



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

UNIDAD DIDÁCTICA
DERECHO DEL TRABAJO

AUTOR

Baldomero Martínez Puga

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024
Tutor	D. Manuel Rojas Rodríguez
Institución	Universidad Internacional de Andalucía
Curso	<i>Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. Especialidad: Formación y Orientación Laboral (2022/23)</i>
©	Baldomero Martínez Puga
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2023



Universidad
Internacional
de Andalucía



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



Unidad Didáctica: Derecho del Trabajo.

Unidad didáctica para el módulo profesional “Formación y Orientación Laboral” en el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas en Andalucía.

Autor: Baldomero Martínez Puga.

Tutor: Manuel Rojas Rodríguez

Convocatoria ordinaria

Especialidad: Formación y Orientación Laboral

Sede: Baeza.

Curso académico: 2022/2023

ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.2. BLOQUE DE CONTENIDOS Y HORAS DE FORMACIÓN.....	6
1.3. VINCULACIÓN DE LA UD CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	8
1.4. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	9
2. OBJETIVOS.....	9
2.1. CONTRIBUCIÓN A CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS GENERALES.....	10
2.2. OBJETIVOS DIDÁCTICOS ESPECÍFICOS.....	10
2.3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.....	11
2.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.....	11
3. CONTENIDOS.....	12
3.1. CONTRIBUCIÓN A ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS BÁSICOS.....	13
3.2. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES.....	13
3.3. INTERDISCIPLINARIEDAD.....	14
3.4. RELACIÓN CON LOS TEMAS TRANSVERSALES (EDUCACIÓN EN VALORES).....	14
4. METODOLOGÍA.....	16
4.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	19
4.2. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE / SITUACIONES DE APRENDIZAJE.....	20
5. EVALUACIÓN.....	32
5.1. ¿QUÉ EVALUAR?.....	33
5.2. ¿CÓMO EVALUAR?.....	34
5.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN.....	36
5.4. CALIFICACIÓN.....	37
5.5. CRITERIOS DE RECUPERACIÓN Y MEJORA.....	38
6. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.....	39
7. ANEXOS.....	41
8. BIBLIOGRAFÍA.....	57
8.1 BIBLIOGRAFÍA DEL AULA.....	57
8.2. BIBLIOGRAFÍA TFM.....	58

1. INTRODUCCIÓN.

En el presente documento, desarrollamos una unidad didáctica, concretamente la titulada “Derecho del Trabajo” del módulo profesional Formación y Orientación Laboral.

Los antecedentes que inspiran esta unidad didáctica son la experiencia personal y académica desarrollada durante el periodo de prácticas docentes en el Centro Público IES Zaidín-Vergeles de la ciudad Granada. El centro cuenta con más de 1600 alumnos y alumnas, más de 120 profesores y en torno a 12 personas entre el personal de administración y servicios. El alumnado podemos decir que procede, además del barrio del Zaidín, de distintos pueblos del cinturón de la ciudad, Quéntar, Cenes de la Vega, Pinos Genil, Güejar Sierra, Cájar, La Zubia...

Es un centro de calidad con certificación AENOR y tiene una oferta educativa con gran variedad de niveles educativos entre los cuales se incluyen la Enseñanza Secundaria Obligatoria al completo, Bachillerato, y enseñanzas para adultos de Bachillerato y ESPA, pero sin duda la enseñanza de Formación Profesional tiene una importancia considerable, por el número y los diversos ciclos que se imparten, en total cinco familias profesionales diferentes: Administración y Finanzas, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones, Instalación y Mantenimiento y Química.

A lo largo de la unidad didáctica, abordaremos cuestiones de importancia primordial que rigen la Formación Profesional, el módulo de Formación y Orientación Laboral y la unidad didáctica en cuestión.

Por otra parte, se analizará el centro y el alumnado presente, esencial para la adecuación de los contenidos y objetivos que se imparte, dado que la diversidad entre centros y alumnos puede llegar a ser muy amplia, así como sus necesidades, retos e inquietudes.

Respetando y analizando la legislación vigente se definirán los objetivos a alcanzar, llegada la conclusión de la unidad, así como los contenidos que se van trabajar. Igualmente, se analizará la metodología aplicable, recursos y sincronía de las sesiones.

De igual modo y simultáneamente, se va a examinar la necesidad de abordar temas de carácter transversal y la diversidad del alumnado.

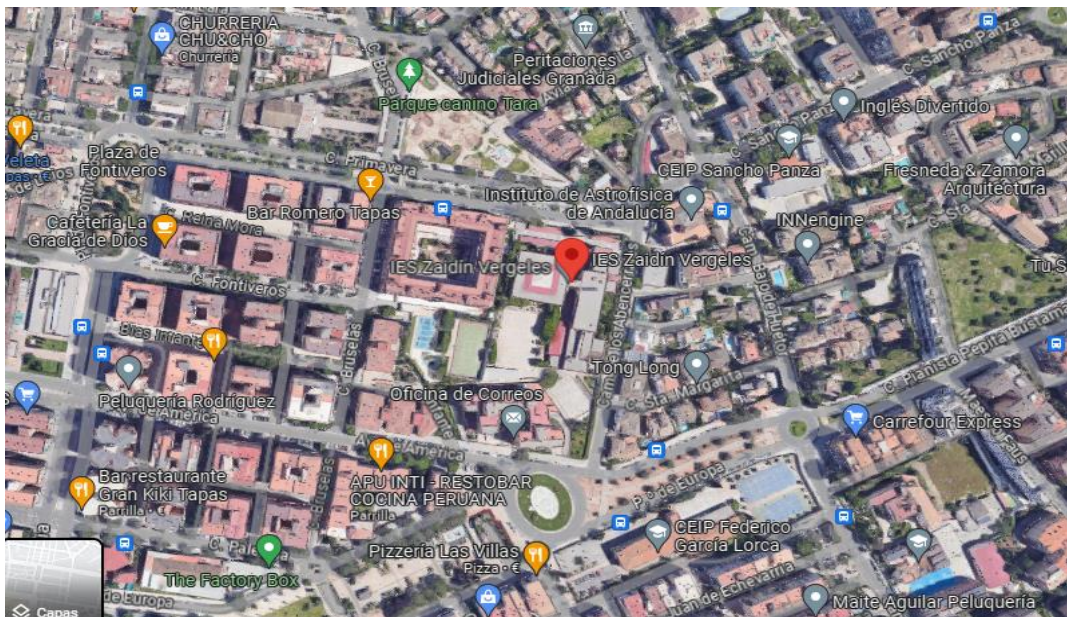
Por último, completando el desarrollo de la unidad didáctica se tratarán los instrumentos y procedimientos de evaluación que se van a seguir para y determinar si los alumnos y alumnas han conseguido superar los resultados de aprendizaje, proponiendo a su vez, actividades de refuerzo y/o ampliación para responder a las necesidades y exigencias de nuestro alumnado.

1.1. NIVEL DE ENSEÑANZA Y CONTEXTUALIZACIÓN.

La unidad didáctica titulada como “Derecho Laboral” se imparte en el módulo de Formación y Orientación Laboral dentro del ciclo formativo Técnico Superior en Administración y Finanzas, regulado por el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas y por la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, perteneciente a la familia profesional de Administración y Gestión.

La unidad didáctica se va a desarrollar en un período de 9 horas que se reparten en 6 sesiones entre las que podemos diferenciar sesiones de inicio, desarrollo y cierre. Todas las sesiones se van a desarrollar en su modalidad presencial en el primer trimestre del curso académico y en el primer curso del ciclo formativo.

El ciclo formativo se imparte en el Centro IES Zaidín-Vergeles que se encuentra en uno de los barrios de mayor desarrollo de la ciudad de Granada, el Zaidín, y más concretamente en la zona Vergeles, próximo al Campus de la Salud puntero en el ámbito tecnológico.



Nos encontramos con una alta diversidad en el alumnado, bastante compleja de analizar tanto por el recorrido académico como por la procedencia cultural, social y económica presente en el aula. Sin embargo, lo podemos agrupar en:

Alumnado proveniente de estudios de Bachillerato: El porcentaje de alumnos y alumnas que provienen de Bachillerato es bastante elevado, superior a la mitad. En este grupo podemos observar quienes han superado 2º

de Bachillerato en su totalidad y quienes sin terminar Bachillerato han realizado la prueba de acceso a los ciclos formativos. La mayor parte de ellas y ellos desean ser Técnicos Superiores, lo cual conlleva una gran motivación por comprender y adquirir los conocimientos, habilidades y destrezas a desarrollar durante el curso. Por otro lado, hay también alumnado cuya motivación primordial es obtener un buen expediente para poder ser admitidos en grados universitarios con alta nota de corte, y por último, alumnado que accede al ciclo sin un interés previo concreto, aunque a lo largo del curso suelen acabar muy interesados por los estudios que realizan.

Alumnos y alumnas provenientes de estudios universitarios: Dada la gran influencia de la Universidad de Granada, el porcentaje de estos alumnos y alumnas es bastante apreciable. Suelen ser alumnos y alumnas que suelen buscar un posible contacto con empresas del sector, pero que acaban comprendiendo que los ciclos formativos les van a ofrecer un muy buen conocimiento práctico del sector productivo al que pretenden dirigirse lo que los convierte en un alumnado con un interés muy alto en adquirir las capacidades necesarias, contribuyendo a un clima en clase de trabajo y esfuerzo bastante elevado, ayudando en lo posible a sus compañeros y compañeras y dejándose ayudar por el resto del grupo.

Otro rasgo significativo que encontramos en el **alumnado de nuestro ciclo formativo es que tienen una cierta edad**, lo cual supone que tengan ya una trayectoria profesional, tanto dentro como fuera del sector productivo correspondiente. Además, incluso tienen ya responsabilidades familiares por lo que, además del ciclo, tienen que dedicarse a labores profesionales y familiares, rasgo que debemos tener en cuenta a la hora de reconocer su esfuerzo y motivación respecto a nuestras enseñanzas.



En general, **la situación socioeconómica del alumnado** procedente de las poblaciones citadas como del barrio Zaidín-Vergeles y otros barrios de Granada capital, es muy variable, oscilando entre niveles medio-bajos a niveles medio-altos. Por otro lado, hay que destacar la presencia de un alumnado inmigrante proveniente de diferentes comunidades y países que se han asentado en esta localidad. La mayoría de las nacionalidades son latinoamericanas, lo que ha facilitado la integración del alumnado, al no contar con una barrera idiomática.

El centro donde se imparte el ciclo formativo se ubica en una ciudad capital de provincia como es Granada, situada en una zona poco industrial y dedicada fundamentalmente a actividades del sector servicios, en la que, existe un riesgo alto riesgo de desempleo. Junto con las localidades periféricas que conforman el cinturón metropolitano, conviven unos 500.000 habitantes, por lo que gran parte de los recursos económicos y comerciales de la provincia se dan en torno a dicha ciudad.

Dentro del sector servicios, ocupa **un lugar primordial el comercio**, en creciente expansión y cambio por la aparición de nuevos métodos de venta en grandes superficies ligados a nuevos hábitos de compra, lo que está produciendo una reconversión hacia una mayor especialización.

El comercio granadino, continúa siendo una de las puntas de lanza de la economía de la provincia. Los centros comerciales abiertos y los edificios dedicados en exclusiva al comercio y al ocio siguen teniendo una importancia vital tanto para el empleo como para la generación de riqueza.

Entre las industrias y empresas en las que nuestro alumnado realiza el módulo de FCT podemos destacar diferentes tipos:

- Industrias agroalimentarias: Entre estas podemos destacar industrias lácteas (Puleva Bioserch, Dhul)
- Hostelería: Hoteles Center, Hotel Meliá
- Comercios minoristas: Media Markt, Coviran, Toys´r Us
- Empresas de fabricación de plásticos, aceros, piel y otros: Atarfil, Plásticos Andalucía, lásticos Europa, Portinox, IBG.

Las especialidades de profesorado con atribución docente en los módulos profesionales del ciclo formativo de Técnico Superior en Administración y Finanzas en módulo de formación y orientación laboral son los Catedráticos de Enseñanza Secundaria y Profesores de Enseñanza Secundaria.

1.2. BLOQUE DE CONTENIDOS Y HORAS DE FORMACIÓN.

La unidad didáctica se enmarca dentro del bloque de contenidos “Contrato de Trabajo”.

UD.1 DERECHO DEL TRABAJO	Contrato de trabajo.
UD.2 CONTRATO DE TRABAJO: MODALIDADES.	Contrato de trabajo.
UD.3 EL TIEMPO DEL TRABAJO.	Contrato de trabajo.
UD.4 EL SALARIO.	Contrato de trabajo.
UD.5 MODIFICACIÓN, EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.	Contrato de trabajo.
UD.6 LA SEGURIDAD SOCIAL.	Seguridad social, empleo y desempleo.
UD.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.	Contrato de trabajo.
UD.8 EQUIPOS DE TRABAJO Y GESTIÓN DE EQUIPOS.	Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
UD.9 BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO.	Búsqueda activa de empleo.
UD.10 PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL.	Evaluación de riesgos profesionales.
UD.11 GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA.	Planificación de la prevención de riesgos en la empresa.
UD.12 TIPOS DE RIESGOS EN EL TRABAJO.	Evaluación de riesgos profesionales.
UD.13 PRIMEROS AUXILIOS	Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa.

