derecho: 7 alumn@s.
- En la asignatura “Derecho del empleo”, del Grado en Derecho: 5 alumn@s.

Se han de advertir que se dejó abierta la posibilidad de que un alumn@ que puntualmente no pudiera asistir a clase pudiera participar en el desarrollo de las webinar, lo que supuso que se incorporarán puntualmente hasta un total de cuarenta alumnos más en alguna de las sesiones.

En esta reunión l@s profesor@s integrantes del proyecto procedieron a determinar qué contenidos teóricos-prácticos iban a ser desarrollados y que competencias se iban adquirir en relación a las distintas asignaturas seleccionadas y el material que previamente se iba a facilitar a los alumnos. Se expusieron varios supuestos prácticos para cada una de las asignaturas y se seleccionaron los que figuran en el Anexo I del presente informe.

Con fecha 19 de septiembre de 2017 se presentaron a valoración una serie de aplicaciones que permiten el desarrollo de una webinar, cuyas características aparecen recogidas en el Anexo II a este informe. De todas ellas, tras evaluar los pros y contras, se decidió utilizar GOOGLE HANGOUTS (YOUTUBE LIVE). Las razones que nos llevaron a esta elección hay que encontrarlas, en primer lugar, en que Hangouts On Air de Google, convertida en una de las aplicaciones más populares para hacer webinars en los últimos tiempos, es una de las plataformas más rápidas, y más fáciles de usar. En segundo lugar, y de indudable importancia para su elección, es que es una aplicación gratuita; de modo que cualquiera con una cuenta de Google puede usarla. En tercer lugar, esta herramienta permite compartir archivos, vistas de la pantalla y dispone de un chat. En cuarto lugar, no está limitado el número de participantes por lo que el alcance del webinar puede ser mayor. En quinto lugar, se puedes elegir entre hacer una conferencia pública o hacerla solo para un grupo específico, pudiendo invitar a contactos a través del móvil con una llamada de bajo coste, pero en cualquier caso serán notificados de manera automática cuando se cree una webinar público. En sexto lugar, con Google Hangout On Air puedes compartirlo a través de la URL directa o insertarlo en un post de un blog, Finalmente, se ha de destacar que estos webinars se graban en Youtube por lo que posteriormente puedes descargarse, editarse y compartirse.

¿Qué es y cómo funciona Hangouts? Hangouts permite mantener conversaciones entre dos o más usuarios y es posible realizar videollamadas con hasta 15 personas en web y 10 personas desde un smartphone. Las conversaciones realizadas se archivan en la nube permitiendo que sean sincronizadas entre diferentes dispositivos. Durante las conversaciones se pueden enviar caracteres emoji y compartir fotografías, imágenes gif, o documentos, los cuales son almacenadas automáticamente en un álbum privado del

servicio de Fotos en el perfil de Google+ de cada usuario. Es posible también ver cuando un contacto se encuentra disponible dentro de la conversación y comprobar si los mensajes han sido leídos por cada miembro del grupo, permitiendo así un seguimiento activo de la conversación.

Además, en esta sesión se presentó un borrador de cuestionario de satisfacción a presentar a los alumnos al final de la implementación del proyecto docente, que, tras su estudio y discusión, fue aprobado en los términos que figuran en el anexo III al presente informe.

Seleccionada la plataforma para desarrollar las webinar, el día 22 de septiembre de 2017, los profesores tuvimos un seminario de formación relativo a la utilización de dicha herramienta informáticas, que fue impartida por una profesora italiana que ya había tenido experiencias con esta metodología de aprendizaje, aprovechando la sesión para intercambiar opiniones sobre los modalidades educativas online.

El 26 de septiembre de 2017 se realizó un seminario con los alumnos para exponerles que es una webinar y cómo funciona Hangouts On Air de Google. Además, se les informó de las pautas por las que se iban a regir la participación en esta experiencia docente, señalándose que para cada una de las prácticas propuestas habría dos sesiones en distinta franja horaria y día, para facilitar su participación.

Las sesiones o webinar se desarrollaron en el periodo comprendido entre el 16 de octubre y el 15 de noviembre. Se facilitó a los alumn@s, bien a través del campus virtual o bien a través del correo corporativo, las actividades a desarrollar con la información necesaria para abordarlas, y se puso a su disposición la posibilidad de realizar consultas mediante tutorías online acerca de aquéllas.

