



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

LA JORNADA DE TRABAJO

AUTOR

Rubén Domínguez López

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024
Tutor	D. Cristóbal Navarro García
Institución	Universidad Internacional de Andalucía <i>Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. Especialidad: Formación y Orientación Laboral (2022/23)</i>
Curso	
©	Rubén Domínguez López
©	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>



**Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria
Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas
(MAES)**

Especialidad: Formación y Orientación Laboral (FOL)

Sede de la UNIA: La Rábida (Huelva)

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LA JORNADA DE TRABAJO

Presentado por:

Rubén Domínguez López

Tutor:

Cristóbal Navarro García

Curso académico:

2022/2023

Índice

1. Introducción.	3
1.1 Nivel de enseñanza y breve contextualización.	4
1.2 Bloque de contenidos y horas de formación.	8
1.3 Vinculación de la unidad didáctica con la normativa vigente.	10
1.4 Estado de la cuestión.	11
2. Objetivos.	13
2.1 Contribución a consecución de objetivos generales.	13
2.2 Objetivos didácticos o específicos.	13
2.3 Resultados de aprendizaje.	13
2.4 Competencias profesionales, personales y sociales.	13
3. Contenidos.	14
3.1 Contribución a adquisición de contenidos básicos.	14
3.2 Relación con los temas transversales (educación en valores).	14
4. Metodología.	15
4.1 Líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje.	16
4.2 Actividades de enseñanza-aprendizaje / situaciones de aprendizaje.	17
5. Evaluación.	38
5.1 Criterios de evaluación.	38
5.2 Instrumentos de evaluación.	39
5.3 Momentos de evaluación.	40
5.4 Calificación.	41
5.5 Criterios de recuperación y mejora.	42
6. Atención a la diversidad.	43
7. Bibliografía de aula.	46
8. Bibliografía TFM.	47
9. Anexos.	49
Anexo I. Infografía realizada con Genially sobre los conceptos que se van a tratar en la unidad didáctica.	49
Anexo II. Casos prácticos del 1 al 6.	50
Anexo III. Casos prácticos del 7 al 15.	51
Anexo IV. Examen final de la unidad didáctica 7.	53

1. Introducción.

El presente Trabajo Fin de Máster (TFM, en adelante) versa sobre la elaboración de una unidad didáctica que pude llevar a cabo durante el periodo de prácticas que realicé en el IES La Marisma (Huelva), durante el presente curso académico 2022/2023.

Se debe desarrollar una programación didáctica antes del inicio del curso, así como preparar cada una de las unidades didácticas que queramos desarrollar en nuestra programación, siempre teniendo en cuenta la normativa autonómica y nacional, con el fin de tener una correcta estructuración y secuenciación del material educativo para llevar a cabo correctamente la actividad docente.

Mediante la programación didáctica, como describen Soler y Nadal (2013), nos ayuda a interrelacionar a priori, todos los elementos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje, y nos da una mayor claridad, orden y coherencia de toda nuestra práctica pedagógica a fin de conseguir unos objetivos y competencias claves para nuestros alumnos.

La programación didáctica es un proceso clave para la planificación y desarrollo de cualquier programa educativo. Algunas de las razones por las que es importante realizar una programación didáctica antes del inicio del curso:

- Orienta la enseñanza: La programación didáctica permite al docente orientar su enseñanza y diseñar un proceso de aprendizaje coherente y estructurado para los estudiantes.
- Mejora el aprendizaje: Al establecer objetivos de aprendizaje claros y definir las estrategias y recursos necesarios para alcanzarlos, se puede mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- Facilita la evaluación: Una buena programación didáctica establece criterios de evaluación y herramientas para medir el progreso de los estudiantes y ajustar la enseñanza en consecuencia.
- Permite la personalización: La programación didáctica puede ser adaptada para satisfacer las necesidades específicas de cada grupo de estudiantes, considerando sus habilidades, intereses y ritmos de aprendizaje.
- Promueve la reflexión: Al diseñar y revisar la programación didáctica, los docentes tienen la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas educativas y mejorarlas continuamente.

En resumen, la programación didáctica es esencial para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como para mejorar continuamente el proceso educativo en cualquier contexto.

1.1 Nivel de enseñanza y breve contextualización.

La elección de la unidad didáctica se produce según la programación establecida por el Departamento de Formación y Orientación Laboral del IES La Marisma. La unidad didáctica que me corresponde elaborar e impartir es la relativa a la Jornada de Trabajo, dentro del Bloque de Contrato de Trabajo.

La unidad didáctica elaborada se enmarca dentro del Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de Administración de Sistemas Informáticos en Red (Bilingüe), en adelante ASIR, en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte durante el primer curso.

En este CFGS nos encontramos un aula con un total de 10 alumnos, de los cuales 9 son varones y una única mujer. Dentro del grupo encontramos a tres personas que no son de nacionalidad española, aunque solamente una de ellas necesita de traductor a la hora de hacer los casos prácticos y las evaluaciones, lo cual se permite por parte de la tutora académica que tuve durante el periodo de prácticas. Los otros dos que no son de origen español hablan y entienden perfectamente el castellano y no necesitan ningún tipo de adaptación significativa.

Se trata de un grupo que se muestra muy participativo en clase y con gran interés en la materia, continuamente formulan preguntas y muestran sus inquietudes con aspectos relacionados con la vida cotidiana. Hacen que la clase sea mucho más amena tanto para docentes como para ellos mismos. El grado de absentismo, que es bastante alto en el centro, se reduce drásticamente para este ciclo formativo.

El profesorado con atribución docente para impartir este módulo profesional pertenece al cuerpo de catedráticos o al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

La Administración de Sistemas Informáticos en Red (ASIR) es un sector productivo que se encarga de gestionar y mantener los sistemas informáticos de las organizaciones, empresas o instituciones, asegurando su correcto funcionamiento y su seguridad. Este sector tiene una gran importancia en la actualidad, ya que las redes son fundamentales para el intercambio de información y la comunicación en el entorno empresarial, y está en continua expansión y crecimiento.

Entre las características del sector productivo se pueden destacar las siguientes:

- Tecnología: La ASIR es un sector altamente tecnológico, que requiere de conocimientos avanzados en informática y tecnología para el diseño, instalación y mantenimiento de sistemas informáticos en red.
- Especialización: Los profesionales que se dedican a la ASIR deben tener un alto grado de especialización y conocimiento en sistemas operativos, redes de computadoras, seguridad informática y otros

aspectos relacionados con la administración de sistemas informáticos en red.

- Flexibilidad: La ASIR requiere de una gran flexibilidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y a las necesidades de las organizaciones, empresas o instituciones.
- Trabajo en equipo: La ASIR implica un trabajo en equipo, en el que los profesionales deben coordinar sus acciones para lograr el objetivo común de garantizar el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos en red.
- Innovación: La ASIR está en constante evolución, por lo que requiere de una cultura innovadora que fomente la investigación y la implementación de nuevas soluciones tecnológicas para mejorar los sistemas informáticos en red.
- Gestión y resolución de problemas: La ASIR implica la capacidad de gestionar y resolver problemas de manera rápida y eficiente, lo que requiere de habilidades de análisis y resolución de problemas.

Como hemos apuntado anteriormente la unidad didáctica se imparte en el CFGS de ASIR, en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte en el IES La Marisma de Huelva.

El Instituto de Enseñanza Secundaria La Marisma, es un centro sustentado con fondos públicos, y ubicado en Huelva capital en la Avenida Santa Marta.



Imagen 1. Plano de situación IES La Marisma.

Fuente: (Google, s.f.)

El centro está situado en la periferia de dos barriadas “El Torrejón” y “Santa Marta”, enmarcado en el Distrito V, considerado como zona de actuación educativa preferente. Dentro del contexto social, podemos resaltar algunas de las características socioculturales y económicas:

- Excesiva concentración de viviendas sociales, en las que conviven miembros de distintas generaciones y, en cualquier caso, familias numerosas.
- Existencia de un centro socio laboral que atiende a la población juvenil a partir de los 16 años, ofreciéndole formación e inserción laboral. Se configura en muchas ocasiones como objetivo del alumnado del centro.
- Exceso de disponibilidad de tiempo libre como consecuencia de su inactividad o desempleo.
- Existencia de tráfico, venta y consumo de sustancias estupefacientes, abuso de alcohol, familias desestructuradas, etc.
- Insuficiente presencia de los agentes de seguridad pública.
- Abandono progresivo de la zona de personas normalizadas, con el consiguiente riesgo de segregación y constitución de un gueto que adopta valores contrarios a las normas de convivencia.
- Muy elevada tasa de desempleo, y elevada tasa de trabajo temporal.
- Incorporación muy temprana de los jóvenes al mercado de trabajo con el consiguiente abandono formativo.
- Rentas muy bajas. Presencia de grupos de población con problemática económica aguda. Inestabilidad en las fuentes de rentas debido a la temporalidad del empleo.
- Muy bajo nivel de formación por norma general, ya que hay un abandono prematuro del sistema educativo.
- Escasas expectativas de los padres y madres en relación con la institución escolar.

El IES La Marisma es un centro con la calificación de pertenecer a zona de difícil desempeño. Al ser centro de Compensación Educativa cuenta con un personal humano extra, así como con una mayor dotación económica.

Es un centro que disfruta de buenas instalaciones como: taller de Tecnología, Laboratorio de Física y Química, Laboratorio de Biología y Geología, Laboratorio de Idioma, siete talleres de Informática, cuatro talleres de Administrativo, aula Gimnasio, Biblioteca, 19 Aulas Ordinarias, 10 Seminarios, 3 Aulas TIC, Salón de Actos, amplias zonas deportivas, invernadero, Departamentos, Sala de Profesores, Consejería y Zona Administrativa.

