



Universidad  
Internacional  
de Andalucía

## TÍTULO

EL DISEÑO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA  
“EL SALARIO Y LA NÓMINA”

## AUTOR

David Carrión Rico

	<b>Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024</b>
Tutora	Dra. D <sup>a</sup> . Asunción Martínez Martínez
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	David Carrión Rico
©	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>

---

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**DISEÑO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA**  
**“EL SALARIO Y LA NÓMINA”**

---

---

**AUTOR:** David Carrión Rico

**UNIVERSIDAD:** Universidad Internacional de Andalucía

**ESTUDIOS:** Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas

**ESPECIALIDAD:** Formación y Orientación Laboral

**TUTORA:** Asunción Martínez Martínez

**FECHA:** 06 de Junio de 2023

---



## INDICE

1	INTRODUCCIÓN .....	3
1.1	NIVEL DE ENSEÑANZA Y CONTEXTUALIZACIÓN .....	3
1.2	BLOQUE DE CONTENIDOS Y HORAS DE FORMACIÓN.....	9
1.3	VINCULACIÓN DE LA UD CON LA NORMATIVA VIGENTE .....	11
1.3.1	NORMATIVA GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL.....	11
1.3.2	NORMATIVA GENERAL DE ÁMBITO AUTONÓMICO .....	12
1.3.3	NORMATIVA ESPECÍFICA DEL CICLO FORMATIVO .....	13
1.4	ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	14
2	OBJETIVOS.....	18
2.1	CONTRIBUCIÓN A CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS GENERALES (OG).....	18
2.2	OBJETIVOS DIDÁCTICOS (OD) o ESPECÍFICOS (OE).....	19
2.3	RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA).....	19
2.4	COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES (PPS).....	21
2.5	CUADRO RESUMEN DE LA UNIDAD .....	22
3	CONTENIDOS .....	24
3.1	CONTRIBUCIÓN A ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS BÁSICOS .....	24
3.2	INTERDISCIPLINARIEDAD .....	25
3.3	RELACIÓN CON LOS TEMAS TRANSVERSALES (EDUCACIÓN EN VALORES) .	25
4	METODOLOGÍA.....	29
4.1	LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE .....	30
4.2	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE / SITUACIONES DE APRENDIZAJE .....	31
4.2.1	ESTRUCTURA DE LAS SESIONES.....	31
4.2.2	SESIÓN PRIMERA.....	33
4.2.3	SESIÓN SEGUNDA.....	39
4.2.4	SESIÓN TERCERA.....	42
4.2.5	SESIÓN CUARTA.....	45
4.2.6	SESIÓN QUINTA.....	49
4.2.7	SESIÓN SEXTA.....	52
5	EVALUACIÓN .....	54
5.1	CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	54
5.2	CALIFICACIÓN .....	56

5.3	PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN.....	57
5.4	CRITERIOS DE RECUPERACIÓN Y MEJORA .....	57
6	ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD .....	59
7	BIBLIOGRAFÍA .....	60
8	ANEXOS .....	66
	ANEXO I. OBJETIVOS GENERALES DEL TECNICO SUPERIOR ASIR .....	66
	ANEXO II. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES .....	67
	ANEXO III. POWER POINT DE LA UNIDAD DIDACTICA 8 (Elaboración Propia) .....	68
	ANEXO IV: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 4 .....	72
	ANEXO V: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 5 .....	75
	ANEXO VI: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 6 .....	76
	ANEXO VII: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 7 .....	80
	ANEXO VIII: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 8.....	83
	ANEXO IX: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 10.....	84
	ANEXO X: RELACION ENTRE RA, CE y UD del Módulo de FOL (Elaboración Propia) .....	89
	ANEXO XI: PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE FOL.....	92

## 1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende describir todos los aspectos referentes a la Unidad Didáctica “El Salario y la Nómina”, este ira profundizando desde los aspectos más general a los más específico.

El trabajo se compone de varias partes, un primer bloque donde se describirán las características del ciclo para el que se diseña la Unidad Didáctica (en adelante UD), el contexto tanto del centro como del grupos donde será impartida, la normativa de carácter general aplicable para el diseño de la UD y el marco teórico de los diferentes conceptos que se tratarán apoyándonos en los diferentes autores y normativa que los regula.

El trabajo continuara con una segunda parte donde serán descritos los aspectos didácticos que persigue la UD. Los objetivos generales y específicos, los resultados de aprendizaje y las competencias profesionales, personales y sociales.

En el tercer bloque del trabajo se describirá de forma más pormenorizada los diferentes aspectos de la UD, primeramente, se describirán los contenidos tratados en la UD, se describirá la metodología que se utilizará para llevarla a cabo en el aula, describiendo detalladamente cada una de las actividades propuestas y por último se verán los diferentes aspectos para la evaluación del trabajo realizado.

En el último bloque se recoge los diferentes documentos consultados para la elaboración de la programación y diferentes materiales para llevar a cabo las sesiones.

A continuación, se comenzará con el primer bloque descrito.

### 1.1 NIVEL DE ENSEÑANZA Y CONTEXTUALIZACIÓN

En este apartado se describirá las características de la unidad didáctica diseñada (ciclo formativo, familia profesional, curso,...). Los profesionales que pueden impartir en el módulo profesional tratado y el contexto social y económico del centro, del alumnado y sus familias, del grupo y del sector productivo.

La unidad didáctica está diseñada para impartirla en el Ciclo Superior de Formación Profesional con la denominación de “Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red” o según sus abreviatura denominado ASIR. Dicho ciclo formativo se encuadra dentro de la familia profesional de Informática y Comunicaciones, en modalidad presencial y bilingüe. La unidad está encuadrada dentro del módulo, 0380: Formación y orientación laboral, con una duración de 96 horas repartidas durante el curso, a razón de 3 horas semanales y se imparte en el primer curso de dicho ciclo.

**Tabla I. Cuadro resumen de las características del módulo**

Ciclo Formativo		Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red (ASIR)	
Familia Profesional	Informática y Comunicaciones		
Modulo profesional	0380: Formación y Orientación Laboral (FOL)		
Curso	Primero		
Horas Totales	96	Horas Semanales	3

Fuente: Elaboración propia

El grupo donde se impartirá el módulo está formado por un total de diez alumnos de los cuales nueve son chicos y una es chica. La procedencia de los alumnos es variada, la mitad son de la capital y la otra mitad residen en diferentes poblaciones colindantes. En cuanto al origen del alumnado siete son de origen español, dos de origen magrebí y una de ellos de origen ucraniano.

Dicha unidad didáctica se ha diseñado para su impartición en el IES La Marisma, centro sustentado con fondos públicos. Se encuentra ubicada en Huelva capital, en la Avenida Santa Marta S/N. El centro está situado en la zona periférica de dos barriadas “El Torrejón” y “Santa Marta”, que se ubican en el Distrito V, que está catalogado como zona de actuación educativa preferente. Dicho centro tiene la denominación de “difícil desempeño”, de ahí que, el contexto del centro presente unas características socioculturales y económicas muy concretas y diferenciadas.



**Figura I. Ubicación del Distrito V en Huelva capital**

Fuente: Plan Integral del Distrito V de Huelva

En cuanto a las **características del centro**, está compuesto por una población estudiantil de alrededor de 500 alumnos/as, este número va en aumento de manera lenta pero progresiva en los últimos años. Dichos alumnos se distribuyen en educación secundaria obligatoria (2 grupos por curso), bachillerato (2 grupos por curso), en un aula específica de educación especial, un grupo de PTVL y cursos de preparación para las pruebas de acceso a ciclos de grado medio y grado superior, además de los ciclos de formación profesional.

En cuanto a formación profesional que se imparte en dicho centro tiene el Ciclo de Formación Profesional Básica (FPB), en Agro jardinería y Composiciones Florales, los Ciclos de Formación Profesional de Grado Medio (FPGM) en Jardinería y Floristería, en Gestión Administrativa y en Sistemas Microinformáticos y Redes (SMR), se imparten también los Ciclos de Formación Profesional de Grado Superior (FPGS) en Administración y Finanzas, en Paisajismo y Medio Rural (Dual), en Desarrollo de Aplicaciones Web (Bilingüe), en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (DAM) y en Administración de Sistemas Informáticos en Red (Bilingüe) (ASIR) que es para el que ha sido diseñada dicha unidad didáctica. Cuenta además con dos cursos de especialización en Ciberseguridad y en Inteligencia Artificial y Big Data. Por lo que conviven en el mismo centro diferentes realidades, como expongo posteriormente.

El horario lectivo del centro es de ocho de la mañana a nueve y media de la tarde.

Al ser centro de Compensación Educativa cuenta con personal humano extra, así como con una mayor dotación económica. El Plan de Compensatoria organiza al profesorado de los diferentes departamentos en los grupos de 1º y 2º de la ESO desdoblado materias o en agrupamientos flexibles.

Es Centro Bilingüe en la Formación Profesional de la familia de Grado Superior de Informática (ASIR), que es el ciclo para el que hemos diseñado dicha unidad.

También es Centro TIC contando con pizarras digitales y proyectores en todas las aulas de Secundaria, Bachillerato y Ciclos.

Cuenta con una Biblioteca que abre a lo largo de la mañana, incluido el recreo, siempre atendida por profesorado voluntario y que es coordinada por un/a profesor/a del Centro.

Cuenta con Transporte Escolar para traer al centro al alumnado del Aula Específica y al alumnado con NEE.

El AMPA del centro se llama “Los Viveros de la Marisma” y colabora con toda la comunidad educativa en numerosos aspectos, sobre todo en el programa para reducir el absentismo y la mejora de la convivencia, por el que obtienen el recurso puntual de un trabajador social, el cual trabaja en el centro unos dos meses. También cuenta con una asociación de alumnos/as que se llama II Milenio.

El centro cuenta con página web (<http://ieslamarisma.net>), desde la que se puede acceder a toda la información referente al instituto.

Cuentan con el blog de la Biblioteca y del proyecto UniRadio, con información de sus servicios y actividades. Poseen dos plataformas educativa Moodle, una en Helvia y otra en otro servidor, con materiales de los departamentos didácticos.

En cuanto a las **características de la zona donde se ubica, el barrio**. El centro se inserta en un barrio con predominio de una clase media-baja o baja asalariada que en su mayoría desarrolla su actividad laboral por cuenta ajena y en trabajos poco cualificado y donde existe también una realidad de trabajadores autónomos pero menor que trabajadores asalariados.

El distrito V está compuesto por una concentración de viviendas sociales alta, en las que normalmente conviven miembros de distintas generaciones y en muchos casos, familias numerosas, provocando que en muchos casos las condiciones de habitabilidad de las viviendas sean insuficientes e inadecuadas por razones de espacio, salubridad, conservación, etc. Esta situación conlleva en bastantes casos situaciones de familias desestructuradas, con abuso de alcohol y drogas o situaciones de agresión o violencia familiar.

En el barrio existen zonas verdes y de esparcimientos, que por lo general no son empleadas para tales fines, por la existencia de actividad de tráfico, venta y consumo de sustancias estupefacientes y de insuficiente presencia de los agentes de seguridad pública.

Existe además una oferta variada de actividades culturales, de ocio y tiempo libre al colectivo juvenil desaprovechadas en la mayoría de los casos por los mismos y que junto a esta inactividad y la situación del alto desempleo, desemboca en un exceso de disponibilidad de tiempo libre para el colectivo de jóvenes, todas estas circunstancias en muchos casos terminan provocando situaciones de consumo de estupefacientes, menudeo de dichas sustancias y pequeños hurtos.

En la zona además de los diferentes centro de formación reglada, su ubica un centro socio laboral que atiende mayoritariamente a la población juvenil a partir de los 16 años ofreciéndole formación e inserción laboral, con el objetivo de combatir toda la problemática expuesta con anterioridad.

En cuanto a la población joven de la zona se caracteriza por un muy bajo nivel de instrucción en general, abandono prematuro del sistema educativo, bajas tasas de escolarización en niveles postobligatorios, elevadas tasas de desempleo, 21.14% en enero de 2023 según fuentes oficiales, altas tasas de trabajo temporal y un alto porcentaje de jóvenes desocupados.

En relación al tejido empresarial de la zona está formado casi exclusivamente por pequeño comercio, venta ambulante y pequeña restauración.

Todas estas circunstancias provocan un 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.

Por otro lado, el **perfil económico y sociológico de las familias** de los alumnos del centro, sus características son las siguientes:

- Alto porcentaje de familias con rentas bajas o muy bajas, con problemáticas económicas agudas, provocada por tasas de desempleo muy altas e inestabilidad en las fuentes de ingresos por la temporalidad laboral. El porcentaje de familias con pensiones no contributivas es bastante superior que en el resto de la ciudad.
- Bajo nivel de formación cultural básica en muchas de las familias. En la mayoría nivel académico de estas es el Graduado Escolar o ningún estudio. El porcentaje de familias con estudios superiores, es solamente entorno al 2%. Esto condiciona la

actitud de las familias frente a la formación de los alumnos que se conforman con que sus hijos terminen la ESO y en el mejor de los casos el bachillerato.

- ❑ El Índice Socioeconómico y Cultural que otorgó la Agencia de Evaluación de la Consejería de Educación fue de -0.23, por lo que se encuentra en un nivel cultural y socioeconómico inferior a la media de Andalucía.
- ❑ Escasa participación de las familias en la vida del centro, tanto en la Asociación de Madres y Padres, en el Consejo Escolar como en la asistencia a las tutorías. Por lo que el seguimiento de los alumnos/as por parte las familias se reducen en el mejor de los casos a las entrevistas con el tutor, en muchas ocasiones cuando es requerido por el tutor y no por iniciativa propia, llegando a darse que existen familias que no acuden ni a recoger las notas de sus hijos.
- ❑ Poca confianza por las familia en relación con la institución escolar y la educación. Tienen asumido que la educación es obligatoria en primaria, pero al acceder a secundaria, muchos alumnos por la delegación de responsabilidades adultas, limpiar la casa mientras trabajan fuera, llevar y recoger a hermanos/as pequeños/as al colegio, etc. Dejan de asistir al centro o su asistencia es irregular.
- ❑ Falta de educación en igualdad de género en las familias. Sigue arraigada en las familias la idea de que de que las niñas tienen que dedicarse a las tareas del hogar y al cuidado de hermanos pequeños, favorecido además por el alto porcentaje de alumnas de etnia gitana.
- ❑ Sigue dándose entre las familias la idea de que lo importante es trabajar, esto conlleva una incorporación muy temprana de los jóvenes al mercado de trabajo abandonando la formación.
- ❑ **Respecto a la Formación Profesional en concreto**, que es la población a la que va dirigida dicha unidad, y a 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. Aquí es notoria la variedad socio-económica, aunque el nivel cultural, en la mayoría de las familias, es más homogéneo. En esta etapa la aportación del alumnado del propio Centro es algo más escasa, aunque va mejorando a lo largo de los años.

En cuanto al **perfil del alumnado** del centro, se caracteriza por:

- ❑ Gran parte de los alumnos que son escolarizado para en la ESO proceden de los colegios públicos de la zona, el CEIP Andalucía y el CEIP Onuba, ambos centros se ubican en la barriada de El Torrejón. Esta zona presenta condiciones sociales desfavorecidas, y un alto porcentaje pertenece a la etnia gitana.
- ❑ Alto porcentaje de alumnos/as con situación socioeconómica desfavorecida y en riesgo social.
- ❑ Muy bajo nivel de instrucción en general, abandono prematuro del sistema educativo y bajas tasas de escolarización en niveles postobligatorios.

- ❑ Un número alto de alumnos manifiestan estar en el sistema educativo por obligación paterna. Esto conlleva una escasa o nula motivación por el estudio y un ambiente en el aula reacio al estudio y se confirma en el alto índice de alumnos/as/as repetidores o que pasan por imperativo legal.
- ❑ Alumnado con un alto índice de absentismo escolar, con incorporación tardía y escolarización irregular (suelen asistir a principios de curso y luego vuelven a los dos o tres meses e incluso a finales de curso, por la presión de los Servicios Sociales) incluso en ocasiones y se produce absentismo masivo que impide el desarrollo curricular programado (esto ocurre en los días anteriores a las vacaciones o cuando los compañeros de un grupo han salido a una actividad extraescolar voluntaria). Estas circunstancias desembocan en un alto índice de abandono escolar al cumplir los 16 años, incluso con anterioridad a cumplirlos ya se producen fenómenos de absentismo y en ocasiones consentidos por las familias. Este abandono de la escolarización se produce sobre todo en alumnos repetidores, según los datos obtenidos de Séneca. Aunque se va mejorando, la evolución es muy lenta.
- ❑ El alumnado inmigrante, apenas llega al 4%. La procedencia es fundamentalmente latinoamericana, del este de Europa, magrebí y subsahariana, pero esto lleva a una incorporación continua de alumnos/as a lo largo del curso. En muchas ocasiones estos alumnos/as presentan fuerte retraso escolar (se escolarizan por edad) cuando vienen de otros sistemas educativos, y es frecuente que presenten problemas de lenguaje.
- ❑ 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.
- ❑ Los alumnos y alumnas del centro son, en su mayoría, excesivamente infantiles, y no asumen las obligaciones y responsabilidades necesarias para una conveniente educación. Dicho infantilismo y falta de responsabilidad común en todas las etapas, acarrea una falta de respeto hacia el docente influyendo de forma negativa en la adquisición de destrezas propias de la educación, la organización como grupo o la participar en la vida del centro democráticamente.
- ❑ En la etapa de bachillerato y **en los ciclos de formación superiores** el alumnado mayoritariamente procede de diferentes zonas de la provincia o de los colegios concertados de la zona. Presentando situaciones familiares, económicas y sociales diferentes al resto de alumnos, más homogéneas y superiores en cuanto a la situación económico-social. Este alumnado presenta diferentes niveles de competencias, diferente motivación e intereses. Su objetivo generalmente es conseguir el acceso a la universidad, a ciclos de grado superior o la incorporación al mercado laboral.

- En el centro se encuentran escolarizados además 85 casos de alumnado español, con necesidades educativas especiales, como dislexia, dis.int.severa y leves, trastorno negativistas, trastornos generalizados, TDH, lesiones cerebrales, enfermedades raras, lesiones de origen medular, sordera profunda, hipoacúsicos, baja visión, déficit de aprendizaje inteligencia límite, de compensatoria...A estos se añaden tres alumnos/as de otras nacionalidades (lituano, bielorruso, rumana).

En cuanto a la especialidad del **profesorado con atribución** en el módulo 0380 formación y orientación laboral, al que pertenece dicha unidad, como se indica en el Anexo V. A y B de la Orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título para Andalucía, la especialidad del profesorado es FOL (Formación y Orientación Laboral) y el cuerpo de profesorado con atribución docente es tanto catedráticos de enseñanza secundaria como profesores de enseñanza secundaria, además de las titulaciones equivalentes a efectos de docencia que en este caso son los diplomados en ciencias empresariales, diplomado en relaciones laborales, diplomado en trabajo social, diplomado en educación social y diplomado en gestión y administración pública.

El **sector productivo** donde el técnico puede desarrollar su carrera profesional es en empresas de distintos sectores el área de informática o de procesos de datos, empresas que dispongan de infraestructura de redes (intranet, internet y/o extranet) o de sistemas para la gestión de datos.

Los **puestos de trabajo y las ocupaciones** más habituales que puede desarrollar un técnico ASIR son como responsable de informática o supervisor de sistemas informáticos, como apoyo o soporte técnico, como administrador de sistemas y bases de datos o como personal técnicos en servicios de internet, de comunicaciones electrónicas, teleasistencia, redes o entornos web.

Una vez descrito el ciclo y las características del módulo se continuará con la descripción de los contenidos de dicho módulos

## 1.2 BLOQUE DE CONTENIDOS Y HORAS DE FORMACIÓN

En este apartado se situará la unidad didáctica (en adelante UD) dentro de los diferentes bloques de contenidos del módulo y se definirá de forma general los contenidos que se imparten en dichos bloques temáticos.

Se situará las unidades dentro de la temporización del curso y de los contenidos del módulo. **El módulo se compondrá** de trece unidades didácticas y estas se agruparán en cinco bloques temáticos, a continuación, en la Tabla II se puede observar cómo se dividen los bloques de contenidos por trimestres y por horas.

**Tabla II. Temporización del módulo por trimestres, bloques temáticos y unidades didácticas**

<b>PRIMER TRIMESTRE</b>		<b>34h.</b>
<b>Bloque Temático I: Prevención de Riesgos Laborales</b>		<b>34h.</b>
UD.1 Evaluación de los riesgos laborales		9h.
UD.2 Planificación de riesgos laborales		9h.
UD.3 Medidas de prevención y protección		8h.
UD.4 Emergencias y primeros auxilios		8h.

<b>SEGUNDO TRIMESTRE</b>		<b>34h.</b>
<b>Bloque Temático II: Legislación Laboral</b>		<b>34h.</b>
UD.5 El Derecho del Trabajo		3h.
UD.6 El contrato de trabajo y sus modalidades		8h.
UD.7 La Jornada de Trabajo		3h.
UD.8 El Salario y la Nómina		6h.
UD.9 Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato		8h.
UD.10 Participación de los Trabajadores		6h.

<b>TERCER TRIMESTRE</b>		<b>24h.</b>
<b>Bloque Temático III: Seguridad Social</b>		<b>9h.</b>
UD.11 Seguridad social y desempleo		9h.
<b>Bloque Temático IV: Gestión del Conflicto y Equipos de Trabajo</b>		<b>9h.</b>
UD.12 Los equipos de trabajo		9h.
<b>Bloque Temático V: Búsqueda de Empleo</b>		<b>6h.</b>
UD.13 La búsqueda de empleo		6h.