Cada uno de los seminarios on line se desarrollaron siguiendo las siguientes pautas: el profesor identifica y presenta la actividad a abordar, a continuación cada alumn@ expone durante un máximo de cinco minutos el trabajo realizado. Terminada la intervención de todos los participantes, se procede a abrir un debate para contrastar las diferentes opiniones vertidas por los alum@s. Finalmente, el profesor interviene para cerrar la sesión, exponiendo una posible solución conclusiva y comentando las diferentes argumentaciones expuestas por l@s alumn@s.

Una vez calificadas la labor de los alumnos, y tras haberseles comunicado la nota final obtenida en cada asignatura, se les remitió el cuestionario de satisfacción anónimo para su cumplimentación. Es importante reseñar el momento en el que se les facilita el cuestionario porque se trata de obtener una respuesta sincera del alum@. Por ello, pensamos que el mejor momento es cuando ell@s ya conocen su calificación final, con lo que su opinión no se verá condicionada por el temor infundado -ya que las encuestas son anónimas- de la posible incidencia que en su calificación final pudiera tener sus respuestas al cuestionario.

6. Anexos

6.1. ANEXO I. RELACIÓN DE PRÁCTICAS.

PRÁCTICA 1: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores de la empresa X tienen, por convenio colectivo, una jornada de 1567 horas de trabajo al año, lo que equivale a una jornada diaria de 7 horas y 30 minutos. Sin embargo, todos los veranos, durante más de 15 años, la empresa comunica por escrito a través de un "Aviso" que la jornada de trabajo en periodo estival, del 15 de junio al 15 de septiembre, queda reducida en media hora. Ningún año la empresa ha exigido a los trabajadores recuperación de las horas no trabajadas en virtud de la indicada reducción de jornada estival. Ahora bien, en todos los "Avisos" anuales la empresa advierte que esta reducción de la jornada estival "no afecta a la jornada anual establecida en el propio convenio colectivo". En el verano de 2016 la empresa comunica que este año hay jornada reducida en periodo estival, pero que después habrá que recuperar el tiempo no trabajado para cumplir el total de horas marcadas en el convenio colectivo. El comité de empresa considera que la jornada reducida en periodo estival es una mejora voluntaria o condición más beneficiosa que, de acuerdo con el art. 3.1 c) ET, ha quedado incorporada al contrato de trabajo como un derecho adquirido de los trabajadores y por tanto la empresa no puede exigir la recuperación de las horas no trabajadas por la reducción de la jornada en verano. El comité de empresa presenta ante los Tribunales una demanda de conflicto colectivo solicitando al juez que declare la existencia de una condición más beneficiosa.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: ¿Quién tiene razón en este caso, los representantes de los trabajadores que consideran que hay un derecho adquirido que debe ser respetado, o la empresa que quiere exigir la recuperación de la jornada no trabajada por reducción de la misma en periodo estival?

PRÁCTICA 2: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Un trabajador ha sido despedido por utilizar el móvil de la empresa durante una baja por incapacidad temporal por enfermedad, en contra de las órdenes expresas recibidas de la empresa. El mismo día en que se produjo la comunicación del despido, el trabajador firmó un documento en el que se dispone que "de acuerdo con lo dispuesto en el art. 56.1 ET, la compañía reconoce la improcedencia del despido disciplinario" y "en virtud de lo anterior, ejerce la opción por la extinción de la relación laboral del trabajador y le ofrece la cantidad de 7.000 euros netos, en concepto de indemnización legal establecida en el art. 56.1 ET, junto con 3200 euros netos en concepto de saldo y finiquito de su relación laboral". En el documento se añade que "el trabajador acepta expresamente las cantidades ofrecidas por ambos conceptos que se harán efectivas mediante transferencia bancaria en el plazo de 5 días, dando por extinguida, saldada y finiquitada la relación laboral, y se compromete a no realizar en el futuro reclamación alguna".

Pocos días después de la firma de este documento, el trabajador, asesorado por un abogado, advierte que la empresa no le ha pagado la indemnización legal (33 días por año trabajado) sino tan solo 8 días por año trabajado. Le envía una carta al empresario reclamando que le pague la cantidad que le resta para alcanzar la indemnización legal, y la empresa le contesta que la cantidad liquidada es fruto de una transacción aceptada por el trabajador y que por tanto no procede la reclamación. El trabajador presenta una

demanda ante el juzgado de lo social para reclamar las cantidades adeudadas.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: ¿Tiene valor liberatorio el finiquito firmado por el trabajador?