Están distribuidos en 4 grupos de Educación Secundaria Obligatoria, dentro de la secundaria contamos con un grupo de compensatoria en 1º ESO y un grupo de PMAR en 2º y 3º de la ESO; 2 grupos de Bachillerato; 6 grupos de Ciclo Formativo de grado medio de las familias de Informática, Administrativo y de Jardinería y Floristería, 9 grupos de Ciclo Formativo de grado superior de Administración y Finanzas e Informática; 2 grupos de FPB de Agrojardinería; 1 grupo de Educación Especial Específico/PTVAL y un curso de Acceso a Ciclo de Grado Medio.

En general, las características del alumnado son un reto para la consecución de las finalidades educativas del centro, sobre todo si se compara con otros centros conocidos del mismo nivel.

Los alumnos y alumnas del IES La Marisma tienen las siguientes características:

- a) Un bajo nivel de formación cultural básica.
- b) Los alumnos y alumnas del centro presentan graves carencias competenciales, y no asumen las obligaciones y responsabilidades necesarias para una conveniente educación.
- c) En determinadas ocasiones, los alumnos y alumnas no se dan cuenta de su obligación de asistencia al centro y se produce un absentismo masivo que impide el desarrollo curricular programado.
- d) Hay abandono escolar, que se produce sobre todo en 2º de la E.S.O., tras repetir 1º y 2º, o habiendo repetido en primaria y en 1º de la E.S.O., según los datos obtenidos de Séneca.
- e) Alumnado con un alto índice de absentismo escolar, con incorporación tardía y escolarización irregular.

A las características anteriores debemos añadir:

- Desfase curricular significativo respecto a su grupo de referencia. De ellos, aproximadamente el 85% no ha adquirido ni consolidado los aprendizajes instrumentales básicos de lectoescritura y cálculo, situándose su nivel de competencia curricular muy por debajo del nivel esperado.

- Alto porcentaje de alumnos/as pertenecientes a minoría étnica, sobre todo a la etnia gitana (80%), que dificulta su escolarización normalizada debido al nivel mínimo de competencia lingüística que le dificulta la comunicación y el acceso al currículum ordinario, al dominio de códigos culturales y religiosos diferentes, así como por la marginación activa y pasiva que es trascendente en el pueblo gitano, debido a la defensa a ultranza que hacen de su pueblo, de sus costumbres, de sus tradiciones, sin aceptar ni respetar la idiosincrasia de otras culturas y otras normas sociales.

-Alumnado perteneciente a colectivos que presenta condiciones sociales desfavorecidas, que acude al Instituto sin los materiales necesarios para el aprendizaje (a este grupo pertenecen prácticamente la totalidad de los alumnos/as de Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional Básica).

Respecto a la Formación Profesional, en sus distintas familias, hay que resaltar el incremento del alumnado, favorecido quizás por la dificultad de empleo que ha repercutido en una necesidad de formación.

En el centro se encuentran escolarizados 85 casos de alumnado español, con necesidades educativas especiales, como dislexia, trastorno negativistas, trastornos generalizados, TDH, lesiones cerebrales, enfermedades raras, lesiones de origen medular, sordera profunda, hipoacúsicos, baja visión, dificultad de aprendizaje, etc. A estos se añaden varios alumnos/as de otras nacionalidades.

1.2 Bloque de contenidos y horas de formación.

La unidad didáctica objeto del presente TFM se enmarca dentro del CFGS de ASIR, en el módulo profesional de FOL y en el bloque de contenido número 3, sobre Contratos de Trabajo, concretamente se desarrolla en la UD 7 (La jornada de trabajo).

A continuación, se muestra una tabla donde se resume los distintos bloques de contenidos obtenidos de la *ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red*, y las unidades didácticas que los componen.

BLOQUES DE CONTENIDOS	UNIDADES DIDÁCTICAS
Bloque I. Búsqueda activa de empleo	UD.13 La carrera profesional
	UD.12 La búsqueda de empleo
Bloque II. Gestión del conflicto y equipos de trabajo	UD. 11 Los equipos de trabajo
Bloque III. Contrato de Trabajo	UD.5 El Derecho del Trabajo
	UD. 6 El contrato de trabajo y sus modalidades
	UD. 7 La jornada de trabajo
	UD. 8 Modificación suspensión y extinción del contrato
	UD. 9 Representación de los trabajadores
Bloque IV. Seguridad social, empleo y desempleo	UD. 10 Seguridad social y desempleo

Bloque V. Evaluación de Riesgos Profesionales	UD.1 Evaluación de los riesgos laborales
Bloque VI. Planificación de la prevención en la empresa	UD.2 Planificación de riesgos laborales
Bloque VII. Aplicación de medidas de prevención y protección en la empresa	UD.3 Medidas de prevención y protección
	UD.4 Emergencias y primeros auxilios

Tabla 1: Relación entre bloques de contenido y unidades didácticas (elaboración propia).

Evaluación (1ª, 2ª, 3ª)	Bloque contenidos	Unidades didácticas	Sesiones (Horas)	Semana	Periodo (3 sesiones por semana)
1ª	V	UD.1	12	Semana 1	19 al 23 Sep. 2022
				Semana 2	26 al 30 Sep. 2022
				Semana 3	03 al 07 Oct. 2022
				Semana 4	10 al 14 Oct. 2022
1ª	VI	UD.2	9	Semana 5	17 al 21 Oct. 2022
				Semana 6	24 al 28 Oct. 2022
				Semana 7	31 al 04 Nov. 2022
1ª	VII	UD.3	6	Semana 8	07 al 11 Nov. 2022
				Semana 9	14 al 18 Nov. 2022
1ª	VII	UD.4	6	Semana 10	21 al 25 Nov. 2022
				Semana 11	28 al 02 Dic. 2022
1ª	III	UD.5	6	Semana 12	12 al 16 Dic. 2022
				Semana 13	19 al 22 Dic. 2022
2ª	III	UD.6	9	Semana 14	09 al 13 Ene. 2023
				Semana 15	16 al 20 Ene. 2023
				Semana 16	23 al 27 Ene. 2023
2ª	III	UD.7	6	Semana 17	30 al 03 Feb. 2023
				Semana 18	06 al 10 Feb. 2023
2ª	III	UD.8	6	Semana 19	13 al 17 Feb. 2023
				Semana 20	20 al 24 Feb. 2023
2ª	III	UD.9	6	Semana 21	06 al 10 Mar. 2023
				Semana 22	13 al 17 Mar. 2023
2ª	IV	UD.10	6	Semana 23	21 al 24 Mar. 2023
				Semana 24	27 al 31 Mar. 2023
3ª	II	UD.11	6	Semana 25	10 al 14 Abr. 2023
				Semana 26	17 al 21 Abr. 2023
3ª	I	UD.12	9	Semana 27	24 al 28 Abr. 2023
				Semana 28	08 al 12 May. 2023
				Semana 29	15 al 18 May. 2023
3ª	I	UD.13	9	Semana 30	22 al 26 May. 2023
				Semana 31	29 al 02 Jun. 2023
				Semana 32	05 al 09 Jun. 2023
TOTAL HORAS MÓDULO			96		

Tabla 2: Relación entre unidades didácticas, sesiones y ubicación en el calendario escolar (elaboración propia).

Para el desarrollo de nuestra unidad didáctica emplearemos un total de seis sesiones de una hora por sesión, y estarán situadas durante el segundo periodo de evaluación, en las semanas 17 y 18 del calendario escolar (entre el 30 de enero y el 10 de febrero de 2023).

1.3 Vinculación de la unidad didáctica con la normativa vigente.

Se muestra a continuación una tabla resumen de las principales leyes educativas, estatales y autonómicas, que forman el contexto normativo de este TFM y en las cuales vamos a basar nuestra unidad didáctica.

Normativa Estatal	Normativa Autonómica
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. ▪ Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. ▪ Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. ▪ 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 1629/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y se fijan sus enseñanzas mínimas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. ▪ Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. ▪ Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. ▪ 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. ▪ ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.

Tabla 3: Tabla resumen de las principales leyes educativas, estatales y autonómicas que forman el contexto normativo de este TFM (elaboración propia).

1.4 Estado de la cuestión.

En el desarrollo de la unidad didáctica objeto de este TFM vamos a tratar los contenidos referentes a la jornada de trabajo, en concreto trabajaremos los siguientes contenidos:

- 1) Jornada ordinaria de trabajo (diaria, semanal, mensual y anual). Distribución regular e irregular de la jornada. Registro de jornada.
- 2) Horarios de trabajo. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.
- 3) Horas extraordinarias. Voluntarias y obligatorias.
- 4) Reducción y adaptación de jornada. Causas.
- 5) Permisos retribuidos.
- 6) Vacaciones y festivos.
- 7) Los planes de igualdad.