Respecto al número de horas necesarias para la impartición de los contenidos y consecución de los objetivos vinculados con la unidad didáctica y establecidos en la normativa serán de 9 horas que se repartirán en 6 sesiones, dentro de estas sesiones podemos diferenciar entre sesiones de inicio, desarrollo y cierre. **Las sesiones se van a desarrollar los lunes y los jueves del 19 de septiembre de 2022 al 6 de octubre de 2022 contando con una carga horaria los lunes de 2 horas y los jueves de 1 hora.**

Sesiones	Horas	Fecha	Título
Sesión 1	2 Horas	19/09/22	Contextualización historia de

			Derecho de Trabajo.
Sesión 2	1 Hora	22/09/22	Requisitos de una relación laboral y relaciones laborales excluidas y especiales.
Sesión 3	2 Horas	26/09/22	Las Fuentes del Derecho del Trabajo.
Sesión 4	1 Hora	29/09/22	Derechos y deberes laborales.
Sesión 5	2 Hora	3/10/22	Potestades Empresariales y Tribunales Laborales.
Sesión 6	1 Hora	6/10/22	Discriminación laboral.

1.3. VINCULACIÓN DE LA UD CON LA NORMATIVA VIGENTE.

Normativa general:

Ley orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE 01-04-2022).

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación, y se modifica el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE 30- 12-2020).

Real decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE 25 -08- 2009).

Normativa específica:

Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Orden ECD/308/2012, de 15 de febrero, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.

1.4. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

En la labor de abordar exitosamente una unidad didáctica en la que la legislación y su aplicabilidad a las circunstancias y vicisitudes cambiantes del futuro empleo de los alumnos y alumnas cobra un papel relevante y hace que sea necesario recurrir para que la interiorización de los contenidos sea efectiva a técnicas de aprendizaje que potencien la motivación, conectado con los intereses del alumnado, con los contenidos y objetivos curriculares.

En las diferentes sesiones de la unidad didáctica se pretende principalmente desde el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje colaborativo que el alumnado conozca sus derechos y deberes, que sea capaz de navegar a través de las fuentes de aplicación de las normas laborales, imprescindibles para conocer el equilibrio de fuerzas entre trabajador asalariado y el empresario. Así como, conocer los medios que tiene a su alcance para reivindicar sus derechos ante los juzgados o tribunales sin perder de vista la contextualización histórico-social que dio vida a la regulación del trabajo y a los conceptos jurídico-laborales que surgieron y surgen de la evolución socio-cultural.

El conocimiento de los contenidos que se tratan en esta unidad didáctica son fundamentales para que los estudiantes sepan protegerse a sí mismo y a otros futuros trabajadores de posibles situaciones de explotación laboral, para tener conciencia de las dinámicas laborales actuales y para el desarrollo de un pensamiento crítico y constructivo.

Mención especial merece los contenidos transversales que se integran de manera horizontal y multidisciplinaria en todas las áreas del conocimiento y no están limitados a un solo módulo. Estos contenidos se consideran esenciales para el desarrollo integral de los estudiantes y para formar ciudadanos críticos, conscientes y comprometidos con la sociedad. En concreto la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral presenta un papel primordial en el desarrollo de la unidad didáctica.

2. OBJETIVOS.

Los objetivos en una unidad didáctica son declaraciones claras y específicas que indican lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer al finalizar dicha unidad. Estos objetivos están directamente relacionados con los contenidos y las competencias que se pretenden desarrollar.

Al finalizar una unidad de didáctica, el alumnado debe haber adquirido unas competencias básicas relacionadas con dicha unidad, pues han estado sumergidos en un proceso de enseñanza. Dichas competencias como señalan Tejada y Ruíz (2013) conllevan un conjunto de conocimientos, procedimientos, capacidades y actitudes, complementarios entre sí, de tal manera que los alumnos han de “**saber**”, “**saber hacer**”, “**saber estar**” y “**saber ser**”, para actuar con eficiencia y eficacia ante las situaciones profesionales, para que los alumnos consigan adquirir las mencionadas competencias, debemos de establecer previamente unos objetivos, es decir, aquello que queremos conseguir que los alumnos aprendan o desarrollen a lo largo de la unidad.

2.1. CONTRIBUCIÓN A CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS GENERALES.

Esta unidad didáctica contiene la formación necesaria para contribuir a que los alumnos y alumnas alcancen el objetivo general del ciclo formativo establecido en la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas:

x) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.

2.2. OBJETIVOS DIDÁCTICOS ESPECÍFICOS.

Los objetivos didácticos específicos son metas claras y concretas que se establecen en el ámbito educativo para guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje en un área de estudio en particular.

Los objetivos didácticos específicos para esta unidad que nos hemos propuesto alcanzar con el desarrollo de la misma son los siguientes:

- Conocer que se entiende por derecho del trabajo.
- Identificar los conceptos básicos del derecho laboral.
- Valorar positivamente la existencia del derecho del trabajo
- Distinguir las relaciones laborales de las que no lo son y de las que se consideran especiales.
- Identificar derechos y deberes de los trabajadores.
- Identificar los organismos que intervienen en las relaciones laborales.
- Identificar las diferentes fuentes del derecho laboral y cómo interpretarlas.
- Conocer los derechos y deberes de los trabajadores.
- Recopilar la información útil en la normativa laboral para reconocer derechos y deberes.
- Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Identificar los poderes del estado y organismos internacionales

- Conocer los derechos y deberes de los trabajadores.
- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Actuar ante situaciones de injusticia laboral y ante qué organismos debe reclamar.
- Comprender los principales deberes y potestades empresariales.
- Valorar las posibles causas de discriminación por razón de sexo.
- Búsqueda de soluciones y mecanismos de protección ante la discriminación laboral.

2.3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

Los objetivos específicos del módulo de Formación y Orientación Laboral, los podemos encontrar tanto en el Real Decreto como en la Orden que regula el Título de Técnico Superior de Administración y Gestión. Dichos objetivos vienen expresados en términos de resultados de aprendizaje el que más se relaciona directamente con nuestra unidad de didáctica es el tercero.

- 3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.

2.4. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

De acuerdo con el Artículo 7 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *“las competencias profesionales, personales y sociales, describen el conjunto de conocimientos, destrezas y competencia, entendida ésta en términos de autonomía y responsabilidad, que permiten responder a los requerimientos del sector productivo, aumentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social”*.

La formación de esta unidad didáctica contribuye a alcanzar algunas de las competencias profesionales, personales y sociales del título que vienen recogidos tanto en este Real Decreto estatal como en la Orden autonómica andaluza que rigen las enseñanzas mínimas del ciclo en cuestión. En concreto contribuye a alcanzar la competencia profesional, personal y social:

- Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.

Como profesor de FP, es importante desarrollar y fomentar tanto las competencias profesionales como las competencias personales y sociales en los estudiantes.

Es importante destacar que estas **competencias no son excluyentes** entre sí, sino que se complementan y se potencian mutuamente. En un currículum, es

recomendable destacar tanto las competencias profesionales específicas para el puesto o área de trabajo, como las competencias personales y sociales que demuestren una capacidad integral y versátil para desempeñarse en diferentes situaciones laborales y personales.

Aunque en muchas ocasiones se llega a generalizar existen ciertas diferencias entre estas competencias:

Competencias profesionales: Son las habilidades y conocimientos específicos relacionados con una ocupación o campo de trabajo en particular. Por ejemplo, los conocimientos técnicos, habilidades técnicas específicas, capacidad de trabajo en equipo y comunicación efectiva.

Competencias personales: están relacionadas con el autoconocimiento y el autodesarrollo personal. Algunos ejemplos de competencias personales son la resiliencia, la creatividad, la proactividad o la gestión del tiempo.

Competencias sociales: son fundamentales para que las personas interactúen correctamente entre ellas en diferentes contextos sociales y económicos. Por ejemplo, la empatía, la capacidad de resolución de conflictos o la comunicación asertiva.

3. CONTENIDOS.

Cuando hablamos de contenidos, se puede decir que hacemos referencia al **qué enseñar**, siendo dichos contenidos el conjunto de saberes culturales, sociales, políticos, económicos, científicos, tecnológicos que conforman las distintas áreas del conocimiento, ya sean estos en forma de datos, conocimientos, habilidades, actitudes... que se enseñan a lo largo del desarrollo de una determinada unidad didáctica, curso o ciclo educativo (Medina & Salvador, 2009).

Los contenidos están estrechamente vinculados con los objetivos, pues contribuirán a alcanzar los objetivos propuestos y se agrupan en bloques relacionados directamente con los resultados de aprendizaje.

En los siguientes apartados de la unidad de didáctica nos encontramos con contenidos básicos imprescindibles para la formación integral de los alumnos y alumnas.

Respecto a los contenidos de la unidad, se dividen en dos:

Contenidos conceptuales: Son la parte teórica vinculada con el saber. Los hechos, conceptos y principios de la materia que en cuestión, de manera que desarrollan en el alumnado las habilidades de conocer, analizar, enumerar, explicar...

Contenidos procedimentales: Son el conjunto de acciones que dan respuesta al “saber hacer”, abarcando habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias... para llegar a resolver problemas o casos prácticos que se les planten.

3.1. CONTRIBUCIÓN A ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS BÁSICOS.

De acuerdo con la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, nos encontramos con unos contenidos básicos que deben de abordarse en la unidad didáctica de “Derecho Laboral”. Dicha temática viene agrupada bajo la denominación de “**Contrato de Trabajo**”, ya que los temas vienen agrupados por bloques. Por lo tanto, los contenidos básicos de la unidad didáctica “Derecho laboral “según establece la Orden de 11 de marzo de 2013, son los siguientes:

- Historia del derecho del trabajo.
- Concepto del derecho laboral.
- Los poderes del Estado.
- Organismos internacionales.
- Fuentes del Derecho.
- Principios de aplicación del derecho.
- Tipos de relaciones laborales.
- Derechos y deberes de los trabajadores.
- Organismos que intervienen en las relaciones laborales.
- Análisis de la relación laboral individual.

A los contenidos básicos establecidos legalmente debemos adaptar los contenidos que veremos a lo largo de nuestra unidad didáctica por lo que a esos contenidos básicos preestablecidos podemos incluir otros que consideramos imprescindibles que el alumnado adquiera.

3.2. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES.

Los contenidos procedimentales, responden a las capacidades de realización de los distintos contenidos teóricos, es decir, no basta con solo tener conocimiento de conceptos, tipologías, teorías y demás, sino que los alumnos deben de ser capaces de ejecutar y trabajar con esos conceptos.

- Identificación de los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.
- Concienciación de los cambios en las condiciones laborales a través de la Historia.
- Realización de un análisis de la Constitución Española.
- Búsqueda de derechos y deberes laborales en el ET y en los convenios colectivos del sector profesional.
- Actitud crítica ante situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.
- Actuación en caso de reclamaciones laborales.

3.3. INTERDISCIPLINARIEDAD.

En el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas, encontramos todos los contenidos curriculares de todos y cada uno de los módulos que pertenecen al ciclo formativo Técnico Superior en Administración y Finanzas, dentro de esos contenidos hay algunos que se complementan con los contenidos que se abordan en la presente unidad, de manera que los alumnos obtengan unos conocimientos interdisciplinares, que sean abarcados desde diferentes disciplinas.

En el módulo de “Recursos humanos y responsabilidad social corporativa”, en los conceptos básicos uno de los bloques tiene alguna relación con los de nuestra unidad (Real Decreto núm. 301, de 15 de diciembre de 2011, página 20):

Aplicación de los principios de responsabilidad social corporativa (RSC):

- La RSC. Recomendaciones y normativa europea y de otros organismos intergubernamentales (OIT, entre otros).
- Políticas de recursos humanos y RSC.
- Códigos de conducta y buenas prácticas.

En cuanto el módulo de “Gestión de la documentación jurídica y empresarial”, encontramos relación con los contenidos relacionados la unidad didáctica (Decreto núm. 301, de 15 de diciembre de 2011, página 20):

- Elaboración de documentos requeridos por los organismos públicos.
- Los derechos de los ciudadanos frente a las administraciones públicas,
- Aplicación de técnicas de apoyo psicológico y de autocontrol.

3.4. RELACIÓN CON LOS TEMAS TRANSVERSALES (EDUCACIÓN EN VALORES)

Los temas transversales abordan aspectos importantes que trascienden las fronteras de las materias específicas y se relacionan con la formación integral de los estudiantes. Los temas transversales se abordan en el proceso educativo de manera transversal, es decir, se integran de manera horizontal y multidisciplinaria en todas las áreas del conocimiento y no están limitados a una sola materia. Estos temas se consideran esenciales para el desarrollo integral de los estudiantes y para formar ciudadanos críticos, conscientes y comprometidos con la sociedad. Es por esto que todos los módulos deben de involucrarse y abordar este tipo de temas de carácter transversal.