PRÁCTICA 3: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El trabajador es el encargado de diversas tareas de instalación y mantenimiento de ascensores, y ha firmado con la empresa un contrato marco de colaboración para la ejecución de obras, como subcontratistas, consistentes en el montaje y reparación de aparatos elevadores en las condiciones pactadas.

La prestación de servicios se ejecuta bajo las siguientes circunstancias:

- El trabajador no está sujeto a ningún horario de trabajo, si bien está sometido a plazos de realización del montaje y al resultado fijado por la empresa.
- Los ascensores a instalar eran entregados por la empresa y el utillaje de montaje específico para ascensores. El resto de herramientas ordinarias eran aportadas por el trabajador (botas, guantes, casco, vehículo propio y teléfono móvil). El trabajador llevaba el distintivo de Otis en el mono de trabajo.
- La empresa realizaba un control de calidad de los trabajos efectuados, estando el trabajador sometido a la inspección llevada a cabo por un responsable de la empresa, que supervisa las tareas durante el desarrollo del contrato y una vez finalizado el trabajo.
- Las vacaciones no son autorizadas por la empresa, si bien hay periodos en los que empresa le comunica que no debe cogerse vacaciones.
- La empresa realiza reuniones sobre seguridad y le da formación sobre el montaje y la instalación, entregándole además el plan de seguridad y salud como empresa principal, y los manuales de montaje y reparación así como una guía del subcontratista.
- Por los trabajos realizados, el trabajador percibe una retribución mediante facturas (de cantidades diversas y algunas emitidas el mismo mes).

CUESTIONES QUE SE PLANTEAN:

1. ¿Cómo calificarías la relación jurídica que une al trabajador con la empresa?
2. ¿Concurren en el supuesto de hecho las notas de laboralidad ex artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores?
3. ¿Podría incluirse al trabajador dentro de la figura del TRADE (Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente)?

PRÁCTICA 4: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Doña Elena Pérez Aguado, tuvo contrato vigente con la empresa CRISTALERAS REDONDAS, S.L., desde el 02 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del mismo año. El día 7 de octubre de 2009 causa baja médica por enfermedad común y solicita el pago directo del subsidio de incapacidad temporal a la mutua colaboradora de la Seguridad Social correspondiente (el empleador ha elegido como aseguradora de esta contingencia a la Mutua Colaboradora). Ésta acepta el pago de la prestación durante el primer mes

(octubre), pero no lo hace en los meses de noviembre y diciembre, debido a que la empresa no había cotizado durante los mismos por hallarse en situación de insolvencia. El trabajador, así las cosas, reclama al INSS el pago de dicho subsidio, quien también se niega a pagarlo durante los mencionados meses.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: Determinar la responsabilidad que corresponde al INSS y la mutua colaboradora en relación con el pago del subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común en este caso.

PRÁCTICA 5: DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

D. Eduardo Reina Cortés, trabajador indefinido a jornada completa, con grupo de cotización a la seguridad social 1 (licenciado), y categoría INGENIERO QUÍMICO, recibe durante el mes de octubre de 2017 las siguientes remuneraciones:

- Salario base: 1.928,34 €
- Antigüedad: 190,20 €
- Plus Convenio: 432,00 €
- Utilización coche para uso privado: 125,00 €
- Horas extraordinarias no estructurales: 165,00 €
- Dieta trabajo por desplazamiento a otro municipio en el que pernocta (duración 2 días): 158,00 €.

El trabajador percibe anualmente 3 pagas extraordinarias en los meses de junio, octubre y diciembre por importe de Salario base + Antigüedad + Plus Convenio.

La tarifa de AT y EP correspondiente a la actividad del trabajador es: 2.20 %.

CUESTIONES QUE SE PLANTEAN:

1. Calcular las bases de cotización
2. Calcular las cuotas a ingresar a la Seguridad Social (diferenciadas, trabajador y empresa).