Marco teórico sobre los principales conceptos tratados en la unidad didáctica	
Jornada ordinaria de trabajo (diaria, semanal, mensual y anual)	<p>Hernández, M. B. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. <i>Relaciones Laborales y Derecho del Empleo</i>.</p> <p>López Álvarez, M. J. (2015). <i>Distribución irregular de la jornada de trabajo</i>. Francis y Taylor (Madrid, España).</p>
Descansos mínimos diario y semanal	<p>Rojo Torrecilla, E. (2023). Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados. <i>REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL</i>, 1-8.</p> <p>Vida, M. N. M. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. <i>Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social</i>, (150), 161-185.</p>
El horario de trabajo	<p>Miró, M. T. I. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. <i>Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social</i>, (147), 115-149.</p> <p>Peña, F. A. V., & Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. <i>Revista Internacional de Organizaciones</i>, (25-26), 151-177.</p>
Los turnos de trabajo	<p>Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. <i>Revista de psicopatología</i></p>

	<p>y <i>psicología clínica</i>, 5(3), 207-222.</p> <p>Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. <i>Sociedade e Estado</i>, 36, 109-131.</p> <p>García González, M. (2022). Los efectos del trabajo a turnos en los trabajadores.</p>
Las horas extraordinarias	Eguizábal, R. A., & Salamanca, J. M. (2022). Art. 35. Horas extraordinarias. In <i>Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudencia</i> (pp. 826-846). Wolters Kluwer.
Reducción de jornada	<p>Lehndorff, S., & Bosch, G. (1997). La reducción de la jornada de trabajo y el empleo. <i>Papeles de Economía Española</i>, (72), 342-365.</p> <p>Collados, M. B. F. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. <i>Relaciones Laborales y Derecho del Empleo</i>.</p>
Adaptación de jornada	<p>Álvarez de Sebastián, C. (2021). Jornada laboral a la carta: ¿conciliación o conflicto?</p> <p>Rodríguez Novo, Y. M., Rodríguez Novo, N., Novo Muñoz, M. M., Ortega Benítez, Á. M., & Rodríguez Gómez, J. Á. (2022). Conciliación en la vida familiar y en la profesión de Enfermería. <i>Ene</i>, 16(1).</p> <p>Collados, M. B. F. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. <i>Relaciones Laborales y Derecho del Empleo</i>.</p>
Permisos retribuidos	Pastor, G. E. R. (2023). Registro de jornada y permisos retribuidos: novedades jurisprudenciales. <i>Diario La Ley</i> , (10235), 2.
Los planes de igualdad	<p>Márquez, A. M. M. (2021). Género, formación profesional e inserción laboral. <i>Asparkia: Investigación feminista</i>, (38), 83-104.</p> <p>Belloso, M. L., Cabrera, M. S., & Muñoz, I. G. (2021). Igualdad de Género instituciones de educación superior e investigación. <i>InvestigacionesFeministas</i>, 12(2), 263-271.</p>

Tabla 4: Tabla sobre el Marco teórico sobre los principales conceptos tratados en la unidad didáctica (elaboración propia).

2. Objetivos.

2.1 Contribución a consecución de objetivos generales.

Según el artículo 3 de la ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, se establecen los objetivos generales de las enseñanzas correspondientes al título.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 1629/2009, de 30 de octubre por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y se fijan sus enseñanzas mínimas, los objetivos generales que se contribuye a alcanzar con la unidad didáctica de este TFM son:

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

2.2 Objetivos didácticos o específicos.

Definidos en términos de capacidades o competencias. Deben crearse de forma específica acorde a los contenidos que se tratan en la unidad didáctica seleccionada, y tomando como base los objetivos generales que establece la normativa que regula el título. Como objetivos didácticos o específicos podemos plantear:

- Conocer los derechos y deberes derivados de la relación laboral.
- Analizar el marco legal que regula las condiciones laborales.

2.3 Resultados de aprendizaje.

De los resultados de aprendizaje incluidos en la ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, el que se trabaja desde la unidad didáctica objeto del presente TFM es el RA3:

- 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.

En la ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, se establecen las competencias profesionales, personales y sociales que se trabajan en este título, y concretamente en esta unidad didáctica se trabajan las siguientes:

t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

A través de esta unidad didáctica el alumno va a poder conocer el marco legal referente a la jornada de trabajo, y de esta manera va a adquirir herramientas para poder defender los distintos derechos adquiridos en la relación laboral.

3. Contenidos.

3.1 Contribución a adquisición de contenidos básicos.

Dentro de los contenidos básicos incluidos en la ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red, en la unidad didáctica que vamos a desarrollar trabajaremos contenidos incluidos en el bloque de contrato de trabajo. Concretamente con el desarrollo de la unidad didáctica contribuiremos a adquirir los siguientes contenidos básicos incluidos en la Orden:

- Análisis de la relación laboral individual.
- Derechos y deberes derivados de la relación laboral.

3.2 Relación con los temas transversales (educación en valores)

Con la introducción de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, derogada ésta por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, una de las novedades más importantes era la inclusión en los currículos de una serie de competencias altamente demandadas por la sociedad, son los llamados temas transversales.

Se llega a la conclusión que muchos de los problemas que hay en nuestra sociedad tienen que ver con la falta de educación en valores. Para solucionarlo pensamos que, si se educa a los alumnos y alumnas en una serie de valores, ayudaremos a la existencia de una sociedad más solidaria, comprensiva y en definitiva mejor, en relación con los problemas sociales y tolerante con las diferencias.

En ese sentido se tratarán como temas transversales dentro del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral, entre otros, los principios de igualdad de derechos entre los sexos, la educación para la salud, el rechazo a todo tipo de discriminaciones, el fomento de los hábitos de comportamiento democrático, el fomento de valores cívicos, y en especial la educación para la paz, pues está asociada con la tolerancia, la no violencia, la cooperación, etc.

Estos valores se trabajan especialmente en los bloques de contenido dedicados, por un lado, a la dinámica de grupos de trabajo y, por otro, a la negociación, en los que se explica que una actitud de respeto hacia la opinión

de los demás y una aceptación de la decisión de la mayoría son fundamentales para vivir en una sociedad tolerante y un medio de enriquecimiento personal.

Desde la unidad didáctica objeto de este TFM se abordará concretamente el principio de igualdad entre sexos, con el estudio de los planes de igualdad en las empresas, los cuales tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

4. Metodología.

La orientación metodológica general que seguirá la unidad didáctica se fundamentará desde el enfoque de “aprender haciendo”, el cual se basa en la configuración de actividades que ofrezcan a los alumnos y alumnas un conocimiento real de los derechos y deberes que emanan de las relaciones laborales y que se producen dentro de su ámbito profesional.

Las principales características de la metodología que queremos utilizar son las siguientes:

- Metodología participativa y activa por parte de los alumnos/as los cuales son los principales protagonistas de la labor docente. El/la docente expone los contenidos, y actúa como nexo de unión entre la estructura cognitiva del alumno/a y el contenido de la materia a impartir.

Para lograrlo vamos a buscar el diálogo y el debate en el aula, alternando la exposición de los contenidos fundamentales, con la formulación de cuestiones para discutirlos en el aula, siempre intentando que los alumnos/as descubran por sus propios medios los contenidos y sean capaces de llegar a sus propias conclusiones, que el/la docente guiará si lo estima necesario.

- Metodología constructiva, donde los alumnos/as sean partícipes de sus propios avances en el aprendizaje, y sean capaces de reflexionar sobre los procesos que llevan hasta el aprendizaje. Partiendo de sus conocimientos previos de la materia, y con la participación de los alumnos/as en el diseño, buscaremos por su parte la adquisición de aprendizajes significativos.
- Metodología flexible, capaz de variar las estrategias hacia otras más adecuadas, una vez evaluados cada caso y mejorando el proceso.
- Metodología práctica, aún más dada las características del módulo profesional de FOL y teniendo en cuenta la próxima incorporación del alumno/a al mercado laboral, utilizaremos casos prácticos y ejemplos relacionados con el sector productivo donde esté encuadrado el ciclo formativo.
- Metodología interactiva, propiciando la interacción docente-alumno/a y alumno/a-alumno/a.

- Metodología secuencial, propiciando que los alumnos/as puedan construir de forma progresiva los contenidos, avanzando desde lo simple a lo más complejo
- Metodología motivadora, procurando despertar en los alumnos/as el deseo por aprender y la curiosidad.


4.1 Líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos de la unidad didáctica objeto de este TFM versarán sobre:

- 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.


Estas líneas de actuación deben fundamentarse desde el enfoque de «aprender-haciendo», a través del diseño de actividades que 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.

Título Actividad	Actividad 1. Introducción-Motivación		
Sesión	1ª	Duración Actividad	10 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	A través de una infografía realizada con Canva, presentaremos los distintos contenidos que se van a tratar en la unidad didáctica, con un enfoque práctico y buscando la motivación de los/as alumnos/as para que sientan que del proceso de aprendizaje van a obtener los conocimientos necesarios para luego aplicarlos en su experiencia profesional.		
Objetivos específicos	Dar a conocer al alumnado los contenidos que se van a trabajar en la unidad.		
Resultado de Aprendizaje	No se aplica		
Competencias profesionales, personales y sociales	No se aplica		
Metodología	“Aprender haciendo”. Característica: Motivadora		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Infografía Canva, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	A través de una infografía realizada con Canva (que es una web de diseño gráfico y composición de imágenes para la comunicación, y que ofrece herramientas online para crear tus propios diseños), presentamos los distintos apartados que vamos a tratar en la Unidad Didáctica, desde un enfoque práctico y haciendo hincapié en su futura utilidad en el mercado laboral.		