La última Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), desarrolla e

introduce cambios sobre los contenidos transversales haciendo mayor hincapié en los contenidos transversales que deben ser trabajados en todas las etapas y niveles educativos como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, basándose en la igualdad de derechos y deberes. Así como, el trabajo en equipo y la educación en valores. Estos contenidos transversales están muy presentes en la unidad didáctica.

En el desarrollo de esta unidad de didáctica trataremos, algunos de ellos, pues debemos de tener en cuenta, que unos temas se prestan a ser abordados por unas unidades de didácticas y otros por otras, así como el número de las sesiones de cada unidad. De esta manera, en la unidad relativa al derecho laboral trataremos los siguientes temas:

Educación cívica y moral.	Forma parte esencial de la unidad didáctica el Trabajo en equipo, por lo que el respeto entre los integrantes de cada grupo es esencial. Así como, con el resto de equipos.
Educación para la igualdad.	Veremos como los alumnos y alumnas podrán adaptar los distintos papeles, liderazgos y roles dentro del equipo.
Educación para la erradicación de la discriminación.	<p>En la formación de grupos de trabajo para la realización de las distintas tareas se fomentará la auto-organización de los propios alumnos y alumnas desde una perspectiva no discriminatoria, donde ninguno de los integrantes, se sienta desplazado. Se respetará cada una de las opiniones de los compañeros, sabiendo escuchar y se potenciarán las buenas dotes de comunicación entre personas heterogéneas tanto en las actividades en grupo como en los debates y el resto de actividades.</p> <p>Como veremos más adelante, en una las sesiones en concreto la última sesión de cierre se va a valorar y analizar de forma detallada a través de grupos de trabajo heterogéneos las posibles causas de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y se va a investigar minuciosamente sobre las posibles soluciones y mecanismos de protección ante tales situaciones, despertando en el alumnado una actitud crítica, reflexiva y reformadora de la actualidad.</p>
Uso adecuado de las TIC.	A lo largo de la unidad, así como de todo el módulo en general, haremos un uso importante de las TIC, aprovechando los recursos tecnológicos que tenemos en el aula.
Cultura Andaluza	Tanto en las explicaciones del profesor, así como a

	<p>la hora de que los alumnos trabajen, se hará una especial referencia a la realidad social y laboral de Andalucía, partiendo de una perspectiva local y finalizando con la global. En cumplimiento de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.</p>
--	--

Además, habrá que abarcar sucesos económicos o laborales siendo incluidos como contenidos transversales, de modo que el alumnado sean informado para poder hacer frente al devenir de los acontecimientos creado un pensamiento crítico, reflexivo e innovador.

4. METODOLOGÍA.

El conjunto del marco legislativo español y ejemplo de ello es el Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato define la metodología en su artículo 1 apartado g como “*el conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas por el profesorado, de manera consciente y reflexiva, con la finalidad de posibilitar el aprendizaje del alumnado y el logro de los objetivos planteados*”. No obstante, la Metodología didáctica en la Formación Profesional presenta algunas variaciones configurándose como un **conjunto de estrategias y técnicas que se utilizan para enseñar habilidades técnicas y profesionales a los estudiantes.**

En la FP, el objetivo principal es formar al alumnado para que puedan desempeñarse eficazmente en un trabajo o carrera específicos. Por lo tanto, la metodología didáctica en la FP se enfoca en **desarrollar habilidades prácticas, junto con conocimientos teóricos para preparar al alumnado para el mundo laboral.** Existen diferentes tipos de metodologías activas de aprendizaje como el aprendizaje basado en proyectos, la enseñanza por competencias, el aprendizaje cooperativo y las simulaciones y juegos de rol para lograr este objetivo.

Esta unidad didáctica tendrá un papel principal la alta interacción entre los alumnos y alumnas, **el aprendizaje cooperativo.** El aprendizaje cooperativo radica principalmente en “*el empleo didáctico de grupos reducidos, normalmente heterogéneos, en el que el alumnado trabaja conjuntamente para alcanzar metas comunes, maximizando su propio aprendizaje y el de los demás miembros*”. (Johnson, Johnson y Holubec, 1999). De modo que dejamos atrás un modelo tradicional caracterizado por el individualismo, homogeneidad y pasividad.

A modo de destacar algunos de los fines y objetivos de esta metodología que se utiliza en el desarrollo de la unidad didáctica y en los planteamientos de las diferentes actividades en las correspondientes sesiones podríamos destacar:

- **Fomentar un aprendizaje significativo** en el que el alumnado no solo memorice y aglutine información sino que interiorice los contenidos e intente aplicarlos a situaciones reales y actuales disparando su motivación.
- Que el alumnado aprenden a **comunicarse efectivamente**, resolver conflictos y respetar las ideas de los demás.
- A través de este tipo de aprendizaje durante la unidad didáctica se facilita y **fomenta la igualdad y la inclusión** ya que todos los alumnos o alumnas pueden participar y contribuir activamente.
- Se pretende que los estudiantes asuman un rol activo que les permita adquirir autonomía y asuman en un proceso progresivo responsabilidades esenciales sobre su propio aprendizaje.
- Se pretende aumentar **la creatividad y la búsqueda de soluciones** creativas por el propio alumnado.

La utilización de este tipo de metodología de aprendizaje en la unidad didáctica tiene su razón de ser en la necesidad de aprender a trabajar en equipo en vista a un futuro laboral inmediato y deseado por el alumnado, donde van a tener que aprender los unos de los otros y a complementarse mutuamente.

El profesorado debe tener en cuenta, que en el futuro laboral de nuestro alumnado se pueden encontrar con situaciones laborales de cualquier tipo, en las que tengan que estar en continua relación con grupos de personas con diferentes modos de ver las cosas e intereses distintos. Dentro de las posibilidades a nuestro alcance como profesores debemos preparar a alumnos y alumnas que sepan lidiar con el despeño de su trabajo futuro tanto desde la perspectiva derivada del compromiso y la responsabilidad inherentes a todo desempeño profesional, así como desde una perspectiva social y psicológica en la que las habilidades sociales van a desempeñar un papel fundamental.

De este modo, la utilización de esta estrategia en la unidad didáctica ayuda a los alumnos y alumnas a **mejorar las relaciones interpersonales**, aumentar el bienestar psicológico debido al aumento de la autoconfianza y fomentación de la autonomía, el pensamiento crítico, sosegado y reflexivo. Contribuyendo, a un mejor ambiente en el aula y en trabajo.

Otra de las metodologías de aprendizaje, utilizadas en la unidad didáctica es el **aprendizaje basado en problemas**. Son numerosas las actividades en la unidad en las que se presenta un problema complejo que el alumnado debe resolver, mediante la investigación y análisis.

Las actividades que se utilizan para trabajar estas metodologías pretenden **conectar con conocimientos adquiridos previamente** por parte del alumnado, procurando conectar con estos y con los problemas principales de los alumnos y alumnas derivados de su situación social, laboral y económica. De esta forma, se pretende alcanzar un grado óptimo de motivación por parte del alumnado y la reusabilidad de los conocimientos adquiridos mediante esta metodología en su futura vida laboral, creando un alumnado resolutivo y consciente de las posibles dificultades futuras del mercado laboral y del ambiente empresarial. A modo de introducción y sin descifrar el contenido de los siguientes apartados se propone la búsqueda de los propios derechos y

deberes del alumnado en la legislación, así como las diferentes vías legales para defender sus derechos.

Este aprendizaje basado en la resolución de problemas esta interconectado con el trabajo cooperativo e incluye varios beneficios como el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y colaboración, así como el fomento de la motivación y la curiosidad por aprender.

Además, son seña de identidad el uso los estilos creativos sobre todo para la creación de materiales y para dar autonomía propia al estudiante, que será protagonista de su propio aprendizaje y se convertirá en sujeto activo en su proceso educativo.

Los **tipos de agrupamiento** que voy a utilizar son variados dependiendo de las exigencias de las tareas. Unas veces utilizaré el trabajo individual, los pequeños grupos heterogéneos o parejas.

Respecto a la determinación de los grupos se hará la mayoría de las veces por azar para fomentar la socialización y respeto hacia los demás, pero no se descarta que se haga por el profesor o alguna vez por el propio alumno.

La duración de los grupos la mayoría de las veces será de duración corta, usados solo para la sesión, para contribuir a la mejora de la relaciones de todos los alumnos y alumnas.

En cuanto a la **organización del tiempo y el espacio**, ambos aspectos, se deben describir adecuadamente. Así, por ejemplo:

Espacio: la mayoría de las actividades se van desarrollar en el aula de referencia. No obstante para la realización de algunas actividades de investigación utilizaremos el aula de informática. Para la actividad extraescolar el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC)

Tiempo: el objetivo fundamental de la organización del tiempo es aumentar el compromiso del alumnado para favorecer la concentración en la tarea.

Clima de aula: se fomentará el buen clima favoreciendo las relaciones afectivas entre los miembros del grupo. Unas relaciones ricas y fluidas entre todos los miembros de la comunidad nos permitirán mejorar tanto la cantidad como la calidad de los aprendizajes.

Para ello utilizaremos diversos elementos como son actividades en pequeños grupos, juegos, actividades cooperativas, rol playing...

En relación a los **materiales e instalaciones**, en las actividades y desarrollo de las sesiones van a tener un peso fundamental:

- **TIC:** Tecnologías de la Información y la Comunicación. Son los recursos tecnológicos con los que vamos a trabajar y a través de los cuales vamos a desarrollar algunas de nuestras actividades.

-**TAC:** Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento. Es el enfoque educativo que le damos a las TIC, por ejemplo: el visionado de un video, (1ª Sesión) la realización de juegos online (kahoot).

-TEP: Tecnologías del Empoderamiento y la Participación. Por ejemplo: el uso de Moodle, donde los alumnos y alumnas pueden participar y aportar.

4.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Serán la legislación estatal a través de Real Decreto 1584/2011 y específicamente dentro del ámbito autonómico la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, quienes orienten de manera específica sobre las líneas de actuación pedagógicas que definan las prácticas y la organización del trabajo docente.

De acuerdo con dicha Orden autonómica las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

- *El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente a las empresas.*
- *La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.*
- *La preparación y realización de modelos de currículum vitae (CV), y entrevistas de trabajo.*
- *Identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, manejo de los contratos más comúnmente utilizados, lectura comprensiva de los convenios colectivos de aplicación.*
- *La cumplimentación de recibos de salario de diferentes características y otros documentos relacionados.*
- *El análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que le permita la evaluación de los riesgos derivados de las actividades desarrolladas en su sector productivo, y que le permita colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como en la elaboración de las medidas necesarias para su puesta en funcionamiento.*
- *La elaboración del Proyecto profesional individual, como recurso metodológico en el aula, utilizando el mismo como hilo conductor para la concreción práctica de los contenidos del módulo.*
- *La utilización de aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías en el aula.*

Todas las líneas de actuación se fundamentan en la tesis de “aprender-haciendo”, procurando que las actividades proporcionen al alumnado un

conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional.

4.2. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE / SITUACIONES DE APRENDIZAJE.

A lo largo de las sesiones necesarias para la impartición de los contenidos y la consecución de los objetivos vinculados con la unidad didáctica, resulta imprescindible destacar que la confección de las diferentes actividades de enseñanza-aprendizaje integradas en las correspondientes sesiones que constituyen la unidad, precisan de una distinción dependiendo del lugar y momento que ocupen en la secuencia de sesiones:

Actividades de iniciación: son imprescindibles para saber desde donde parte el alumnado, indagando sobre sus conocimientos previos para comenzar a construir un aprendizaje óptimo desde este punto, así como para causar interés y motivación. En la unidad didáctica este tipo de actividades se localizan en la primera sesión titulada como “Contextualización Histórica de Derecho de Trabajo”.

Actividades de desarrollo: la finalidad principal es que desde la creatividad, la crítica y la reflexión, los alumnos y alumnas interioricen los diferentes contenidos. En nuestra unidad didáctica este tipo de actividades se desarrollan a lo largo de cuatro sesiones desde la segunda sesión hasta la quinta.

Actividades cierre: son importantes para ayudar a los estudiantes a consolidar y repasar los conceptos y habilidades aprendidas durante esa unidad.

Actividades de refuerzo o ampliación: En caso de una evaluación negativa se van a planificar las actividades de refuerzo que permitan la superación de la unidad didáctica, contemplando también la opción de mejorar la calificación obtenida en los mismos. Además de estas actividades para aquellos alumnos y alumnas que sea de altas capacidades pueda profundizar más en el módulo se les va a proponer presentándole actividades con mayor dificultad a fin de motivarlos y que desarrollen plenamente sus capacidades.

Actividades de evaluación: tienen la finalidad de comprobar si el alumnado ha alcanzado los objetivos propuestos. Para ello en nuestra Unidad, se proponen diferentes actividades evaluables intercalando actividades individuales con otras grupales.