<b>TOTAL CURSO</b>	<b>96h.</b>
--------------------	-------------

Fuente: Elaboración propia

A modo de resumen en la Tabla III se observa donde se encuadra la Unidad 8 dentro de la programación general. Encontrándose en el segundo trimestre aproximadamente a finales de enero o principios de febrero y que ocupara un total de seis sesiones, que, distribuidas en semanas, equivaldría a dos semanas a razón de tres sesiones cada semana. El horario será los lunes de 8:00h a 9:00h., los martes de 12:30h. a 13:30h. y los jueves de 11:30h. a 12:30h.

**Tabla III. Cuadro resumen de temporización del módulo de FOL**

UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	UD12	UD13	
9h	9h	8h	8h	3h	8h	3h	6h	8h	6h	9h	9h	6h	<b>96h</b>
Bloque I				Bloque II						B.III	B.IV	B.V	
1º Trimestre				2º Trimestre						3º Trimestre			

Fuente: Elaboración propia

Una vez definido el contexto y la ubicación temporal del ciclo, del módulo y de la unidad, se procederá a situarlo dentro de la normativa estatal y autonómica.

## 1.3 VINCULACIÓN DE LA UD CON LA NORMATIVA VIGENTE

En este apartado se enumerará la normativa aplicable a nivel general, nacional y autonómica que deben ser tenidas en cuenta en el diseño de la unidad didáctica.

### 1.3.1 NORMATIVA GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL

A nivel general y dentro del ámbito estatal se tendrá en cuenta para el diseño de la unidad didáctica la **Ley Orgánica 3/2022**, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (BOE de 1 de abril de 2022), que ha derogado recientemente a la anterior **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional (BOE de 20 de junio de 2002), vigente hasta el presente curso y que es el marco general por el que se rige la formación profesional en España.

Debido al carácter novedoso por su reciente aprobación se expondrá a continuación los **principales rasgos que marcan esta ley** de forma muy resumida.

Hasta el momento con la Ley Orgánica 5/2002<sup>1</sup> se establecía un sistema de formación profesional ligado al sistema nacional de cualificación, que a su vez contenía dos sistemas, primeramente, el sistema de formación profesional ligado a educación, con los ciclos formativos y un segundo sistema, el de la formación profesional para el empleo, donde se encuadraban los certificados de profesionalidad. La nueva Ley Orgánica 3/2022<sup>2</sup> pretende establecer un único sistema unificado, dependiente de educación, donde el alumno pueda configurar y acreditar su formación por diferentes vías, adaptando los itinerarios de formación a las circunstancias de cada persona.

Esta nueva ley pretende establecer el catálogo nacional de la formación profesional ofertada y los diferentes grados de formación. En ella se establece una novedosa tipología basada en itinerarios formativos facilitadores en la progresión de la formación, cubriendo desde microformaciones (grado A) hasta cursos de especialización (grado E), se estructurada en cinco grados ascendentes:

- ❑ Grado A: Acreditación parcial de competencia.
- ❑ Grado B: Certificado de competencia.
- ❑ Grado C: Certificado profesional.
- ❑ Grado D: Ciclo formativo.
- ❑ Grado E: Curso de especialización.

Además, esta ley insta a crear un nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales adaptado a estándares europeos y sustituyendo al actual Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional (BOE de 20 de junio de 2002)

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la formación profesional (BOE de 1 de abril de 2022)

Otra de las novedades de esta ley con respecto a la anterior es la integración de la dualidad en todos los ciclos formativos. A partir de ahora todos los ciclos de formación profesional serán en la modalidad dual.

Con respecto al módulo Formación y Orientación Laboral, al que pertenece dicha unidad didáctica, la novedad es que tanto dicho módulo, como el de Empresa e Incitativa Emprendedora desaparecen y se sustituyen por dos nuevos módulos que son Itinerario Personal para la Empleabilidad I e Itinerario Personal para la Empleabilidad II, incluyéndose además el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad en la Formación Profesional Básica.

**Otra normativa a tener en cuenta de carácter general y ámbito estatal será:**

- ❑ **LOMLOE - Ley Orgánica 3/2020**, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- ❑ **LOE - Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación (BOE de 4 de mayo de 2006), modificada por la LOMLOE y por la Ley Orgánica 3/2022, pero que aún se encuentra vigente para determinadas cuestiones pendientes de desarrollar.
- ❑ **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002), derogada por la Ley Orgánica 3/2022, como he expuesto con anterioridad pero que regula en la actualidad la formación profesional hasta el desarrollo y la implantación de dicha ley.
- ❑ **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 1416/2005**, de 25 de noviembre, por el que se modifica el **Real Decreto 1128/2003**, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (BOE 3 de diciembre de 2005) y que continua vigente hasta el desarrollo del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales como indica la Ley 3/2022

### 1.3.2 **NORMATIVA GENERAL DE ÁMBITO AUTONÓMICO**

**La normativa a tener en cuenta con carácter general y ámbito autonómico será:**

- ❑ **LEA - Ley 17/2007**, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.
- ❑ **Ley 3/2018**, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento.
- ❑ **Decreto 327/2010**, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.
- ❑ **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.

- **ORDEN de 28 de septiembre de 2011**, por la que se regulan los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y de proyecto para el alumnado matriculado en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (BOJA de 20 de octubre 2011).
- **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 23 de abril de 2008**, por la que se regulan las pruebas de acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional y el curso de preparación de las mismas (BOJA de 7 de mayo de 2008).
- **ORDEN de 14 de mayo de 2007**, por la que se desarrolla el procedimiento de admisión del alumnado en la oferta completa y parcial de los ciclos formativos de formación profesional sostenidos con fondos públicos en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 31 de mayo de 2007).

### 1.3.3 NORMATIVA ESPECÍFICA DEL CICLO FORMATIVO

En cuanto a la normativa aplicable **específica del ciclo formativo** concreto de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red (ASIR) será tenida en cuenta:

#### A nivel estatal

- **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. (BOE de 18 de noviembre de 2009)
- **Real Decreto 1087/2005**, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero (BOE de 5 de octubre de 2005). Anexo CLII. Gestión de sistemas informáticos. IFC152\_3. Anexo CLIV. Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web IFC154\_3 y Anexo CLVI. Administración de servicios de Internet IFC156\_3.
- **Real Decreto 295/2004**, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional (BOE de 9 de marzo de 2004). Anexo LXXIX. Administración de bases de datos IFC079\_3.

### A nivel Autonómico:

- **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. (BOJA de agosto de 2010)

Una vez revisada la normativa aplicable para el diseño de la unidad didáctica en su diferentes ámbitos se pasará a revisar el marco teórico en el que se encuadran los diferentes contenidos que se tratarán en la unidad didáctica.

## 1.4 ESTADO DE LA CUESTIÓN

El contenido de la unidad didáctica que nos ocupa es de suma importancia para el alumnado para su futura inserción en el mercado laboral, ya que en esta se trabajan los conocimientos básicos en cuanto a **la nómina y el salario**. Es de suma importancia principalmente porque evita que cuando se incorporen al mercado laboral tengan una sensación de que le están engañando y se cree un clima de desconfianza hacia la empresa, todo esto se podrá evitar con la adquisición de los conocimientos necesarios sobre los distintos componentes del salario y la interpretación de la nómina. Además, este conocimiento es sumamente valioso para que el alumnado tenga una idea real de las perspectivas de salario a las que podrá aspirar y que recibirá el día de mañana y no aterrice en el mercado laboral con ideas de base erróneas y así evitar posibles expectativas que puedan no cumplirse. Por último y no menos importante es conveniente que el trabajador sea consciente de los costes reales para ellos y las empresas cuando se contrata una persona y así poner en valor la importancia del tejido empresarial de nuestro país.

Para elaborar los contenidos de dicha unidad principalmente es necesario utilizar la normativa que regula y que se aplica a nivel nacional en cuanto a los salarios y las nóminas. Con carácter específico se ha utilizado también el convenio colectivo en el que se encuadra normalmente la actividad de los trabajos realizados por los técnicos superiores en administración de sistemas informáticos de red.

Como **marco general** nos basaremos en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con especial atención a la sección cuarta de capítulo II, donde se habla del salario y las garantías salariales y todo lo que concierne a la unidad didáctica en cuestión y que abarca desde el artículo 22 al artículo 33 de dicho estatuto.

En la presente unidad se tratará el concepto de **salario y sus diferentes componentes**. La palabra salario, tiene su origen en el sustantivo neutro del latín “*salarium*”, que significa “*de o perteneciente a la sal*”, haciendo referencia a la paga que recibían los soldados romanos por su servicios al imperio, que consistía en una cantidad de sal, por el alto precio que tenía esta.

**El salario** puede recibir diferentes nombres como paga, remuneración, sueldo, soldada o estipendio, pero todos hacen referencia a cómo define el Diccionario de la Real Academia Española a la “*cantidad de dinero con que se contribuye a los*

*trabajadores por cuenta ajena*<sup>3</sup>. Así en el artículo 26 del ET<sup>4</sup> se extiende la definición de salario ya no solamente a la cantidad de dinero, sino también a la parte recibida en especies por el trabajador, “*se considerará salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan al trabajo real, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descansos computables como trabajo*”.

Atendiendo a la evolución de la sociedad en los últimos tiempos, se ha producido un incremento del ocio, el tiempo libre, las aficiones,...(Escudero Moratalla & Ferrer, 2021. Lazcano et al., 2012). Esto nos lleva a que es importante que el alumno tenga un conocimiento más amplio de lo que socialmente implica el concepto de salario o lo que es lo mismo que el salario no es igual a dinero, sino que está compuesto por una parte tangible, pero que existe componentes que no son dinerarios, pero si medibles. Sería lo que llamamos salario en especies y además existe un tercer componente que no es dinerario, ni medible de forma objetiva sino de forma subjetiva, que sería el salario emocional, entendiéndolo este salario emocional como el “*conjunto de bienes no evaluables, en principio, económicamente que recibe el trabajador por la actividad del trabajo por cuenta ajena y que satisfacen necesidades inmateriales del mismo*”<sup>5</sup> (Egüaras Mendiri, 2022). De esta manera, el alumno podrá conocer de donde sale su retribución y como se descompone para poder ser conocedor de todas las partes que estructuran su nómina.

Otro de los conceptos que se ven en la unidad didáctica y que está relacionado directamente , es el **Salario Mínimo Interprofesional** (en adelante SMI). Para la elaboración del contenido del SMI, se utilizará la última actualización de dicho SMI para el 2023 y que se encuentra regulada en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, además de la extracción de los datos de la web de Instituto Nacional de Estadística (<http://www.ine.es>) sobre la evolución del SMI en nuestro país y algunos países de la UE.

Para poder hablar del SMI se parte de dos ideas. Como primera característica, la equivalencia entre lo que el trabajador produce y lo que precisa para cubrir sus necesidades y que si es inferior (dicho salario) provoca una situación de inseguridad o desasosiego. Como segunda idea, partimos de artículo 35 de la Constitución Española “*todos los españoles tienen derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia*”. Fruto de estas dos ideas tendremos lo que entiende el Instituto Nacional de Estadísticas por SMI<sup>6</sup> “*el SMI fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo. El Gobierno regula anualmente, previa consulta con las Organizaciones Sindicales y asociaciones empresariales más representativas*”.

---

<sup>3</sup> Salario: “cantidad de dinero con que se contribuye a los trabajadores por cuenta ajena” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [18 de mayo de 2023]).

<sup>4</sup> Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

<sup>5</sup> Egüaras Mendiri, F. (2022). El salario emocional. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia, No. 236 (ISSN 2695-9321), pags. 5-35. <http://www.juecesdemocracia.es/2022/10/07/revista-jurisdiccion-social-236-septiembre-2022/>

<sup>6</sup> INE - Instituto Nacional de Estadísticas. *Glosario de conceptos*. <https://www.ine.es/DEFIne/es/index.htm>

La evolución del SMI<sup>7</sup> es un claro reflejo de cómo evolucionan los derechos sociales (Jimena Quesada, 2009) en cualquier sociedad y es necesario que el alumno tenga un conocimiento real de cómo ha evolucionado España en los últimos años y como nos encontramos con respecto al resto de países europeos, atendiendo a las fuentes oficiales españolas y europeas.

Dentro de los dos apartados del Salario y el SMI el alumno conocerá las cualidades, garantías y protecciones especiales que da la legislación española a cada una de ellas.

Una vez definidos los conceptos básicos otro bloque importante a resaltar es el **recibo salarial o nómina**. No solo es importante que el trabajador tenga derecho a percibir un salario, sino que conozca de antemano los parámetros de cualidad y cantidad del mismo, estas vienen reflejadas en el justificante que la empresa no entrega de nuestro salario, por esto es necesario que el alumno tenga los conocimientos básicos para saber calcular e interpretar la nómina.

La nómina, en el caso de España, viene establecido el modelo oficial en la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. Es importante que para establecer los diferentes componentes y parámetros que componen la nómina y conocer el origen de sus cálculos es necesario conocer la diferente normativa.

Para el aprendizaje sobre las distintas **bases de cotización** se tomará como referencia la norma general sobre IRPF, el Real Decreto 1757/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de salario medio anual del conjunto de contribuyentes, obligación de declarar y retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo.

En cuanto a las **cotizaciones a las Seguridad Social** y sus límites se utilizará el tanto Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, como encuadre general para todas las cotizaciones y su modificación del año pasado el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, como el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, donde se pueden ver qué elementos que cotizan a la Seguridad Social y en qué proporción y por último la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, para la actualización de las bases y los límites de cotización para este año.

---

<sup>7</sup> SMI – Salario Mínimo Interprofesional 2023. (s. f.). Datosmacro.com.  
<https://datosmacro.expansion.com/smi>

En este curso y como novedad se incluirá el nuevo mecanismo puesto en marcha en España, el **MEI (mecanismo de equidad intergeneracional)**, que es el aplicable desde el 1 de enero de 2023, que tiene por objetivo fortalecer las pensiones a largo plazo y que viene regulado en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Con **carácter específico** como se menciona anteriormente se utilizará también el **convenio colectivo** en el que se encuadra normalmente la actividad de los trabajos realizados por los técnicos superiores en administración de sistemas informáticos de red, es decir, el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, que está regulado en la Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo.

Una vez tratados los temas de encuadre de la unidad pasaremos a hablar sobre los objetivos que pretendemos alcanzar con dicha unidad didáctica.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 CONTRIBUCIÓN A CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS GENERALES (OG)

En este apartado se señalan los objetivos generales del título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red que contribuye a alcanzar el módulo de formación y orientación laboral y esta unidad didáctica en concreto.

Los objetivos generales de este título vienen recogidos en la Orden de 19 de julio de 2010, adjuntos en su totalidad en el Anexo I, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red y publicada en el BOJA 168 de 27 de agosto. Dentro de los contenidos generales del título recogidos en el artículo 3, el módulo de FOL contribuye a alcanzar los objetivos generales p), q), r) y t). Estos objetivos son:

- ❑ **Objetivo p):** Identificar los diferentes cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
- ❑ **Objetivo q):** Identificar formas de intervención en situaciones colectivas o grupales, analizando los procesos de toma de decisiones para liderar en las mismas.
- ❑ **Objetivo r):** Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo de trabajo, analizando las ofertas y demandas del mercado laboral para conservar una cultura actualizada y de innovación.
- ❑ **Objetivo t):** Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad, examinando el marco legal y la normativa que regulan las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

El objetivo general o resultado que se espera que supere el alumnado con esta unidad es al **Objetivo t)**, de la orden mencionada.

#### Objetivo General de la UD8: “El Salario y la Nómina”

Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad, examinando el marco legal ya la normativa que regulan las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

Una vez encuadrado el objetivo general de la unidad didáctica se pasa a definir los objetivos específicos o didácticos de la unidad.

## 2.2 OBJETIVOS DIDÁCTICOS (OD) o ESPECÍFICOS (OE)

En este apartado se va profundizando en los objetivos, una vez definido el resultado general que se persigue en la UD, se pasa a enumerar las capacidades o competencia que el alumno debe alcanzar con la superación de los contenidos de la unidad, es decir, los objetivos didácticos o específicos de la UD.

Los **Objetivos Didáctico o Específicos** (en adelante OE) de la UD serán:

### Objetivos Específicos de la UD8: “El Salario y la Nómina”

- OE 1:** Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago.
- OE 2:** Conocer cómo se fija el salario.
- OE 3:** Conocer el SMI y sus características.
- OE 4:** Interpretar y diferenciar los distintos complementos que aparecen en el recibo salarial.
- OE 5:** Interpretar y diferenciar las diferentes partes de la nómina.
- OE 6:** Diferenciar y calcular de forma básica las deducciones a la Seguridad Social y a Hacienda.
- OE 7:** Conocer, diferenciar y calcular de forma básica las diferentes Bases de Cotización y sus componentes.
- OE 8:** Diferencia entre salario bruto y salario neto.
- OE 9:** Saber resolver de forma individual el cálculo de una nómina sencilla.
- OE10:** Comprobar la comprensión y el aprendizaje del alumnado de la unidad didáctica.

Una vez definidos el objetivo general y los objetivos específicos de la UD se pasará a profundizar en los concomitamientos, destrezas o habilidades se pretendan alcanzar con el módulo.

## 2.3 RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)

En este apartado se analizarán los resultados de aprendizaje del título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red que contribuyen a alcanzar el módulo de formación y orientación laboral y al que contribuirá esta UD concretamente.

Los resultados de aprendizaje (en adelante RA) de este título vienen 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 y publicada en el BOJA 168 de 27 de agosto.

Los **Resultados de Aprendizaje del Módulo de FOL** son:

- ❑ **RA1:** Selecciona oportunidades de empleo, reconociendo las diferentes alternativas de inserción y las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida.
- ❑ **RA2:** Administra las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la obtención de los objetivos de la organización.
- ❑ **RA3:** Ejercita los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones del trabajo, reconociéndolas en los diferentes contratos laborales.
- ❑ **RA4:** Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias que cubre, reconociendo las diferentes clases de prestaciones.
- ❑ **RA5:** Evalúa los riesgos que se derivan de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno de trabajo.
- ❑ **RA6:** Participa en la realización de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, sabiendo identificar las diferentes responsabilidades de los agentes implicados.
- ❑ **RA7:** Aplica las medidas de prevención y protección, identificando las situaciones de riesgo en el entorno de trabajo del técnico en ASIR.

En la siguiente (Tabla IV) se especifica la **correspondencia entre las UD del módulo de FOL, los resultados de aprendizaje y la temporización del curso.**

**Tabla IV. Relación entre UD, RA y temporización en el curso**

UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	UD12	UD13	
9h	9h	8h	8h	3h	8h	3h	6h	8h	6h	9h	9h	6h	96h
RA5	RA6	RA7		RA3						RA4	RA2	RA1	
1º Trimestre				2º Trimestre						3º Trimestre			

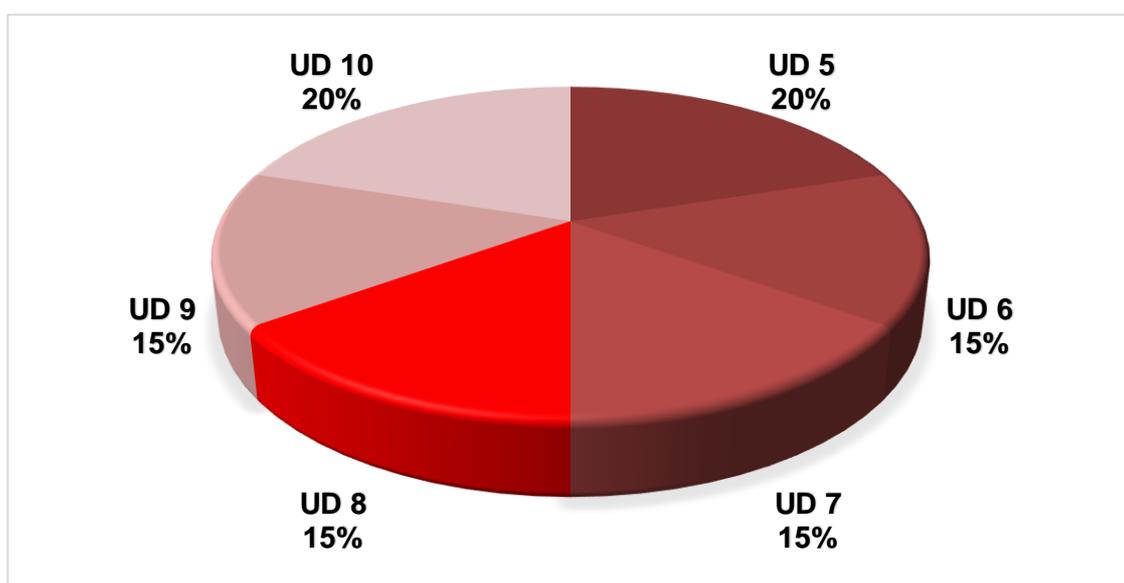
Fuente: *Elaboración propia*

Por lo tanto, el **resultado de aprendizaje** a alcanza con la UD8 “El Salario y La Nómina” es el RA3 que es:

**RA de la UD8: “El Salario y la Nómina”**

**RA3:** Ejercita los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones del trabajo, reconociéndolas en los diferentes contratos laborales

Este RA3 no es exclusivo de la UD8, se compartirá con cinco unidades más en diferente proporción, como se puede observar en la Tabla IV. Dicha proporción se detalla en la siguiente figura.



**Figura II. Proporción del RA3 entre las UD que lo componen**

*Fuente: Elaboración propia*

Una vez analizados los objetivos generales, los objetivos específicos y los resultados de aprendizaje se pasará a analizar las competencias profesionales, personales y sociales que debe alcanzar el alumno tras la superación del módulo de FOL.

## 2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES (PPS)

En este apartado se describirán las **competencias profesionales, personales y sociales** (en adelante PPS) que se alcanzarán en el módulo de FOL y concretamente en la UD se expone.

En el módulo de FOL se pretende dotar al alumno de las PPS para que se pueda incorporar al mercado laboral e iniciar su carrera profesional en el sector de la administración de sistemas informáticos en red.