	<p>Los apartados a tratar en la Unidad Didáctica son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada laboral ordinaria. Se hace hincapié en la jornada máxima diaria, descansos en la jornada, entre jornadas y semanal. 2. El horario de trabajo. Se muestran las posibilidades de turnos de trabajo y las particularidades del trabajo nocturno. 3. Las horas extraordinarias. Como se remuneran y el tope establecido. 4. Reducción de jornada. Se muestra a grandes rasgos las posibilidades existentes para modificar o reducir la jornada y sus requisitos. 5. Permisos retribuidos. Cuáles son los permisos que vienen recogidos en el ET y sus posibles mejoras en el C.C. 6. Las vacaciones y festivos. Cuáles son las vacaciones recogidas en el ET y sus posibles mejoras en el C.C. Así como los festivos. 7. Los Planes de Igualdad. Objetivos de los planes de igualdad de las empresas.
¿Evaluable?	No

Tabla 5: Desarrollo de actividad 1 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 2. Conocimientos previos		
Sesión	1ª	Duración Actividad	30 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Cuestionario de identificación de conocimientos previos y el nivel en general del aula, sobre los contenidos de la unidad didáctica		
Objetivos específicos	Identificar los conocimientos previos y el nivel en general del alumnado con respecto a los contenidos a tratar en la unidad didáctica.		
Resultado de Aprendizaje	No se aplica		
Competencias profesionales, personales y sociales	No se aplica		
Metodología	"Aprender haciendo".		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Web Mentimeter, ordenador o teléfono móvil y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>A través de la web Mentimeter (herramienta web online que nos permite crear preguntas, encuestas y juegos a una audiencia en tiempo real), elaboramos un cuestionario de 8 preguntas con múltiple respuesta, donde sólo una es la correcta, para que sea realizado en tiempo real por nuestros alumnos en el aula, a través de los ordenadores del aula o teléfonos móviles, y de este modo comprobar sus conocimientos previos sobre los contenidos que componen la unidad didáctica.</p> <p>Las preguntas son las siguientes:</p> <p>1. ¿Es lo mismo jornada de trabajo y horario de trabajo?</p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p>		

2. ¿Dónde se regula jornada real de un trabajador?
a) Estatuto de los trabajadores.
b) Constitución Española.
c) Convenios colectivos y/o contratos de trabajo.
d) Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. ¿Cuántas horas deben pasar como mínimo entre una jornada de trabajo y otra?

- a) 8 horas
- b) 12 horas
- c) 24 horas

4. Las horas extraordinarias...

- a) Se pagan o se compensan por descanso, según lo establecido en contrato de trabajo o convenio colectivo
- b) Si no hay pacto, se compensarán por descanso en los 4 meses siguientes.
- c) Ambas son correctas.

5. En la reducción de jornada por cuidado de hijos, se reducirá el salario en la misma proporción.

- a) Verdadero.
- b) Falso.

6. Tiene derecho a permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por matrimonio, 15 días.
- b) Por acudir a consulta médica, 1 día.
- c) Acudir a técnicas de preparación al parto, tiempo indispensable.
- d) a y c son correctas.

7. ¿Es legal pedir a mi empresa no disfrutar de mis vacaciones anuales y pedir a cambio una contraprestación económica?

- a) Si.
- b) No.

8. ¿Qué empresas están obligadas a realizar un Plan de Igualdad?

- a) En aquellas que haya muchos más hombres que mujeres trabajando.
- b) En empresas con más de 50 trabajadores.
- c) Ambas son correctas.

	Una vez acabado el cuestionario, vemos las puntuaciones de la clase en general y en particular. A su vez se comenta el cuestionario con el alumnado.
¿Evaluable?	No

Tabla 6: Desarrollo de actividad 2 de la unidad didáctica (elaboración propia).




Título Actividad	Actividad 3. Video “Tiempos de Trabajo”		
Sesión	1ª	Duración Actividad	20 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Visionado de vídeo explicativo sobre los tiempos de trabajo (jornada de trabajo, horario de trabajo y horas extraordinarias).		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos y las diferencias entre los mismos relativos a los tiempos de trabajo (jornada, horario y horas extraordinarias)		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	“Aprender haciendo”.		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se recurre al visionado de un video explicativo donde se introducen los conceptos y las diferencias entre jornada, horario de trabajo y horas extraordinarias.</p> <p>Se utiliza para mostrar de una forma más gráfica, animada y visual unos conceptos que a primera vista pueden parecerse e incluso confundirse.</p> <p>El video está ubicado en la web GAFAS DE FOL https://gafasdefol.com/ri-ud-3/ “Tiempos de trabajo”.</p> <p>Una vez visionado el video se pasará a preguntar por las dudas que hayan podido surgir al alumnado.</p>		
¿Evaluable?	No		

Tabla 7: Desarrollo de actividad 3 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 4. Explicación contenidos 1,2 y 3		
Sesión	2ª	Duración Actividad	25 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Explicación de contenidos: 1. La jornada laboral ordinaria. 2. El horario de trabajo. 3. Las horas extraordinarias.		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos y las diferencias entre los mismos relativos a los tiempos de trabajo (jornada, horario y horas extraordinarias)		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	"Aprender haciendo".		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Web Genially, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se recurre a una infografía interactiva realizada con Genially (es un software para crear contenidos interactivos. Permite crear imágenes, infografías, presentaciones, micrositos, catálogos, mapas, entre otros, los cuales pueden ser dotados con efectos interactivos y animaciones).</p> <p>Dicha infografía está ubicada en la web GAFAS DE FOL (https://view.genial.ly/5cfe45c01709750f376e4114/horizontal-infographic-diagrams-tiempos-de-trabajo-y-de-no-trabajo). (Ver Anexo I)</p> <p>En dicha infografía están contenidos todos los conceptos que se van a tratar en la unidad didáctica (a excepción de los planes de igualdad).</p> <p>Para esta sesión se van a utilizar los conceptos de</p>		


	<p>jornada, horario y horas extraordinarias. A través de los efectos interactivos incluidos se irán explicando las particularidades que presenten los distintos conceptos estudiados en la sesión del día. Una vez finalizada la exposición de los conceptos se preguntan las posibles dudas al alumnado.</p>
¿Evaluable?	No

Tabla 8: Desarrollo de actividad 4 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 5. Ejercicios 1 al 6.		
Sesión	2ª	Duración Actividad	35 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Realización de ejercicios con respecto a los contenidos: 1. La jornada laboral ordinaria. 2. El horario de trabajo. 3. Las horas extraordinarias.		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos y las diferencias entre los mismos, relativos a los tiempos de trabajo (jornada, horario y horas extraordinarias).		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	“Aprender haciendo”.		
Tipo de agrupamiento	Trabajo en pequeño grupo (2 alumnos/as) Trabajo en grupo-clase.		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Libro, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se propone realizar los siguientes casos prácticos propuestos en el libro (Tu libro de FP), correspondientes a los contenidos vistos hasta el momento de la unidad didáctica. Ejercicios del 1 al 6 de la unidad didáctica de la jornada de trabajo (Ver Anexo II).</p> <p>Para ello agrupamos al alumnado por parejas para que discutan entre ellos los distintos casos prácticos y saquen sus propias conclusiones.</p> <p>Se trata de casos reales en los que se plantean distintas cuestiones que al alumnado se les puede plantear en un futuro laboral cercano.</p> <p>Una vez realizados los ejercicios se discutirán en</p>		

	<p>clase las distintas respuestas que se pudieran dar por los grupos de alumnos/as, y el docente tratará de guiar a su alumnado para que obtengan las respuestas acertadas.</p>
<p>¿Evaluable?</p>	<p>Si. Tarea 1. Criterios de evaluación: c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>

Tabla 9: Desarrollo de actividad 5 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 6. Explicación contenidos 4, 5 y 6		
Sesión	3ª	Duración Actividad	35 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Explicación de contenidos: 4. Reducción de jornada. 5. Permisos retribuidos 6. Las vacaciones y festivos		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos relativos a vacaciones, permisos, festivos y reducción de jornada.		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	“Aprender haciendo”.		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Web Genially, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se recurre a una infografía interactiva realizada con Genially (es un software para crear contenidos interactivos. Permite crear imágenes, infografías, presentaciones, micrositos, catálogos, mapas, entre otros, los cuales pueden ser dotados con efectos interactivos y animaciones).</p> <p>Dicha infografía está ubicada en la web GAFAS DE FOL (https://view.genial.ly/5cfe45c01709750f376e4114/horizont-al-infographic-diagrams-tiempos-de-trabajo-y-de-no-trabajo). (Ver Anexo I)</p> <p>En dicha infografía están contenidos todos los conceptos que se van a tratar en la unidad didáctica (a excepción de los planes de igualdad).</p> <p>Para esta sesión se van a utilizar los conceptos de tiempos</p>		

	<p>de no trabajo (vacaciones, permisos y festivos), y ampliaciones y reducciones de jornada.</p> <p>A través de los efectos interactivos incluidos se irán explicando las particularidades que presenten los distintos conceptos estudiados en la sesión del día.</p> <p>Una vez finalizada la exposición de los conceptos se preguntan las posibles dudas al alumnado.</p>
¿Evaluable?	No

Tabla 10: Desarrollo de actividad 6 de la unidad didáctica (elaboración propia).



Título Actividad	Actividad 7. Video “Permisos retribuidos”		
Sesión	3ª	Duración Actividad	25 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Visionado de vídeo explicativo sobre los permisos retribuidos mínimos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.		
Objetivos específicos	Conocer los distintos permisos retribuidos a los que se tienen derecho, duración, justificación y particularidades		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	“Aprender haciendo”.		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se recurre al visionado de un video explicativo donde se explican los distintos permisos retribuidos a los que los trabajadores tienen derecho según norma mínima.</p> <p>El video está ubicado en la web de RTVE, y es extraído del programa “Aquí hay trabajo” https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-permisosretribuidos2/4435768/.</p> <p>Una vez visionado el video se pasará a preguntar por las dudas que hayan podido surgir al alumnado.</p>		
¿Evaluable?	No		

Tabla 11: Desarrollo de actividad 7 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 8. Ejercicios 7 al 15.		
Sesión	4ª	Duración Actividad	60 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Realización de ejercicios con respecto a los contenidos: 4. Reducción de jornada. 5. Permisos retribuidos 6. Las vacaciones y festivos		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos relativos a vacaciones, permisos, festivos y reducción de jornada.		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	"Aprender haciendo".		
Tipo de agrupamiento	Trabajo en pequeño grupo (2 alumnos/as) Trabajo en grupo-clase.		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Libro, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se propone realizar los casos prácticos propuestos en el libro (Tu libro de FP), correspondientes a los contenidos vistos hasta el momento de la unidad didáctica. Ejercicios del 7 al 15 de la unidad didáctica de la jornada de trabajo (Ver Anexo III).</p> <p>Para ello agrupamos al alumnado por parejas para que discutan entre ellos los distintos casos prácticos y saquen sus propias conclusiones.</p> <p>Se trata de casos reales en los que se plantean distintas cuestiones que al alumnado se les puede plantear en un futuro laboral cercano.</p> <p>Una vez realizados los ejercicios se discutirán en clase las distintas respuestas que se pudieran dar por los grupos de alumnos/as, y el docente tratará de guiar a su alumnado para que obtengan las</p>		

	respuestas acertadas.
¿Evaluable?	<p>Si. Tarea 2.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>

Tabla 12: Desarrollo de actividad 8 de la unidad didáctica (elaboración propia).