Respecto al **número de horas necesarias** para la impartición de los contenidos y consecución de los objetivos vinculados con la unidad didáctica serán de 9 horas que se repartirán en 6 sesiones. Las sesiones se van a desarrollar en modalidad presencial, los lunes y los jueves del 19 de septiembre de 2022 al 6 de octubre de 2022 contando con una carga horaria los lunes de 2 horas y los jueves de 1 hora.

Como podemos ver en la siguiente tabla del horario de nuestros alumnos de Administración y Finanzas, los lunes disponemos de una hora y los jueves de

dos horas continuadas. Normalmente se suelen vincular la clase del jueves con las actividades más participativas debido al número de horas mayor, pues dos horas pueden llegar hacerse muy densas y pesadas si no tenemos en cuenta ese detalle.

A continuación se van mostrará el desarrollo de las sesiones. No obstante, se debe indicar que en la mayoría de las sesiones, normalmente dejamos un margen de 10 minutos para organizamos el aula o para dudas o situaciones que puedan surgir en clase, que no tengamos programadas pero nos roben tiempo de la sesión.

Unidad	Título	Derecho Laboral	Horas	9	Trimestre	1º
Módulo	FOL		19-09-2022 a 6-10-2022			
<p>Familia Profesional: Administración y Gestión.</p> <p>Ciclo Formativo: Técnico Superior en Administración y Finanzas</p> <p>Normativa: Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas.</p> <p>Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas.</p> <p>Modalidad: presencial</p>						
OBJETIVOS GENERALES.			COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.			
x) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.			t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.			
RA	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		CE	3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. 3. b. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.		

			3. c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.
CONTENIDOS			
CONTENIDOS SOPORTE.		CONTENIDOS ORGANIZADORES.	
<ul style="list-style-type: none"> - Historia del derecho del trabajo. - Concepto del derecho laboral. - Los Poderes del Estado. - Organismos internacionales. - Fuentes del derecho. - Principios de aplicación del derecho. - Tipos de relaciones laborales. - Derechos y deberes de los trabajadores. - Organismos que intervienen en las relaciones laborales. -Análisis de la relación laboral individual. 		<ul style="list-style-type: none"> -Identificación de los conceptos básicos del derecho del trabajo. -Concienciación de los cambios en las condiciones laborales a través de la historia. - Realización de un análisis de la Constitución Española. - Búsqueda de derechos y deberes laborales en el ET y en los convenios colectivos del sector profesional. - Actitud crítica ante situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. - Actuación en caso de reclamaciones Laborales. 	
CONTENIDOS PARA LA EDUCACIÓN EN VALORES			
Educación: cívica y moral; para la paz; para la salud; en igualdad de oportunidades; de consumidor/a; ambiental; para la justicia; multicultural; tecnológica; emocional y de emprendimiento.			

Sesión	1	Título	Contextualización histórica del derecho del trabajo.	TIEMPO 2H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS			<p>Conocer que se entiende por derecho del trabajo.</p> <p>Identificar los conceptos básicos del derecho laboral.</p> <p>Valorar positivamente la existencia del derecho del trabajo.</p>	
CONTENIDOS			<p>Historia del derecho del trabajo.</p> <p>Concepto del derecho laboral.</p>	

	<p>Identificación de los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>Concienciación de los cambios en las condiciones laborales a través de la historia.</p>	
DESARROLLO	<p>Primera sesión de inicio:</p> <p>0. Preguntas evaluación inicial. (Anexo 0)</p> <p>1. Visualización dos videos sobre las condiciones de trabajo de los obreros en la Revolución Industrial “Los mártires de Chicago: Historia del 1º de Mayo” y “Tiempos Modernos de Charles Chaplin”. Además del propio contenido de los videos, se pretende captar la atención del alumnado y despertar su interés a través de la combinación de elementos visuales y auditivos para hacer que el aprendizaje sea más atractivo y entretenido.</p> <p>2. Se procederá por parte del docente a la explicación e identificación de los conceptos básicos del derecho laboral. A través de la exposición haciendo uso de Canva se intentaran reestructurar los conocimientos previos del alumnado y conseguir la adquisición de nuevos conocimientos.</p> <p>4. Debate sobre las condiciones de los trabajadores. Se pretende utilizar el debate como una herramienta para conseguir a través de la participación activa que el alumnado adquiera un pensamiento crítico, confianza, capacidad de escucha y cooperación. Además, se pretende que aprendan en un contexto estimulante y dinámico procurando la interiorización de los contenidos y no solo la mera transmisión. (Anexo 1.1)</p> <p>5. Tarea por grupos de 4 personas consistente en la búsqueda mediante las TIC de condiciones laborales en diferentes épocas: esclavitud el Roma, servidumbre de la Edad Media, trabajo gremial y, condiciones laborales en España antes de la Constitución Española.</p> <p>En esta actividad se van constituir grupos heterogéneos en los que los miembros va a tener diferentes habilidades, conocimientos y experiencias. Por lo tanto, el aprendizaje colaborativo, el trabajo en equipo y el desarrollo</p>	<p>20m</p> <p>20m</p> <p>20m</p> <p>15m</p> <p>45m</p>

	de habilidades sociales van a tener un papel fundamental en la actividad. (Anexo 1)	
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	<p>3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>3. c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>	

Aspectos metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
-Uso de las TIC. -Aprendizaje colaborativo	- Grupos heterogéneos de 4 personas.	-Internet. -Material propio del profesor. - Libro Módulo. - (Moodle)	- Aula con TIC.

Sesión	2	Título	Requisitos de una relación laboral y relaciones laborales excluidas y especiales.	TIEMPO 1H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> - Distinguir las relaciones laborales de las que no lo son y de las que se consideran especiales. - Identificar derechos y deberes de los trabajadores. - Identificar los organismos que intervienen en las relaciones laborales. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> - Relación laboral y tipos de relaciones laborales. - Derechos y deberes de los trabajadores. - Organismos que intervienen en las relaciones laborales. 		
DESARROLLO		Finalizada la sesión de inicio se llevaran a efecto las sesiones de desarrollo en la primera sesión:	6. Explicación por parte del docente de los elementos fundamentales de una relación laboral (ajenidad, dependencia, subordinación, retribución). Se buscará en primer lugar proporcionar una base sólida de conocimientos mediante una presentación clara y estructurada.	15m

	<p>7. Explicación por parte del docente de la diferencia entre relaciones laborales ordinarias, especiales y excluidas. Posteriormente, se procederá a realizar una tarea en grupos en el que los alumnos y alumnas van a determinar cuál es la relación existente en cada supuesto.</p> <p>8. Realización de una tarea individual consistente en un supuesto práctico en el que el alumnado debe diferenciar entre una relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral. (Falso autónomo). (Anexo 2)</p> <p>Mediante esta actividad el alumnado aplicará conocimientos teóricos a situaciones concretas actuales y reales como es el fenómeno del falso autónomo.</p> <p>Una de las características principales de esta actividad se basa en una alta conexión con la realidad lo que ayuda al alumnado a enfrentar situaciones similares en su carrera profesional. Además, por su alta conexión con la realidad social e incluso con la situación de las alumnas y los alumnos se potencia de manera notable la posibilidad de un aprendizaje profundo y significativo.</p>	<p>15m</p> <p>30m</p>
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<p>-Uso de las TIC.</p> <p>-Aprendizaje colaborativo</p> <p>-Aprendizaje basado en la resolución de problemas.</p>	<p>- Grupos heterogéneos de 4 personas.(act.7)</p>	<p>-Material propio del profesor.</p> <p>-Libro Módulo.</p> <p>- (Moodle)</p> <p>-Documento supuesto práctico Actividad individual.</p> <p>-Documento supuesto practico</p>	<p>- Aula con TIC.</p>

		actividad grupal.	
--	--	-------------------	--

Sesión	3	Título	Las fuentes del derecho del trabajo.	TIEMPO 2H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las diferentes fuentes del derecho laboral y cómo interpretarlas. - Conocer los derechos y deberes de los trabajadores. - Recopilar la información útil en la normativa laboral para reconocer derechos y deberes. - Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales. - Identificar los poderes del estado y organismos internacionales. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes del derecho laboral. - Principios de aplicación del derecho. - Búsqueda de derechos y deberes laborales en el ET y en los convenios colectivos del sector profesional. - Los poderes del Estado. - Organismos internacionales. 		
DESARROLLO		<p>9. Identificación y explicación del docente de las fuentes del derecho del trabajo. Durante la explicación haciendo uso de contenidos visuales e interactivos que nos posibilita la herramienta Genially se van a distinguir y delimitar las diferentes fuentes del derecho del trabajo, precisando su jerarquía en la estructura legislativa, los organismos encargados de su elaboración y aprobación, así como los contenidos esenciales.</p> <p>10. Realizar un análisis y explicación por el docente de los principios de aplicación de las normas laborales. Durante la explicación se fomentará la participación activa mediante la realización de preguntas para animar al alumnado a participar, ya sea a través de preguntas abiertas o preguntas con diversas opciones que requieran de una respuesta</p>		
				30m
				30m

	<p>más rápida.</p> <p>11. Tarea individual. Supuesto práctico en el que los alumnos y alumnas deben determinar la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos, haciendo uso de la normativa vigente. Para la resolución de supuesto práctico el estudiantado debe buscar el convenio colectivo específico de su sector de producción y el ET. (Anexo 3).</p> <p>La base de la actividad es una situación real y problemática, conectada con la posible situación del alumnado y con gran aplicabilidad en su vida cotidiana, pues deberán investigar en la legislación de su futuro sector productivo para determinar la fuente de derecho laboral aplicable y resolver el supuesto práctico. Se pretende lograr que el alumno se interese e identifique con la actividad.</p> <p>12. kahoot. Para reforzar los contenidos aprendidos los estudiantes deberán responder a varias preguntas de respuesta múltiple en tiempo real utilizando sus ordenadores. Se valorará la precisión y rapidez.</p>	<p>45m</p> <p>15m</p>
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<p>-Uso de las TIC.</p> <p>-Aprendizaje colaborativo.</p> <p>-Aprendizaje basado en la resolución de problemas.</p>	<p>-Grupos heterogéneos de 4 personas.</p> <p>-individual.</p>	<p>-Material propio.</p> <p>-Genially.</p> <p>- Libro Módulo.</p> <p>-Documento supuesto práctico Actividad individual.</p> <p>- Documento actividad grupal.</p>	<p>- Aula con TIC.</p>

Sesión	4	Título	Derechos y deberes laborales.	TIEMPO 1H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los derechos y deberes de los trabajadores. - Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un análisis de la Constitución Española. - Derechos y deberes de los trabajadores. 		
DESARROLLO		<p>13. La sesión iniciará con la identificación y explicación por parte del docente de los derechos individuales y colectivos y deberes de los trabajadores.</p> <p>14. Tarea grupal en la que los alumnos deberán resolver un supuesto práctico en el que los estudiantes deberán determinar en el cada caso la tipología de derecho, las posibilidades que tiene las partes y la norma legal que los regula.</p> <p>15. Tarea grupal en la que los alumnos y alumnas deberán hacer un estudio, clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes. Mediante esta actividad se dotará al alumnado de la capacidad para tomar decisiones informadas y saber cómo actuar en situaciones específicas al poder localizar los fundamentos legales que respaldan sus reclamaciones, además se potencia la autonomía de los estudiantes al no depender únicamente de otras personas para que los informen de sus derechos y deberes. (Anexo 4)</p>	<p>15m</p> <p>15m</p> <p>30m</p>	
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN		<p>3. c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral</p>		

Aspectos Metodológicos.	Agrupamiento.	Recursos	Contexto
<ul style="list-style-type: none"> -Uso de las TIC. -Aprendizaje colaborativo. -Aprendizaje basado en la resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Grupos heterogéneos de cuatro personas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Internet. -Material propio del profesor. -Genially. - Libro Módulo. - Plataforma educativa (Seneca) -Documento supuesto práctico Actividad grupal. - Supuesto practico actividad grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aula con TIC.