Dentro de las PPS del título de Técnico Superior ASIR, recogidas en el Anexo II, la formación de este módulo se encamina a alcanzar concretamente las competencias q), r) y t) del título, que son enumeradas y descritas en la orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo al título de Técnico Superior ASIR, **las PPS del Módulo de FOL** son:

- **PPS q):** Liderar situaciones grupales que se puedan originar, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un buen ambiente de trabajo y actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.
- **PPS r):** Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones de trabajo, originadas por cambios en la tecnología y en las organizaciones.
- **PPS t):** Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.

Concretamente, el **PPS de la UD8 “El Salario y La Nómina”** es la competencia t).

### PPS de la UD8: “El Salario y la Nómina”

**PPS t):** Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.

## 2.5 CUADRO RESUMEN DE LA UNIDAD

Para terminar el punto 2 y a modo de resumen se presentará a continuación la relación entre los Objetivos Generales, los Objetivos Específicos, los Resultados de Aprendizaje y la Competencias que se pretenden alcanzar con la unidad didáctica 8 “El Salario y la Nómina”.

### Objetivo General de la UD8: “El Salario y la Nómina”

Reconocer sus derechos y deberes como agente activo de la sociedad, examinando el marco legal ya la normativa que regulan las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

### Objetivos Específicos de la UD8: “El Salario y la Nómina”

- OE 1:** Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago.
- OE 2:** Conocer cómo se fija el salario.
- OE 3:** Conocer el SMI y sus características.
- OE 4:** Interpretar y diferenciar los distintos complementos que aparecen en el recibo salarial.
- OE 5:** Interpretar y diferenciar las diferentes partes de la nómina.
- OE 6:** Diferenciar y calcular de forma básica las deducciones a la Seguridad Social y a Hacienda.
- OE 7:** Conocer, diferenciar y calcular de forma básica las diferentes Bases de Cotización y sus componentes.
- OE 8:** Diferencia entre salario bruto y salario neto.
- OE 9:** Saber resolver de forma individual el cálculo de una nómina sencilla.
- OD10:** Comprobar la comprensión y el aprendizaje del alumnado de la unidad didáctica.

### RA de la UD8: “El Salario y la Nómina”

**RA3:** Ejercita los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones del trabajo, reconociéndolas en los diferentes contratos laborales

### PPS de la UD8: “El Salario y la Nómina”

**PPS t):** Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.

### 3 CONTENIDOS

En este apartado se describirá los **contenidos específicos** que se abordarán en la unidad didáctica “El Salario y La Nómina”

#### 3.1 CONTRIBUCIÓN A ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS BÁSICOS

En la tabla siguiente se presentan los contenidos abordados en la unidad didáctica y como serán divididos dentro de cada sesión programada.

##### **Sesión 1. El Salario y el SMI**

###### **1. El Salario**

- 1.1 El Salario: tipos
- 1.2 Pago del Salario
- 1.3 ¿Cómo se establece el salario?
  - A. El SMI
  - B. El Salario del Convenio Colectivo
  - C. El Salario del Contrato de Trabajo
  - D. Modificación del salario del convenio y del contrato

##### **Sesión 2. Nuestro Salario**

###### **2. La Garantías del salario**

- 2.1 El SMI no es embargable
- 2.2 El salario como crédito privilegiado
- 2.3 El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)

##### **Sesión 3. La Nómina y sus Componentes**

###### **3. La nómina**

- 3.1 Estructura de la Nómina.
- 3.2 El Salario Bruto (Devengos).
  - A. Salario Base.
  - B. Complementos Salariales.
  - C. Complementos Extrasalariales.

##### **Sesión 4. Deducciones = Descuentos / Líquido = Percibido**

###### **3.3 Deducciones**

- A. Descuentos por Seguridad Social.
    - a) Las Bases de Cotización.
      - Cálculo de la Base de Cotización por Contingencias Comunes.
      - Cálculo de la Base de Cotización por Contingencias Profesion.
      - Cálculo de la Base de Horas Extras.
    - b) Los Tipos de Cotización.
  - B. Descuentos por Hacienda (IRPF).
- 3.4 Líquido a Percibir o Salario Neto.

##### **Sesión 5. Haciendo Nuestras Primeras Nóminas**

Sesión sobre Duda y Practicas sobre Nóminas

##### **Sesión 6. ¿Qué Aprendimos del Salario y la Nómina?**

Sesión de Evaluación Final

Una vez definidos los contenidos específicos de la UD, se describirá la relación del módulo de FOL con el resto de módulos del ciclo.

### 3.2 INTERDISCIPLINARIEDAD

En este apartado, se localizarán e identificarán los contenidos curriculares en común o que puedan guardar relación entre el módulo profesional de FOL y el resto de módulos profesionales que componen el ciclo formativo de Técnico Superior en ASIR, centrándonos en la unidad didáctica que se está programando.

En la regulación de los ciclos de Formación Profesional, el área de FOL, lo componen dos módulos profesionales con formación transversal: el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) y el módulo profesional de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE). Por esto, se puede destacar que existe interdisciplinariedad desde dos puntos de vista:

Por un lado, de los dos módulos profesionales se puede decir que el módulo de FOL en el primer curso pone las bases para el estudio de EIE en el segundo curso, FOL desde la óptica del trabajador y EIE desde la óptica de la empresa. Concretamente en esta unidad el alumno aprenderá a diferenciar como hacer una nómina, sus componentes y sus características, que le servirán y están relacionadas directamente con el módulo de EIE cuando realice el plan de empresa y tenga que ver los gastos de personal en el balance de la empresa. Realmente en uno se tendrá en cuenta desde el punto de vista del trabajador y en el otro desde la empresa, como se menciona anteriormente.

Por otro lado, estos dos módulos profesionales además tiene en común tres de los cuatro objetivos generales que persiguen alcanzar y dos de las tres competencias profesionales, personales y sociales lo que deja de relieve la interdisciplinariedad que existe entre los dos módulos.

Una vez descrito los contenidos curriculares y la relación con el resto de módulos profesionales continuaremos definiendo los valores o contenidos extracurriculares que se pretenderá transmitir al alumno en dicha unidad.

### 3.3 RELACIÓN CON LOS TEMAS TRANSVERSALES (EDUCACIÓN EN VALORES)

Ya la LOMLOE en su preámbulo en el punto IV habla de la importancia de la educación en valores, dice así: *“Las habilidades cognitivas, siendo imprescindibles, no son suficientes; es necesario adquirir desde edades tempranas competencias transversales, como el pensamiento crítico, la gestión de la diversidad, la creatividad o la capacidad de comunicar, y actitudes clave como la confianza individual, el entusiasmo, la constancia y la aceptación del cambio. La educación inicial es cada vez más determinante por cuanto hoy en día el proceso de aprendizaje no se termina en el*

*sistema educativo, sino que se proyecta a lo largo de toda la vida de la persona*<sup>8</sup>. Es por esto que la programación de dicha unidad se otorga importancia al apartado de la transversalidad tratándolo en diferentes actividades y en cada sesión, donde en la estructuración de cada una se dejan cinco minutos para la educación en valores con un formato concreto se comentará a continuación:

### **A. Pensamiento Crítico**

Se trabajará por medio de dos actividades:

En la Sesión 1 en la Actividad 2 sobre el SMI (Salario Mínimo Interprofesional). Se les muestra la evolución del SMI en los 20 últimos años y el posicionamiento de España con respecto a diferentes países de Europa. Se les hace ver la actualidad del tema por la cercanía con la aprobación reciente del SMI y se establece un debate de opinión sobre ¿Es adecuado o erróneo la subida de SMI en este momento? Tras escuchar sus opiniones se les muestran diferentes noticias y videos cortos sobre los diferentes puntos de vista.

También se trabaja en la Sesión 4 la Actividad 9, “¿El empresario héroe o villano?”. Tras ver lo que aportan las empresas en la nómina de un trabajador. Se realizará un debate sobre el papel del empresario frente a los trabajadores, dividiendo la clase, una parte a favor y otra en contra. Se plantea la pregunta ¿El empresario héroe o villano?.

### **B. Conciliación Laboral y la Familia. No todo se mide en dinero**

En la Sesión 1, con la Actividad 3 al final de la sesión se llevará a cabo el visionado de un video llamado “10 MANERAS DE COBRAR UN SALARIO EMOCIONAL”<sup>9</sup> del programa “Aquí Hay Trabajo” de RTVE, donde se analizará que no todo el salario tiene un componente económico para el trabajador, sino que existen otras formas no económicas de gratificar a los trabajadores y por la que los trabajadores deciden permanecer en las empresas, siendo la conciliación laboral y familiar una de las principales.

### **C. Capacidad de Comunicar**

Este valor será trabajado en varias actividades porque se utilizará como metodología la exposición o el debate, en las Actividades 2 y 9 donde se trabajará por medio del debate y la exposición de ideas. En la primera actividad se permitirá libertad para posicionarse y en la segunda se les asignará a los alumnos un roll concreto.

Además, será trabajado el valor de la capacidad de comunicar en la Sesión 5, en la Actividad 12 donde trabajarán mediante el método de clase invertida o flipped

---

<sup>8</sup> 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 n.º 3/2020 (2020, 30 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (340). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17264>

<sup>9</sup> RTVE. (s.f.). 10 maneras de cobrar un salario emocional [Video]. RTVE.es. <https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-salarioemocional/3959548/>

classroom donde cada alumno de forma individual resolverá y explicará la resolución de una nómina a la clase.

#### D. Igualdad de Oportunidades

Será trabajada en la Sesión 4 con la Actividad 10 donde se leerá el artículo “La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad”<sup>10</sup> (Llamas, 2019) y se comentarán los diferentes aspectos sobre el tema.

#### E. Trabajo en Equipo

Este valor se trabajará en la Sesión 5, en la Actividad 11 donde se realizará la resolución de casos prácticos de nóminas en pareja para favorecer el aprendizaje y el trabajo en equipo.

#### F. Motivación y Confianza Individual

Además de todas estas actividades dentro de cada sesión se creará el espacio “5 minutos para la reflexión”.

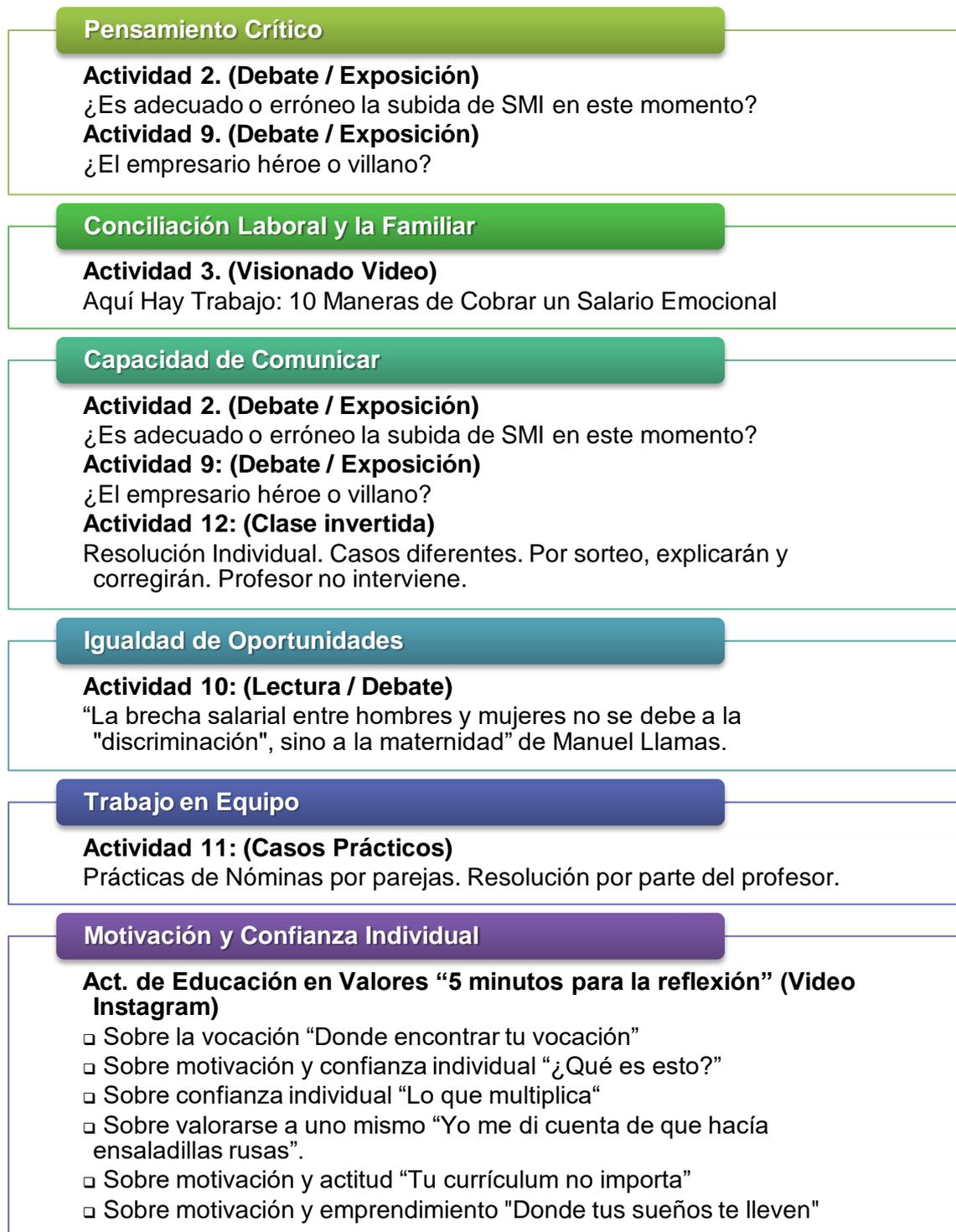
¿Qué es “5 minutos para la reflexión”? , tomando como referencia las típicas frases de personajes célebres que se ponen en las presentaciones de clases y buscando una forma de actualizarlo al momento y al público de hoy en día, se ha creado este espacio, que se integra en todas las sesiones. Se trata de utilizando los diferentes recursos de videos cortos, tipo tiktok, reels,.. donde existen multitud de personas y videos que trabajan la motivación y la confianza en uno mismo. Se buscará el actualizar las frases que siempre se han puesto, al formato más indicado para el público actual, videos de dos o tres minutos, nunca más de 5 minutos. Alguno ejemplos que utilizare en estas sesiones son:

- ❑ **SESION 1:** Sobre la vocación “Donde encontrar tu vocación”  
[https://www.instagram.com/p/Cqa\\_Z8QoTs3/](https://www.instagram.com/p/Cqa_Z8QoTs3/)
- ❑ **SESION 2:** Sobre motivación y confianza individual “¿Qué es esto?”  
<https://www.instagram.com/p/CrhUb9yg6YY/>
- ❑ **SESION 3:** Sobre confianza individual “Lo que multiplica”  
<https://www.instagram.com/p/CrtdoHLo9KG/>
- ❑ **SESION 4:** Sobre valorarse a uno mismo “Yo me di cuenta de que hacía ensaladillas rusas”.  
<https://www.instagram.com/reel/CofkocQvWs7/?igshid=MDJmNzVkMjY%3D>
- ❑ **SESION 5:** Sobre motivación y actitud “Tu currículum no importa”  
<https://www.instagram.com/p/CrglFYQlhv/>
- ❑ **SESION 6:** Sobre motivación y emprendimiento "Donde tus sueños te lleven"  
[https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)

---

<sup>10</sup> Llamas, M. (19 de NOVIEMBRE de 2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad.* Obtenido de libremercado.com: <https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/>

A modo de resumen se adjunta figura detallando las actividades que se llevarán a cabo en cada sesión sobre educación en valores.



**Figura III. Actividades Transversales realizadas en cada sesión de la UD8**

Fuente: Elaboración propia

## 4 METODOLOGÍA

Acudiendo a la **definición** de metodología didáctica que se establece en la normativa española en el RD 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de la Educación Secundaria Obligatoria y del Bachillerato en su artículo 2.g *“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”*<sup>11</sup> y teniendo como base lo que se enuncia en el artículo 8.6 del RD1147/2011, de ordenación de la formación profesional en el sistema educativo, *“La metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente”*<sup>12</sup>, en este apartado se pretende esbozar de forma general primero y más pormenorizadamente en el desarrollo de las sesiones y de las diferentes actividades las metodologías que utilizare en la UD.

De forma general el **enfoque metodológico** se utilizará en las diferentes sesiones de la unidad es “aprender-haciendo”, favoreciendo así el aprendizaje activo y participativo en los alumnos, a través de diferentes actividades que potencien la motivación, la atención, el pensamiento crítico, la reflexión y la participación activa del estudiante.

Para el **desarrollo de las sesiones**, de forma general, se empleará una metodología de transmisión-recepción, combinando exposición oral de los contenidos por parte del profesor con diferentes actividades en el aula. Con las diferentes actividades se busca que el aprendizaje sea funcional, es decir, acercar los contenidos de la UD a la realidad del alumno para favorecer el interés de este porque le resulten útiles en su vida, se busca adaptar las actividades a un formato atractivo y motivador utilizando las nuevas tecnologías, se pretende que desarrollen sus ideas propia sobre diferentes temas relacionados con el contenido impartido y no que sean meros reproductores de ideas estandarizadas y sobre todo otro de los objetivos didácticos que se persigue es que participen y aprendan a exponer y a escuchar sus ideas y otras ideas en público. Con todo este planteamiento se busca que “aprendan-haciendo”, es decir, que lo aprendido sepan utilizarlo y sepan dónde encontrar la información necesaria si no la conocen, que lo aprendido tenga una aportación propia y un sello personal y sobre todo que le sea útil en su vida personal y laboral.

Para favorecer dicho enfoque se utilizarán diferentes **tipos de actividades** en el aula: resolución de ejercicios y análisis de casos prácticos grupales e individuales,

---

<sup>11</sup> 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 nº 1105/2014 (2014, 3 de enero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (3). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/12/26/1105/con>

<sup>12</sup> 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 n.º 1147/2011 (2011, 30 de julio) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (182). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118>

gamificación, debates, exposiciones, investigación y búsqueda de información o flipped classroom, que más adelante se describirán más pormenorizadamente.

Una vez descrita la metodología general que se utilizarán en la UD se pasará a describir las líneas generales en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el conjunto de actividades que dan respuesta a todo lo expuesto con anterioridad.

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

A continuación, se describirán las **líneas de actuación** en el proceso de enseñar y aprender para poder alcanzar los objetivos del módulo en general y de la UD en particular. Estas líneas de actuación vienen recogidas en el Real Decreto 1629/2009<sup>13</sup> y ampliadas en Orden autonómica de 19 de julio de 2010<sup>14</sup>, en las que se establece el currículo de Técnico Superior ASIR. Dichas líneas versarán sobre:

##### Líneas de Actuación en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje Aprendizaje de la UD8: “El Salario y la Nómina”

- ❑ El manejo de las fuentes de información sobre el sistema educativo y laboral, en especial en lo referente al sector informático.
- ❑ La realización de pruebas de orientación y dinámicas sobre la propia personalidad y el desarrollo de las habilidades sociales.
- ❑ La preparación y realización de currículos (CVs) y entrevistas de trabajo.
- ❑ La identificación de la normativa laboral que afecta a los trabajadores del sector, el manejo de los contratos más comúnmente utilizados y la 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 colaborar en la definición de un plan de prevención para una pequeña empresa, así como las medidas necesarias que deban adoptarse para su implementación.
- ❑ 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.

<sup>13</sup> 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. *BOE N° 278 de 18 de noviembre de 2009. MINISTERIO DE EDUCACION*. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/RD/RD\\_50.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/RD/RD_50.pdf)

<sup>14</sup> 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. *BOJA N° 168, de 27 de agosto 2010. JUNTA DE ANDALUCIA - CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN*. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/ORD/ORD\\_50.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/ORD/ORD_50.pdf)

Dichas líneas de actuación se fundamentarán desde el enfoque metodológico de “aprender-haciendo”, como se ha indicado en el apartado anterior, mediante el diseño de actividades que proporcionen a los alumnos un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional. Dichas actividades relacionadas con la UD se describen en el siguiente punto.

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

En este apartado se describirá el proceso de enseñanza aprendizaje abordándolo desde lo más general, se describirán la dinámicas de las sesiones y la planificación de cada sesión, a lo más particular describiendo cada una de las actividades que se desarrollarán en las diferentes sesiones.

### 4.2.1 ESTRUCTURA DE LAS SESIONES.

En este apartado se describe la **estructura general** de las sesiones de la UD. Las seis sesiones de la UD se han diseñado con una duración de una hora cada una y con una estructura similar que se describe a continuación.

**En primer lugar**, se realizará una **Actividad Inicial**, en el caso de la primera sesión de **Introducción/Evaluación Inicial** y en el resto de las sesiones una **Actividad de Repaso**. La duración aproximada será de entre **cinco y diez minutos**.

**En segundo lugar**, se realizará un tiempo para **resolución de dudas** de los contenidos ya impartidos, de una duración aproximada de **cinco minutos**.

**En tercer lugar**, se realizará en todas las sesiones una actividad para trabajar la transversalidad o **educación en valores**, concretamente se trabajará la Motivación y Confianza Individual, a este espacio se le ha llamado **“5 minutos para la reflexión”** y de esta forma se conseguirá un cambio de actividad, para favorecer la concentración y la atención en la siguiente parte de la sesión. Esta actividad tendrá una duración aproximada de **no más de cinco minutos**.