PRACTICA 6: POLÍTICAS SOCIO-LABORALES: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

La mercantil Compañía Logística de Hidrocarburos (CLH), S.A. se rige por determinado convenio colectivo de empresa 2010-2015 en el que se contiene un doble régimen retributivo del complemento de antigüedad de los trabajadores de aquella entidad empresarial en razón a la fecha de su ingreso en la empresa, resultando peyorativo el fijado para el personal contratado con posterioridad al día 12 de septiembre de 1995, en concreto en los siguientes términos: Artículo 85, que lleva por rúbrica "Complemento de Antigüedad", su letra A), cuyo contenido es el que sigue: "El personal percibirá el complemento salarial de antigüedad consistente en quinquenios, los cuales se devengarán a partir del primer día del mes en que se cumplan los cinco años. El importe del quinquenio será de 70,12 euros mensuales para el año 2010 y de 71,24 euros desde 1 de enero de 2011 hasta la fecha de la firma del presente convenio, en que dicho valor se fijará en 84,56 euros." Disposición transitoria sexta, que hace referencia al personal de CLH, S.A., con fecha de ingreso anterior al 12 de septiembre de 1995, su apartado 5, también encabezado por la reseña "Complemento de Antigüedad", con el siguiente tenor literal: "Percibirán el Complemento

de antigüedad consistente en trienios. El importe del citado complemento vendrá determinado por la suma de los siguientes componentes: a) Los trienios perfeccionados con anterioridad al 31-12-87 con los valores unitarios que para cada nivel o subnivel retributivo figura en los Anexos 1B.7 y 1A.7 para los años 2010 y 2011. b) Los trienios perfeccionados con posterioridad al 31-12-87 con el valor único, para todos los trabajadores, por trienio y mes de 58,83 euros durante 2010 y de 59,77 euros durante 2011. Señala si se genera una discriminación o una vulneración del derecho a la igualdad en la Empresa por doble escala salarial, en relación con el complemento de antigüedad.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: Emita un informe jurídico sobre si la decisión empresarial es ajustada a Derecho

PRACTICA 7: DERECHO DEL TRABAJO I

Una clínica odontológica suscribe un contrato civil de arrendamiento de obra con siete graduados en odontología, para que presten servicios como odontólogos en la clínica. En dicho centro de trabajo presta servicios personal dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena y que realizan funciones de recepción, atención telefónica, atención a clientes, gestión administrativa y de auxiliar de clínica, y los siete odontólogos. Los odontólogos están dados de alta en el RETA y en el IAE y así mismo tienen suscritos contratos individuales de seguro de responsabilidad profesional. Los referidos odontólogos, tienen otras consultas fuera de esta clínica.

La clínica tiene un horario de 10 a 14 horas y de 16 a 20 horas, dentro del cual desarrollan los odontólogos su actividad en el horario que ellos mismos deciden, sin que tengan que acudir necesariamente todos los días.

Los odontólogos, en la realización de su actividad utilizan los instrumentos y medios materiales y humanos que les son proporcionados por la empresa.

Las prótesis y materiales a colocar en el paciente se encargan y abonan por el propio odontólogo.

En la factura, que presentan a la clínica por todos los trabajos realizados mensualmente, se les descuenta un porcentaje correspondiente a los trabajos de laboratorio. La retribución que perciben los odontólogos consiste en un porcentaje de los ingresos efectivos realizados durante cada mes por sus propios pacientes, deduciendo la cantidad correspondiente del importe de los trabajos de laboratorio realizados.

La empresa gestiona con sus medios personales y materiales los ingresos de los pacientes de los odontólogos, quienes aplican los honorarios fijados por su Colegio Profesional y tienen libertad no solo para decidir sino para fijar los precios de los tratamientos que aplican emitiendo periódicamente las facturas que se corresponden con los ingresos obtenidos.

Los pacientes de los odontólogos son obtenidos por los mismos y también asisten a los que acuden a la clínica, ya sea para un tratamiento ordinario, ya sea con carácter de urgencia.

Los odontólogos no han sido sancionados por la dirección de la clínica en ninguna ocasión.

Los odontólogos fijan y deciden las vacaciones que van a disfrutar.

Por imposibilidad o incapacidad de trabajo, los odontólogos pueden ser sustituidos, con permiso de la clínica.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: Identificar, respectivamente, los indicios que apuntan a que pudiera ser una relación laboral, y los que apuntan a que pudiera no serlo. Una vez identificados, concluir sobre si estamos o no ante una relación laboral.

PRACTICA 8: DERECHO DEL TRABAJO I

Don Luis S. L., viene prestando servicios por cuenta del Banco del Mar desde 1 de mayo de 2001, teniendo reconocida la categoría jefe de 5ª A.

Desde el mes de noviembre de 2006 D. Luis pasó a desarrollar funciones de delegado al frente de una oficina del Banco de Canet de Mar; desde noviembre de 2010 tiene reconocida la categoría de Jefe de 5º y ha desarrollado la función de director de oficina en diversos destinos en Lleida, entre otros la oficina Balafia-Lleida, y durante los últimos años como director de la oficina de Artesa de Segre-Lleida.