Sesión	5	Título	Potestades Empresariales y Tribunales Laborales.	TIEMPO 2H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> - Actuar ante situaciones de injusticia laboral y ante qué organismos se debe reclamar. - Comprender los principales deberes y potestades empresariales. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> - Actuación en caso de reclamaciones laborales. - Poder de dirección y disciplinario de la empresa. 		
DESARROLLO		<p>16. Identificación y explicación por parte del docente de los poderes y facultades del empresario y análisis de los tribunales en el ámbito laboral.</p> <p>17. Visualización y análisis de dos videos, el primero titulado “Deberes y el poder de dirección del empresario” y el segundo titulado “Organismos judiciales laborales”. La visualización de estos dos videos va a permitir conocer el alcance del poder de vigilancia del empresario y comprender y analizar cómo se organizan los diferentes tribunales y juzgados en la jurisdicción laboral ante los que pudiera acudir el</p>	<p>45m</p> <p>15m</p>	

	<p>trabajador en futuras reclamaciones.</p> <p>18. Debate. Los alumnos y alumnas participarán activamente planteando sus puntos de vista respecto a los contenidos analizados con respeto mutuo y tolerancia. Se pretende que el alumnado examine y evalúe las diferentes perspectivas, analicé las evidencias y argumentos, mejore sus habilidades de comunicación y sepa adoptar decisiones razonadas.</p> <p>19. Los alumnos realizarán una tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos. Se pretende dotar de autonomía y conocimiento para que puedan prevenir y en su caso actuar a través de los mecanismos que otorga la legislación ante posibles incumplimientos o abusos empresariales. (Anexos 5)</p>	<p>15 m</p> <p>45m</p>
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3. b. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<p>-Uso de las TIC.</p> <p>-Aprendizaje colaborativo</p> <p>-Aprendizaje basado en la resolución de problemas.</p>	-Grupos heterogéneos.,	<p>-Internet.</p> <p>-YouTube</p> <p>-Material propio del profesor.</p> <p>-PowerPoint</p> <p>- Libro Módulo.</p> <p>-Plataforma educativa (Seneca)</p> <p>-Supuesto práctico Actividad grupal.</p>	- Aula con TIC.

Sesión	6	Título	Discriminación laboral	TIEMPO	1H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<p>- Valorar las posibles causas de discriminación por razón de sexo.</p> <p>- Búsqueda de soluciones y mecanismos de protección ante la discriminación laboral.</p>			
CONTENIDOS		-Actitud crítica ante situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.			
DESARROLLO		<p>20. La sesión comenzará con la visualización de un video que pretende concienciar y sensibilizar sobre la discriminación laboral por razón de género en el entorno empresarial, titulado “situaciones particulares de discriminación por género en el trabajo”.</p>		15m	
		<p>21. Exposición docente sobre experiencias personales, datos y estadísticas sobre la brecha salarial, la falta de representación en puestos directivos y otros problemas que enfrentan las mujeres en el trabajo.</p>		15m	
		<p>22. El alumnado se dividirá en grupos heterogéneos reducidos. Cada grupo que deberán indagar sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género, así como proponer soluciones ante esta situación. Posteriormente, se pondrán en conjunto con el resto de grupos las diferentes conclusiones de los grupos para conseguir unas conclusiones finales del aula. (Anexo 6)</p>		25m	
		<p>23. Propuesta de creación de una campaña de sensibilización en redes sociales. El docente comunicará la posibilidad de utilizar las redes sociales para generar conciencia sobre la discriminación de género en el ámbito laboral. Mediante la difusión de historias personales, datos y estadísticas sobre los problemas que enfrentan las mujeres en el trabajo.</p>		5m	
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN		<p>3.c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral</p>			

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
-Uso de las TIC. -Aprendizaje colaborativo. -Aprendizaje basado en la resolución de problemas.	Grupos heterogéneos.	-Internet. -YouTube -Material propio del profesor.	- Aula con TIC.

5. EVALUACIÓN.

La evaluación, es un componente decisivo, ya que orienta todo el proceso formativo, al ser la expresión observable de la consecución de los propósitos formativos, esto es, el grado de aprendizaje o adquisición de las competencias profesionales, personales y sociales.

Aplicado a los procesos de enseñanza-aprendizaje, la evaluación puede considerarse como toda acción orientada a la obtención de información con el objetivo de:

- **Optimizar el propio proceso de enseñanza y aprendizaje**, entendiendo que no hay enseñanza si no se produce aprendizaje.
- Optimizar los resultados del proceso de aprendizaje.
- Evitar efectos no deseados: desmotivación, abandonos o aprendizajes insuficientes.

Cuando hablamos de evaluación, en la ordenación de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado tendrá un lugar primordial la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forman parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha normativa, específica y desarrolla las características y cualidades que una buena evaluación ha de tener entre ellas podemos destacar:

- **Carácter formativo:** la evaluación se centrará en identificar los puntos fuertes de los estudiantes y las áreas en las que necesitan mejorar. La retroalimentación continua se ofrecerá de manera constructiva, brindando sugerencias y recomendaciones para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y conocimientos. De esta forma, se crea la oportunidad para que los profesores y estudiantes puedan adoptar medidas para conseguir un desarrollo más efectivo y significativo de los conocimientos y habilidades.

- **Carácter continuo:** las pruebas finales tradicionales se van a ver desplazadas por una variedad de actividades y evidencias de aprendizaje que pretenden lograr una imagen integral del desempeño del alumnado. El carácter continuo de la evaluación requerirá su asistencia regular a clase y su participación en las distintas actividades programadas. De esta forma se reducirán el estrés y presión asociados en los métodos tradicionales de evaluación.
- **Criterial:** los logros y competencias del alumnado se medirán de acuerdo a los criterios legalmente establecidos. La evaluación irá encaminada a determinar lo que el alumnado conoce (saber), lo que es capaz de hacer con lo que conoce (saber hacer) y su actitud ante lo que conoce (saber ser y estar) en relación con cada criterio de evaluación del módulo y sus resultados de aprendizaje.
- **Carácter integrador y diferenciado:** implica considerar tanto la evaluación global del alumnado como las competencias específicas adquiridas durante el proceso de formación.

5.1. ¿QUÉ EVALUAR?

Los criterios de evaluación responden a la pregunta ¿qué evaluar?, es decir, nos ayudan a valorar si los alumnos han llegado a adquirir los resultados de aprendizaje esperados o no. Los criterios de evaluación vinculados a resultados de aprendizaje son fundamentales para medir el desempeño de los alumnos y alumnas en las actividades y situaciones de los diferentes momentos en el transcurso del aprendizaje.

Dichos criterios vienen definidos y delimitados en la normativa que rige el Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas, como en la Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas, de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

Los de esta Unidad son los siguientes (Orden N° 77, 2013, P.247):

- a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.
- b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
- c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

Además de la **evaluación del alumnado**, se va a realizar una **evaluación de la labor docente**. El principal objetivo, además de los beneficios que implican la retroalimentación y la motivación va a ser garantizar la mejora continua de la

calidad educativa, identificando fortalezas y debilidades, que permita idear estrategias desarrollo profesional futuras exitosas.

La **principal herramienta va a ser la evaluación por parte de los estudiantes mediante una encuesta anónima** en la que los alumnos y alumnas evaluarán al profesor en aspectos como la calidad de la enseñanza, la disponibilidad para resolver dudas, la capacidad de comunicación y el trato con los estudiantes (Anexo 9).

Por otro lado, se va a analizar y reflexionar sobre los resultados académicos de los estudiantes y determinado si los estudiantes están alcanzando los objetivos y competencias establecidas en el plan de estudios.

Para la evaluación de un docente es importante destacar que la evaluación va a ser integral y va a tener que considerar multitud de aspectos tanto académicos como pedagógicos.

Se va evaluar la intervención del profesor como animador de este proceso, los recursos utilizados, los espacios, los tiempos previstos, la agrupación del alumnado, los criterios e instrumentos de evaluación, la coordinación. Es decir, se evalúa todo aquello que se circunscribe al ámbito del proceso de enseñanza-aprendizaje. A través de esta evaluación se van a poder detectar las necesidades relacionadas con los recursos humanos y materiales, de formación o infraestructura...

5.2. ¿CÓMO EVALUAR?

La evaluación de las diferentes actividades y situaciones de aprendizaje que comprenden la unidad didáctica se va a realizar de acuerdo Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Dicho decreto especifica en su artículo 51 apartado 2 que *“En todo caso, la evaluación se realizará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo o curso de especialización”*. Por lo tanto, cada una de las actividades diseñadas y evaluables tendrán como referencia en todo momento para realizar la evaluación del alumnado los resultados de aprendizaje y, concretamente los criterios de evaluación de estos, como referentes del grado de consecución de dichos resultados contemplados en la Real Decreto y Orden autonómica del Ciclo de Superior de Administración y Finanzas.

Dicho esto cada una las sesiones contendrá una serie de actividades y situaciones de aprendizaje que se van a vincular a unos resultados de aprendizaje y específicamente a unos criterios de evaluación que se intentarán superar mediante técnicas, instrumentos y procedimientos para poder valorar si un alumno ha alcanzado los criterios de evaluación y, consiguientemente, los resultados de aprendizaje asociados:

CE	Actividades evaluables.	Instrumentos evaluación.	Procedimientos.
3.a.	<p>Sesión 1.Tarea grupal.</p> <p>5. Tarea por grupos búsqueda condiciones laborales en diferentes épocas.</p> <p>Sesión 2.Tarea individual.</p> <p>Actividad 8. Tarea individual diferenciación entre relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral.</p> <p>Sesión 3. Tarea individual.</p> <p>Actividad 11. Supuesto práctico determinación de la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos.</p>	<p>Rúbrica (Anexo 1)</p> <p>Rúbrica. (Anexo 2)</p> <p>Rúbrica. (Anexo 3)</p>	<p>Revisión de las tareas.</p> <p>Revisión de las tareas.</p> <p>Revisión de las tareas.</p>
3.b	<p>Sesión 5. Tarea grupal con exposición oral.</p> <p>Actividad 19. Realización de una tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos.</p>	<p>Rúbrica para la evaluación participación en los trabajos cooperativos. (Anexo 5).</p>	<p>Observación.</p>

3.c	Sesión 4. Tarea grupal. Actividad 14. Tarea consistente en hacer un estudio clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes.	Rubrica. (Anexo 4)	Revisión de las tareas de los alumnos.
3.c	Sesión 6. Debate. Actividad 22. Grupos de entre 4 y 5 deberán indagar sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género, así como proponer soluciones ante esta situación.	Rúbrica para evaluar un debate en el aula. (Anexo 6)	Observación.
3.c	Sesión 1. Debate. Actividad 3. Debate condiciones de trabajo.	Rúbrica para evaluar un debate en el aula. (Anexo 1.1)	Observación.

5.3. MOMENTOS DE EVALUACIÓN.

Encontramos claramente tres momentos a lo largo del proceso de evaluación:

La **Evaluación inicial**: tiene el objetivo de conocer los conocimientos previos de los que dispone el alumnado, además de sus motivaciones y detectar sus necesidades.

En concreto en la unidad didáctica se pretende alcanzar este objetivo en la sesión primera mediante la realización de un debate y una actividad consistente dar respuesta a un test de opción múltiple que permitirá al docente realiza una observación activa del alumnado para detectar su grado de participación, interés y habilidades prácticas. Esto ayudará a tener una idea inicial de sus fortalezas y áreas de mejora.

Evaluación continua: El principal objetivo es la adquisición paulatina de competencias por parte del alumnado y es mi útil para ajustar las enseñanzas y ofrecer oportunidades de mejora. En la unidad está presente en las diferentes actividades que se llevan a cabo en las sesiones de la 2 a la 5 incluidas.

Evaluación final: la evaluación final consistirá en la suma de todas las actividades evaluables que se llevan a cabo en la unidad teniendo en cuenta la ponderación y calificación que se le otorga a cada una de dichas actividades.

La evaluación debe ser continua, por lo tanto, se van a tomar datos a lo largo del proceso para hacer los cambios necesarios. No obstante, hay momentos determinados y específicos que sirven para obtener la información que será básica para la evaluación.

5.4. CALIFICACIÓN.

De acuerdo con el artículo 16.1 la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *“La evaluación conllevará una calificación que reflejará los resultados obtenidos por el alumno o alumna en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La calificación de los módulos profesionales de formación en el centro educativo y del módulo profesional de proyecto se expresará en valores numéricos de 1 a 10, sin decimales. Se considerarán positivas las iguales o superiores a 5 y negativas las restantes”*.

Siguiendo las directrices legalmente establecidas, resulta preciso detallar las actividades y situaciones de aprendizaje evaluables que comprenden la unidad didáctica, así como la ponderación que vamos a dar a cada uno de esos instrumentos de evaluación para obtener la calificación numérica de cada uno de los alumnos.

CE	ACTIVIDADES EVALUABLES.	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
3.a.	<p>Sesión 1. Tarea grupal.</p> <p>5. Tarea por grupos búsqueda condiciones laborales en diferentes épocas.</p> <p>Sesión 2. Tarea individual.</p> <p>8. Tarea individual diferenciación entre relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral.</p> <p>Sesión 3. Tarea individual</p> <p>11. Supuesto práctico determinación de la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos.</p>	<p>1-10</p> <p>1-10</p> <p>1-10</p>	<p>10%</p> <p>10%</p> <p>20%</p>
3.b	<p>Sesión 5. Tarea grupal con exposición oral.</p> <p>19. Realización de una tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo</p>	1-10	20%

	del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos.		
3.c	Sesión 4. Tarea grupal. 14. Tarea consistente en hacer un estudio clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes.	1-10	20%
3.c	Sesión 6. Debate. 22. Grupos de entre 4 y 5 deberán indagar sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género, así como proponer soluciones ante esta situación.	1-10	10%
3.c	Sesión 1. Debate. 3. Debate condiciones de trabajo.	1-10	10%

5.5. CRITERIOS DE RECUPERACIÓN Y MEJORA.

En algunas ocasiones se puede dar la circunstancia que algún alumno o alumna no obtengan una calificación igual o superior a 5, debido a no haber realizado las tareas que le han sido asignadas o a causa de no haberlas superado. Por tanto, se considera que no se han asimilado los contenidos.