En **cuarto lugar**, se realizará la **exposición de los contenidos** siguiendo la estructura tradicional, clase magistral teórica del contenido de la sesión, apoyada en un **PowerPoint** de elaboración propia (**Anexo III**) y siguiendo manual utilizado en todo el módulo que en este caso será *Formación y Orientación Laboral (2022.a ed.)*<sup>15</sup> de la editorial TuLibrodeFP. Esta parte central de las sesiones no tendrán mucha rigidez, se presentará los contenidos con mucha cercanía al alumnado, preguntando constantemente, se intercalarán ejemplos y supuestos de la vida real intentando empatizar con ellos en todo momento y buscando la intervención del alumnado e

---

<sup>15</sup> García, B. J., Tena, D., de Fez, M. C., García, M. D., & Hernández, M. V. (2022). *Formación y Orientación Laboral* (2022.ª ed.). TuLibrodeFP.

intentando detectar posibles temas o ejemplos de interés relacionados con el contenido. La duración aproximada será de entre **veinte y treinta minutos**.

En el tramo final y como **cierre de la sesión** se realizará **una o dos actividades para poner en práctica lo aprendido** en esa sesión, de una duración de **entre 10 y 20 minutos**. Estas actividades se utilizarán para el afianzamiento de lo aprendido en la sesión y siempre buscando el cambio de actividad para así captar la atención del alumno. Se propondrá la resolución de actividades de enseñanza-aprendizaje que faciliten la comprensión óptima de los contenidos expuestos y donde se presente al alumno que lo aprendido no está separado de la realidad (prácticas, videos, debates, discusiones, aplicaciones prácticas, role-playing, esquemas conceptuales, explicaciones mediante video tutoriales, flipped classroom, pasapalabras, kahoot,...).

A modo de resumen se expone en el siguiente cuadro el esquema general de las sesiones.



Una vez expuesta la estructura general de las sesiones como se indicó anteriormente se pasará a ver cada sesión de forma pormenorizada.

## 4.2.2 SESIÓN PRIMERA.

En esta **primera sesión** se analizarán los **diferentes tipos de salarios y sus componentes**. Deteniéndose con especial atención en diferenciar varios ejemplos entre el salario en dinero y en especies, intentando que los alumnos propongan posibles tipos de salarios en especies que conozcan. Se explicarán las **características del pago del salario** y se les mostrará la **nómina oficial** en España. Se le explicará además los **mecanismos para establecer el salario** y se les comenzará a **introducir en el SMI**.

A continuación, se expondrá como se estructura la **organización de la Sesión Primera** y se describirán las actividades realizadas en esta sesión de forma detallada.

### SESION 1

**Título: El Salario y el SMI**

#### Contenidos

##### 1. El Salario

- 1.1 El Salario: tipos
- 1.2 Pago del Salario
- 1.3 ¿Cómo se establece el salario?
  - A. El SMI
  - B. El Salario del Convenio Colectivo
  - C. El Salario del Contrato de Trabajo
  - D. Modificación del salario del convenio y del contrato

#### Objetivos Específicos o Didácticos

- OE 1:** Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago.
- OE 2:** Conocer cómo se fija el salario.

#### Desarrollo

<b>Actividad 1 (Actividad Inicial)</b> Presentación e Introducción al tema. Mentimeter	<b>10'</b>
<b>Act. de Educación en Valores "5 minutos para la reflexión" (Video Instagram)</b> Sobre la vocación "Donde encontrar tu vocación"	<b>5'</b>
<b>Explicación Teórica</b> Power Point.	<b>20'</b>
<b>Actividad 2. (Debate / Exposición)</b> "¿Es adecuado o erróneo la subida de SMI en este momento?"	<b>15'</b>
<b>Actividad 3. (Visionado Video)</b> "10 Maneras de Cobrar un Salario Emocional"	<b>10'</b>

Título							
Actividad 1: Actividad Inicial							
Sesión	Primera	Duración			10 min.		
Calendario	FEBRERO 2023						
	LUNES	MART.	MIERC.	JUEV.	VIERN.	SABAD.	DOMIN.
	6 13	7 14	8 15	9 16	10 17	11 18	12 19
Contenido Básicos	Evaluación inicial de los alumnos e introducción a la UD						
Contribución a OE	Motivar a los alumnos hacia el contenido de la UD y detectar los conocimientos previos sobre los contenidos de la UD.						
Contribución a RA	Ejercita los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones del trabajo						
Contribución a PPS	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Gamificación						
Tipo de Agrupamiento	Individual / Grupal						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia, teléfono móvil u ordenador (por alumno) e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	<p>Se realiza una presentación e introducción al tema, mediante una nube de palabras<sup>16</sup> mediante la herramienta mentimeter<sup>17</sup>. Se realiza el en modo nube de palabras con diferentes preguntas. Mediante esta actividad se pretende hacer la evaluación inicial de los alumnos e introducir el tema poniendo de relieve que en un futuro cercano les será muy útil para la incorporación al mercado laboral. Se plantean una serie de cuestiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> ¿Qué quieres saber de tu sueldo futuro?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Cuánto piensas que se gana en tu puesto de trabajo?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Cuánto piensas que pagara el empresario por ti para ese sueldo?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Cuántos pagarás de impuestos para ese sueldo?</li> <li><input type="checkbox"/> ¿Por qué se llama salario?</li> </ul>						

<sup>16</sup> <https://www.mentimeter.com/es-ES/features/word-cloud>

<sup>17</sup> <https://www.mentimeter.com/es-ES>

Título							
Actividad 2: ¿Es adecuado o erróneo la subida del SMI en este momento?							
Sesión	Primera	Duración			15 min.		
Calendario	FEBRERO 2023						
	LUNES	MART.	MIERC.	JUEV.	VIERN.	SABAD.	DOMIN.
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
Contenidos Básicos	Salario Mínimo Interprofesional						
Contribución a OE	<b>OE 3:</b> Conocer el SMI y sus características <b>Transversalidad:</b> Trabajar el Pensamiento Crítico y la Capacidad de Comunicar						
Contribución a RA	El alumno aprenderá a reconocer lo que es el SMI, su evolución, como se establece y los pros y contras que tiene la subida del SMI sobre el mercado de trabajo y sobre el trabajador.						
Contribución a PPS	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Debate / Exposición						
Tipo de agrupamiento	Todo el grupo juntos						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	<p>Se presenta al alumnado la evolución del SMI en los 20 últimos años y el posicionamiento de España con respecto a diferentes países de Europa.</p> <p>Se les indica la actualidad del tema por la cercanía con la aprobación<sup>18</sup> (14 de febrero de 2023) y se les invita durante cinco minutos a buscar noticias sobre el tema.</p> <p>Se establece un debate de opinión sobre ¿Es adecuado o erróneo la subida de SMI en este momento?, permitiendo que cada uno se posiciones de forma voluntaria.</p> <p>Tras escuchar sus opiniones se les muestran diferentes noticias relevante y videos cortos sobre los diferentes puntos de vista.</p> <p>En esta actividad se trabajará el espíritu crítico y la contrastación de ideas, como temas transversales.</p>						

<sup>18</sup> Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, Real Decreto n.º 99/2023 (2023, 15 de febrero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (39). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-3982>

Título							
<b>Actividad 3: 10 Maneras de cobrar el Salario Emocional</b>							
<b>Sesión</b>	Primera	<b>Duración</b>			10 min.		
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
<b>Contribución a OE</b>	<b>OE 1:</b> Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago						
	<b>OE 2:</b> Conocer cómo se fija el salario						
	<b>Transversalidad:</b> Trabajar la Conciliación Laboral y Familiar						
<b>Contribución a RA</b>	El alumno aprenderá a diferenciar que existen diferentes tipos de salario y no todo el salario tiene un componente económico para el trabajador, sino que existen otras formas no económicas de gratificar a los trabajadores y por la que los trabajadores deciden permanecer en las empresas, siendo la conciliación laboral y familiar una de las principales.						
<b>Contribución a PPS</b>	Adaptarse a nuevas situaciones de trabajo, originadas por cambios en la tecnología y en las organizaciones.						
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Debate / Exposición						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual / Grupal						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia e internet						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	Se procederá al visionado de un pequeño video, de RTVE del programa AQUÍ HAY TRABAJO y titulado "10 MANERAS DE COBRAR UN SALARIO EMOCIONAL" <sup>19</sup> , que hace referencia a ¿Qué es el salario emocional? y expone diez formas o ejemplos de cobro del salario emocional.						
	Se hace hincapié en que existen otras formas de cobrar salarios que no es ni en dinero, ni en especies; Y que marcan en bastantes casos que permanezcas o cambios de empresa y se identifican los diferentes ejemplos.						

<sup>19</sup> RTVE. (2017). *10 maneras de cobrar un salario emocional* [Vídeo]. RTVE.es.  
<https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-salarioemocional/3959548/>

La actividad que se describe a continuación se describe en esta primera sesión porque estará presente en todas las sesiones al ser una actividad en la que trabajaremos la **transversalidad**, concretamente los valores de la **Motivación y la Confianza Individual**.

Título								
Actividad de Transversalidad: 5 minutos para la reflexión								
Sesión	Todas las Sesiones	Duración					5 min.	
Calendario	FEBRERO 2023							
	LUNES	MART.	MIERC.	JUEV.	VIERN.	SABAD.	DOMIN.	
	6 13	7 14	8 15	9 16	10 17	11 18	12 19	
Contenidos Básicos	<b>Transversalidad:</b> Trabajar la Motivación y la Confianza Individual							
Contribución a OE	No procede							
Contribución a RA	No procede							
Contribución a PPS	Liderar situaciones grupales que se puedan originar, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un buen ambiente de trabajo y actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.							
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Visionado de Video							
Tipo de agrupamiento	Individual							
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia e internet							
Espacio	Aula							
Descripción de la Actividad	<p>Mediante esta actividad de transversalidad presente en todas las sesiones se pretende trabajar los valores de la motivación y la confianza individual.</p> <p>¿Qué es “5 minutos para la reflexión”?</p> <p>Tomando como referencia las típicas frases de personajes célebres que se insertan en las presentaciones de PowerPoint en las sesiones de clase y buscando una forma de actualizarlo al momento y al público de hoy en día, se ha creado este espacio, que se integra en todas las sesiones, buscando un formato actualizado. Se trata de utilizando los diferentes recursos de videos cortos, tipo tiktok, reels,.. donde existen multitud de personas y videos que trabajan la motivación y la confianza en uno mismo y parar cinco minutos para trabajar estos valores mediante el visionado de dichos videos cortos. Se buscará el actualizar las frases que siempre se han puesto, al formato más indicado para el público actual, videos de dos o tres minutos, nunca más de 5 minutos. Alguno ejemplos que utilizare en estas sesiones son:</p>							

- ❑ **SESION 1:** Sobre la vocación “Donde encontrar tu vocación”<sup>20</sup>
- ❑ **SESION 2:** Sobre motivación y confianza individual “¿Qué es esto?”<sup>21</sup>
- ❑ **SESION 3:** Sobre confianza individual “Lo que multiplica”<sup>22</sup>
- ❑ **SESION 4:** Sobre valorarse a uno mismo “Yo me di cuenta de que hacía ensaladillas rusas”<sup>23</sup>.
- ❑ **SESION 5:** Sobre motivación y actitud “Tu currículum no importa”<sup>24</sup>
- ❑ **SESION 6:** Sobre motivación y emprendimiento “Donde tus sueños te lleven”<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> @virirconentusiasmoes. (30 de marzo de 2023). *El currículum no importa* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de [https://www.instagram.com/p/Cqa\\_Z8QoTs3/](https://www.instagram.com/p/Cqa_Z8QoTs3/)

<sup>21</sup> @lincraftify. (27 de abril de 2023). *¿Qué es esto?* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrhUb9yg6YY/>

<sup>22</sup> @virirconentusiasmoes. (1 de mayo de 2023). *Lo que multiplica* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrtdoHLo9KG/>

<sup>23</sup> @somesestupendas. (10 de febrero de 2023). *“Yo me di cuenta de que hacía ensaladillas rusas”* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CofkocQvWs7/>

<sup>24</sup> @virirconentusiasmoes. (26 de abril de 2023). *El currículum no importa* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrglFYQlhv/>

<sup>25</sup> Iriondo, J. [Ediciones Oniro] (13 de mayo de 2013). *“Donde tus sueños te lleven”*[Vídeo]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)

### 4.2.3 SESIÓN SEGUNDA.

En esta **segunda sesión** se continuará hablando de las **características del SMI en España y en Europa**. Se analizarán las **garantía del salario** y se explicará la importancia de los **privilegios del salario y del FOGASA** (Fondo de Garantía Salarial)

A continuación, se expondrá como se estructura la **organización de la Sesión Segunda** y se describirán las actividades realizadas en dicha sesión de forma detallada.

<b>SESION 2</b>	
<b>Título: Nuestro Salario</b>	
<b>Contenidos</b>	
<b>2. La Garantías del salario</b> 2.1 El SMI no es embargable 2.2 El salario como crédito privilegiado 2.3 El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)	
<b>Objetivos Específicos o Didácticos</b>	
<b>OE 3:</b> Conocer el SMI y sus características.	
<b>Desarrollo</b>	
<b>Actividad 4. “¿Cuánto Cobrarás en Realidad?” (Actividad de Repaso)</b>	<b>10´</b>
Por código QR. Actividad con Tablas Salariales del Convenio Colectivo	
<b>Resolución de Dudas</b>	<b>5´</b>
<b>Act. de Educación en Valores “5 minutos para la reflexión” (Video Instagram)</b>	<b>5´</b>
Sobre motivación y confianza individual “¿Qué es esto?”	
<b>Explicación Teórica</b>	<b>25´</b>
Power Point.	
<b>Actividad 5. “Te lo pueden quitar Todo?”(Casos Prácticos)</b>	<b>15´</b>
Realización casos prácticos inembargabilidad del SMI	

Título							
<b>Actividad 4: Actividad de Repaso ¿Cuánto Cobraras en Realidad?</b>							
<b>Sesión</b>	Segunda		<b>Duración</b>	10 min.			
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
<b>Contribución a OE</b>	<p><b>OE 1:</b> Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago</p> <p><b>OE 2:</b> Conocer cómo se fija el salario</p>						
<b>Contribución a RA</b>	El alumno aprenderá cuáles son sus derechos como trabajador en cuanto al salario, las cantidades que debe cobrar, los complementos y pluses salariales establecidos en su convenio colectivo						
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Actividad de Repaso / Búsqueda de Información						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia, teléfono móvil u ordenador (por alumno) e internet						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	<p>Esta actividad se tomará como repaso de toda la sesión anterior.</p> <p>Por medio de un código QR (ANEXO IV), el alumno descargará el Convenio Colectivo más habitual por el que se rigen los puestos a ocupar por los alumnos de este ciclo (XVII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública).</p> <p>Se buscará en el Convenio Colectivo las tablas salariales, se localizará las retribuciones dinerarias para cada puesto, los pagos en especie, los pluses o complementos que puedan existir. Se localizará si el salario se calcula por unida de tiempo, por unidad de obra o de forma mixta. De esta forma el alumno comenzará a aprender a localizar en su convenio colectivo donde vienen localizados los relacionado con salarios y nóminas.</p>						

Título							
<b>Actividad 5: ¿Te lo Pueden Quitar Todo?</b>							
<b>Sesión</b>	Segunda		<b>Duración</b>			15 min.	
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	Salario Mínimo Interprofesional.						
<b>Contribución a OE</b>	OE 3: Conocer el SMI y sus características						
<b>Contribución a RA</b>	El alumno aprenderá con esta actividad las protecciones de las que disfruta el salario ante un embargo						
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente						
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Casos Prácticos						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia, papel y bolígrafo						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	<p>Se realizarán tres casos prácticos sobre la inembargabilidad del SMI.</p> <p>Se les expondrán los tres casos prácticos y se les dará cinco minutos para resolverlos.</p> <p>Serán corregidos por el profesor los tres casos, exponiéndolos paso por paso por medio del PowerPoint (ANEXO V).</p>						

#### 4.2.4 SESIÓN TERCERA.

En esta **tercera sesión** se verá la **estructura de la nómina**. Se repartirá una nómina oficial señalando en diferentes colores la estructuras principales de la nómina y los **componentes principales de cada parte**. Se analizará el contenido tanto del encabezado, como del periodo de liquidación (diferenciando entre el mensual y el diario), el **salario base y los diferentes complementos salariales y extrasalariales**.

A continuación, se expondrá como se **estructura la organización de la Sesión Tercera** y se describirán las actividades realizadas en dicha sesión de forma detallada.

#### SESION 3

##### Título: La Nomina y sus Componentes

##### Contenidos

##### 3. La nómina

- 3.1 Estructura de la Nómina.
- 3.2 El Salario Bruto (Devengos).
  - A. Salario Base.
  - B. Complementos Salariales.
  - C. Complementos Extrasalariales.

##### Objetivos Específicos o Didácticos

- OE 4:** Interpretar y diferenciar los distintos complementos que aparecen en el recibo salarial.
- OE 5:** Interpretar y diferenciar las diferentes partes de la nómina.

##### Desarrollo

<b>Actividad 6. “¡Veamos lo que Aprendiste!” (Gamificación). Activ. de Repaso</b>	<b>10’</b>
Kahoot de 10 preguntas de repaso	
<b>Resolución de Dudas</b>	<b>5’</b>
<b>Act. de Educación en Valores “5 minutos para la reflexión” (Video Instagram)</b>	<b>5’</b>
Sobre confianza individual “Lo que multiplica”	
<b>Explicación Teórica</b>	<b>25’</b>
Power Point.	
<b>Actividad 7. “¡Veamos al Bruto en Realidad!” (Casos Prácticos)</b>	<b>15’</b>
Realización del cálculo del salario bruto en una nómina real	

Título							
<b>Actividad 6: Actividad de Repaso ¡Veamos lo que Aprendiste!</b>							
<b>Sesión</b>	Tercera		<b>Duración</b>			10 min.	
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
<b>Contribución a OE</b>	<p><b>OE 1:</b> Diferenciar los tipos de salario (dinero, especies y otros) y su forma de pago</p> <p><b>OE 2:</b> Conocer cómo se fija el salario</p> <p><b>OE 3:</b> Conocer el SMI y sus características</p>						
<b>Contribución a RA</b>	Ejercita los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones del trabajo						
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Gamificación / Actividad de Repaso						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual / Grupal						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia, teléfono móvil u ordenador (por alumno) e internet						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	<p>Se lleva a cabo el repaso de la sesión anterior por medio de la herramienta Kahoot (<a href="https://kahoot.com/">https://kahoot.com/</a>)</p> <p>Mediante un Kahoot de 10 preguntas de elaboración propia se repasa lo que se ha visto hasta ahora en la unidad. (ANEXO VI) (Enlace al Kahoot)</p>						

Título							
<b>Actividad 7: ¡Veamos al Bruto en la Realidad!</b>							
<b>Sesión</b>	Tercera		<b>Duración</b>			15 min.	
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
<b>Contribución a OE</b>	<b>OE 4:</b> Interpretar y diferenciar los distintos complementos que aparecen en el recibo salarial						
	<b>OE 5:</b> Interpretar y diferenciar las diferentes partes de la nómina						
	<b>OE 8:</b> Diferencia entre salario bruto y salario neto						
<b>Contribución a RA</b>	El alumno conocerá los derechos y las obligaciones que tiene con respecto a su salario y a su nómina, aprendiendo a conocer sus componentes						
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Caso Práctico						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia, papel y bolígrafo						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	Durante la sesión tercera se les ha enseñado las diferentes partes de la estructura de la nómina.						
	Se reparte una nómina oficial señalando en diferentes colores la estructuras principales de la nómina y los componentes principales de cada parte. (diferenciamos la parte del trabajador y de la empresa). (ANEXO VII)						
	Tras la explicación teórica de contenido del encabezado, del período de liquidación.  Se realiza un caso práctico el cálculo del salario bruto en una nómina real. Transparencia 23 de la presentación PowerPoint. (ANEXO VII)						

## 4.2.5 SESIÓN CUARTA.

En esta **cuarta sesión** se trabajarán las **deducciones** tanto e por parte de la **Seguridad Social** como de **Hacienda** y se aprenderán a calcular las diferentes **Bases de Cotización** y los **tipos de cotización** para cada grupo. Se trabajará también el **concepto de salario neto** y se aprenderá a diferenciar del salario bruto.

A continuación, se expondrá como se **estructura la organización de la Sesión Cuarta** y se describirán las actividades realizadas en dicha sesión de forma detallada.

### SESION 4

**Título: Deduciones = Descuentos / Liquido = Percibido**

#### Contenidos

#### 3.3 Deduciones

##### A. Descuentos por Seguridad Social.

##### a) Las Bases de Cotización.

- Cálculo de la Base de Cotización por Contingencias Comunes.
- Cálculo de la Base de Cotización por Contingencias Profesion.
- Cálculo de la Base de Horas Extras.