En el mes de febrero de 2016 la empresa procedió a revocar los poderes de D. Luis y su nombramiento como director de oficina, ofreciéndosele simultáneamente pasar a la situación de prejubilación, oferta que rechazó D. Luis. La revocación de poderes afectó a 40 directores, y los 26 restantes fueron destinados a nuevas funciones y relevados del cargo de directores.

Como consecuencia de estos cambios, D. Luis fue destinado en comisión de servicio y con carácter transitorio, al Departamento de Servicios Financieros de la Dirección Territorial de Lleida, y más concretamente al departamento de riesgos, integrado por un director, con categoría de Jefe de 7º y cuatro analistas de riesgos, dos de ellos con categoría de auxiliares C y los otros dos con categoría de oficiales de segunda.

Las funciones atribuidas a D. Luis, anteriormente eran realizadas por la Secretaria del Director Territorial, que tenía categoría de auxiliar B, y consistían en examinar las solicitudes cursadas por las oficinas para autorizaciones especiales de descubiertos o excedidos de riesgos, recabar información para mayor dotación de fondos, registrar operaciones, cumplimentar datos de expedientes, comunicación por correo electrónico con las oficinas, etc.

En fecha 17.9.16 la empresa comunicó a D. Luis que pasaría a cubrir una vacante producida en la oficina de Almacelles, población situada a unos 20 km de Lleida, alegando D. Luis la imposibilidad de incorporarse a tal destino por tener prohibida la conducción de vehículos, a causa de una neuritis vestibular en oído derecho, que acreditó mediante la prestación de certificado médico. A la vista de ello, la empresa lo destinó a la oficina de Pardinyas-Leida, ubicada en el casco urbano de la ciudad cercana al domicilio de D. Luis, para sustituir al trabajador don Josep Manel B. P., cuya categoría era la de oficial superior. La citada oficina está situada en la misma zona que la sucursal, Balafia-Leida, en la que D. Luis había prestado servicios como director durante varios años.

D. Luis es una persona conocida en Lleida, y específicamente en el sector, como director

de oficina del Banco, añadiendo que cuando los clientes entraban en la sucursal de Padinyas, seguían pensando que él era el director, debiendo explicar D. Luis que ya no ostentaba esa categoría, sino la de mero empleado.

Las funciones de D. Luis en la oficina de Pardinyas consisten en la apertura, clasificación y archivo de correspondencia, cargar el cajero automático, gestionar documentación, atender la caja y al público en general, y realizar funciones administrativas.

A D. Luis se le respeta, tanto la categoría de jefe de 5ª A, como el salario correspondiente.

D. Luis entiende que la conducta empresarial supone vulneración de sus derechos fundamentales, añadiendo que supone una actuación vejatoria, discriminatoria y denigrante, postulando ser reincorporado en un puesto de trabajo acorde a su cualificación profesional.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: Emita un informe jurídico sobre la pretensión de D. Luis.

PRACTICA 9: DERECHO PROCESAL LABORAL

La empresa constructora B.M.L., con domicilio social en Santiago de Compostela, es demandada por varios de sus trabajadores en atención a una serie de controversias.

A.J., domiciliado en Ponferrada, con la categoría profesional de aparejador y con un salario anual de 22.000 euros, se encuentra en situación de incapacidad temporal. El convenio colectivo aplicable a la empresa expresamente prevé que, en estos casos, serán de cargo de la entidad empleadora las diferencias existentes entre la correspondiente prestación de Seguridad Social y la cuantía íntegra del salario mensual a percibir. El trabajador, a la vista de esta cláusula convencional, reclama a su empresa tales diferencias económicas. La empresa se niega a ello, por lo que A.J. decide realizar la correspondiente reclamación de su derecho.

J.M., domiciliado en Lugo e incluido en un expediente de regulación de empleo en el que se fijó, por resolución administrativa firme, la indemnización a percibir, se muestra disconforme con la cantidad que se le asigna. Por ello, pretende reclamar ante el orden social por las diferencias que estima adecuadas.

C.S., domiciliado en Vigo, con la categoría profesional de peón y con un salario anual de 15.000 euros, sufre un accidente de trabajo mientras manipulaba una de las máquinas propiedad de la empresa por razón de su trabajo. Pretende ejercer ante el orden social una acción de responsabilidad patrimonial para obtener la oportuna indemnización por daños y perjuicios. La demanda se dirige contra la empresa y su aseguradora y la empresa fabricantes de la máquina y su aseguradora.