En el caso de producirse esta circunstancia, el alumnado tiene la oportunidad de recuperar y lograr los resultados de aprendizaje que no ha conseguido obtener. Para ello, será necesario realizar una serie de actividades de recuperación:

- Realización de un **dossier de actividades** que han sido realizadas durante las sesiones.
- Elaboración de **mapas conceptuales de los diferentes contenidos** y explicación de 2 de los temas tratados al profesor.

La idea es que puedan recuperar los contenidos de esta unidad, al final de la misma con la realización de dichas actividades.

Todas las actividades serán enviadas a través de la plataforma digital (Moodle) al docente que deberá evaluar sobre 10 y determinar si han superado los contenidos o no.

En el caso de que el alumnado tenga que recuperar estos contenidos en la tercera sesión de evaluación parcial del mes de mayo o en la sesión de

evaluación final de junio, el método de recuperación sería a través de una **prueba objetiva sobre los contenidos mínimos de la unidad.**

También hemos de tener en cuenta los alumnos y alumnas que deseen de manera voluntaria mejorar su calificación. Para estos estudiantes, se proponen las siguientes actividades:

- Lectura y análisis de casos: Encontrar casos de derecho laboral relevantes y estudiar sus detalles. Analizar los diferentes aspectos legales involucrados, las leyes aplicables, las decisiones tomadas por los tribunales y los argumentos presentados.
- Análisis de la problemática de los falsos autónomos
- Análisis de las nuevas perspectivas laborales y la seguridad jurídica de los trabajadores.
- Actividades extras del libro.

Al enfrentar los errores los alumnos y alumnas podrán enmendar sus fallos y reforzar sus competencias. Este tipo de actividades ayudan y crean la oportunidad de consolidar sus conocimientos y habilidades, lo que les permite un aprendizaje más profundo y duradero.

6. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

Hemos de partir de la concepción de que dentro del aula vamos a tener un alumnado donde la diversidad será una de sus principales características, así como la diferencia y diversidad de capacidades y habilidades. Por lo tanto, los ritmos de aprendizaje van a ser muy distintos y diversos, además existe la posibilidad de encontrar alumnos con necesidades limitadas y específicas.

En esta situación resulta de vital importancia la utilización de una metodología colaborativa que sea capaz de propiciar que los alumnos y alumnas con conocimientos avanzados o que dispongan de una mayor habilidad para adquirir los contenidos, ayuden y colaboren con el alumnado con necesidades especiales, logrando que el conjunto de la clase sea capaz de mostrar un ritmo de aprendizaje más o menos similar. Para la consecución de este objetivo será fundamental, la realización de las **pruebas de evaluación inicial** que permitan conocer al profesorado el nivel de conocimientos y con qué tipo de alumnado va a trabajar durante el curso. En estas pruebas iniciales se trata de determinar si el alumno/a tiene los contenidos mínimos previos para alcanzar los contenidos de módulo que va a enfrentar durante el curso.

Durante la unidad didáctica se van a permitir **diferentes ritmos de entrega y ejecución**, se van a incrementar las **acciones tutoriales con el grupo de clase a nivel individual y entre iguales.**

En lo relativo al alumnado que pueda presentar alguna NEAE (Necesidades Específicas de Apoyo Educativo) es de suma importancia las Instrucciones de 8 de marzo de 2017, de la Dirección General de Participación y Equidad por las que se actualiza el protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta

educativa. Dichas instrucciones entre otras cosas obligan al profesorado y al centro a disponer de medidas ordinarias de carácter general para atender a la diversidad. Por lo tanto, aparte de los contenidos de la unidad didáctica van a existir contenidos complementarios, ya sean de ampliación o de refuerzo, los complementarios destinados a los alumnos y alumnas con un mayor y avanzado ritmo de aprendizaje y los de refuerzo destinados al alumnado con un ritmo más lento y que presente más dificultades.

Se proponen varias **actividades de refuerzo** en esta Unidad didáctica:

1. Para afianzar y reforzar los contenidos trabajados se propone esta **actividad lúdica de preguntas y respuestas**. Se podrá realizar de forma individual o en parejas y en cualquier dispositivo tecnológico. (Instrucciones y preguntas Anexo 7)

2. **Resúmenes y esquemas**: con el objetivo de que el alumnado pueda organizar mejor la información y de interiorizarla, los estudiantes deberán elaborar contenidos esquematismo sobre los conceptos claves con la ayuda de profesor.

Estos esquemas serán revisados por el profesor en las tutorías individuales que cada alumno y alumna tendrá periódicamente, con los profesores para poder abordar sus dificultades específicas y brindarles la atención y el apoyo necesarios.

El alumnado que presenta las características para determinar que es **de altas capacidades**, requiere una atención especial. Se trata de alumnado con un cociente intelectual por encima de 130, alta implicación en la tarea y creatividad. Las medidas que se ponen a disposición del alumnado son las siguientes:

- **Actividades de enriquecimiento y ampliación** encaminadas a conocer los contenidos que se imparten con mayor profundidad. Las actividades que se proponen en la unidad didáctica son:

- la búsqueda de una situación real y actual y de interés relacionada con el asunto de la UT y exposición al resto del grupo.
- Interposición de un acto de conciliación de reclamación de cantidad frente a una mercantil al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada. (ejemplo y modelo a seguir por el alumnado en el Anexo 8).
- Cualquier otra que permita que el alumnado no se desmotive por aburrimiento y exista peligro de abandono o disminución de su rendimiento.

Dentro del periodo que comprende la unidad didáctica se van a realizar **una actividad complementaria y extraescolar** con el objetivo de que los estudiantes aprendan de manera práctica, vivencial y participativa, así como para ampliar su conocimiento y estimular su curiosidad:

La actividad va a consistir en una **visita al Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación (CMAC)**. Mediante esta visita los alumnos van a conocer una de las instituciones encargadas de facilitar la resolución de disputas y conflictos en el ámbito laboral. Además, se les facilitará información sobre los derechos y deberes que tienen como trabajadores, la interpretación de las leyes y fuentes de aplicación, así como los mecanismos que tienen para defender sus derechos y los diferentes tramites que se van a necesitar realizar. Esta visita va a fomentar la interacción y la cooperación entre los estudiantes, fomentando el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el respeto mutuo.

Además de las actividades propuestas, en cuanto a la evaluación utilizaremos otros procedimientos e instrumentos de evaluación que estén adaptados a las necesidades educativas de estos alumnos, de tal forma que todos puedan alcanzar los objetivos propuestos.

7. ANEXOS

ANEXO 0: Evaluación inicial. Sesión 1.

1. ¿Periodo de nacimiento derecho del trabajo?
 - a) Edad Media.
 - b) Revolución Industrial.
 - c) Ninguna es correcta.
2. ¿Requisitos para ser un contrato laboral?
 - a) Trabaja voluntario.
 - b) Trabajo dependiente.
 - c) Ambas son correctas.
3. ¿Son las fuentes del derecho del trabajo?
 - a) El Código Civil.
 - b) Convenio colectivo.
 - c) Ley de Prevención de Riesgos laborales.
4. ¿En caso de duda como se interpretan las normas?
 - a) A favor del empresario.
 - b) A del trabajador.
5. ¿Son derechos colectivos?
 - a) Huelga y reunión.
 - b) Descanso.

- c) Percibir remuneración.
6. ¿Son derechos individuales?
- a) Elegir turno de trabajo.
 - b) Negociar convenios colectivos.
 - c) Participar en la empresa.
 - d) Derecho de reunión.
6. ¿Son deberes de trabajador?
- a) Actuar de buena fe.
 - b) Asegurar beneficios.
 - c) Realizar horas extra.
7. ¿Son juzgados o tribunales laborales?
- a) Juzgado de Instrucción.
 - b) Tribunal de arbitraje.
 - c) Juzgados de lo social.

ANEXO 1: Caso práctico actividad 5: Tarea por grupos de 4 personas consistente en la búsqueda mediante las TIC de condiciones laborales en diferentes épocas.

1. Comienzo de la actividad explicando brevemente las diferentes épocas que los estudiantes investigarán y su relevancia histórica en términos de condiciones laborales.
2. Creación de grupos heterogéneos de cuatro personas.
3. Temas asignados: Asignar a cada grupo una época específica para investigar.
 - El Grupo 1 investigará sobre la esclavitud en Roma,
 - El Grupo 2 sobre la servidumbre en la Edad Media,
 - El Grupo 3 sobre el trabajo gremial
 - El Grupo 4 sobre las condiciones laborales en España antes de la Constitución Española.
4. Recursos y herramientas TIC: Indicar a los grupos que utilicen las TIC para investigar y recopilar información sobre las condiciones laborales en su época asignada.
5. Los estudiantes deberán recopilar la información más relevante sobre las condiciones laborales en su época asignada. Deben analizar factores

como la naturaleza del trabajo, las jornadas laborales, la remuneración, los derechos laborales y cualquier otro aspecto que sea pertinente.

6. Presentación de resultados: Cada grupo debe preparar una presentación para compartir los resultados de su investigación con el resto de la clase. Pueden utilizar herramientas TIC como diapositivas, infografías, videos o cualquier otra forma de presentación digital para hacerlo más interesante.
7. Debate y reflexión: Después de cada presentación, se plantearán los diferentes los puntos de vista y se van a compartir reflexiones sobre las condiciones laborales en cada época.
8. Conclusiones y reflexión final: Finaliza la actividad se invitará a los estudiantes a reflexionar sobre la importancia de las condiciones laborales a lo largo de la historia y cómo han evolucionado a lo largo del tiempo.

Los alumnos y alumnas contarán en todo momento con la ayuda de profesor para aclarar dudas y buscar información.

Rúbrica búsqueda condiciones laborales

1. Investigación (30 puntos)
 - Presentación clara y organizada de la información histórica relevante sobre las condiciones laborales en diferentes épocas.
 - Uso de fuentes confiables y variadas (libros, artículos, documentos históricos, etc.).
 - Aplicación de estrategias de investigación adecuadas.
2. Análisis y comparación (30 puntos)
 - Identificación y explicación de las principales diferencias y similitudes entre las condiciones laborales en diferentes períodos históricos.
 - Análisis crítico de los factores sociales, económicos y políticos que influyeron en la evolución de los derechos laborales.
 - Capacidad para establecer conexiones y relaciones entre los diferentes momentos históricos estudiados.
3. Presentación (20 puntos)
 - Estructura clara y coherente de la presentación oral o el informe escrito.
 - Uso adecuado de recursos visuales, como gráficos, imágenes o videos, para complementar la exposición.

- Claridad en la comunicación y capacidad para transmitir la información de manera efectiva.

4. Trabajo en equipo (20 puntos)

- Colaboración equitativa y participación activa de todos los miembros del grupo.
- Respeto y escucha activa hacia las ideas y opiniones de los demás.
- Capacidad para resolver conflictos de manera constructiva y llegar a acuerdos.

Puntuación:

- 25-30 puntos: Excelente desempeño. El grupo demostró un conocimiento profundo, un análisis completo y una presentación efectiva.
- 20-24 puntos: Buen desempeño. El grupo mostró una comprensión sólida, aunque podría haber mejorado en algunos aspectos.
- 15-19 puntos: Desempeño satisfactorio. El grupo cumplió con los requisitos básicos, pero faltó profundidad en el análisis o la presentación.
- 10-14 puntos: Desempeño insuficiente. El grupo demostró falta de comprensión o presentó la información de manera confusa.
- 0-9 puntos: Desempeño muy deficiente. El grupo no cumplió con los requisitos de la tarea o no presentó ninguna información relevante.

ANEXO 1.1. Actividad 4. Sesión 1. Debate sobre las condiciones de los trabajadores.

1. Definición del tema del debate y establecimiento del objetivo principal.
2. Invitación a los alumnos y alumnas a la participación.
3. Organización de una mesa redonda para promover el dialogo.
4. Organización del debate por preguntas generales para acabar en más específicas.
5. Escucha activa e intercambio de opiniones con los alumnos y alumnas.
6. Puesta en común de conclusiones.
7. Feedback.

Rúbrica debate condiciones laborales

1. Presentación de argumentos (25 puntos):

- Claridad y coherencia de los argumentos presentados.
 - Relevancia de los argumentos en relación con las condiciones laborales.
2. Evidencia y fundamentos (25 puntos):
- Uso de datos, estadísticas o ejemplos concretos para respaldar los argumentos.
 - Citas de fuentes confiables y relevantes.
3. Organización y estructura (15 puntos):
- Introducción clara y concisa.
 - Desarrollo lógico de los argumentos.
 - Cierre o conclusión efectiva.
4. Respuestas y refutaciones (15 puntos):
- Habilidad para responder a los argumentos del equipo contrario.
 - Capacidad para refutar o rebatir de manera sólida los argumentos del equipo contrario.
5. Participación y colaboración (10 puntos):
- Participación equitativa de todos los miembros del equipo.
 - Colaboración efectiva y respetuosa entre los miembros del equipo.
6. Habilidades de comunicación (10 puntos):
- Uso adecuado del lenguaje.
 - Tono de voz y expresión corporal adecuados.
 - Capacidad para mantener la atención y el interés del público.
7. Conclusión y cierre (10 puntos):
- Resumen claro y conciso de los argumentos principales.
 - Cierre efectivo y persuasivo.