Título Actividad	Actividad 9. Planes de Igualdad		
Sesión	5ª	Duración Actividad	20 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Explicación de contenidos: 7. Planes de Igualdad		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos y contenidos relativos a los planes de igualdad en las empresas, y como los mismos contribuyen a la conciliación de la vida laboral y familiar.		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	"Aprender haciendo".		
Tipo de agrupamiento	Individual		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Plan de Igualdad del centro IES La Marisma, ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	Para explicar este punto se recurre al Plan de Igualdad del centro IES La Marisma, para tomarlo como ejemplo práctico más cercano. Previamente se hará una exposición para mostrar al alumnado qué es un plan de igualdad, cuáles son sus objetivos, cuál es su contenido mínimo y qué empresas están obligadas a realizarlo e implantarlo.		
¿Evaluable?	No		


Tabla 13: Desarrollo de actividad 9 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 10. Busca tu Convenio		
Sesión	5ª	Duración Actividad	40 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Búsqueda de Convenio Colectivo de aplicación y comparativa con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.		
Objetivos específicos	Identificar los conceptos relativos vistos en la unidad didáctica (jornada de trabajo y planes de igualdad) en el Convenio Colectivo de aplicación y saber interpretarlos.		
Resultado de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		
Competencias profesionales, personales y sociales	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.		
Metodología	"Aprender haciendo".		
Tipo de agrupamiento	Trabajo en pequeño grupo (2 alumnos/as)		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	Convenio colectivo de aplicación (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-3156), ordenador y proyector.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Se propone realizar una tarea para que el alumnado sea capaz de buscar en el Convenio Colectivo que le es de aplicación, los distintos conceptos relativos a lo que hasta ahora hemos estudiado en la unidad didáctica.</p> <p>Para ello agrupamos al alumnado por parejas para que busquen en el Convenio Colectivo los siguientes términos:</p> <p>a) Cuál es la jornada anual que se establece.</p> <p>b) Si el tiempo de descanso dentro de la jornada (bocadillo) es considerado tiempo de trabajo efectivo.</p>		

	<p>c) Si regula la distribución irregular de la jornada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Número de horas disponibles para la empresa. 2) Motivos para poder disponer de esas horas. 3) Periodo en que se producirá la compensación por descanso. <p>d) Sobre las horas extras:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Si se compensan por descanso o si se retribuyen y por qué cuantía. 2) Si se regula cuáles tienen la consideración de horas extras obligatorias. <p>e) Si señala alguna mejora en cuanto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reducción de jornada por cuidado de familiares. 2) La posibilidad de acumular la hora de lactancia en jornadas completas. <p>f) Cómo regula los permisos retribuidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Si establece alguna mejora en los permisos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores. 2) Si establece algún permiso nuevo no recogido en el Estatuto. <p>g) Los convenios suelen detallar las características de la planificación anual de las vacaciones. Busca en tu convenio qué norma fija sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) El periodo de disfrute. 2) Cuándo deben conocer los trabajadores las fechas de vacaciones. 3) Si existe algún orden para elegir las vacaciones. 4) Las retribuciones a las que se tiene derecho a cobrar durante las vacaciones. <p>h) Si establece alguna medida en cuanto a la elaboración de planes de igualdad en las empresas, así como si es obligatorio para las empresas acogidas al convenio.</p> <p>Una vez localizado tendrán que analizarlo y ponerlo en comparación con lo recogido en la norma que establece los mínimos (Estatuto de los trabajadores), y comprobar si hay mejoras, sacando sus propias conclusiones.</p>
¿Evaluable?	<p>Si. Tarea 3.</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones</p>

	<p>derivados de la relación laboral.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
--	--

Tabla 14: Desarrollo de actividad 10 de la unidad didáctica (elaboración propia).

Título Actividad	Actividad 11. Evaluación		
Sesión	6ª	Duración Actividad	60 minutos
Calendario			
Contenidos básicos	Prueba de evaluación de los contenidos de la unidad didáctica (jornada de trabajo)		
Objetivos específicos	Determinar en qué medida el alumnado ha asimilado los contenidos de la unidad didáctica, para poder retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de mejorar las deficiencias detectadas en el proceso.		
Resultado de Aprendizaje	No se aplica.		
Competencias profesionales, personales y sociales	No se aplica.		
Metodología	“Aprender haciendo”.		
Tipo de agrupamiento	Individual.		
Espacio	Aula		
Recursos didácticos necesarios	No se aplica.		
Descripción detallada de la actividad	<p>Para determinar en qué medida el alumnado ha asimilado los conceptos de la unidad didáctica, y así poder ofrecer retroalimentación y mejorar las deficiencias detectadas, se realiza una prueba de evaluación con un total de 20 preguntas de tipo test con cuatro opciones de respuesta, donde solo una es la correcta (Ver Anexo IV).</p> <p>Las preguntas correctas valdrán 0,5 puntos, y las incorrectas y las no contestadas puntuarán 0 puntos.</p> <p>Para poder superar la evaluación se necesitará un mínimo de 5 puntos.</p> <p>0-4 puntos: Insuficiente. 5 puntos: Suficiente. 6 puntos: Bien. 7-8 puntos: Notable.</p>		

	9-10 puntos: Sobresaliente.
¿Evaluable?	<p>Si</p> <p>Criterios de evaluación:</p> <p>c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p> <p>e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>

Tabla 15: Desarrollo de actividad 11 de la unidad didáctica (elaboración propia).

5. Evaluación.

La evaluación se recoge en el Capítulo V del Título I de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y en 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.

Según lo establecido el artículo 2 de la citada Orden, la aplicación del proceso de evaluación continua del alumnado requerirá, en la modalidad presencial, su asistencia regular a clase y su participación en las actividades programadas para cada uno módulos profesionales del ciclo formativo.

La evaluación es un proceso dinámico y abierto, que nos permite obtener información del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación debe ser **continua** (integrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, e implica que cada momento incluye a los anteriores, cada sesión de evaluación tiene un sentido acumulativo), **orientadora** (indicando el camino a seguir por el alumnado) e **integradora** (sin excluir a nadie).

5.1 Criterios de evaluación.

Vamos a evaluar el grado de consecución de los objetivos establecidos, para ello vamos a utilizar los criterios de evaluación recogidos en la *ORDEN de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red* que regula el título de Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS) de Administración de Sistemas Informáticos en Red, en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) que se imparte durante el primer curso.

Según el artículo 1. 4 de la Orden de 29 de septiembre de 2010, *“la evaluación del alumnado será realizada por el profesorado que imparta cada módulo profesional del ciclo formativo, de acuerdo con los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y contenidos de cada módulo profesional, así como las competencias y objetivos generales del ciclo formativo asociados a los mismos”*.

Según la LOE, podemos definir los criterios de evaluación como el grado de adquisición de las competencias. Los criterios de evaluación establecen el grado de aprendizaje que debe alcanzar el alumnado con respecto a las capacidades indicadas en los objetivos generales.

Nuestra unidad didáctica se enmarca dentro del resultado de aprendizaje 3 (Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo). En concreto vamos a trabajar los criterios de evaluación:

c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.2 Instrumentos de evaluación.

Para poder realizar la evaluación necesitamos observar de manera sistemática, para poder emitir un juicio sobre cómo se está desarrollando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación se va a llevar a cabo a través de procedimientos e instrumentos de evaluación. Por procedimientos entendemos la técnica empleada y por instrumentos las herramientas que empleamos.

PROCEDIMIENTO	INSTRUMENTO	MOMENTO
Observación (tiene como objetivo obtener información sobre las conductas. Será planificada para apoyar un juicio de valor con los datos tenidos en cuenta).	<ul style="list-style-type: none"> Anecdotario Lista de control Escala de observación. Registro acumulativo 	En todo momento
Análisis de tareas (consiste en analizar las tareas realizadas por el alumnado, incluyendo ejercicios y actividades realizadas en casa o en clase. Nos permite valorar aprendizajes afianzados, dificultades encontradas, así como sus causas).	<ul style="list-style-type: none"> Cuaderno del alumno/a (Google Classroom) Cuaderno del profesor Fichas de refuerzo 	En todo momento
Diálogo/Entrevista (Técnica para obtener información de una manera más directa y poder emitir un juicio de valor. Tendrá que estar planificada, según los objetivos que queramos conseguir).	<ul style="list-style-type: none"> Guiones más o menos estructurados 	Aconsejable, sobre todo en los casos de alumnos con dificultades de aprendizaje.
Pruebas objetivas (formular directamente preguntas. Es una de las técnicas más utilizadas y más tradicional).	<ul style="list-style-type: none"> Exámenes orales y escritos Exámenes teórico-prácticos tipo test o desarrollo 	Final de una unidad didáctica y de una fase de aprendizaje
Cuestionarios (Para recoger información de un tema, problema o situación determinada en concreto).	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionarios orales o escritos. Autoevaluación 	Inicio de una unidad didáctica o fase de aprendizaje.