##### b) Los Tipos de Cotización.

##### B. Descuentos por Hacienda (IRPF).

#### 3.4 Liquido a Percibir o Salario Neto.

#### Objetivos Específicos o Didácticos

**OE 6:** Diferenciar y calcular de forma básica las deducciones a la Seguridad Social y a Hacienda.

**OE 7:** Conocer, diferenciar y calcular de forma básica las diferentes Bases de Cotización y sus componentes.

**OE 8:** Diferencia entre salario bruto y salario neto.

#### Desarrollo

<b>Actividad 8. “¿Qué nos recuerda el Mapa?” (Actividad de Repaso)</b> Repaso a través de mapa de aprendizaje.	<b>10´</b>
<b>Resolución de Dudas</b>	<b>5´</b>
<b>Act. de Educación en Valores “5 minutos para la reflexión” (Video Instagram)</b> Sobre valorarse a uno mismo “Yo me di cuenta de que hacía ensaladillas rusas”.	<b>5´</b>
<b>Explicación Teórica</b> Power Point.	<b>20´</b>
<b>Actividad 9. “¿El empresario héroe o villano?” (Debate / Exposición)</b>	<b>10´</b>
<b>Actividad 10. “¿Cobran Todos lo Mismo?” (Lectura / Debate)</b> “La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la “discriminación”, sino a la maternidad” de Manuel Llamas.	<b>10´</b>

Título							
Actividad 8: Actividad de Repaso ¿Qué nos Recuerda el Mapa?							
Sesión	Cuarta	Duración			10 min.		
Calendario	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
Contenidos Básicos	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
Contribución a OE	<b>OE 4:</b> Interpretar y diferenciar los distintos complementos que aparecen en el recibo salarial						
	<b>OE 5:</b> Interpretar y diferenciar las diferentes partes de la nómina.						
	<b>OE 6:</b> Diferenciar y calcular de forma básica las deducciones a la Seguridad Social y a Hacienda						
	<b>OE 7:</b> Conocer, diferenciar y calcular de forma básica las diferentes Bases de Cotización y sus componentes						
Contribución a RA	<b>OE 8:</b> Diferencia entre salario bruto y salario neto						
	El alumno podrá con esta actividad repasar todo lo aprendido en los contenidos del tema hasta el momento						
Contribución a PPS	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Mapa de Aprendizaje / Actividad de Repaso						
Tipo de agrupamiento	Individual						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	Se comienza la sesión repasando todo lo anterior por medio de un mapa de aprendizaje de elaboración propia donde se relacionan todos los conceptos aprendidos la conexión entre ellos y entre lo que queda por aprender. Transparencia 26 del PowerPoint.(ANEXO VII)						

Título							
Actividad 9: El Empresario: ¿Héroe o Villano?							
Sesión	Cuarta	Duración			10 min.		
Calendario	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
Contenidos Básicos	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
Contribución a OE	<p><b>OE 6:</b> Diferenciar y calcular de forma básica las deducciones a la Seguridad Social y a Hacienda</p> <p><b>OE 7:</b> Conocer, diferenciar y calcular de forma básica las diferentes Bases de Cotización y sus componentes</p> <p><b>OE 8:</b> Diferencia entre salario bruto y salario neto</p> <p><b>Transversalidad:</b> Trabajar los valores de Pensamiento Crítico y la Capacidad de Comunicar</p>						
Contribución a RA	Aportar a los alumnos el punto de vista del empresario, frente a los gastos salariales						
Contribución a PPS	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Debate / Exposición						
Tipo de agrupamiento	Grupal (Se divide la clase en dos grupos)						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia, teléfono móvil u ordenador (por alumno) e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	<p>Tras ver lo que aporta el empresario en la nómina de un trabajador.</p> <p>Se establecerá un debate sobre el papel del empresario frente a los trabajadores.</p> <p>Se dividiremos la clase una parte a favor y otra en contra, la división la hará el docente.</p> <p>Se planteará el debate sobre la pregunta ¿El empresario héroe o villano?.</p> <p>En esta actividad se trabajará también el espíritu crítico.</p>						

Título							
Actividad 10: ¿Cobran Todos lo Mismo?							
Sesión	Cuarta		Duración	10 min.			
Calendario	FEBRERO 2023						
	LUNES	MART.	MIERC.	JUEV.	VIERN.	SABAD.	DOMIN.
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
Contenidos Básicos	Beneficios para los trabajadores en las nuevas organizaciones. Flexibilidad, beneficios sociales entre otros.						
Contribución a OE	<b>Transversalidad:</b> Trabajar el valor de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres						
Contribución a RA	No procede						
Contribución a PPS	Liderar situaciones grupales que se puedan originar, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un buen ambiente de trabajo y actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Lectura / Debate						
Tipo de agrupamiento	Grupal						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	<p>Se leerá en el aula el artículo “La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad”<sup>26</sup> (Llamas, M. 2019). (ANEXO IX)</p> <p>Tras la lectura se comentarán los diferentes aspectos de la lectura, poniendo especial hincapié, en el aspecto de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres como tema transversal y se intentarán localizar ejemplos en nuestro día a día donde se refleje esta desigualdad.</p>						

<sup>26</sup> Llamas, M. (19 de NOVIEMBRE de 2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad*. Obtenido de libremercado.com: <https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/>

## 4.2.6 SESIÓN QUINTA.

En la **quinta sesión** de la UD se empleará casi en su totalidad para repasar y fijar los diferentes contenidos prácticos de la UD realizando **casos prácticos de forma grupal e individual** y como preparación a la evaluación final que se llevará a cabo en la sexta sesión. A continuación, se describirá de forma detallada se **estructura** la organización de esta sesión y se describirán las actividades realizadas en dicha sesión de forma más pormenorizada.

<b>SESION 5</b>	
<b>Título: Haciendo Nuestras Primeras Nóminas</b>	
<b>Contenidos</b>	
Sesión sobre Duda y Practicas sobre Nóminas	
<b>Objetivos Específicos o Didácticos</b>	
<b>OE 9:</b> Saber resolver de forma individual el cálculo de una nómina sencilla.	
<b>Desarrollo</b>	
<b>Resolución de Dudas</b>	<b>5'</b>
<b>Act. de Educación en Valores "5 minutos para la reflexión" (Video Instagram)</b> Sobre motivación y actitud "Tu curriculum no importa"	<b>5'</b>
<b>Actividad 11. "Nóminas por Parejas" (Casos Prácticos)</b> Prácticas de Nóminas por parejas. Resolución por parte del profesor.	<b>20'</b>
<b>Actividad 12. "¡A ver como se te da!" (Clase invertida)</b> Resolución Individual. Casos diferentes. Por sorteo, explicarán y corregirán. Profesor no interviene.	<b>30'</b>

Título							
Actividad 11: Nóminas por Pareja							
Sesión	Quinta		Duración			20 min.	
Calendario	FEBRERO 2023						
	LUNES	MART.	MIERC.	JUEV.	VIERN.	SABAD.	DOMIN.
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
Contenidos Básicos	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
Contribución a OE	<p><b>OE9:</b> Saber resolver de forma individual el cálculo de una nómina sencilla</p> <p><b>Transversalidad:</b> Trabajar el valor de Trabajo en Equipo</p>						
Contribución a RA	Conocer los derechos y deberes del trabajador respecto al salario y la nómina						
Contribución a PPS	Liderar situaciones grupales que se puedan originar, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un buen ambiente de trabajo y actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.						
Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico	Casos Prácticos						
Tipo de agrupamiento	Grupal (Parejas)						
Recursos Didácticos	Ordenador, proyector multimedia e internet						
Espacio	Aula						
Descripción de la Actividad	Realización de casos prácticos de nóminas por parejas en modelo oficial, resolución de los casos prácticos por parte del profesor. Con esta actividad se pretende fomentar el trabajo en equipo en el aula.						

Título							
<b>Actividad 12: ¡A Ver Cómo se te Da!</b>							
<b>Sesión</b>	Quinta		<b>Duración</b>			30 min.	
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>						
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
<b>Contenidos Básicos</b>	El Salario. Interpretación de la estructura salarial.						
<b>Contribución a OE</b>	<b>OE9:</b> Saber resolver de forma individual el cálculo de una nómina sencilla <b>Transversalidad:</b> Trabajar el valor de la Capacidad de Comunicar						
<b>Contribución a RA</b>	Conocer los derechos y deberes del trabajador respecto al salario y la nómina						
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.						
<b>Modalidad Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Clase Invertida o Flipped Classroom						
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual						
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia e internet						
<b>Espacio</b>	Aula						
<b>Descripción de la Actividad</b>	<p>Se realizará una clase invertida.</p> <p>Se repartirá a los alumnos un caso práctico sobre nóminas y salarios distinto, con un numero en la esquina.</p> <p>Cada alumno resolverá de forma individual su caso práctico pudiéndose ayudar de los materiales de clase (libro, apuntes,..)</p> <p>Los casos prácticos serán todos distintos con diferentes grados de dificultad adaptado a cada alumno.</p> <p>Se meterán todos los números en una bolsa y por sorteo irán saliendo. Tendrán que explicar y resolver cada caso.</p> <p>El docente intervendrá lo menos posible, solo se permitirá la intervención del docente en casos muy limitados.</p>						

## 4.2.7 SESIÓN SEXTA.

En esta **sexta sesión** se llevará a cabo la **sesión de evaluación final** de los contenidos expuestos y los criterios a alcanzar en la unidad, la modalidad de evaluación la decidirán los alumnos pudiendo elegir cualquiera de las **dos modalidades** que se les ofrece. Tanto la estructura de la sexta sesión como las dos modalidades de evolución a elegir se describirán a continuación.

<b>SESION 6</b>	
<b>Título: ¿Qué Aprendimos del Salario y la Nómina?</b>	
<b>Contenidos</b>	
Sesión de Evaluación Final	
<b>Objetivos Específicos o Didácticos</b>	
<b>OD10:</b> Comprobar la comprensión y el aprendizaje del alumnado de la unidad didáctica.	
<b>Desarrollo</b>	
<b>Actividad 13. “¡Demuestra lo que Sabes!” (Evaluación Final)</b>	<b>55'</b>
Tipo test y preguntas cortas o exposición de un tema a elección por el alumno.	
<b>Act. de Educación en Valores “5 minutos para la reflexión” (Video Youtube)</b>	<b>5'</b>
Sobre motivación y emprendimiento "Donde tus sueños te lleven"	

Título								
<b>Actividad 13: (Evaluación Final) ¡Demuestra lo que Sabes!</b>								
<b>Sesión</b>	Sexta	<b>Duración</b>					55 min.	
<b>Calendario</b>	<b>FEBRERO 2023</b>							
	<b>LUNES</b>	<b>MART.</b>	<b>MIERC.</b>	<b>JUEV.</b>	<b>VIERN.</b>	<b>SABAD.</b>	<b>DOMIN.</b>	
	6 13	7 14	8 15	9 <b>16</b>	10 17	11 18	12 19	
<b>Contenidos Básicos</b>	Evaluación final de los alumnos para comprobar que se han comprendido los contenidos de la UD							
<b>Contribución a OE</b>	<b>OE10:</b> Comprobar la comprensión y el aprendizaje del alumnado de la UD							
<b>Contribución a RA</b>	Comprobar que el alumno conoce los derechos y deberes del trabajador respecto al salario y la nómina							
<b>Contribución a PPS</b>	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones del trabajo, según lo establecido en la legislación vigente.							
<b>Mod. Organizativa y Enfoque Metodológico</b>	Evaluación (Tipo test / Preguntas Cortas / Exposición Individual)							
<b>Tipo de agrupamiento</b>	Individual							
<b>Recursos Didácticos</b>	Ordenador, proyector multimedia e internet							
<b>Espacio</b>	Aula							
<b>Descripción de la Actividad</b>	<p>La actividad será la evaluación final de la UD.</p> <p>Se podrá realizar de dos formas a elección del alumno.</p> <p><u>Opción 1:</u> La evaluación constará prueba escrita final que constará de una parte tipo test de 20 preguntas y la resolución de dos prácticas sencillas sobre nóminas.</p> <p><u>Opción 2:</u> El alumno elegirá un tema en el que desee profundizar y en este día de la evaluación final, expondrá el tema en no más de diez minutos.</p>							

Una vez descritos los diferentes contenidos de cada sesión y las actividades que se llevarán a cabo, se pasará a describir la evaluación de la UD.

## 5 EVALUACIÓN

En esta apartado se definirán los diferentes criterios de evaluación del módulo y concretamente el de la UD presente. Se describirá como se pondera el criterio de evaluación, como se llevará a cabo la evaluación, cuando se realizará y los criterios para poder recuperar o mejorar la nota obtenida.

El diseño de este apartado del presente trabajo se ha elaborado con respecto a la **normativa aplicable** que en este caso es 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, publicada en el BOJA de 15 de octubre de 2010 y el RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, publicado en el BOJA del 30 de Julio de 2011.

### 5.1 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se pasará a definir los diferentes **criterios de evaluación** (en adelante CE) que nos llevarán a adquirir los diferentes Resultados de Aprendizajes que nos darán como resultado la superación del módulo.

Tanto los resultados de aprendizaje (RA) como los criterios de evaluación (CE) vienen establecidos en la Orden Autonómica de 19 de julio de 2010<sup>27</sup> donde se describe el título de Técnico Superior ASIR.

La **relación entre los RA y los CE** se adjunta en al ANEXO X y la **ponderación de la evaluación** detallada de cada criterio viene recogida en el ANEXO XI.

Este apartado se centrará en describir los diferentes CE que nos llevarán a la superación del RA3, que como ya se ha descrito con anterioridad, dentro de este RA3 es donde se encuentra ubicada la UD8 programada en este trabajo.

En la siguiente Tabla V podemos ver la relación existente entre el RA3, los CE y las diferentes UD que encuadran el segundo trimestre del módulo de FOL, resaltándose en rojo la UD8 y su CE que es el CE20 que se tratara al 100% en la presente unidad.

---

<sup>27</sup> 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. (2010, 27 de Agosto) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (168). <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/168/4>

**Tabla V. Relación entre el RA3, CE y UD que lo componen**

RA	CE	UD
<b>RA3:</b> Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	<b>CE 14:</b> Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo <b>CE 15:</b> Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores <b>CE 16:</b> Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral	<b>UD.5</b> El Derecho del Trabajo
	<b>CE 17:</b> Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.	<b>UD. 6</b> El Contrato de Trabajo y sus Modalidades
	<b>CE 18:</b> Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar <b>CE 19:</b> Se han identificado las características definitorias de los entornos de organización del trabajo	<b>UD. 7</b> La Jornada de Trabajo
	<b>CE 20:</b> Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran	<b>UD. 8</b> El Salario y la Nómina
	<b>CE 21:</b> Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral	<b>UD. 9</b> Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato
	<b>CE 22:</b> Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior de Sistemas informáticos en red. <b>CE 23:</b> Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.	<b>UD. 10</b> Participación de los Trabajadores

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, como la evaluación del módulo es criterial se ponderará cada criterio para obtener el RA al completo como se recoge en la Tabla VI donde se puede ver el peso o la ponderación que tiene cada criterio de evaluación dentro del RA3 que es al que pertenece la UD8 de esta programación.

Como se puede ver en la Tabla VI el CE20 que es por medio del cual evaluaremos en la UD8 que estamos programando tendrá un peso del 15% tanto del RA3, como del trimestre y del total del módulo abarcará el 4,5% de peso.

**Tabla VI. Ponderación de los CE del RA3**

RA	% Módulo	UD	% Del RA	CE	% RA	% Módulo	Trimestres %
RA3.	30% del Módulo	UD 5.	20% del RA (6% del Módulo)	CE1 4	5%	1,5%	2ºT (20%)
				CE1 5	5%	1,5%	
				CE1 6	10%	3%	
		UD 6.	15% del RA (4,5% del Módulo)	CE1 7	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 7.	15% del RA (4,5% del Módulo)	CE1 8	5%	1,5%	2ºT (15%)
				CE1 9	10%	3%	
		UD 8.	15% del RA (4,5% del Módulo)	CE2 0	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 9.	15% del RA (4,5% del Módulo)	CE2 1	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 10.	20% del RA (6% del Módulo)	CE2 2	10%	3%	2ºT (20%)
				CE2 3	10%	3%	
					<b>100%</b>	<b>30%</b>	

Fuente: Elaboración propia

## 5.2 CALIFICACIÓN

Siguiendo la misma estructura continuaremos bajando de nivel y a continuación en la Tabla VII, veremos **cómo se ponderan las diferentes actividades de la UD8 evaluables** con respecto al CE de la unidad, el CE20.

Todas las actividades se valoran en una escala de 0 a 10 pero se ponderarán respecto al porcentaje recogido en la Tabla VII.

**Tabla VII. Ponderación del CE20, respecto a las Actividades Evaluables de la UD8**

CE 20: Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran				
CE 20	%FOL	%2ºTri	%RA3	%CE20
	4,5%	15%	15%	100%
Actividad 2: ¿Es adecuado o erróneo la subida del SMI?	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 4: ¿Cuánto Cobraras en Realidad?	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 5: ¿Te lo Pueden Quitar Todo?	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 6: ¡Veamos lo que Aprendiste!	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 7: ¡Veamos al Bruto en la Realidad!	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 9: El Empresario: ¿Héroe o Villano?	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 10: ¿Cobran Todos lo Mismo?	0,23%	0,75%	0,75%	5%
Actividad 11: Nóminas por Pareja	0,45%	1,50%	1,50%	10%
Actividad 12: ¡A Ver Cómo se te Da!	0,68%	2,25%	2,25%	15%
Actividad de Final: ¡Demuestra lo que Sabes!	1,80%	6,00%	6,00%	40%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla VII quedan recogidas todas las actividades evaluables de la UD8 analizando su ponderación desde la unidad mayor, el módulo de FOL a la unidad menor el CE como se viene recogiendo en todo el trabajo, desde lo más general a lo más concreto.

En la primera columna se recoge el peso de cada actividad evaluable con respecto al módulo de FOL, que en este caso sumarán entre todas las actividades el 4,5%. La segunda y la tercera columna recogen el peso de cada actividad evaluable con respecto al RA3 y al trimestre, que en este caso sumarán entre todas las actividades el 15% y los datos son iguales porque el RA3 se verá por completo en el segundo trimestre. Finalmente, en la cuarta columna se recoge el peso con respecto al CE20, que es el criterio que debe superarse con esta unidad.

### 5.3 PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN

Una vez revisado lo que se evaluará en esta unidad desde lo más general a lo más específico se continuará analizando como lo evaluaremos.

En la Tabla VIII se recoge tanto los **procedimientos para la evaluación** de cada actividad, como el **instrumento de evaluación** en el aprendizaje.

*Tabla VIII. Procedimientos e Instrumentos para la Evaluación de la UD8*

Actividad	Procedimiento	Instrumento
Actividad 2	Observación	Debate / Exposición
Actividad 4	Cuestionario	Búsqueda de Información
Actividad 5	Revisión de las Tareas	Casos Prácticos
Actividad 6	Cuestionario	Gamificación
Actividad 7	Revisión de las Tareas	Casos Prácticos
Actividad 9	Observación	Debate / Exposición
Actividad 10	Observación	Lectura / Debate
Actividad 11	Revisión de las Tareas	Casos Prácticos en Grupos
Actividad 12	Revisión de las Tareas	Clase Invertida
Actividad Final	Prueba Específica	Tipo Test / Preguntas Cortas o Exposición Individual

*Fuente: Elaboración propia*

### 5.4 CRITERIOS DE RECUPERACIÓN Y MEJORA

En este apartado se expone el trabajo que debe realizar el **alumno que no obtenga la calificación numérica mínima** para la superación del criterio de evaluación 20, dicha nota será de cinco y el trabajo que tendrán que realizar los alumnos que deseen **subir la nota** alcanzada.

Para el alumno que no ha superado la nota mínima, como para el alumno que desee subir la calificación obtenida es el mismo. Deberá llevar a cabo en el periodo de

un mes, desde que se le entrega la calificación, la elaboración y la entrega de un dossier con diez actividades por medio de la plataforma Moodle que versarán sobre:

- 1º. Diferencia salario en dinero y en especies.
- 2º. Búsqueda del SMI en los últimos 10 años.
- 3º. Inembargabilidad del SMI.
- 4º. Ejercicio para diferenciar salario bruto, salario neto y líquido a percibir.
- 5º. Cálculo deducciones a la Seguridad Social.
- 6º. Cálculo deducciones a Hacienda.
- 7º. Papel del empresario en la sociedad actual.
- 8º. Diferenciar las diferentes Bases de Cotizaciones.
- 9º. Buscar información sobre las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres.
- 10º. Resolución de 5 casos prácticos de nóminas

En todas las actividades el alumno tendrá que obtener una clasificación mínima de cinco y la nota final será la media proporcional de todas las actividades. En el caso de que sean alumnos que pretenden mejorar la calificación, dicha calificación media debe ser mayor a la obtenida en la evaluación ordinaria y solo se tendrá en cuenta en dicho caso, en el caso de ser menor la nota obtenida, conservará la anterior.

## 6 ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La atención a la diversidad se establece en la LOE<sup>28</sup> modificada por la LOMLOE como principio fundamental que debe conducir y salvaguardar toda la enseñanza básica, con el objetivo de facilitar a todos los alumnos una educación adecuada a sus características y necesidades.

Dentro la atención a la diversidad nos encontraremos principalmente con alumnos con NEE (Necesidades Educativas Especiales) y alumnos con NEAE (Necesidades Específicas de Apoyo a la Educación) que presentan una realidad muy diferente y que necesitan una atención también diferente. En el grupo de ASIR sólo están presentes alumnos con NEAE. A modo de resumen se presenta la siguiente tabla donde se describe de forma muy general las principales características que reúnen este tipo de alumnos.

**Tabla IX. Principales Características de los alumnos con NEAE**

<b>Alumnos con NEAE (Necesidades Específicas de Apoyo a la Educación)</b>
Dificultades Específicas de Aprendizaje
Escolarizados en la Escuela Ordinaria
Una adaptación con referencia en los contenidos y criterios de su grupo o nivel
Promocionan al mismo ritmo que sus compañeros
Alumnos que presentan: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Dificultades específicas de aprendizaje.</li> <li><input type="checkbox"/> Trastorno por déficit de atención (TDA), con o sin hiperactividad (TDH).</li> <li><input type="checkbox"/> Incorporación tardía al sistema educativo.</li> <li><input type="checkbox"/> Condiciones personales o de historia escolar que les hacen estar en situaciones vulnerables o de desigualdad.</li> <li><input type="checkbox"/> Altas capacidades intelectuales.</li> </ul>

Fuente: *Elaboración propia*

Como se indica anteriormente en el grupo de primero de ASIR en el que se imparte esta UD solo se detectan tres posibles alumnos con NEAE, por el hecho de ser de origen extranjero y que puedan presentar problemas en la comprensión del lenguaje. De los tres alumnos dos de ellos se han criado en España y han seguido todo el sistema educativo en España y no presentan ninguna dificultad, en cuanto al tercer alumno, sí que presenta dificultad en la comprensión de algunos términos sobre todo cuando son términos técnicos. Se establece como medida a la atención a la diversidad, que le alumno pueda utilizar una aplicación de traducción instalada en el móvil durante las clases y en las pruebas de evaluación.