S.T., domiciliado en Madrid, inicia sus actividades profesionales en la empresa en virtud de una estipulación verbal en el mes de octubre. Previa superación de las pertinentes pruebas de aptitud, fue seleccionado para ocupar un puesto de trabajo, restando sólo formalizar la relación por escrito. No obstante, la contratación nunca se llegó a formalizar y de esta circunstancia no avisó la empresa. Al acudir a los locales de la empresa para preguntar sobre su contratación, S.T. advierte que en el puesto de trabajo que él debía ocupar se encuentra otra persona. Ante esta situación, decide reclamar ante los Tribunales del orden social.

CUESTIONES QUE SE PLANTEAN:

1. ¿Es competente el orden jurisdiccional social para conocer del conflicto entre la empresa y A.J.? Si es así, determine las competencias objetiva, funcional y territorial.
2. ¿Es competente el orden jurisdiccional social para conocer del conflicto entre la empresa y J.M.? Si es así, determine las competencias objetiva, funcional y territorial.
3. ¿En qué cambiaría la respuesta si no existiese designación nominal?
4. ¿Es competente el orden jurisdiccional social para conocer del conflicto entre la empresa y C.S.? Si es así, determine las competencias objetiva, funcional y territorial.
5. ¿Es competente el orden jurisdiccional social para conocer del conflicto entre la empresa y S.T.? Si es así, determine las competencias objetiva, funcional y territorial.

PRACTICA 10: DERECHO PROCESAL LABORAL

J.M., S.T. y P.A. son trabajadores de una determinada empresa dedicada al sector del transporte de viajeros por carretera. J.M. tiene una antigüedad de tres años y ostenta la categoría de lavacoche. Por su parte, la antigüedad de S.T. asciende a cinco años y ejerce las funciones de conductor. Finalmente, P.A. posee una antigüedad de ocho años y ostenta la categoría profesional de jefe de servicio. Los tres trabajadores, además, están afiliados al sindicato SEBRA, conociendo este dato la empresa.

Según convenio, deben abonarse a todos los trabajadores las cantidades correspondientes a las horas extras realizadas a razón de treinta euros la hora. Los tres trabajadores citados han realizado en el mes anterior diez, cinco y quince horas extraordinarias respectivamente. No obstante, el empresario decide no abonarles las cantidades debidas, cuando queda acreditado que con el resto del personal no se ha seguido esta práctica.

Asimismo, una semana después de que la empresa tuviera conocimiento de que P.A. pretende presentarse como candidato en las próximas elecciones sindicales, se le comunica a este trabajador que será despedido de modo disciplinario por falta de rendimiento debido.

CUESTIONES QUE SE PLANTEAN:

1. ¿Podría el sindicato representar en el proceso a los trabajadores? ¿En qué condiciones?
2. En caso de una actuación del sindicato no autorizada, ¿se le podrían exigir a éste algún tipo de responsabilidad?
3. ¿Es posible revocar la autorización concedida?
4. Si en esta misma empresa se planteara un conflicto en el que fueran más de diez los demandantes, ¿cómo habría que proceder?

PRACTICA 11: DERECHO DEL EMPLEO

La Facultad de CC. Políticas y Sociología de la UCM quiere crear un servicio universitario de empleo que, por un módico precio, facilite la incorporación de las estudiantes y tituladas de dicha Facultad en el mundo del trabajo. Por el momento no cuenta con personal que atienda al público ni con un local, pero tiene el propósito de buscar un lugar apropiado para

realizar estas actividades.

Mientras tanto pretende actuar mediante un enlace informático en la propia página de la Facultad. Para ello dispone de una aplicación informática propia que, aunque le ha dado algún que otro problema, resulta bastante práctica.

CUESTIÓN QUE SE PLANTEA: ¿Cree que podría asesorarle para que, en esas condiciones, constituya una agencia de colocación? En tal caso, ¿qué deberá presentar ante la Administración? ¿Ante qué órgano deberá presentar la documentación relativa a esta iniciativa? Razone todas sus respuestas.