Tabla 16: Relación entre procedimientos, instrumentos y momentos para la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (elaboración propia). Listado no exhaustivo.

Para llevar a cabo la evaluación de nuestra unidad didáctica vamos a usar los siguientes instrumentos de evaluación:

- Usaremos una lista de cotejo dentro del procedimiento de observación. Las listas de cotejo, consisten en un listado de criterios (ítems) que se han de verificar si se cumplen o no. Son muy útiles para guiar observaciones, por ejemplo, durante la ejecución de actividades prácticas y comprobar el cumplimiento de ciertos pasos (procedimientos) o el respeto de algunas normas (actitudes). El diseño será adaptado, pero suelen incorporar los criterios, un espacio para señalar el cumplimiento o no (sí o no, un aspa, un número...) y es posible incluir unas observaciones.
- Cuaderno del alumno, donde vamos a analizar las tareas realizadas por el alumnado, incluyendo ejercicios y actividades realizadas en casa o en clase.
- Examen teórico-práctico tipo test, donde se formulan preguntas directamente para comprobar el grado de adquisición de conocimientos.
- Cuestionario escrito de pre-evaluación, para recoger información sobre el conocimiento previo del alumnado sobre la unidad didáctica.

5.3 Momentos de evaluación.

Según lo establecido en 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, es necesario realizar:

- Evaluación Inicial: Se debe realizar en el primer mes de comienzo de la actividad lectiva, una evaluación inicial que tendrá como objetivo, conocer el nivel de competencias que presentan los/as alumnos/as con respecto a los contenidos que se van a tratar en el módulo profesional de FOL.
Esta evaluación, junto a las características generales y académicas del alumnado que facilite el tutor del grupo, nos dará el punto de partida para la toma de decisiones con respecto al desarrollo del currículo y su adecuación a las capacidades, conocimientos y características de nuestro alumnado.
A su vez, en la unidad didáctica vamos a realizar una actividad de pre-evaluación. Se trata de un cuestionario de identificación de conocimientos previos y el nivel en general del aula, sobre los contenidos a tratar en la unidad didáctica.
- Evaluación continua o formativa: Con ella reflejamos los progresos y las dificultades que se encuentra el alumnado durante el proceso de aprendizaje. Es el conjunto de observaciones, respuestas y comportamientos que sobre el alumnado llevará el docente.

- Evaluación sumativa o final: A través de ella nos permite conocer el grado de aprendizaje del alumnado al final de cada unidad didáctica, bloque de contenido, trimestre o final de curso.

5.4 Calificación.

	RA	% Módulo profesional	UD	% RA	CE	% RA	% Módulo profesional
Segunda evaluación (33 horas)	RA 3	30% del módulo profesional	UD 5	20% (6% del módulo)	a)	15%	4,5%
					b)	5%	1,5%
			UD 6	30% (9% del módulo)	d)	10%	3%
					f)	10%	3%
					g)	10%	3%
			UD 7	20% (6% del módulo)	c)	15%	4,5%
					e)	5%	1,5%
			UD 8	10% (3% del módulo)	h)	10%	3%
			UD 9	20% (6% del módulo)	i)	10%	3%
					j)	10%	3%

Tabla 17: Ponderación de los CE del RA3 (elaboración propia).

Para la evaluación de la Unidad Didáctica 7 (La Jornada de Trabajo) vamos a darle gran importancia al trabajo de clase diario por parte del alumnado, su actitud y participación en clase. En la siguiente tabla se pondera el peso de las distintas actividades para la calificación de los criterios de evaluación:

CE c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.			
Actividades	Instrumento	% CE c) 100%	Calificación
Valoración del trabajo en el aula, actitud y participación en clase.	Observación	10%	1-10
Tarea 1. Ejercicios 1-6	Cuaderno del alumno	10%	1-10
Tarea 2. Ejercicios 7-15	Cuaderno del alumno	10%	1-10
Tarea 3. Busca tu Convenio	Cuaderno del alumno	10%	1-10
Prueba final de evaluación teórico-práctica	Examen teórico-práctico tipo test	60%	1-10

Tabla 18: Ponderación del CE c), respecto a las actividades desarrolladas en la UD7 (elaboración propia).

CE e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.			
Actividades	Instrumento	% CE e) 100%	Calificación
Valoración del trabajo en el aula, actitud y participación en clase.	Observación	10%	1-10
Tarea 3. Busca tu Convenio	Cuaderno del alumno	30%	1-10
Prueba final de evaluación teórico-práctica	Examen teórico-práctico tipo test	60%	1-10

Tabla 19: Ponderación del CE e), respecto a las actividades desarrolladas en la UD7 (elaboración propia).

5.5 Criterios de recuperación y mejora.

En el caso del alumnado que no hayan superado la evaluación de los dos criterios de evaluación que se tratan en la unidad didáctica 7:

c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.

e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se realizará una prueba de recuperación al finalizar el trimestre. Esta prueba incluirá partes específicas para recuperar cada criterio de evaluación no superado, y serán calificadas de forma independiente. En este mismo periodo, el alumnado que desee mejorar su calificación hará una prueba escrita de los criterios de evaluación que tenga que mejorar.

Para superar cada una de los resultados de aprendizaje a recuperar, debe obtener una puntuación mínima de 5 sobre 10. Por último, la nota final del módulo profesional de FOL, se obtendrá de la media aritmética de la nota obtenida en cada una de las evaluaciones que se han realizado para cada resultado de aprendizaje tomando como referente el nivel de logro de los Criterios de evaluación.

6. Atención a la diversidad.

La atención a la diversidad se encuentra regulada en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, concretamente en el Título II, Capítulo I “Alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo”.

Asimismo, la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, regula esta cuestión en su Título III, Capítulo I, concretamente en el art 113.2 estable que “se considera alumno con necesidades específicas de apoyo educativo aquel que presenta necesidades educativas especiales debidas a diferentes grados y tipos de capacidades personales de orden físico, psíquico, cognitivo o sensorial; el que, por proceder de otros países o por cualquier otro motivo se incorpore de formas tardía al sistema educativo, así como el alumnado que precise de acciones de carácter compensatorio”.

El mismo artículo, en el siguiente párrafo, establece además que también se considera alumno NEAE los que presentan altas capacidades intelectuales.

En la formación profesional, la normativa aplicada no permite adaptaciones curriculares distintas a las de acceso al currículo. Por tanto, no podemos cambiar objetivos, contenidos o criterios de evaluación, pero si podemos cambiar los materiales, instrumentos, metodología, actividades y maneras de evaluar.

La diversidad del alumnado proviene en algunas ocasiones por necesidades derivadas de situaciones de desventaja social, cultural, económica o familiar. En otros casos viene determinada por las especiales necesidades que, para conseguir los fines de la educación, precisan determinados alumnos y alumnas y que exigen la prestación de determinadas ayudas o servicios específicos. Por último, puede decirse que todos los alumnos son diferentes, que no existe el alumno "medio", y que estas diferencias vienen determinadas por las distintas motivaciones, intereses y capacidades.

Para hacer frente a la diversidad el instrumento más valioso es el currículo abierto y flexible. La respuesta educativa va desde las actuaciones más generales a otras más específicas, y son tanto temporales como servicios permanentes.

La atención a la diversidad recogida en la LOE se basa en los principios de normalización e inclusión.

El **principio de normalización**, propone que las personas con discapacidad sean integradas en la medida de lo posible en las actividades de la vida diaria.

El **principio de inclusión**, se basa en la aceptación de la diferencia, y reconoce el derecho de todos a pertenecer y participar. Al entender la diferencia como una variación natural, nadie queda excluido.

La atención a la diversidad constituye un mecanismo de ajuste de la oferta pedagógica a las capacidades, intereses y necesidades del alumnado y, en este sentido actúa como elemento corrector de posibles desigualdades en las condiciones de acceso a la educación.

Estos principios se concretan en la Unidad Didáctica que nos ocupa en este TFM, contemplando los siguientes aspectos:

- Los objetivos y los contenidos de la unidad didáctica deben ser concretos, claramente definidos y organizados en secuencia lógica, diferenciando aquellos que son fundamentales por su poder de transferir el aprendizaje, de los complementarios.
- Los conceptos previos que debe tener el alumnado antes de iniciar la Unidad y que deben ser objeto de atención educativa en el caso de que alguien o parte del alumnado no los tuviera, asignando actividades específicas y tiempo.
- Una prueba de actividad de evaluación inicial para comprobar los conocimientos previos o el dominio de los objetivos de la Unidad.
- Un número suficiente de actividades de aprendizaje, variadas, en cuanto al tipo de estrategias cognitivas utilizadas, y secuenciadas desde lo simple a lo complejo, teniendo además actividades de refuerzo, de ampliación.
- Los recursos y materiales necesarios para poner en práctica las actividades programadas, clasificados por objetivos, unidades y características del alumnado.
- Sistema de evaluación que permita determinar en qué grado cada alumno/a domina los objetivos. Se planteará una evaluación frecuente y continua, que informe al alumno de su situación de aprendizaje y resultado, y sirva al equipo docente para tomar decisiones sobre que prescribir o como continuar. Está previsto una ficha de seguimiento del aprendizaje del alumnado.

Este planteamiento supone una relación docente-alumnado centrada en el aprendizaje y en la cooperación.