<sup>28</sup> Art.39.7 de la LOE: “En los estudios de Formación Profesional se prestará especial atención a los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo, manteniendo como uno de los principios de estas enseñanzas la inclusión educativa. A estos efectos se establecerán las alternativas organizativas y metodológicas y las medidas de atención a la diversidad precisas para facilitar el acceso al currículo de este alumnado”

## 7 BIBLIOGRAFÍA

- Argudo, J. M. (02 de FEBRERO de 2022). *ECONOMOSUBLIME*. Obtenido de <http://www.econosublime.com/>
- Blasco García, C. (09 de ENERO de 2023). *NiFuNiFol - Tema 7: Salarios*. Obtenido de <https://nifunifol.com/>
- BOE Nº 278 de 18 de noviembre de 2009. (s.f.). 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. MINISTERIO DE EDUCACION. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/RD/RD\\_50.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/RD/RD_50.pdf)
- BOJA núm. 168, de 27 de agosto 2010. (s.f.). 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. JUNTA DE ANDALUCIA - CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/ORD/ORD\\_50.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/ORD/ORD_50.pdf)
- Caldas Blanco, M. E., & Hidalgo Ortega, M. L. (2022). *Formación y orientación laboral 360°*. Editex S.A.
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. (s.f.). IFC. Administración de Sistemas en Red. Grado Superior. *Guía del ciclo formativo para el profesorado*. JUNTA DE ANDALUCIA. Obtenido de [https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/GUIA\\_50.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/galion/GUIA_50.pdf)
- Ediciones Oniro. (2013, 13 mayo). «Donde tus sueños te lleven» de Javier Iriondo. *Voz de Pablo Motos* [Vídeo]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)
- Educaplay. (07 de ENERO de 2023). *Educaplay - Recursos Interactivos*. Obtenido de <https://es.educaplay.com/>
- Egüaras Mendi, F. (2022). El salario emocional. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, Nº. 236(ISSN 2695-9321), 5-35. <http://www.juecesdemocracia.es/2022/10/07/revista-jurisdiccion-social-236-septiembre-2022/>
- Escudero Moratalla, J. F., & Ferrer, M. (2021). El trabajo. : Un cambio de mentalidad necesario. *Diario La Ley*, Nº 9778, ISSN 1989-6913.
- García, B. J., Tena, D., de Fez, M. C., García, M. D., & Hernández, M. V. (2022). *Formación y Orientación Laboral* (2022.ª ed.). TuLibrodeFP.
- IES La Marisma. (12 de NOVIEMBRE de 2022). *Plan TIC*. Obtenido de [https://drive.google.com/file/d/1bytMRlmgW-SVALDmXvKk6P\\_6G2jizlQY/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1bytMRlmgW-SVALDmXvKk6P_6G2jizlQY/view?usp=sharing)
- IES LA Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Plan de Absentismo*. Obtenido de [https://drive.google.com/file/d/1FctSN6DeLVDzGwNnEGp8TnqOJ\\_OlpnJM/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1FctSN6DeLVDzGwNnEGp8TnqOJ_OlpnJM/view?usp=share_link)
- IES La Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Plan de Acogida*. Obtenido de <https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/PLANDEACOGIDAnuevo.pdf>

- IES La Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Plan de Atención a la Diversidad*. Obtenido de [https://drive.google.com/file/d/1QCJxtLP6uJoDJ9jX5Yfc1u0bhPFhIXL-/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1QCJxtLP6uJoDJ9jX5Yfc1u0bhPFhIXL-/view?usp=share_link)
- IES La Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Proyecto de Gestión*. Obtenido de [https://drive.google.com/file/d/1Rj6YQYSmbhtx08C4Y4QxSxTYi5IIai9Q/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Rj6YQYSmbhtx08C4Y4QxSxTYi5IIai9Q/view?usp=share_link)
- IES La Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Proyecto Educativo de Centro*. Obtenido de [https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/proyecto\\_ies\\_la\\_marisma.pdf](https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/proyecto_ies_la_marisma.pdf)
- IES La Marisma. (09 de FEBRERO de 2023). *Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF)*. Obtenido de <https://ieslamarisma.net/images/documentos/centro/REGLAMENTOOF1NUEVO.pdf>
- Iriondo, J. [Ediciones Oniro] (13 de mayo de 2013). *"Donde tus sueños te lleven"*[Video]. Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)
- Junta de Andalucía. (15 de FEBRERO de 2023). *Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional*. Obtenido de <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza>
- Llamas, M. (19 de NOVIEMBRE de 2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad*. Obtenido de libremercado.com: <https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/>
- Lazcano, I., Doistua, J., Lázaro, & Madariaga, A. (2012). La experiencia de ocio como factor de desarrollo humano en el colectivo de personas con discapacidad. *Revista Siglo Cero*, Vol. 43(1), núm. 241.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (10 de MARZO de 2023). *Instituto Nacional de las Comunicaciones*. Obtenido de <https://incual.educacion.gob.es/inicio>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (10 de FEBRERO de 2023). *TodoFP.es*. Obtenido de <https://www.todofp.es/inicio.html>
- Ministerio de Industria, C. Y. (15 de Noviembre de 2022). *Portal PYME*. Obtenido de <http://www.ipyme.org/es-ES/Paginas/Home.aspx>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [18 de mayo de 2023]
- Romero Marion, T. (09 de ENERO de 2023). *Gafasdefol.com - Portal de recursos de FOL*. Obtenido de <https://gafasdefol.com/>
- RTVE. (2017). *10 maneras de cobrar un salario emocional* [Video]. RTVE.es. <https://www.rtve.es/play/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-salarioemocional/3959548/>
- @lincraftify. (27 de abril de 2023). *¿Qué es esto?* [Video]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrhUb9yg6YY/>

@somosestupendas. (10 de febrero de 2023). “Yo me di cuenta de que hacía ensaladillas rusas” [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CofkocQvWs7/>

@vivorcontentusiasmoes. (1 de mayo de 2023). *Lo que multiplica* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrtdoHLo9KG/>

@vivorcontentusiasmoes. (26 de abril de 2023). *El currículum no importa* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de <https://www.instagram.com/p/CrglFYQIhv/>

@vivorcontentusiasmoes. (30 de marzo de 2023). *El currículum no importa* [Vídeo]. Instagram. Recuperado 15 de mayo de 2023, de [https://www.instagram.com/p/Cqg\\_Z8QoTs3/](https://www.instagram.com/p/Cqg_Z8QoTs3/)

## LEGISLACION

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, Ley Orgánica n.º 3/2022 (2022, 1 de abril) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (78). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>

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 n.º 3/2020 (2020, 30 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (340). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-17264>

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

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, Ley Orgánica n.º 5/2002 (2002, 20 de junio) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (147). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>

Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, Ley n.º 21/2021 (2021, 29 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (312). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21652>

Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento, Ley n.º 3/2018 (2018, 25 de mayo) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (127). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-6938>

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, Ley n.º 17/2007 (2008, 23 de enero) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (20). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-1184>

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, Real Decreto n.º 99/2023 (2023, 15 de febrero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (39). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-3982>

Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, Real Decreto-ley n.º 13/2022 (2022, 27 de julio) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (179). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-12482>

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, Real Decreto Legislativo n.º 2/2015 (2015, 24 de octubre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (255). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo n.º 8/2015 (2015, 31 de octubre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (261). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

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 (2014, 3 de enero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (3). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2014/12/26/1105/con>

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 n.º 1147/2011 (2011, 30 de julio) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (182). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13118>

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, Real Decreto n.º 1629/2009 (2009, 18 de noviembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (278). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18355>

Real Decreto 1757/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de salario medio anual del conjunto de contribuyentes, obligación de declarar y retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo, Real Decreto n.º 1757/2007 (2007, 31 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (313). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22529>

Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, Real Decreto n.º 1416/2005 (2005, 3 de diciembre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (289). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-19989>

Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, Real Decreto n.º 1087/2005 (2005, 5 de octubre) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (238). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-16420>

Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero, por el que se establecen determinadas cualificaciones profesionales que se incluyen en el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional, Real Decreto n.º 295/2004 (2004, 9 de marzo) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (59). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-4219>

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, Real Decreto n.º 2064/1995 (1996, 25 de enero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (22). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-1579>

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. (2010, 16 de Julio) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (139). <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/139/2>

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. (2008, 12 de Septiembre) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (182). <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/1>

Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, Orden n.º PCM/313/2023 (2023, 31 de marzo) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (77). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-8121>

Orden de 28 de septiembre de 2011, por la que se regulan los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y de proyecto para el alumnado matriculado en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (2011, 20 de Octubre) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (206). <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza/9/-/normativas/detalle/orden-de-28-de-septiembre-de-2011-por-la-que-se-regulan-los-modulos-profesionales-de-formacion-en>

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. (2010, 15 de Octubre) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (202). <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/04185fb0-e1f4-4aa6-9ae1-68f6a829e5a0/Orden29sept2010evaluacionformacionprofesional>

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. (2010, 27 de Agosto) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (168). <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/168/4>

Orden de 23 de abril de 2008, por la que se regulan las pruebas de acceso a los ciclos formativos de Formación Profesional y el curso de preparación de las mismas. (2008, 7 de Mayo) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (90). <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/ed0d8250-cf9a-4273-be78-ea8ddcfb1b7a/Orden%20de%2023%20de%20abril%20de%202008>

Orden de 14 de mayo de 2007, por la que se desarrolla el procedimiento de admisión del alumnado en la oferta completa y parcial de los ciclos formativos de formación profesional sostenidos con fondos públicos en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía. (2007, 31 de Mayo) (Comunidad Autónoma de Andalucía) (España). *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* (107).

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/df453ab3-e441-44ad-adbe-1a9e42a3b2e7>

Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, Orden (1995, 13 de enero) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (11). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-912>

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, Resolución (2018, 6 de marzo) (España). *Boletín Oficial del Estado*, (57). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-3156>

## 8 ANEXOS

### ANEXO I. OBJETIVOS GENERALES DEL TECNICO SUPERIOR ASIR

#### Artículo 3. Objetivos Generales.

- a. Analizar la estructura del software de base, comparando las características y prestaciones de sistemas libres y propietarios, para administrar sistemas operativos de servidor.
- b. Instalar y configurar el software de base, siguiendo documentación técnica y especificaciones dadas, para administrar sistemas operativos de servidor.
- c. Instalar y configurar software de mensajería y transferencia de ficheros, entre otros, relacionándolos con su aplicación y siguiendo documentación y especificaciones dadas, para administrar servicios de red.
- d. Instalar y configurar software de gestión, siguiendo especificaciones y analizando entornos de aplicación, para administrar aplicaciones.
- e. Instalar y administrar software de gestión, relacionándolo con su explotación, para implantar y gestionar bases de datos.
- f. Configurar dispositivos hardware, analizando sus características funcionales, para optimizar el rendimiento del sistema.
- g. Configurar hardware de red, analizando sus características funcionales y relacionándolo con su campo de aplicación, para integrar equipos de comunicaciones.
- h. Analizar tecnologías de interconexión, describiendo sus características y posibilidades de aplicación, para configurar la estructura de la red telemática y evaluar su rendimiento.
- i. Elaborar esquemas de redes telemáticas utilizando software específico para configurar la estructura de la red telemática.
- j. Seleccionar sistemas de protección y recuperación, analizando sus características funcionales, para poner en marcha soluciones de alta disponibilidad.
- k. Identificar condiciones de equipos e instalaciones, interpretando planes de seguridad y especificaciones de fabricante, para supervisar la seguridad física.
- l. Aplicar técnicas de protección contra amenazas externas, tipificándolas y evaluándolas para asegurar el sistema.
- m. Aplicar técnicas de protección contra pérdidas de información, analizando planes de seguridad y necesidades de uso para asegurar los datos.
- n. Asignar los accesos y recursos del sistema, aplicando las especificaciones de la explotación, para administrar usuarios.
- ñ. Aplicar técnicas de monitorización interpretando los resultados y relacionándolos con las medidas correctoras para diagnosticar y corregir las disfunciones.
- o. Establecer la planificación de tareas, analizando actividades y cargas de trabajo del sistema para gestionar el mantenimiento.
- p. Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para resolver problemas y mantener una cultura de actualización e innovación.
- q. Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones y efectuando consultas para liderar las mismas.
- r. Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para gestionar su carrera profesional.
- s. Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- 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.

*Fuente: Orden de 19 de julio de 2010, por la que se desarrolla el currículo al título de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.*

## ANEXO II. COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES

### Artículo 5. Competencias profesionales, personales y sociales.

1. Administrar sistemas operativos de servidor, instalando y configurando el software, en condiciones de calidad para asegurar el funcionamiento del sistema.
2. Administrar servicios de red (web, mensajería electrónica y transferencia de archivos, entre otros) instalando y configurando el software, en condiciones de calidad.
3. Administrar aplicaciones instalando y configurando el software, en condiciones de calidad para responder a las necesidades de la organización.
4. Implantar y gestionar bases de datos instalando y administrando el software de gestión en condiciones de calidad, según las características de la explotación.
5. Optimizar el rendimiento del sistema configurando los dispositivos hardware de acuerdo a los requisitos de funcionamiento.
6. Evaluar el rendimiento de los dispositivos hardware identificando posibilidades de mejoras según las necesidades de funcionamiento.
7. Determinar la infraestructura de redes telemáticas elaborando esquemas y seleccionando equipos y elementos.
8. Integrar equipos de comunicaciones en infraestructuras de redes telemáticas, determinando la configuración para asegurar su conectividad.
9. Implementar soluciones de alta disponibilidad, analizando las distintas opciones del mercado, para proteger y recuperar el sistema ante situaciones imprevistas.
10. Supervisar la seguridad física según especificaciones del fabricante y el plan de seguridad para evitar interrupciones en la prestación de servicios del sistema.
11. Asegurar el sistema y los datos según las necesidades de uso y las condiciones de seguridad establecidas para prevenir fallos y ataques externos.
12. Administrar usuarios de acuerdo a las especificaciones de explotación para garantizar los accesos y la disponibilidad de los recursos del sistema.
13. Diagnosticar las disfunciones del sistema y adoptar las medidas correctivas para restablecer su funcionalidad.
14. Gestionar y/o realizar el mantenimiento de los recursos de su área (programando y verificando su cumplimiento), en función de las cargas de trabajo y el plan de mantenimiento.
15. Efectuar consultas, dirigiéndose a la persona adecuada y saber respetar la autonomía de los subordinados, informando cuando sea conveniente.
16. Mantener el espíritu de innovación y actualización en el ámbito de su trabajo para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos de su entorno profesional.
17. Liderar situaciones colectivas que se puedan producir, mediando en conflictos personales y laborales, contribuyendo al establecimiento de un ambiente de trabajo agradable y actuando en todo momento de forma sincera, respetuosa y tolerante.
18. Resolver problemas y tomar decisiones individuales, siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
19. Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
20. Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con actitud crítica y responsable.
21. Crear y gestionar una pequeña empresa, realizando un estudio de viabilidad de productos, de planificación de la producción y de comercialización.

*Fuente: 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.*

**ANEXO III. POWER POINT DE LA UNIDAD DIDACTICA 8 (Elaboración Propia)**

Enlace al PowerPoint:

<https://www.dropbox.com/s/yo4ojypcfvoixy3/2%C2%AA%20sesion.pptm?dl=0>

**UNIDAD 8  
EL SALARIO Y LA  
NÓMINA**

I. EL SALARIO

**¿QUÉ ES EL SALARIO?**

¿De donde procede la palabra salario?

I. EL SALARIO

Según su forma de calculo



I.2 PAGO DEL SALARIO



I.2 ¿CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO?



**UNIDAD 8: EL SALARIO Y LA NÓMINA**

- 1. El salario
- 2. Las garantías del salario
- 3. La nómina

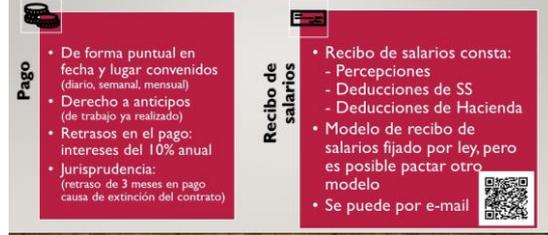
I. EL SALARIO

Art. 24.1 del ET: "Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo."

Según su forma de pago



I.2 PAGO DEL SALARIO



I.2 PAGO DEL SALARIO



I.2 ¿CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO?

**Salario Mínimo Interprofesional**

- Lo fija todos los años el Gobierno
- Es un derecho recogido en la CE
- Se tiene que consultar a los agentes sociales pero no llegar a acuerdos
- SMI 2023: 1.080€

**Evolución del SMI**

Gráfico: Salario mínimo en España desde 2002 hasta 2022 (En EUR, 14 mensualidades)

Referencia: Boletín Oficial del Estado (último valor año 2022)



Calcula el salario bruto del mes de marzo rellenando la hoja de recibo de salario:

- Un salario base de 1.200€ al mes
- Un plus de convenio 120€
- Realiza horas extras por valor de 150€ en ese mes
- La paga extra está prorrateada al mes
- Recibe un plus de transporte de 120€
- Por dietas ha recibido 100€ por comer fuera 5 días

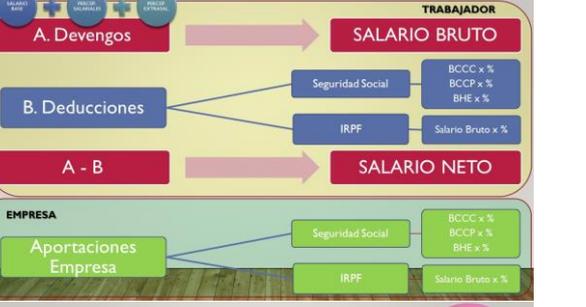
**REPASAMOS**

Período de liquidación	De	AL	Nº días hábiles
	De	31	31

<b>1. DEVENGOS</b>	
1. Percepciones salariales	1.200€
2. Complementos salariales	120€
<b>PLUS DE CONVENIO</b>	
3. Horas extraordinarias	150€
4. Gratificaciones extraordinarias	200€
5. Saldo en especie	
<b>2. PERCEPCIONES NO SALARIALES</b>	
6. Indemnizaciones y sueldos	
7. PLUS DE TRANSPORTE	120€
8. DIETAS	100€
9. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
10. Indemnizaciones por trabajos, suspensiones o despido	
11. Otras percepciones no salariales	
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>	<b>1.890€</b>

### 3. LA NOMINA. DEDUCCIONES

A. TOTAL DEVENGADO		A. SALARIO BRUTO
<b>1. DEDUCCIONES</b>		
Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		
Contingencias comunes	%	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>
Desempleo		
Formación Profesional		
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
<b>2. Imputado sobre la renta de las personas físicas</b>		
<b>3. Anticipos</b>		
<b>4. Valor de los productos recibidos en especie</b>		
<b>5. Otras deducciones</b>		
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>		<b>B. DEDUCCIONES</b>
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)</b>		<b>(A-B) SALARIO NETO</b>



### 3. LA NOMINA. DEDUCCIONES SEGURIDAD SOCIAL

Complementos NO cotizables a la seguridad social		
Locomoción o kilometraje	Según factura (transporte público)	Total del importe
	Sin factura	0,19 €/km (más peaje y parking)
Dietas	Estancia (dormir hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Max. 53,34€/día (si pernocta) Max. 26,67€/día (no pernocta)
Indemnizaciones por despidos	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad legal que fija el convenio por despido improcedente	
Indemnizaciones por traslados, fallecimientos y suspensiones	Desde julio de 2012 cotiza el exceso de la cantidad que fija el convenio	
Prestaciones seguridad social	Total del importe, salvo mejoras de la empresa en planes de pensiones	
Las mejoras y asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por las empresas	Desde 2014 cotizan con todo: entrega de productos, servicios escolares, primas de seguros. Solo está exento las becas por estudio.	

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no

### 3. LA NOMINA. CALCULO DE LA BCCC MENSUAL

Se suman todos los devengos que cotizan a la Seguridad Social

Se excluyen los complementos extras que no cotizan a la Seguridad Social

Se suma la parte proporcional de los pagos prorrateados por horas extras

Cantidad resultante debe estar entre la base mínima y máxima

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art.1.3 del ET	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.495,50
3	Jefes administrativos y de taller	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no titulados	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales administrativos	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares administrativos	1.166,70	4.495,50

### 3. LA NOMINA. CALCULO DE LA BCCC DIARIA

Se suman todos los devengos diarios que cotizan a la Seguridad Social

Se excluyen los complementos extras que no cotizan a la Seguridad Social

Se suma la parte proporcional de los pagos prorrateados por horas extras

Resultado debe estar entre la base mínima y máxima por día

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
8	Oficiales de primera y de segunda	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y especialistas	38,89	149,85
10	Peones	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,89	149,85



### 3. LA NOMINA. TIPO DE COTIZACIÓN

Base × Tipo de Cotización = Cuota a Ingresar

	Cuotas a ingresar	
	Trabajador	Empresa
<b>CONTINGENCIAS COMUNES</b>	4,70% de BCCC	23,4 € de BCCC
<b>CONTINGENCIAS PROFESIONALES</b>	No	% BCCP según el grado de poligradidad de la actividad
<b>DESEMPLEO</b>	Supuesto general (indef., prict., releva, suelt.) En resto de contratos temporales	1,55% de BCCP 6,70% de BCCP
<b>FOGASA</b>	NO	0,20% BCCP
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO</b>	0,10% de BCCP	0,60% BCCP
<b>MEI</b> (Mecanismos de Equidad Intergeneracional)	0,10% de BCCC	0,50% de BCCC
<b>HORAS EXTRAS ORDINARIAS</b>	4,70% de BHE	23,40% BHE
<b>HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR</b>	2% de BHE	12% BHE

### 3. LA NOMINA. DEDUCCIONES

El empresario debe ingresar estas cantidades, que se retienen de la nómina, en la TGSS y en la Del. de Hacienda

**DEDUCCIONES**

- Descuento por Seguridad Social
- Descuento por Hacienda (IRPF)

### 3. LA NOMINA. DEDUCCIONES IRPF

Las empresas realizan a todos los trabajadores una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda

Cantidad entregada "a cuenta" → obligación pago impuestos → IRPF año siguiente

Hay que calcular la base de IRPF y aplicar un %

Hay cantidades que no pagan seguridad social pero sí Hacienda

**La Base de IRPF**

Se calcula a partir de los devengos mensuales, descontando las cantidades que NO pagan Hacienda:

Las indemnizaciones legales por despido o extinción del contrato (bajo fin de contrato temporal de obra y servicios y eventuales que se tributan, así como el exceso de 183.000€)

Indemnizaciones por traslados y fallecimiento

Gastos de locomoción y dietas en las mismas cantidades que para la seguridad social!