PRACTICA 12: DERECHO DEL EMPLEO

Ante una eminente incorporación de nuevos trabajadores en la empresa se requiere asesoramiento sobre bonificaciones/reducciones a la contratación laboral con relación a lo siguiente:

1. Requisito que debe reunir una empresa para beneficiarse de una bonificación de 500 euros por transformar en indefinido a un trabajador (no trabajadora) que previamente (justo antes) haya estado vinculado a ella a través de un contrato en prácticas.
2. Una empresa duda si transformar en indefinido un contrato en prácticas o un contrato para la formación y aprendizaje. Solicita asesoramiento para ver que transformación le acarrea mayores beneficios.
3. Si usted fuera una mujer de 47 años con discapacidad no severa, qué ayuda cree que le beneficiaría más en caso de que le contraten indefinidamente. (Si por ser discapacitado, ser mujer o ser mayor de 45 años).
4. Diga si los incentivos que se aplican a contratos en prácticas en general, son absolutos o porcentuales.
5. La transformación de contratos, procedentes de la ETT, en indefinidos con la empresa usuaria, a partir de qué vínculo contractual se activan. (Contratos previos con la ETT que justifican esa transformación). ¿Con qué cantidades, si se trata de mujeres? En estos casos, ¿tienen todas las medidas la misma vigencia temporal?
6. Duraciones máximas y mínimas de los incentivos económicos a la contratación
7. Una empresa de 6 trabajadores quiere contratar a un desempleado de 29 años a través de un contrato indefinido ¿Qué tipo de contrato resultaría más ventajoso?
8. ¿A qué colectivo mayoritariamente se dedican las ayudas a la contratación?

6.2. ANEXO II. APLICACIONES PARA DESARROLLAR UNA WEBINAR.

Actualmente disponemos de bastantes plataformas webinars. A continuación, vamos a detallar algunas de las que hemos encontrado en el mercado.

a) WEBINAR JAM: Es una de las más utilizadas en el mundo por su variedad de opciones y su facilidad de uso. Funciona como otras plataformas, pero ésta añade características propias muy útiles como: sistema de registro, notificaciones por correo electrónico y SMS, chat, encuestas, y ofrece botones para la presentación e integración de las redes sociales. A diferencia de otras plataformas como se verá a continuación, WebinarJam no tiene un número máximo de personas permitidas para asistir al webinar. Y permite grabar la sesión mediante grabadora. Esta herramienta es de pago.

b) ZOOM: Es una herramienta que incluye tanto audio como video de alta definición, que sería su diferencia con respecto a otras. Una de las particularidades de este software es que puede compartir vistas de la pantalla del móvil o tableta, a la vez que te permite dividir la pantalla en dos para visualizar el contenido compartido y a los organizadores del webinar al mismo tiempo. Los integrantes pueden participar vía telefónica en la conferencia online llamando al VoIP o servicio u optar por recibir una llamada de Zoom. Las conferencias pueden integrar desde 25 hasta 200 participantes o diez o más organizadores. Tiene un plan gratuito con funcionalidades limitadas y planes con fines educativos diseñados para centros de estudios por lo que la herramienta puede ser utilizada en diferentes escenarios como la colaboración virtual, demostraciones y videos formativos. Esta herramienta es de pago.

c) GO TO WEBINAR: Se trata de una de las herramientas para webinars más conocida para este fin, ya que es bastante sencilla de utilizar y se puede usar desde cualquier dispositivo móvil. Se pueden hacer varias acciones muy útiles, como, por ejemplo, compartir archivos o cualquier tipo de presentación, e incluso compartir tu propio escritorio para mostrar lo que uno está viendo. También tiene una particularidad y es que ofrece la opción de dar el control del teclado y el ratón a cualquiera de los participantes del webinar, a la vez que permite hacer sondeos y encuestas en directo y así ver en el mismo instante los resultados. El único inconveniente es que es necesario que los participantes instalen un software para poder visualizar la sesión que se va a retransmitir. Esta herramienta es de pago.

d) WEBINARS ONAIR: Funciona en la plataforma de Google Hangouts por lo que ofrece todas las características de estos y otras funcionalidades adicionales. Entre esas, te deja hacer un seguimiento del público en la web, mostrar promociones y ofertas especiales a los asistentes durante el webinar, a la vez que permite guardar el seminario automáticamente en Youtube. La herramienta se diferencia de Google Hangouts porque con ella se pueden hacer webinars de pago, que son cancelados por los asistentes a través de PayPal antes de integrarse a interactuar. Entre sus características especiales está la de programar un webinar automático: grabas un webinar previamente y luego lo subes para que los usuarios lo vean y creerán que está en directo. Esta herramienta es de pago.