Como herramientas e instrumentos de apoyo se utilizarán los siguientes recursos:

- Elaboración de esquemas y mapas conceptuales, actividades de refuerzo, desarrollo de actividades de estudio y refuerzo que faciliten la adquisición de objetivos, competencias y la superación de los criterios de evaluación y resultados de aprendizaje correspondientes al módulo de FOL.
- Entrega de material complementario, para que el alumnado pueda repasar todos los contenidos vistos en clase.

La realización de este tipo de actividades se desarrollará tanto en clase como en casa siguiendo el siguiente criterio:

- Pruebas de Estudio en clase y en casa
- Pruebas de Atención en clase.
- Actividades de Refuerzo en clase y casa
- Actividades de ampliación en clase.

7. Bibliografía de aula.

García González, B., Tena Cornelles, D. y De Fez Solaz, M. (2019). Formación y orientación laboral. TuLibrodeFP

Hernández, M. B. (2014). La distribución de la jornada de trabajo en España. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

López Álvarez, M. J. (2015). *Distribución irregular de la jornada de trabajo*. Francis Lefebvre (Madrid, España).

Rojo Torrecilla, E. (2023). Tiempo de trabajo. Descanso diario y descanso semanal: dos periodos de tiempo claramente diferenciados. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, 1-8.

Vida, M. N. M. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (150), 161-185.

Miró, M. T. I. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (147), 115-149.

Peña, F. A. V., & Giachi, S. (2021). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de Europa. *Revista Internacional de Organizaciones*, (25-26), 151-177.

Montalvo, J. F., & Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 5(3), 207-222.

Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedad e Estado*, 36, 109-131.

García González, M. (2022). Los efectos del trabajo a turnos en los trabajadores.

Eguizábal, R. A., & Salamanca, J. M. (2022). Art. 35. Horas extraordinarias. In *Estatuto de los trabajadores: comentado y con jurisprudencia* (pp. 826-846). Wolters Kluwer.

Lehndorff, S., & Bosch, G. (1997). La reducción de la jornada de trabajo y el empleo. *Papeles de Economía Española*, (72), 342-365.

Collados, M. B. F. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Álvarez de Sebastián, C. (2021). Jornada laboral a la carta: ¿conciliación o conflicto?

Rodríguez Novo, Y. M., Rodríguez Novo, N., Novo Muñoz, M. M., Ortega Benítez, Á. M., & Rodríguez Gómez, J. Á. (2022). Conciliación en la vida familiar y en la profesión de Enfermería. *Ene*, 16(1).

Collados, M. B. F. (2022). ¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Pastor, G. E. R. (2023). Registro de jornada y permisos retribuidos: novedades jurisprudenciales. *Diario La Ley*, (10235), 2.

Belloso, M. L., Cabrera, M. S., & Muñoz, I. G. (2021). Igualdad de Género en instituciones de educación superior e investigación. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 263-271.

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (s.f). Títulos por familias profesionales. <https://www.todofp.es/que-estudiar/loe.html>

Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales. (s.f).Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://incual.educacion.gob.es/>

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 de octubre de 2015. «BOE» núm. 255

Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. 6 de marzo de 2018. «BOE» núm. 57

Romero, T. gafasdefol.com. UD 3 RL. <https://gafasdefol.com/rl-ud-3/>

8. Bibliografía TFM.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. 04 de mayo de 2006. «BOE» núm. 106.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. 30 de diciembre de 2020. «BOE» núm. 340.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. 01 de abril de 2022. «BOE» núm. 78.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. 30 de julio de 2011. «BOE» núm. 182.

Real Decreto 1629/2009, de 30 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y se fijan sus enseñanzas mínimas. 18 de noviembre de 2009. «BOE» núm. 278.

Orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red. 27 de agosto de 2010. «BOJA» núm. 168.

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. 26 de diciembre de 2007. «BOJA» núm. 252.

Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo. 12 de septiembre de 2008. «BOJA» núm. 182.

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. 16 de julio de 2010. «BOJA» núm. 139.

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. 15 de octubre de 2010. «BOJA» núm. 202.

Gisbert Soler, V., Blanes Nadal, C. (2013). Análisis de la importancia de la programación didáctica en la gestión docente. 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico, ISSN-e 2254-3376, Vol. 2, Nº. 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817898>

Google. (s.f.). [IES La Marisma, Avenida Santa Marta, Huelva]. Recuperado el 02 de junio de 2023 de <https://www.google.com/maps/place/IES+La+Marisma/@37.2765444,6.9380408,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0xd11cfd4973843:0x1f8accb0e814d45!8m2!3d37.2765402!4d-6.9354659!16s%2Fg%2F11btlsqfgr?entry=ttu>

Instituto de Enseñanza Secundaria La Marisma. Proyecto Educativo. https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/proyecto_ies_la_marisma.pdf

Instituto de Enseñanza Secundaria La Marisma. Reglamento de Organización y Funcionamiento. <https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/REGLAMENTOOF1NUEVO.pdf>

Instituto de Enseñanza Secundaria La Marisma (4 de noviembre de 2021). Plan de Atención a la Diversidad. <https://drive.google.com/file/d/1Xwxn1Ij5tA4YJMhmv9VG9FTLBIKMjdYc/view?usp=sharing>

Instituto de Enseñanza Secundaria La Marisma. (12 de septiembre de 2020). Plan de Absentismo IES La Marisma. https://drive.google.com/drive/folders/1c5RJGylz_nWU8hhF9vfLSBx4Q8E-bea7

Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional. (s.f). *Calendario Escolar*. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/calendario-escolar>

9. Anexos.

Anexo I. Infografía realizada con Genially sobre los conceptos que se van a tratar en la unidad didáctica.



Anexo II. Casos prácticos del 1 al 6.

Ejercicios

1º) Ana Sánchez tiene un horario peculiar en la empresa: Por las mañanas de 8,30h a 14h, para volver a la tarde de 16h a 19h. Todo ello de lunes a viernes. Ana solicita a la empresa que le dejen salir un rato a tomar café una media hora pero la empresa se lo deniega porque no le corresponde, y en todo caso se lo quitarían de salario.

- a) ¿Cumple Ana con el tope máximo de jornada diaria?
- b) ¿Y con el tope máximo semanal de horas?
- c) ¿Cumple con el descanso entre jornadas?
- d) ¿Cumple con el descanso semanal?
- e) ¿Tiene derecho a salir media hora a tomar café?
- f) ¿Tiene razón la empresa en descontar la media hora del café?

2º) Una fábrica tiene un aumento de pedidos todos los años en marzo por lo que ha planificado que los trabajadores realicen una distribución irregular de la jornada de manera que trabajen de lunes a viernes 10 horas al día durante 4 semanas, con un horario de 6h a 17h con una hora libre para comer a las 14h. La empresa les avisa el último día de agosto, viernes, que el lunes próximo comenzarán con la nueva jornada, y que las horas serán compensadas en los próximos 3 meses. La jornada anual es de 1.780 horas.

- a) ¿Cuántas horas se aumentan esas 4 semanas? ¿Están dentro del tope del 10% anual?
- b) ¿Esas horas de más se pagan o se da descanso?
- c) ¿La empresa ha avisado con suficiente antelación?
- d) ¿Se está dando el descanso mínimo entre jornadas?
- e) ¿Y el descanso mínimo semanal?
- f) ¿Cumple el descanso mínimo dentro de la jornada?
- g) ¿Las horas se pueden devolver dentro de los 3 meses?

Ejercicios

3º) Amparo trabaja en turno de noche en una fábrica de componentes eléctricos de 22 a 6h. La empresa le está encargando que se quede algunos días 2 horas extras más hasta las 8h pues hay aumentos de pedidos lo cual no le hace ninguna gracia. Además, últimamente está padeciendo estrés por el trabajo de noche y no pega ojo durante el día con lo que llega agotada al inicio de la jornada.

- a) ¿Es Amparo trabajadora en horario nocturno? ¿Por qué?
- b) ¿Son legales esas 2 horas extras que le está pidiendo la empresa? ¿Por qué?
- c) Ante la situación de estrés, ¿qué puede solicitar la trabajadora?

4º) Pedro, Luis e Inma son trabajadores a turnos de una fábrica con un sistema de producción 24 horas, realizando una semana de mañanas, otra de tardes y otra de noches. Por varias ausencias de compañeros, a veces les está tocando 3 semanas seguidas de noches, cuestión con la que ninguno está conforme. Además Inma se acaba de quedar embarazada y no quiere hacer noches y Pedro se ha puesto a estudiar por las tardes hasta las 21,30h en la universidad y no le da tiempo a llegar a las 22h a la entrada del turno de noches.

- a) ¿Tienen razón los trabajadores de quejarse de las 3 semanas seguidas de noche? ¿Por qué?
- b) ¿Puede solicitar Inma el cambio de turno que pide? ¿Por qué?
- c) ¿Puede Pedro también solicitar el cambio de turno? ¿Por qué?

Ejercicios

5º) Juanjo viene realizando desde hace 4 meses unas 20 horas extras al mes ya que se pactó en el contrato que iba a hacer horas extras. Llegado el 5º mes Juanjo dice que ya no quiere realizar más horas y que le vayan pagando todas las que ya tiene hechas pues no puso nada en el contrato de cuánto se cobraban ni nada y todavía está esperando verlas compensadas de alguna manera.


- a) ¿Tiene razón Juanjo en negarse a hacer más horas a pesar de haberlas pactado? ¿Por qué?
- b) Si no se puso nada en el contrato, ¿se pagan o se compensan las horas extras?
- c) ¿En qué plazo deben compensarse las horas extras realizadas?

6º) En una fábrica de Gandía, debido a la "gota fría" se ha inundado todo el almacén por lo que la empresa le dice a los trabajadores que se queden a realizar horas extras para sacar el material del mismo antes de que se estropee todo. Entre los trabajadores hay algunos que se niegan a hacer esas horas extras, como son Pablo que tiene 17 años y Javier que está contratado a tiempo parcial.