Total: 100 puntos.

ANEXO 2: Tarea individual 8. Sesión 2. Supuesto práctico en el que los alumnos deben diferenciar entre una relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral. (Falso autónomo).

1. En primer lugar se presentará del supuesto práctico
2. Se les pedirá a los alumnos que en base a las explicaciones que realicen un análisis del supuesto práctico propuesto donde deben diferenciar entre una relación laboral y mercantil, comprendiendo los conceptos básicos y las características distintivas de cada relación.
3. Se solicitará los estudiantes que comparen la relación laboral con una relación mercantil y destaquen las diferencias clave.
4. Finalmente, los alumnos deberán aplicar los conocimientos adquiridos para analizar el supuesto práctico que le he proporcionado.
5. Realización del supuesto práctico propuesto.
6. Corrección de la actividad.

Supuesto práctico

Alicia es dentista de profesión. Desde hace dos semanas ejerce su actividad profesional en la clínica Sunrise, S.A., que tiene consultas abiertas en Sevilla, Málaga, Cádiz, Huelva, Almería, Granada y Jaén. El gerente de la clínica y Alicia llegaron a un acuerdo según el cual ella se encarga de la extracción de piezas dentales de los clientes a los que asigne cita el servicio administrativo de la clínica los lunes, miércoles y viernes de 16:00 a 19:00 y martes de 10:00 a 14:00. Sus ingresos serán el 50% de las facturas abonadas por los pacientes que ella atiende, habiéndosele indicado a Alicia que el precio de la extracción es de 140 euros, según las tarifas expuestas al público en la clínica. Alicia está satisfecha con el acuerdo, pues en este momento no dispone de dinero suficiente para comprar el material necesario para abrir una clínica propia, y, además, los horarios indicados le permiten seguir colaborando en otra clínica dental, en la que viene realizando las extracciones desde hace más de un año. En el documento que suscribe Alicia con la clínica se indica expresamente que se trata de una relación civil de arrendamiento de servicios, razón por la que Alicia se ha dado de alta en el RETA.

La resolución del supuesto requiere la resolución de las siguientes cuestiones:

1. ¿Importa para calificar la relación entre Alicia y la empresa, que Alicia esté dada de alta en el RETA y que se haya firmado un contrato que establece una relación mercantil? ¿Qué elementos se han de apreciar para determinar la naturaleza jurídica de las prestaciones de Alicia?
- 2) ¿Existen elementos que permiten detectar ajenidad y subordinación? Al contrario, ¿qué indicios permiten decir que Alicia es trabajadora autónoma?
- 3) Indique, en su opinión, la naturaleza jurídica de las prestaciones de Alicia.

ANEXO 3. Tarea individual 11. Sesión 3. Supuesto práctico en el que los alumnos y alumnas deben determinar la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos, haciendo uso de la normativa vigente.

1. Presentación del caso.
2. Establecer el objetivo del ejercicio, dejando claro que el objetivo principal del ejercicio es que los alumnos y alumnas determinen la fuente del derecho aplicable en cada caso específico.
3. Animar a los alumnos y alumnas a realizar una investigación exhaustiva utilizando las fuentes de información adecuadas, como textos legales, jurisprudencia, tratados internacionales.
4. Realización del supuesto práctico propuesto.
5. Al finalizar el ejercicio, retroalimentación individual o grupal sobre las respuestas dadas por los alumnos.

Supuesto práctico “Las fuentes del derecho del trabajo”.

1) Clasifica las fuentes del derecho laboral de mayor a menor.

2) María firmo en su contrato de trabajo que tenía derecho a 25 días naturales de vacaciones retribuidas pero después de unos meses trabajando como camarera se entera por una amiga de que por convenio colectivo pactado entre los representantes de los trabajadores y las empresas del sector tiene derecho a 40 días naturales de vacaciones retribuidas. El día que empieza sus vacaciones decide reducir sus vacaciones en 10 días porque considera que si se va de vacaciones va a gastar mucho dinero y no le viene bien por su situación económica.

1- ¿Cuántos días de vacaciones tendrá María? ¿Qué fuente del derecho laboral se aplica a su relación laboral?

2-¿Puede renunciar a 10 días de vacaciones?

3.- Determina el principio o principios de aplicación de los que se hace uso.

3. Arturo firmo en su contrato de trabajo que tenía derecho a 20 días de vacaciones retribuidas pero después de unos meses trabajando como mozo de almacén se entera por una amiga de que por convenio colectivo pactado entre los representantes de los trabajadores y las empresas del sector tiene derecho a 25 días de vacaciones retribuidas. El día que empieza sus vacaciones decide reducir sus vacaciones en 5 días porque considera que no necesita esos días libres

1- ¿Cuántos días de vacaciones tendrá Arturo? ¿Qué ley se aplica a su relación laboral?

2-¿Puede renunciar a 5 días de vacaciones?

3.- ¿Sí las vacaciones pactadas entre trabajador y empresario son de 40 días de vacaciones retribuidas que fuente del derecho se aplicaría?

4.- Determina el tribunal o tribunales al que podría acudir el trabajador si quiere reclamar sus derechos.

Rúbrica Fuentes del derecho laboral.

1. Identificación de la situación jurídica:
 - El alumno comprende y describe claramente la situación jurídica planteada en el caso. (0-5 puntos)
2. Aplicación de la normativa vigente:
 - El alumno identifica correctamente la normativa vigente relacionada con la situación jurídica. (0-5 puntos)
 - El alumno aplica adecuadamente la normativa vigente para resolver la situación jurídica. (0-10 puntos)
3. Justificación de la elección de la fuente del derecho:
 - El alumno explica de manera clara y coherente la razón por la cual ha seleccionado una fuente específica del derecho. (0-10 puntos)
4. Uso adecuado de argumentos y referencias:
 - El alumno utiliza argumentos sólidos y razonamientos lógicos para respaldar su elección de la fuente del derecho. (0-10 puntos)
 - El alumno cita correctamente la normativa vigente y otros recursos relevantes para respaldar su elección de la fuente del derecho. (0-5 puntos)
5. Organización y presentación:
 - El alumno presenta de manera clara y estructurada sus respuestas, utilizando un lenguaje adecuado y comprensible. (0-5 puntos)

ANEXO 4. Actividad 14. Sesión 3. Tarea grupal en la que los alumnos y alumnas deberán hacer un estudio clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes.

1. Explicación a los alumnos del objetivo de la tarea y su importancia destacando la relevancia de conocer los derechos y deberes presentes en la normativa.

2. Dividir a los alumnos en grupos de trabajo heterogéneos, con diferentes habilidades y conocimientos para que puedan apoyarse mutuamente.
3. Proporcionar a cada grupo una lista de temáticas relacionadas con derechos y deberes laborales.
4. Los alumnos deberán consultar leyes, reglamentos, convenios, tratados internacionales y otras fuentes relevantes.
5. Los grupos deben clasificar la normativa identificada en función de los derechos y deberes que aborda.
6. Cada grupo deberá crear un informe o una presentación que resuma los resultados de su investigación.
7. Exposición de los resultados ante el resto de la clase.
8. Retroalimentación.

Rúbrica identificación y clasificación de los derechos y deberes laborales.

1. Organización y estructura (30 puntos):
 - Presentación clara y estructurada del estudio. (10 puntos)
 - Uso adecuado de títulos y subsecciones para organizar el contenido. (10 puntos)
 - Coherencia en la secuencia lógica de la información presentada. (10 puntos)
2. Identificación de derechos y deberes laborales (40 puntos):
 - Identificación correcta de los diferentes derechos laborales. (20 puntos)
 - Identificación correcta de los diferentes deberes laborales. (20 puntos)
3. Clasificación y referencia normativa (30 puntos):
 - Clasificación precisa de los derechos y deberes laborales en categorías apropiadas. (15 puntos)
 - Identificación y referencia precisa de la normativa laboral relacionada con cada derecho y deber clasificado. (15 puntos)

Puntuación:

- 25-30 puntos: Excelente desempeño. La presentación del estudio es clara, bien estructurada y organizada. Todos los derechos y deberes

laborales están correctamente identificados, clasificados y referenciados a la normativa correspondiente.

- 18-24 puntos: Buen desempeño. La presentación del estudio es clara y estructurada. La mayoría de los derechos y deberes laborales están correctamente identificados, clasificados y referenciados a la normativa correspondiente.
- 10-17 puntos: Aceptable desempeño. La presentación del estudio es adecuada, pero podría mejorarse en términos de estructura y organización. Algunos derechos y deberes laborales están correctamente identificados, clasificados y referenciados a la normativa correspondiente.
- 0-9 puntos: Bajo desempeño. La presentación del estudio carece de claridad y estructura. Pocos o ningún derecho y deber laboral está correctamente identificado, clasificado y referenciado a la normativa correspondiente

ANEXO 5 Actividad 19. Sesión 5. Tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos.

Instrucciones:

1. Dividir a los estudiantes en grupos de 4 personas.
2. Pedir que analicen la situación.
3. Cada grupo debe investigar y determinar el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos laborales en función de las leyes y normativas laborales.
4. Los grupos deben presentar sus conclusiones en clase, explicando el motivo de su elección y los fundamentos legales correspondientes.
5. Corrección y retroalimentación.

Supuesto práctico

1. Juan Jesús ha sido despedido por la empresa por motivos disciplinarios. Él no está de acuerdo, por lo que piensa reclamar a la empresa una y otra vez hasta que se lo permita la ley pues está convencido que tiene la razón y no parará en su intento.

A) ¿Cuál es el primer juzgado o tribunal ante el que puede interponer la demanda?

B) Si quiere reclamar esta sentencia, ¿a dónde debe acudir?

C) Y si quiere volver a reclamar esta última sentencia ¿dónde debe reclamar?

2. Los trabajadores afectados por un despido colectivo no están conformes con dicho despido y piensan reclamar ante los tribunales. Hay dos centros de trabajo afectados por el ERE, uno está en la provincia de Teruel y el otro en la central de Madrid, sin embargo, solo se está planteando el poner la demanda los centros de Teruel.

- a) ¿Dónde deberían reclamar los trabajadores afectados por el centro de Teruel si solo ellos pusieran la demanda?
- b) ¿Y si también la pusieran a la vez los del centro de Madrid?
- c) Si no estuviesen conformes con la sentencia, ¿dónde podrían reclamar?

Rubrica identificación de los tribunales

1. Investigación y fundamentación (25%):
 - Los estudiantes investigaron y comprendieron los derechos que deseaban reclamar.
 - Se presentaron argumentos sólidos y fundamentados para respaldar su elección de derechos.
 - Se identificaron las leyes o normativas que respaldan los derechos seleccionados.
2. Presentación oral (25%):
 - La presentación fue clara, organizada y coherente.
 - Los estudiantes explicaron de manera efectiva los derechos que están reclamando.
 - Se utilizaron ejemplos o casos reales para respaldar los argumentos.
3. Selección y justificación del tribunal (25%):
 - Los estudiantes eligieron un tribunal apropiado y relevante para su reclamación de derechos.
 - Se proporcionaron razones lógicas y convincentes para respaldar la elección del tribunal.
 - Se destacaron las ventajas y desventajas de presentar la reclamación ante ese tribunal específico.
4. Trabajo en equipo y colaboración (15%):
 - Todos los miembros del grupo participaron activamente y contribuyeron al proyecto.
 - Se estableció una comunicación efectiva y respetuosa entre los miembros del grupo.
 - Hubo una distribución equitativa de las responsabilidades y tareas del proyecto.
5. Creatividad y presentación visual (10%):

- Se utilizó un formato de presentación atractivo y visualmente agradable.
- Se emplearon recursos visuales (diagramas, gráficos, imágenes, etc.) de manera efectiva.
- Se demostró originalidad y creatividad en la presentación del tema.

Puntuación:

- 4: Excelente desempeño. El estudiante cumplió con todos los criterios de evaluación de manera sobresaliente.
- 3: Buen desempeño. El estudiante cumplió con la mayoría de los criterios de evaluación de manera satisfactoria.
- 2: Desempeño promedio. El estudiante cumplió con algunos de los criterios de evaluación, pero hay áreas de mejora.
- 1: Desempeño insuficiente. El estudiante no cumplió con la mayoría de los criterios de evaluación.

Conocimiento del tema:

1 punto: No se muestra comprensión del tema y sus implicaciones.

2 puntos: Muestra conocimiento básico sobre el tema, pero sin profundidad ni detalles relevantes.