Tipo de retención o %: Lo calcula Hª, en función de la renta anual del trabajador y su situación familiar, y lo comunica a la Eª

## ANEXO IV: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 4



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.  
[https://www.boe.es/eli/es/res/2018/02/22/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/02/22/(3))

		Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior (Grupo I)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	Tit. grado medio (Grupo I)	15.868,44	1.120,28	16.988,72
	Delineante (Grupo III)	12.413,80	873,46	13.287,26

		Salarios a partir del 01-10-2017			Salarios a partir del 01-04-2018		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	22.628,59	1.582,31	24.210,90	23.081,16	1.613,96	24.695,12
	Tit. grado medio	16.344,49	1.153,89	17.498,38	16.671,38	1.176,97	17.848,35
	Delineante	12.786,21	899,66	13.685,87	13.041,93	917,65	13.959,58

		Salarios a partir del 01-01-2019			Salarios a partir del 31-12-2019		
		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
CATEGORIAS AD PERSONAM	Tit. grado superior	23.542,78	1.646,24	25.189,02	23.542,78	1.646,24	25.189,02
	Tit. grado medio	17.004,81	1.200,51	18.205,32	17.004,81	1.200,51	18.205,32
	Delineante	13.302,77	936,00	14.238,77	13.302,77	936,00	14.238,77

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional			Equivalencia con las categorías del anterior convenio solo a efectos de trasposición	Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos		
Area de Actividad	Grupo	Nivel		Salario Base	Plus Convenio	Salario Total
AREA 1: Soporte Técnico y/o administrativo AREA 2: Gestión de medios y procesos AREA 4: Estudios de Mercado	A	I	Jefe superior (Grupo II. Administrativos)	16.342,06	1.151,50	17.493,56
	B	I	Jefe de Primera y cajero con firma (Grupo II)	15.442,56	1.089,20	16.531,76
	B	I	Jefe de Campo (Grupo IV)			
	B	II	Jefe de segunda y cajero sin firma (Grupo II)	13.723,22	968,24	14.691,46
	B	II	Jefe de Zona (Grupo IV)			
	C	I	Oficial de primera (Grupo II. Administrativos)	12.002,20	844,48	12.846,68
	C	II		11.389,04	810,96	12.200,00
	C	III	Oficial de segunda y Telefonista recepcionista (Grupo II. Administrativos)	10.959,62	780,38	11.740,00
	D	I	Inspector-entrevistador y Dibujante (Grupo IV)	10.965,64	768,04	11.733,68
	D	II		10.771,11	728,89	11.500,00
	D	III	Oficial de primera (Grupo VI. Oficios Varios)	10.507,70	711,06	11.218,76
	D	III	Cobrador, Vigilante, Sereno (Grupo V)			
	E	I	Ofical segunda (Grupo VI. Oficios Varios)	9.691,36	678,72	10.370,08
	E	II	Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista (Grupo II. Administrativos)	9.618,56	673,68	10.292,24
	E	II	Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza (Grupo V)			
	E	III	Entrevistador-Encuestador y Codificador de Encuesta (Grupo IV)	9.488,22	664,58	10.152,80
E	III	Ayudante (Grupo VI. Oficios Varios)				
E	III	Botones de dieciséis y diecisiete años (Grupos V)				
E	III	Aspitantes de dieciséis y diecisiete años (Grupos II )				
AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A			23.362,50	1.637,50	25.000,00
	B	I		22.673,75	1.576,25	24.250,00
	B	II	Analista; Analista de sistemas (Grupo III)	21.969,50	1.536,22	23.505,72
	C	I	Analista programador; Diseñador pagina web (Grupo III)	21.555,66	1.438,08	22.993,74
	C	II		20.091,75	1.408,25	21.500,00
	C	III		18.222,75	1.277,25	19.500,00
	D	I	Programador senior, Jefe de Operación, Programador en Internet (Grupo III)	15.442,56	1.089,20	16.531,76
	D	II	Deliniante-proyectista (Grupo III)	14.295,54	998,48	15.294,02
	D	III		14.013,90	986,10	15.000,00
	E	I	Programador junior; Técnico de mantenimiento web; Operador de ordenador (Grupo III)	13.827,66	973,00	14.800,66
	E	II	Administrador de Test (Grupo III)	11.773,15	828,39	12.601,54
	E	II	Tabulador de Ordenador,.....Operador de periféricos (Grupo IV)			
	E	III	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador y Grabador (Grupo IV)	9.811,06	687,26	10.498,32
E	III	Calgador (Grupo IV)	9.644,85	675,30	10.320,15	

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES

Nuevo Sistema de Clasificación Profesional	Grupo	Nivel	Salarios Nuevo Convenio antes de incrementos			Salarios a partir del 01-10-2017			Salarios a partir del 01-04-2018			Salarios a partir del 01-01-2019			Salarios a partir del 31-12-2019			
			Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	Salario Base	Plus Convenio	Salario Total	
AREA 1: Soporte Técnico y/o administrativo AREA 2: Gestión de medios y procesos AREA 4: Estudios de Mercado	A	I	16.342,06	1.151,50	17.493,56	16.832,32	1.186,05	18.018,37	17.168,97	1.209,77	18.378,74	17.512,35	1.233,97	18.746,32	17.512,35	1.233,97	18.746,32	
	B	I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.223,96	1.144,32	17.368,28	16.548,44	1.167,21	17.715,65	16.548,44	1.167,21	17.715,65	
	B	II	13.723,22	968,24	14.691,46	14.134,92	997,29	15.132,21	14.417,62	1.017,24	15.434,86	14.705,97	1.037,58	15.743,55	14.705,97	1.037,58	15.743,55	
	C	I	12.002,20	844,48	12.846,68	12.362,27	869,81	13.232,08	12.609,52	887,21	13.496,73	12.861,71	904,95	13.766,66	12.861,71	904,95	13.766,66	
	C	II	11.389,04	810,96	12.200,00	11.730,71	835,29	12.566,00	11.965,32	852,00	12.817,32	12.204,63	869,04	13.073,67	12.204,63	869,04	13.073,67	
	C	III	10.959,62	780,38	11.740,00	11.288,41	803,79	12.092,20	11.514,18	819,87	12.334,05	11.744,46	836,27	12.580,73	11.744,46	836,27	12.580,73	
	D	I	10.965,64	768,04	11.733,68	11.294,61	791,08	12.085,69	11.520,50	806,90	12.327,40	11.750,91	823,04	12.573,95	11.750,91	823,04	12.573,95	
	D	II	10.771,11	728,89	11.500,00	11.094,24	750,76	11.845,00	11.316,12	765,78	12.081,90	11.542,44	781,10	12.323,54	11.542,44	781,10	12.323,54	
	D	III	10.507,70	711,04	11.218,76	10.822,93	732,39	11.555,32	11.039,39	747,04	11.786,43	11.260,18	761,98	12.022,16	11.260,18	761,98	12.022,16	
	E	I	9.691,36	678,72	10.370,08	9.982,10	699,08	10.681,18	10.181,74	713,06	10.894,80	10.385,37	727,32	11.112,69	10.385,37	727,32	11.112,69	
	E	II	9.618,56	673,68	10.292,24	9.907,12	693,89	10.601,01	10.105,26	707,77	10.813,03	10.307,37	721,93	11.029,30	10.307,37	721,93	11.029,30	
	E	III	9.488,22	664,98	10.152,80	9.772,87	684,52	10.457,39	9.968,33	698,21	10.666,54	10.167,70	712,17	10.879,87	10.167,70	712,17	10.879,87	
	AREA 3: Consultoría, Desarrollo y sistemas	A	I	23.362,50	1.637,50	25.000,00	24.063,38	1.686,63	25.750,01	24.544,65	1.720,36	26.265,01	25.035,54	1.754,77	26.790,31	25.035,54	1.754,77	26.790,31
		B	I	22.673,75	1.576,25	24.250,00	23.353,96	1.623,54	24.977,50	23.821,04	1.656,01	25.477,05	24.297,46	1.689,13	25.986,59	24.297,46	1.689,13	25.986,59
		B	II	21.969,50	1.536,22	23.505,72	22.628,59	1.582,31	24.210,90	23.081,16	1.613,96	24.695,12	23.542,78	1.646,24	25.189,02	23.542,78	1.646,24	25.189,02
C		I	21.555,66	1.438,08	22.993,74	22.202,33	1.481,22	23.683,55	22.646,38	1.510,84	24.157,22	23.099,31	1.541,06	24.640,37	23.099,31	1.541,06	24.640,37	
C		II	20.091,75	1.408,25	21.500,00	20.694,50	1.450,50	22.145,00	21.108,39	1.479,51	22.587,90	21.530,56	1.509,10	23.039,66	21.530,56	1.509,10	23.039,66	
C		III	18.222,75	1.277,25	19.500,00	18.769,43	1.315,57	20.085,00	19.144,82	1.341,88	20.486,70	19.527,72	1.368,72	20.896,44	19.527,72	1.368,72	20.896,44	
D		I	15.442,56	1.089,20	16.531,76	15.905,84	1.121,88	17.027,72	16.223,96	1.144,32	17.368,28	16.548,44	1.167,21	17.715,65	16.548,44	1.167,21	17.715,65	
D		II	14.295,54	998,48	15.294,02	14.724,41	1.028,43	15.752,84	15.018,90	1.049,00	16.067,90	15.319,28	1.069,98	16.389,26	15.319,28	1.069,98	16.389,26	
D		III	14.013,90	986,10	15.000,00	14.434,32	1.015,68	15.450,00	14.723,01	1.035,99	15.759,00	15.017,47	1.056,71	16.074,18	15.017,47	1.056,71	16.074,18	
E		I	13.827,66	973,00	14.800,66	14.242,49	1.002,19	15.244,68	14.527,34	1.022,23	15.549,57	14.817,89	1.042,67	15.860,56	14.817,89	1.042,67	15.860,56	
E		II	11.773,15	828,39	12.601,54	12.126,34	853,24	12.979,58	12.368,87	870,30	13.239,17	12.616,26	887,71	13.503,97	12.616,26	887,71	13.503,97	
E		III	9.644,85	675,30	10.320,15	10.105,39	707,88	10.813,27	10.942,35	767,82	11.710,17	11.779,29	827,78	12.607,07	11.779,29	827,78	12.607,07	

## ANEXO V: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 5

### 2. LAS GARANTÍAS DE SALARIO

6º) María tiene una nómina de 1900€ netos y no le pasa pensión de alimentos a su exconyugé, por lo que tras una demanda el juez le embarga 1.200€ y en la nómina del banco ve que sólo le ingresan 700€. Él cree que por lo menos el SMI no se le debe embargar.

- ¿Se le puede embargar a María más del SMI? ¿Por qué?
- Si la deuda de 1.200€ fuese con un banco, ¿se le podría embargar esa cantidad?
- En el caso del banco, ¿qué se le embargaría por el segundo tramo del SMI?

a) Sí, porque debe pensiones de alimentos y se le puede dejar en 700€.

b) No, porque la cantidad del SMI de 1.080€ no se puede embargar; se le podría embargar por el resto de 820€ (1.900€ - 1.080€) aplicando los porcentajes.

c) El 30% de 820€ = 246€.

### 2. LAS GARANTÍAS DE SALARIO

7º) Luis acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha ido demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargado de Luis si gana un salario neto de 2400€ al mes.

Tramos		% Embargable		
Primer tramo	Hasta 1.080€	Inembargable	0€	0€
Segundo tramo	1.081€ - 2.160€	30%	1.080€ x 30% = 324€	324€
Tercer tramo	2.161€ - 3.240€	50%	2.400€ - 2.160€ = 240€ 240€ x 50% = 120€	120€
				<b>444€</b>
Mas de 5 x SMI			90%	

### 2. LAS GARANTÍAS DE SALARIO

7º) José acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha ido demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargado de Luis si gana un salario neto de 3600€ al mes.

Tramos		% Embargable		
Primer tramo	Hasta 1.080€	Inembargable	0€	0€
Segundo tramo	1.081€ - 2.160€	30%	1.080€ x 30% = 324€	324€
Tercer tramo	2.161€ - 3.240€	50%	1.080€ x 50% = 540€	540€
Cuarto tramo	3.240€ - 4.320€	60%	3.600€ - 3.240€ = 360€ 360€ x 60% = 216€	216€
				<b>1.080€</b>

## ANEXO VI: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 6

[Enlace al Kahoot](#)

¿Cuál es el SMI en 2023?

11

0 Respuestas

▲ 1.000€      ◆ 1.080€

● 2.500€      ■ 1.180€

1/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

¿Cuál de estos elementos no es considerado salario en especie?

23

0 Respuestas

▲ Utilización de una vivienda      ◆ Uso de vehículo

● Antigüedad      ■ Préstamo a bajo interés

2/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

Señala la respuesta incorrecta: El salario en especie...

25

0 Respuestas

▲ Se paga en productos distintos al dinero      ◆ Puede consistir en la puesta a disposición del trabajador de una vivienda

● No puede ser mayor del 30% del total de las retribuciones      ■ Todas son ciertas

3/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

Los tipos de salario pueden ser:

Omitir

23

0 Respuestas

- ▲ Según la forma de pago, por unidad de tiempo o por unidad de obra
- ◆ Según la forma de cálculo, en dinero y en especie
- Según su forma de cálculo, por unidad de tiempo, por unidad de obra o mixto
- Ninguna es cierta

4/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

El sueldo de un trabajador puede ser menor que SMI

Omitir

25

0 Respuestas

◆ Verdadero

▲ Falso

5/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

Respecto al pago del salario:

Omitir

57

0 Respuestas

- ▲ Se pueden pedir anticipos en cualquier momento del mes de la nómina entera
- ◆ Los retrasos en el pago dan lugar a unos intereses mensuales del 10%
- Según Jurisprudencia, para extinguir el contr debe haber 2 meses de retraso
- El pago se realizara de forma puntual en la forma y fecha segun convengan

6/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

En la estructura del salario de un convenio colectivo se fija:

Omitir

25

0 Respuestas

- ▲ Un salario base por categoría profesional o grupo profesional
- ◆ Las pagas extras, su cuantía y cuántas existen, con un mínimo de 2
- Los complementos salariales y extrasalariales de ese convenio
- Todos los conceptos anteriores aparecen recogidos en el convenio colectivo

7/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

El salario que se fije en el contrato de trabajo...

Omitir

25

0 Respuestas

- ▲ Puede ser inferior al del convenio colectivo
- ◆ Debe ser igual al que fija el convenio colectivo
- Puede mejorar el conv. colectivo si lo pactan el empresario y el trabajador
- Tiene como tope máximo el salario del convenio, sin que lo pueda superar

8/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

Que medida se considera salario emocional

Omitir

25

0 Respuestas

- ▲ Poder acceder a horarios flexibles
- ◆ Tener planes de formación en la empresa
- Que se reconozca el trabajo bien hecho
- Todas son correctas

9/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

Si un trabajador recibe de salario 1.500€, ¿puede recibir de el 600€ en especie? Omitir

54 0  
**Respuestas**

- ▲ Si, no existe limitación para el salario en especie
- ◆ No, porque supera el 30% del salario
- No, porque supera el 33% del salario
- Sí, porque no supera el 50% del salario

10/10 kahoot.it PIN de juego: 334911

**ANEXO VII: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 7**



**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**



Núm. 273

Martes 11 de noviembre de 2014

Sec. I. Pág. 92796

**ENCABEZADO**

**RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS**

Empresa: Domicilio: CIF: CCC:	Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
--	---

**PERIODO DE LIQUIDACION**

Periodo de liquidación: del ..... de ..... al ..... de ..... de 20..... Total días

I. DEVENGOS	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base .....	_____	_____
Complementos salariales .....	_____	_____
.....	_____	_____
Horas extraordinarias .....	_____	_____
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....	_____	_____
Gratificaciones extraordinarias.....	_____	_____
Salario en especie.....	_____	_____
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos .....	_____	_____
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social .....	_____	_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos .....	_____	_____
Otras percepciones no salariales .....	_____	_____
<b>A. TOTAL DEVENGADO.....</b>		<b>A. SALARIO BRUTO</b>

I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta	%	
Contingencias comunes .....	_____	_____
Desempleo.....	_____	_____
Formación Profesional.....	_____	_____
Horas extraordinarias.....	_____	_____
TOTAL APORTACIONES.....	_____	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....		<b>IRPF</b>
3. Anticipos.....	_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie .....	_____	_____
5. Otras deducciones.....	_____	_____
<b>B. TOTAL A DEDUCIR.....</b>		<b>B. DEDUCCIONES</b>

**LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B).....** **(A-B) SALARIO NETO**

Firma y sello de la empresa ..... de ..... de 20.....  
RECIBÍ

cve: BOE-A-2014-11637

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	_____		
Importe prorrateo pagas extraordinarias.....	_____		
TOTAL.....	_____		
AT y EP.....	_____		
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	_____		
Formación Profesional.....	_____		
Fondo Garantía Salarial.....	_____		
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	_____		
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	_____		

Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del ET	1.629,30	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.495,50
3	Jefes administrativos y de taller	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no titulados	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales administrativos	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares administrativos	1.166,70	4.495,50
Grupo	Categoría Profesional	Bases Mín. al mes	Bases Máx. al mes
8	Oficiales de primera y de segunda	38,89	149,85
9	Oficiales de tercera y especialistas	38,89	149,85
10	Peones	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,89	149,85

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
<b>CONTINGENCIAS COMUNES</b>		4,70 % de BCCC	23,6 € de BCCC
<b>CONTINGENCIAS PROFESIONALES</b>		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
<b>DESEMPLEO</b>	Supuesto general (indef., práct., relevo, sustit.)	1,55% de BCCP	5,50% BCCP
	En resto de contratos temporales	1,60% de BCCP	6,70% BCCP
<b>FOGASA</b>		NO	0,20 % BCCP
<b>FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO</b>		0,10 % de BCCP	0,60 % BCCP
<b>MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)</b>		0,10 % de BCCC	0,50 % de BCCC
<b>HORAS EXTRAS ORDINARIAS</b>		4,70% de BHE	23,60% BHE
<b>HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR</b>		2% de BHE	12% BHE

cve: BOE-A-2014-11637

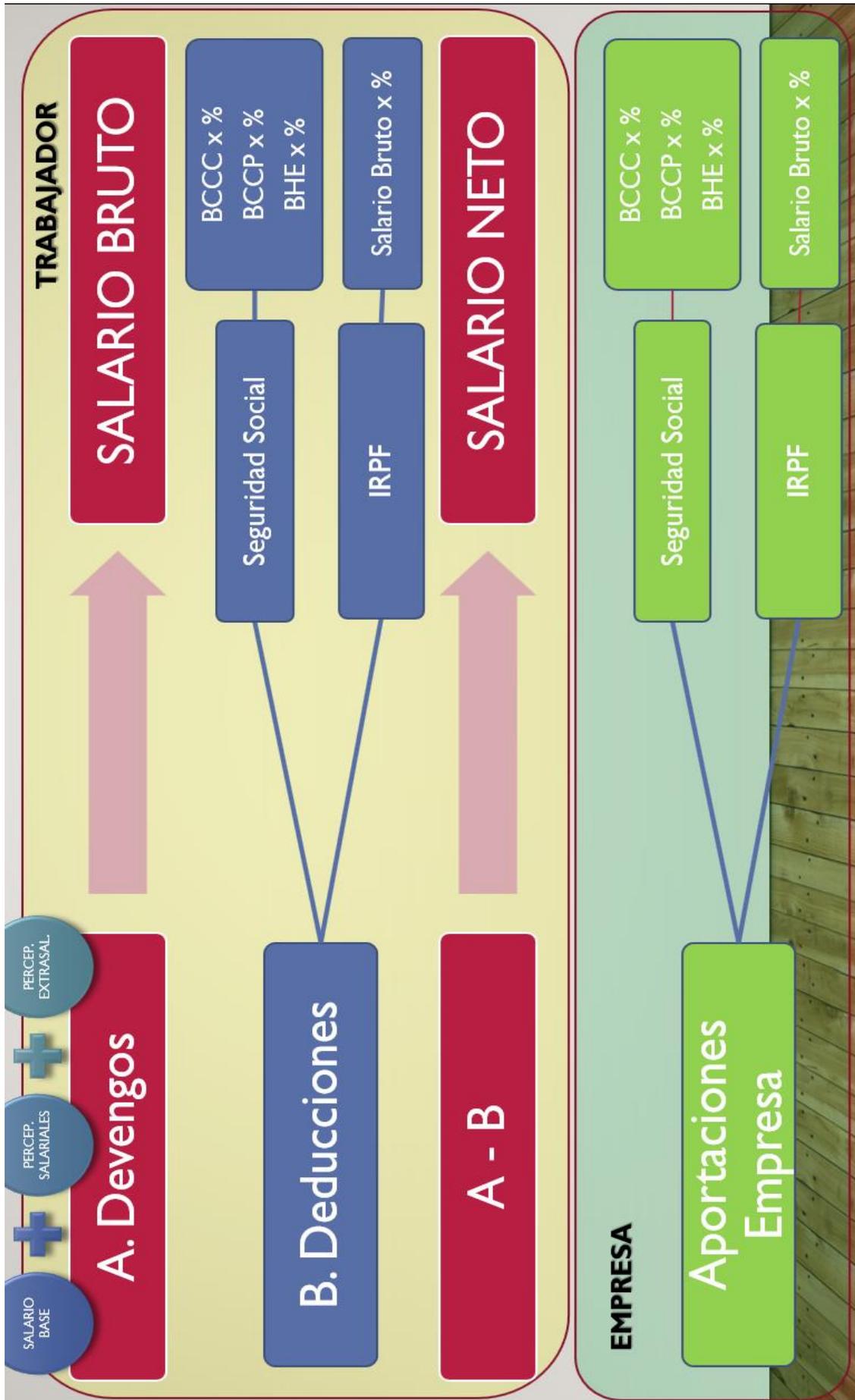
Calcula el salario bruto del mes de marzo rellenando la hoja de recibo de salario:

- Un salario base de 1.200€ al mes
- Un plus de convenio 120€
- Realiza horas extras por valor de 150€ en ese mes
- La paga extra está prorrateada al mes.
- Recibe un plus de transporte de 120€
- Por dietas ha recibido 100€ por comer fuera 5 días

**REPASAMOS**

Periodo de liquidación: De <u>UNO</u> a <u>TREINTA Y UNO DE MARZO</u>		Nº días/horas: <u>30</u>
<b>I. DEVENGOS</b>		
<b>1. Percepciones salariales</b>		
Salario base		<b>1.200€</b>
Complementos salariales		
<u>PLUS DE CONVENIO</u>		<b>120€</b>
_____		_____
_____		_____
_____		_____
Horas extraordinarias		<b>150€</b>
Gratificaciones extraordinarias		<b>200€</b>
Salario en especie		_____
<b>2. Percepciones no salariales</b>		
Indemnizaciones o subsidios		
<u>PLUS DE TRANSPORTE</u>		<b>120€</b>
<u>DIETAS</u>		<b>100€</b>
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
_____		_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		_____
Otras percepciones no salariales		_____
<b>A - TOTAL DEVENGADO</b>		<b>1.890€</b>

**ANEXO VIII: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 8**



## ANEXO IX: MATERIAL PARA LA ACTIVIDAD 10

MANUEL LLAMAS

# La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad

Las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres responden a las distintas prioridades que poseen unos y otros, especialmente tras el primer hijo.