e) EASY WEBINAR: Esta herramienta es un plugin de WordPress que puede ser instalado en tu página principal, lo que permite crear una página específica para tus webinars. Easy Webinar permite programar conferencias automáticas previamente grabadas, así como combinar el streaming en vivo con grabaciones. Incluye un chat integrado, permite que

múltiples presentadores intervengan y el número de integrantes es ilimitado. También tiene su propia analítica para medir cuántas personas han participado en determinado webinar. El plugin es de pago con acceso ilimitado a todas las funcionalidades del software.

f) STEALTHSEMINAR: Presenta un sin fin de características de las que destacan algunas más que otras. No sólo ofrece el software para transmitir en directo, sino que también (al igual que Easy Webinar) lo combina con webinars grabados o híbridos automatizados. Esto te permite automatizar completamente el proceso de ejecución de un webinar. También presenta herramientas bastante buenas para controlar las discusiones y la afluencia de los asistentes al webinar. StealthSeminar a su vez se integra fácilmente con los proveedores de email marketing como MailChimp, AWeber, etc. Por otro lado, presenta un sinfín de características para los que intentan monetizar los webinars, como la colocación ilimitada de llamadas a las acciones que pueden ser mostradas de forma automática en un momento dado. También proporciona análisis detallados y pruebas de división para que pueda analizar el rendimiento y mejorar en eso. El precio de inscripción a este servicio cuesta 97 dólares, y para continuar, 69,95 dólares al mes por el plan que permite la participación de 150 usuarios.

g) CISCO WEBEX: Su finalidad es que sea utilizada para webinars profesionales. Se conoce como uno de los programas más fiables por la calidad de la conexión que brinda, pero requiere de la instalación de un software para su uso. Esta herramienta es de pago, pero tiene una versión gratuita que permite conectarse con dos personas en videoconferencia.

h) ANY MEETING: Esta plataforma proporciona un software para webinars bastante sencillo, lo que hace que sea fácil de utilizar para los que imparten la conferencia al igual que para los participantes, una alternativa bastante buena para presentaciones básicas. AnyMeeting proporciona una interfaz limpia, controles intuitivos y un sonido nítido. Tiene la ventaja de poder vincular el webinar a PayPal, aspecto muy útil para aquellos que buscan monetizar sus conferencias online. Aunque todo tiene tu parte negativa, en este caso AnyMeeting carece de muchas de las características que se encuentran en la mayoría de las herramientas para webinars que hemos nombrado antes.

6.3. ANEXO III. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LAS/OS ALUMNAS/OS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE “La utilización de las Web-based seminar (webinar) en la impartición de la docencia en el área del Derecho del Trabajo”

(Cuestionario a elaborar por los alumnos que han participado en las actividades formativas derivadas de la implantación del programa de innovación docente).

Respecto de las cuestiones planteadas a continuación, en referencia a la aplicación del Proyecto de Innovación referido, en el que ha participado como alumno/a, marque la valoración correspondiente a cada ítem, según la siguiente escala:

- 5. Muy positivo
- 4. Positivo
- 3. Regular
- 2. Malo
- 1. Muy malo

CUESTIONES PLANTEADAS (marque la opción elegida):

Pregunta	Puntuación				
	1	2	3	4	5
1. Los profesores responsables de la implantación del proyecto han informado adecuadamente a los alumnos del contenido y desarrollo de aquél.					
2. El proyecto de innovación docente presentado responde a una necesidad real de formación del alumnado					
3. Las metas genéricas del proyecto están comprometidas con la mejora de la calidad en el aprendizaje del alumnado en la sociedad del conocimiento.					
4. El alumnado ha recibido la información oportuna y adecuada para la participación en el desarrollo del proyecto.					
5. El proyecto está insertado en una política de utilización de las nuevas tecnologías como medio para favorecer una formación docente accesible y de calidad.					

6. Los objetivos planteados por el proyecto se adecúan a las necesidades del alumnado.					
7. Los objetivos del proyecto promueven la integración de las TIC's en las diferentes fases del proceso enseñanza-aprendizaje.					
8. Los contenidos del proyecto promueven el desarrollo, por parte del alumnado, de habilidades y actitudes de reflexión crítica a través de las tareas planteadas.					
9. Los medios requeridos al alumnado para el desarrollo del proyecto son asequibles, adecuados y de fácil acceso.					
10. El proyecto promueve una adecuada comunicación e interacción entre alumnado-profesorado a través del uso de las herramientas tecnológicas.					
11. Grado de satisfacción del alumnado, una vez finalizada la implementación del proyecto, en relación con el aprendizaje alcanzado.					

Gracias por la colaboración a través de la respuesta a estas cuestiones.