3 puntos: Demuestra un conocimiento sólido del tema, con detalles y ejemplos concretos.

ANEXO 6. Actividad 22. Sesión 6. Debate sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género.

Rúbrica debate causas de discriminación de género:

1 punto: No se presentan o se presentan de manera incorrecta o poco fundamentada.

2 puntos: Se mencionan algunas causas, pero sin un análisis claro o ejemplos.

3 puntos: Se identifican y analizan adecuadamente las causas de la discriminación de género, con ejemplos y argumentos sólidos.

Argumentación y justificación de soluciones:

1 punto: No se proponen soluciones o las propuestas son incoherentes o poco fundamentadas.

2 puntos: Se presentan algunas soluciones, pero sin una justificación sólida o conexiones claras con las causas identificadas.

3 puntos: Se proponen soluciones pertinentes y viables, justificadas adecuadamente y basadas en las causas identificadas.

Participación y colaboración:

1 punto: No se muestra participación activa o se interrumpe y se desestima a los demás miembros del equipo.

2 puntos: Participación irregular o dominante, sin permitir a los demás miembros expresarse adecuadamente.

3 puntos: Participación equitativa y constructiva, fomentando el diálogo y la colaboración entre los miembros del equipo.

Estructura y coherencia del debate:

1 punto: Falta de estructura y coherencia, ideas confusas y desordenadas.

2 puntos: Algunas partes del debate son coherentes y estructuradas, pero en general falta claridad y fluidez.

3 puntos: El debate tiene una estructura clara y coherente, con transiciones fluidas y una presentación ordenada de las ideas.

ANEXO 7. Actividad de refuerzo preguntas y respuestas.

Instrucciones:

Divide a los estudiantes en equipos de 2 personas.

Cada equipo deberá elegir un representante para responder en primer lugar a las preguntas.

Cada equipo deberá elegir un representante para preguntar por primera vez.

Intercambio de roles al finalizar el cuestionario.

Lee cada pregunta en voz alta y da a los equipos un tiempo límite para discutir y responder.

El representante del equipo debe dar la respuesta final en voz alta.

Preguntas:

Categoría: concepto de derecho laboral y fuentes de derecho laboral.

1. Principios de aplicación del derecho laboral:
 - Nombra tres elementos fundamentales del concepto de derecho laboral.
 - Di un ejemplo de relación laboral especial.
2. Pregunta: ¿Qué organismo internacional establece normas laborales fundamentales a nivel global?

- a) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - b) Organización Mundial del Comercio (OMC)
 - c) Unión Europea (UE)
 - d) Organización de Estados Americanos (OEA)
3. ¿Dibuja la pirámide normativa de las fuentes del derecho del trabajo?

Categoría: Principios de Aplicación del Derecho Laboral

1. Pregunta: ¿Cuál es el principio que establece que a igual trabajo, igual salario?
- a) Principio de no discriminación
 - b) Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales
 - c) Principio de primacía de la realidad
 - d) Principio de igualdad salarial
2. Pregunta: ¿Cuál es el principio que establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus vacaciones?
- a) Principio de no discriminación
 - b) Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales
 - c) Principio de primacía de la realidad
 - d) Principio de igualdad salarial
3. Pregunta: ¿Qué principio establece que el contrato de trabajo debe interpretarse a favor del trabajador en caso de duda?
- a) Principio de norma más favorable
 - b) Principio “Indubio pro operario”
 - c) Principio de continuidad laboral
 - d) Principio de interpretación más favorable al trabajador

Categoría: Tribunales Laborales

4. Pregunta: ¿Cuál es el tribunal o juzgado de primera instancia en casos laborales en demandas que no superan el ámbito de la provincia?
- a) Tribunal Supremo
 - b) Tribunal Constitucional
 - c) juzgado de lo social.
 - d) Tribunal de Apelaciones

5. Pregunta: ¿Se encarga de la conciliación y mediación entre empleadores y trabajadores antes de iniciar un juicio laboral?
- a) Tribunal de Arbitraje
 - b) Tribunal de Primera Instancia
 - c) Tribunal de Conciliación
 - d) Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)
6. Pregunta: ¿Cuál es la función principal de los tribunales laborales?
- a) Resolver disputas laborales
 - b) Dictar leyes laborales
 - c) Negociar convenios colectivos
 - d) Supervisar la seguridad laboral

ANEXO 8. Modelo papeleta de conciliación laboral.

AL CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE GRANADA

DON CARLOS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ con DNI N° 007-X, mayor de edad y domicilio a efecto de notificaciones en Calle Martínez de los Campos, nº4, y número de teléfono 5688888 ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación comparezco y como mejor proceda en Derecho,

EXPONGO

Que por medio de la presente interpongo **ACTO DE CONCILIACIÓN DE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD** frente a la mercantil **CONSTRUCCIONES S.L.** con CIF B0000000, y domicilio en calle Pelotazo nº 12 de Granada, a fin de que se avenga a reconocer los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- El trabajador inició la relación laboral el día 1 de diciembre de 2007, con un contrato fijo y una jornada completa, realizando funciones de encargado, dentro del grupo profesional de encargado y percibiendo por ello un salario real diario de 63,81€ brutos, sin incluir las pagas extras prorrateadas.

El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral es el VI Convenio General del Sector de la Construcción.

SEGUNDO.- La empresa le adeuda la parte proporcional a la paga Extra 1 de 2020, por importe de 1.703,85€.

En total, la deuda de la empresa asciende a 1.703,85€

TERCERO.- El trabajador no ostenta, ni ha ostentado en el último año, cargo de carácter sindical.

Por lo expuesto,

SOLICITO AL CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE GRANADA que, tenga por presentado este escrito con sus copias, se sirva admitirlo, tenga por interesada la celebración de acto de conciliación en materia de reclamación de cantidad contra la mercantil construcciones s.l., señale fecha y hora para la celebración del acto, cite a las partes de comparecencia al mismo y, en su día, expida y me entregue copia certificada del acta que se redacte, con los apercibimientos de rigor y en especial, que se instarán las acciones que en derecho procedan ante la jurisdicción laboral, para el supuesto de no lograrse una completa avenencia.

Es justicia lo que pido en Granada, a 11 de mayo de 2021.

EL TRABAJADOR

OTROSIDIGO: Que asistiré al acto de conciliación acompañado de un abogado colegiado.

ANEXO 9: test autoevaluación docente.

1. ¿En qué medida consideras que el profesor demuestra dominio de los conocimientos y habilidades técnicas?
 - a) Muestra un dominio completo y actualizado de los conocimientos y habilidades técnicas.
 - b) Demuestra un buen dominio, pero podría mejorar en algunos aspectos.
 - c) Tiene un nivel adecuado de conocimientos y habilidades, pero podría mejorar en varios aspectos.
 - d) No muestra suficiente dominio de los conocimientos y habilidades técnicas.
2. ¿Cómo calificarías la claridad y la eficacia de la comunicación del profesor al explicar los conceptos y contenidos?
 - a) Siempre explica los conceptos y contenidos de manera clara y comprensible.
 - b) Generalmente explica de manera clara, pero en ocasiones puede resultar confuso.
 - c) La explicación a veces es confusa y dificulta la comprensión de los conceptos.
 - d) La explicación es confusa y no facilita la comprensión de los conceptos.

3. ¿En qué medida consideras que el profesor fomenta la participación activa y el debate en clase?
 - a) Siempre promueve la participación activa y el debate en clase de manera efectiva.
 - b) Fomenta la participación y el debate, pero en algunas ocasiones podría hacerlo más activamente.
 - c) Fomenta la participación y el debate de forma limitada o poco efectiva.
 - d) No fomenta la participación activa ni el debate en clase.
4. ¿Cómo valoras la disponibilidad del profesor para resolver dudas y brindar apoyo fuera del horario de clase?
 - a) Siempre está disponible y muestra interés en resolver dudas y brindar apoyo adicional.
 - b) En general, está disponible, pero podría mejorar en cuanto a la prontitud de las respuestas.
 - c) Está disponible en ocasiones, pero no de manera consistente.
 - d) No está disponible para resolver dudas y brindar apoyo adicional.
5. ¿Qué aspectos destacarías positivamente del desempeño del profesor?
6. ¿Qué aspectos consideras que el profesor podría mejorar en su desempeño?

8. BIBLIOGRAFÍA.

8.1 BIBLIOGRAFÍA DEL AULA.

PTS : Partido de los Trabajadores Socialistas. (2009, 1 mayo). *Los Mártires de Chicago - HISTORIA del 1ro de MAYO* [Vídeo]. YouTube. Recuperado 24 de mayo de 2023, de <https://www.youtube.com/watch?v=WgPmDBCQfwE>.

Javier Carriba. (2012, 8 junio). *Chaplin - Tiempos modernos* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KHAaYxMinC8>.

García González, B., Tena Cornelles, D., De fez Solaz, M. del C., García Ortuño, M. D., & Hernández Ricarte, M. V. (2021). *Formación y Orientación Laboral* (Edición 2022).

De Historia Social Congreso, A. (1996). *El trabajo a través de la historia: actas del Ilo. Congreso de la Asociación de Historia Social, Córdoba, abril de 1995*.

Iberley. El valor de la confianza. (2021, 12 mayo). *Elementos del contrato de trabajo*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/elementos-contrato-trabajo-14551>

Dobaño, R. (2023). Falso autónomo: qué es y principales sanciones. *Autónomos, empresas y asesorías*. <https://getquipu.com/blog/que-es-un-falso-autonomo-y-sanciones/>

Jihg. (2022, 8 junio). *JERARQUÍA DE LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES - Laboral Pensiones. Laboral Pensiones*. <https://laboralpensiones.com/jerarquia-de-las-fuentes-del-derecho-laboral-interpretacion-y-aplicacion-de-las-normas-laborales/>.

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.(24/10/2015 24 de octubre)(España).BOE,(255). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

Márquez, Ó. F. (2018). *Lo individual y lo colectivo en el sistema español de relaciones laborales*.

Antonio Guirao. (2015, 2 diciembre). *Unidad 5.Vídeo 7. Flipped FOL. Deberes y el poder de dirección del empresario* [Vídeo]. YouTube. Recuperado 24 de mayo de 2023, de https://www.youtube.com/watch?v=Ymlp7OCD4_E.

Raúl Fuentes. (2020b, diciembre 2). *Organismos judiciales laborales* [Vídeo]. YouTube. Recuperado 24 de mayo de 2023, de <https://www.youtube.com/watch?v=JftK3ZKcVYs>.

conceptosjuridicos.com. (2023, 12 abril). *Juzgado de lo Social: definición, competencias y objetivos*. Conceptos Jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/juzgado-de-lo-social/>.

Semira Comunicaciones. (2021, 16 marzo). *Situaciones particulares de discriminación por género en el trabajo*. [Vídeo]. YouTube. Recuperado 24 de mayo de 2023, de <https://www.youtube.com/watch?v=OjYolqiMk2I>.

Román, H. D. O. (2017). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO*. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/html/>.

8.2. BIBLIOGRAFÍA TFM.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (2011, 30 julio). Boletín Oficial del Estado. Recuperado 3 de marzo de 2023,<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13118>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 340, de 30 de diciembre de 2020,122868-122953.<https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/BOE-A-2020-17264.pdf>

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Ley Orgánica n.º 2/2006 (2006a, 4 de mayo) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (106). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>

Real Decreto 1584/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico Superior en Administración y Finanzas y se fijan sus enseñanzas mínimas, Real Decreto n.º 1584/2011 (2011, 15 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (301). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-19533>.

Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato, Real Decreto n.º 1105/2014 (2015, 3 de enero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (3). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-37>.

Andalucía. ORDEN de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Boletín Oficial de la junta de Andalucía. Sevilla, de octubre 2010. núm. 202*.

IES ZADÍN-VERGELES, (OCTUBRE 2020) Reglamento de organización y funcionamiento. Obtenido de <https://www.ieszaidinvergeles.org/recursos/ROF.pdf>.

IES ZADÍN-VERGELES (OCTUBRE 2020) Proyecto de Gestión. Obtenido de <https://www.ieszaidinvergeles.org/recursos/ProyectedeGestion.pdf>.

Andalucía. Orden de 11 de marzo de 2013, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración y Finanzas. De 22 de abril 2013. núm. 77.

Administración y Gestión. (s. f.). TodoFP | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.todofp.es/que-estudiar/loe/administracion-gestion.html>.

Vega, M. M. P. J. L. N. C. (s. f.). *IES Zaidín Vergeles*. <https://www.ieszaidinvergeles.org/>.

Servicio de Innovación Educativa de la UPM (2008). Aprendizaje Cooperativo. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado en https://innovacioneducativa.upm.es/quias_pdi.

Medina, A. y Salvador, F. (2009). *Didáctica General*. España: Pearson, Educación.

Tejada Fernández, J., & Ruiz Bueno, C. (2016). EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EDUCACIÓN SUPERIOR: RETOS E IMPLICACIONES. *Educación XX1*, 19(1), 17-37.