- a) ¿Cómo se llaman esas horas que quiere establecer la empresa?
- b) ¿Tiene razón Pablo para negarse a realizar las horas extras?
- c) ¿Puede Javier negarse a realizar estas horas?


Anexo III. Casos prácticos del 7 al 15.

Ejercicios	
<p>7º) Una pareja quiere reducir la jornada en sus empresas para poder hacerse cargo de los 2 gemelos de 5 años que tienen. Braulio trabaja de 8 a 14h y quiere entrar a las 9h, y Esther que está de 10 a 14 y de 16 a 18h solo quiere ir a trabajar de mañanas.</p> <p>a) ¿Tienen motivos para reducir la jornada? ¿Cuál?</p> <p>b) ¿Qué % de jornada quiere reducir Braulio? ¿Está dentro de lo legal?</p> <p>c) ¿Y el % de Esther está también dentro de lo legal?</p>	<p>8º) Nerea va a tener que cuidar de su madre en casa durante este año, pues se encuentra mayor y no puede valerse por sí misma. El horario en su empresa es de 10 a 16h, por lo que quiere reducir la jornada e ir solo a trabajar miércoles, jueves y viernes de 10 a 14h, avisando a la empresa una semana antes.</p> <p>a) ¿Tiene motivos para reducir su jornada? ¿Cuál?</p> <p>b) ¿Puede ir solo a trabajar 3 días a la semana? ¿Por qué?</p> <p>c) ¿El preaviso de una semana es el correcto? ¿Por qué?</p>
Ejercicios	
<p>9º) Miguel Ángel tiene tres hijos, uno de 20 años con una discapacidad pero que está trabajando, otro de 11 años que va a la escuela desde las 9 a las 17h, y otro de 14 años que está hospitalizado por una enfermedad grave desde hace varios meses. Quisiera reducir su jornada en el trabajo de 10 a 14 y de 15 a 19h a solo ir a trabajar de mañanas, pero la empresa le ha dicho que si su mujer no trabaja ella puede cuidar a sus hijos y no tiene derecho a solicitar la reducción.</p> <p>10º) Eva está finalizando el permiso de maternidad así que informa a la empresa que va a pedirse la hora de lactancia y entrar una hora más tarde al trabajo hasta que el niño tenga 12 meses. Por otro lado, su marido también se está planteando pedirse la hora de lactancia en la empresa pero no está seguro de si puede pedirlo.</p> <p>11º) Una gran empresa por motivos económicos va a despedir de forma colectiva a 10 trabajadores de los 40 que tiene, pero tras negociar con los sindicatos llegan al acuerdo de un ERE de reducción de la jornada a la plantilla en un 25% de la jornada que vienen realizando.</p> <p>12º) Una mujer es agredida por su pareja por lo que acude a la policía e interpone demanda por violencia de género en los juzgados. Al día siguiente le comunica a la empresa que mientras no salga la orden de protección puede pedir la reducción de jornada por lo que solo va a ir la mitad de la jornada.</p>	<p>a) ¿Está en lo cierto la empresa al denegar el derecho a la reducción de jornada a Miguel Ángel? ¿Por qué?</p> <p>b) ¿Puede pedirse la reducción por su hijo con discapacidad? ¿Por qué?</p> <p>c) Por su hijo hospitalizado, ¿cumple con la reducción máxima de la jornada?</p> <p>a) ¿Tiene derecho Eva a entrar una hora más tarde por lactancia? ¿Por qué?</p> <p>b) ¿Puede pedirse la reducción de una hora hasta que tenga 12 meses su hijo? ¿Por qué? ¿Qué consecuencias conlleva?</p> <p>c) ¿Puede solicitarla el padre? ¿Y ambos? ¿Qué conlleva?</p> <p>a) ¿Es posible un ERE de reducción de jornada del 25% o el ERE solo es para los despidos?</p> <p>b) ¿Está el % de reducción entre los % legales? ¿Por qué?</p> <p>c) ¿Qué pasará con la jornada que dejan de realizar?</p> <p>a) ¿Tiene la condición de víctima de violencia de género?</p> <p>b) ¿Cuáles son los 5 supuestos para tener esta condición?</p> <p>c) La solicitud de la reducción de la mitad de la jornada, ¿está en los límites de reducción para estos casos?</p>
Ejercicios	
<p>13º) Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que no les dan los días de permiso que les toca por asuntos personales o bien familiares, por lo que los sindicatos de la empresa reclaman al Juzgado que se les otorgue dichos permisos. Indica si tienen derecho a permiso o no y por cuántos días.</p>	<p>a) Traslado de domicilio un viernes</p> <p>b) Fallecimiento de abuelo en la misma localidad</p> <p>c) Asistir a un juicio como testigo</p> <p>d) Por matrimonio</p> <p>e) Hospitalización grave de un hermano en distinta ciudad</p> <p>f) Operación quirúrgica de un hijo que requiere reposo en casa</p>

 **Ejercicios**

14º) Dos trabajadores comienzan a trabajar el 1 de marzo en una empresa, José para 2 meses y Juan para 10 meses. El calendario de las vacaciones de la empresa va de junio a septiembre, por lo que empieza a solicitar a todos las vacaciones el 10 de mayo para publicar el día 30 de mayo las de cada uno.

- a) ¿Cuántos días de vacaciones tienen José y a Juan?
- b) Si José termina el contrato y no las disfruta, ¿qué sucede?
- c) ¿Ha avisado la empresa con antelación de las fechas?
- d) ¿Qué puede hacer Juan si le dan julio en lugar de agosto como él quería?
- e) ¿Qué sucede si Juan es padre durante las vacaciones?
- f) ¿Dónde se consultan los días de vacaciones de la empresa?

 **Ejercicios**

15º) Elena es cocinera y le ha tocado trabajar los festivos de jueves y viernes santo.

- a) ¿Las horas realizadas en festivos siempre se cobran?
- b) Si ganase 30€/día, ¿cuánto ganaría por los 2 festivos?
- c) Si se compensase por descanso, y su jornada fuese de 8 horas, ¿cuántas horas de descanso tiene por los 2 días?

Anexo IV. Examen final de la unidad didáctica 7.

1. ¿En dónde se establece la jornada real de un trabajador?
 - a. Convenios colectivos y/o contratos de trabajo
 - b. Estatuto de trabajadores.
 - c. Ley Orgánica de Libertad Sindical.
 - d. La Constitución

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será de...
 - a. 35 horas semanales.
 - b. 40 horas semanales.
 - c. 45 horas semanales.
 - d. 30 horas semanales

3. Salvo por convenio colectivo o acuerdo entre representantes de los trabajadores y respetando en todo caso el descanso semanal, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a...
 - a. 8 diarias.
 - b. 9 diarias.
 - c. 10 diarias.
 - d. 12 diarias

4. Incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación, los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de...
 - a. 8 horas diarias de trabajo efectivo
 - b. 9 horas diarias de trabajo efectivo
 - c. 10 horas diarias de trabajo efectivo.
 - d. 12 horas diarias de trabajo efectivo.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo...
 - a. 12 horas.
 - b. 10 horas.
 - c. 14 horas.
 - d. 8 horas.

6. ¿De cuánto debe exceder la duración de la jornada diaria continuada para que se establezca un período de descanso durante la misma?
 - a. 8 horas.
 - b. 6 horas.
 - c. 4:30 horas.
 - d. 9 horas

7. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda del límite marcado por el ET el descanso obligatorio no será inferior a...
 - a. 15 minutos.
 - b. 30 minutos.
 - c. 1 hora.
 - d. 20 minutos.

8. ¿De cuánto debe exceder la duración de la jornada diaria continuada para que se establezca un período de descanso durante la misma para los menores de 18 años?
- 8 horas.
 - 6 horas.
 - 4:30 horas.
 - 20 minutos
9. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda del límite marcado por el ET el descanso obligatorio para los menores de 18 años no será inferior a...
- 15 minutos.
 - 30 minutos.
 - 1 hora.
 - 20 minutos.
10. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de:
- 2 días ininterumpidos.
 - día y medio ininterumpido.
 - 3 días ininterumpidos.
 - 2 días y medio ininterumpidos.
11. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de:
- 2 días ininterumpidos.
 - día y medio ininterumpido.
 - 3 días ininterumpidos.
 - 2 días y medio ininterumpidos.
12. Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de...
- 12 meses.
 - 6 meses.
 - 9 meses.
 - 3 meses.
13. La duración de la ausencia por lactancia será de
- 1 hora.
 - Media hora.
 - 15 minutos.
 - 20 minutos.
14. El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de:
- 60.
 - 90.
 - 80.
 - 70.

15. Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por matrimonio...

- a. 7 días naturales.
- b. 10 días naturales.
- c. 15 días naturales.
- d. 30 días naturales.

16. Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por nacimiento de hijo...

- a. 15 días naturales.
- b. 2 días naturales.
- c. 4 días naturales.
- d. 30 días naturales.

17. Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por traslado de domicilio...

- a. 1 día.
- b. 2 días.
- c. 3 días.
- d. 5 días.

18. La duración de las vacaciones pactada en forma individual o colectiva nunca inferior a:

- a. 30 días naturales.
- b. 60 días naturales.
- c. 30 días laborales
- d. 60 días laborales.

19. El trabajador debe conocer la fecha de disfrute de vacaciones con una antelación al menos de:

- a. 2 meses.
- b. 3 meses.
- c. 6 meses.
- d. 4 meses.

20. Los días festivos al año son...

- a. 12.
- b. 14.
- c. 2.
- d. 10