11/5/2019 - 09:16



**L**a "brecha salarial" se ha convertido en los últimos años en uno de los grandes mantras que emplea el feminismo izquierdista para denunciar la supuesta represión e injusticia que ejerce la imperante sociedad heteropatriarcal contra las mujeres por el mero hecho de ser mujeres. Según alegan, el colectivo femenino cobra de media un sueldo inferior al de los trabajadores varones porque existe una amplia y extendida "discriminación laboral por razón de sexo", dando así a entender que casi todos los empresarios -incluidas las mujeres- son unos "machistas", ya que pagan menos a las féminas por realizar el mismo trabajo que sus compañeros del sexo opuesto. Y ello, incluso en

contra de sus propios intereses económicos, dado que, de ser cierta tal argumentación, lo lógico es que las empresas se decantaran masivamente por contratar a mujeres, marginando por completo a los hombres, puesto que obtendrían idénticos rendimientos a menor coste.

La realidad, sin embargo, es muy diferente. La discriminación salarial no existe, es un cuento, tal y como evidencian los datos oficiales del propio Ministerio de Trabajo. Las sucesivas campañas de Inspección Laboral realizadas en esta materia desde el año 2009, en tiempos de Zapatero, arrojan conclusiones inapelables: menos del 1% de las trabajadoras resultan discriminadas por razón de su sexo, es decir, cobran diferente sueldo a igual trabajo. Ergo, el discurso feminista no se sostiene.

¿Cómo se explica entonces que, según Eurostat, las mujeres perciban en España una retribución media por hora trabajada un 14,2% inferior a la de los hombres? Las razones son múltiples y variadas:

- **Formación:** siendo los universitarios los que registran una menor tasa de paro y disfrutan de sueldos medios más altos, hay grandes diferencias entre lo que estudian unos y otros. Hoy por hoy, ingresan más mujeres en la universidad (55%) que hombres (45%), pero escogen carreras diferentes. Las más generalistas, como Derecho o ADE, cuentan con proporciones similares, pero en Ingeniería e Informática la presencia masculina supera el 80%, mientras que sucede justo lo contrario en Enfermería o Educación Infantil. Los estudios más técnicos o científicos suelen propiciar sueldos más altos que los relacionados con humanidades o cuidados. Lo mismo sucede en otros países, como EEUU, donde nueve de las diez titulaciones mejor remuneradas son mayoritariamente masculinas, mientras que las peor pagadas están dominadas por mujeres.
- **Sector económico:** la representación masculina también es superior en sectores con sueldos medios más altos, como la industria manufacturera y química, la construcción o las telecomunicaciones, mientras que las mujeres tienen mayor peso en la sanidad o la educación.
- **Jornada de trabajo:** la incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres (24,2%) que entre los hombres (7,3%).
- **Dinámica laboral:** a igualdad de condiciones, las dinámicas de trabajo de unos y otros también pueden diferir, tal y como demuestra el estudio de casos concretos, como el del Metro de Boston o los conductores de Uber en EEUU. En el primero, las diferencias de sueldo observadas responden a que los varones hicieron un 83% más de horas extra que sus compañeras y eran dos veces más propensos

a aceptar cambios en sus horarios. En el segundo, y dado que Uber paga a sus conductores exactamente lo mismo por trayecto, el hecho de que las mujeres cobraran un 6% menos por hora trabajada se debía a que los hombres tienden a aguantar más tiempo en la plataforma, a conducir más rápido y a frecuentar zonas de mayor actividad y afluencia de clientes.

- **Antigüedad y experiencia:** igualmente, la vida laboral media de las mujeres -medida en horas trabajadas- suele ser más corta que las de los hombres, lo cual se traduce en una menor antigüedad y experiencia, lastrando con ello el nivel salarial.

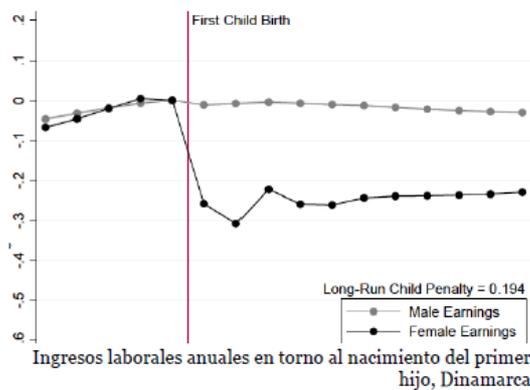
## La maternidad, el factor clave

La cuestión es que, una vez depuradas estas divergencias, la famosa "brecha salarial" se reduce a poco menos del 5%, lo cual no significa que dicho margen carezca de una explicación lógica e igualmente plausible. La tan manida "discriminación", por tanto, brilla por su ausencia. Hombres y mujeres cobran lo mismo a igual trabajo o, si se prefiere, la diferencia de sueldos se debe al desarrollo de carreras profesionales distintas. Y si en España nada impide a las mujeres que estudien y trabajen en lo que quieran, lo que cabe preguntarse aquí es por qué optan por jornadas reducidas y vidas laborales más cortas. La respuesta se llama maternidad. Lo que explica la "brecha", en realidad, es el hecho de ser madre.

Las diferencias salariales por sexo entre los jóvenes y los solteros son casi inexistentes. De hecho, en 147 de las 150 mayores ciudades de EEUU, los ingresos medios de las mujeres de menos de 30 años solteras son un 8% superiores que los de los hombres en su misma situación. La "brecha" aparece con la llegada de

los hijos, dado que muchas madres optan por reducir su jornada e incluso interrumpir su carrera laboral, ya sea de forma temporal o permanente, para cuidar de su familia, a diferencia de los hombres.

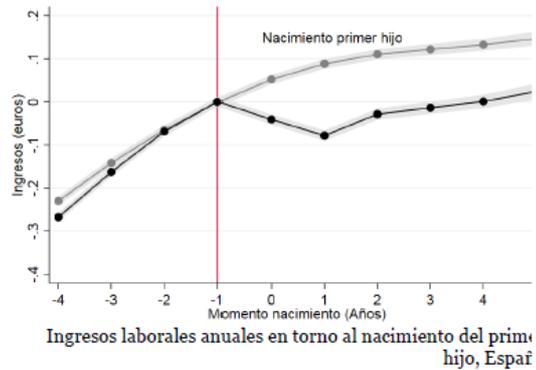
Un reciente trabajo de investigación realizado en Dinamarca demostró que hasta un 80% de la "brecha salarial" puede atribuirse a la reducción de ingresos que sufren las mujeres tras tener hijos. Resultados similares se hallaron en Austria, Alemania, EEUU, Reino Unido, Suecia y Noruega.



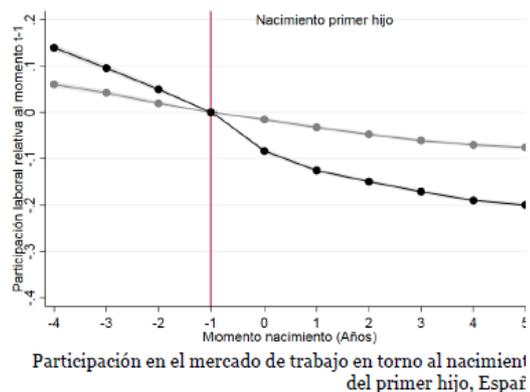
Ahora, Jorge García Hombrados y Libertad González Luna acaban de hacer lo propio para el caso de España. Su investigación, cuyo resumen ha publicado Nada es Gratis, engloba a un total de 81.000 mujeres y 68.000 hombres y arroja los siguientes resultados:

- Los ingresos anuales medios de ambos crecían de forma positiva hasta la llegada del primer hijo, momento a partir del cual baja la remuneración de las madres durante los dos primeros años, sin recuperar el nivel previo a la maternidad hasta alcanzar los cinco años, mientras que el sueldo de los padres mantiene intacta la senda alcista durante todo el período analizado. Como resultado, al cabo de cinco años, "la brecha de género que se abre con respecto al año de

partida es del 17%". Y ello, tan sólo teniendo en cuenta a las mujeres que permanecen en el mercado laboral (si se contabiliza a las que no han trabajado nunca o no vuelven a trabajar, la "brecha" media rondaría el 23%, según el Banco de España).

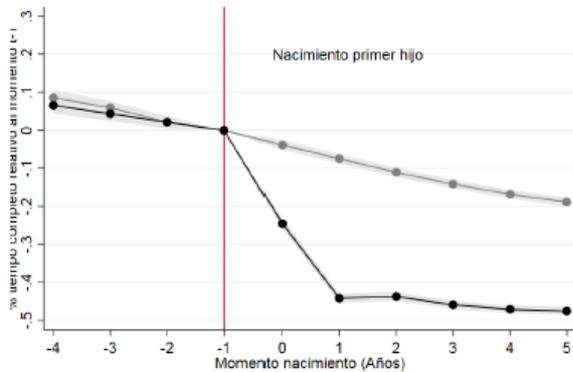


- Dicha caída se debe a que un número significativo de madres decide priorizar el cuidado de sus hijos a su carrera profesional, ya sea dejando de trabajar temporalmente o trabajando menos horas. Así, una vez corregido el efecto edad y año - que elimina la tendencia positiva de la gráfica-, se observa que la participación laboral de las mujeres se reduce tras el primer hijo en comparación con los hombres debido al abandono temporal del trabajo.



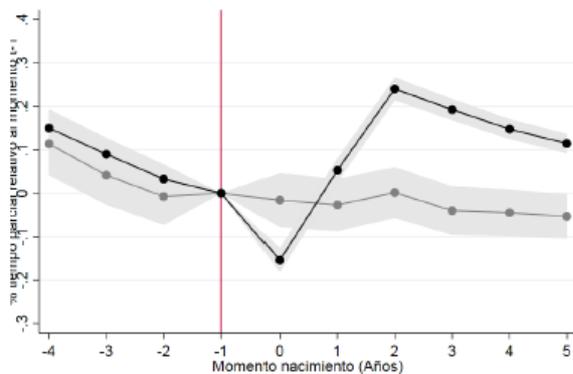
- La probabilidad de estar trabajando a tiempo completo cinco años después de la

maternidad se reduce en el caso de las mujeres.



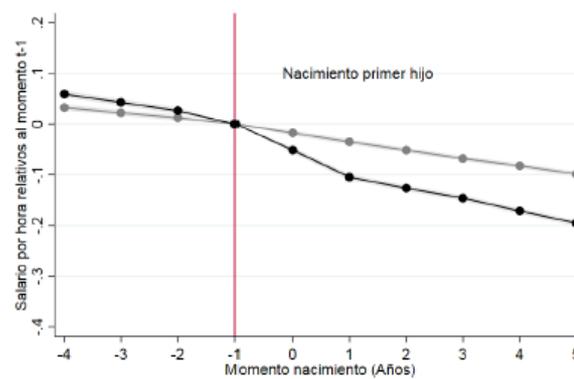
Empleo a tiempo completo en torno al nacimiento del primer hijo, España

- Y, además, aumenta la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.



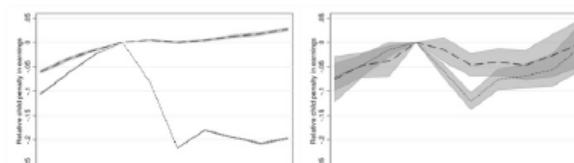
Empleo a tiempo parcial en torno al nacimiento del primer hijo, España

- Asimismo, el nacimiento del primer hijo también va acompañado de una reducción del 9% en el salario por hora de las trabajadoras a tiempo completo en relación a los hombres.



Salario por hora de trabajadores a tiempo completo en torno al nacimiento del primer hijo, España

Otro estudio relevante es el que compara la brecha salarial tras el primer hijo entre parejas heterosexuales y lesbianas en Noruega para observar si la carrera profesional de las madres biológicas se resiente de la misma manera. En este caso, el impacto es diferente, ya que, mientras que en las primeras la madre sufre un recorte de ingresos del 20%, sin que afecte al padre, en las segundas la reducción es del 13%, aunque su pareja también sufre una caída salarial del 5%. Así pues, si bien el impacto global en los sueldos de la pareja es muy similar, el reparto de cargas dentro de la misma es algo diferente. Además, en las parejas heterosexuales la citada "brecha" se prolonga en el tiempo, mientras que en las lesbianas se cierra al cabo de 5 años.



Evolución salarial de las parejas heterosexuales (izquierda) y las parejas de lesbianas (derecha)

Lo que cabe preguntarse entonces es a qué se debe ese diferente reparto de cargas entre hombres y mujeres a la hora de tener hijos y si el sacrificio profesional que comporta responde a las diferentes prioridades que poseen unos y otros, fruto, en última instancia, de los acuerdos voluntarios que se producen en el ámbito de la

pareja, o, por el contrario, es consecuencia de la "represión" que ejerce la "sociedad heteropatriarcal" sobre la mujer, obligada de algún modo a sacrificar sus aspiraciones laborales para ser madre.

En todo caso, de lo que no hay duda es que la diferencia de sueldos nada tiene que ver con la supuesta "discriminación por razón de sexo" de las empresas, tal y como denuncian las feministas, y sí mucho con las distintas prioridades que, en general, manifiestan hombres y mujeres. En un país como España, uno de los mejores del mundo para nacer mujer, donde todos los individuos son iguales ante la ley -salvo excepciones, como la violencia de género- y, por tanto, existe plena libertad a la hora de escoger estudios, profesión, matrimonio y ser madre, resultan difícilmente creíbles las soflamas feministoides, por no decir irrisorias.

Lo que demuestran los datos es que las mujeres optan, en general, por licenciaturas menos técnicas y sectores peor remunerados, al tiempo que priorizan el cuidado de los hijos -si es que deciden tenerlos- restando tiempo y dedicación a sus carreras profesionales, lo cual acaba repercutiendo en su nivel salarial. Y en cuanto al reparto de cargas en el seno de la pareja, nada hace pensar que la inmensa mayoría de madres prioricen el cuidado de sus hijos en contra de su voluntad, por imposición unilateral y expresa de sus parejas masculinas, sino que más bien esa decisión es el resultado de un acuerdo consensuado por parte de ambos. En

definitiva, el menor sueldo medio de las féminas responde, en última instancia, a las decisiones que toma cada una de ellas tanto a nivel laboral como vital, no a una *conspiración machista* urdida en oscuros despachos para fastidiar a las hembras. O, dicho de otra forma, nada impide en España que una mujer gane lo mismo o más que un hombre.

## Mejor guardarías que permisos

Y si lo que se pretende por parte de los políticos es facilitar la conciliación laboral y familiar, lo que demuestran los estudios es que los permisos de paternidad, ideados para que el varón se implique más en el cuidado de los vástagos, no sirven absolutamente para nada. Prueba de ello es que en Noruega se ampliaron de 4 semanas a principios de los años 90 a un total de 14 en 2013, sin que ello tuviera impacto alguno sobre el desempeño laboral de las madres -sus ingresos caen en igual medida independientemente de las semanas de baja de las que disponga el padre-.

Sin embargo, el aumento de las plazas de guardería para niños de 1 a 3 años y las mayores facilidades para sufragar su coste sí tuvieron efectos visibles, tras lograr reducir en un 25% la "brecha salarial" producida por la maternidad. Guarderías que, por cierto, son mayoritariamente atendidas por mujeres... ¿Casualidad? No lo creo.

## ANEXO X: RELACION ENTRE RA, CE y UD del Módulo de FOL (Elaboración Propia)

RA	CE	UD
<p><b>RA5:</b> Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.</p>	<p>CE 32: Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa</p> <p>CE 33: Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.</p> <p>CE 34: Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos</p> <p>CE 35: Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior de Sistemas informáticos en red</p> <p>CE 36: Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.</p> <p>CE 37: Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior de Sistemas informáticos en red</p> <p>CE 38: Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior de Sistemas informáticos en red</p>	<p><b>UD.1</b> Evaluación de los riesgos laborales</p>
<p><b>RA6:</b> Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.</p>	<p>CE 39: Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales</p> <p>CE 40: Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales</p> <p>CE 41: Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos</p> <p>CE 42: Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales</p> <p>CE 43: Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.</p> <p>CE 44: Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Administración y Finanzas</p> <p>CE 45: Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una pequeña y mediana empresa.</p>	<p><b>UD.2</b> Planificación de riesgos laborales</p>
<p><b>RA7:</b> Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.</p>	<p>CE 46: Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.</p> <p>CE 47: Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad</p> <p>CE 48: Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.</p> <p>CE 49: Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.</p> <p>CE 50: Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín</p> <p>CE 51: Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.</p>	<p><b>UD.3</b> Medidas de prevención y protección</p> <p><b>UD.4</b> Emergencias y primeros auxilios</p>



RA	CE	UD
<p><b>RA3:</b> Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.</p>	<p><b>CE 14:</b> Se han identificado los conceptos básicos del Derecho del Trabajo</p> <p><b>CE 15:</b> Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores</p> <p><b>CE 16:</b> Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral</p>	<p><b>UD.5</b> El Derecho del Trabajo</p>
	<p><b>CE 17:</b> Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.</p>	<p><b>UD. 6</b> El contrato de trabajo y sus modalidades</p>
	<p><b>CE 18:</b> Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar</p>	<p><b>UD. 7</b> La Jornada de Trabajo</p>
	<p><b>CE 19:</b> Se han identificado las características definitorias de los entornos de organización del trabajo</p>	<p><b>UD. 8</b> El Salario y la Nómina</p> <p><b>UD. 9</b> Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato</p>
	<p><b>CE 20:</b> Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran</p>	
	<p><b>CE 21:</b> Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral</p>	<p><b>UD. 10</b> Participación de los Trabajadores</p>
	<p><b>CE 22:</b> Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico Superior de Sistemas informáticos en red.</p> <p><b>CE 23:</b> Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.</p>	
<p><b>RA4:</b> Determina la acción protectora del sistema de la seguridad social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.</p>	<p><b>CE 24:</b> Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos</p> <p><b>CE 25:</b> Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.</p> <p><b>CE 26:</b> Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social</p> <p><b>CE 27:</b> Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social</p> <p><b>CE 28:</b> Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario</p> <p><b>CE 29:</b> Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos</p> <p><b>CE 30:</b> Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.</p> <p><b>CE 31:</b> Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico</p>	<p><b>UD.11</b> Seguridad social y desempleo</p>
<p><b>RA2:</b> Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.</p>	<p><b>CE 7:</b> Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico Superior de Sistemas informáticos en red</p> <p><b>CE 8:</b> Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.</p> <p><b>CE 9:</b> Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces</p> <p><b>CE 10:</b> Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo</p> <p><b>CE 11:</b> Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones</p> <p><b>CE 12:</b> Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.</p> <p><b>CE 13:</b> Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto</p>	<p><b>UD. 12</b> Los equipos de trabajo</p>

RA	CE	UD
<p><b>RA1:</b> Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>	<p><b>CE 1:</b> Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral para el Técnico Superior de Sistemas informáticos en red se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.</p> <p><b>CE 2:</b> Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior de Sistemas informáticos en red.</p> <p><b>CE 3:</b> Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo</p> <p><b>CE 4:</b> Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones</p> <p><b>CE 5:</b> Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo</p> <p><b>CE 6:</b> Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p>	<p><b>UD.13</b> La búsqueda de empleo</p>

## ANEXO XI: PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE FOL

RA	% TOTAL	UD	% Del RA	CE	% RA	% TOTAL	Trimestres %
RA1.	15% del Total	UD 13.	100% del RA (15% del Total)	CE1	10%	1,5%	3ºT (42,86%)
				CE2	10%	1,5%	
				CE3	10%	1,5%	
				CE4	10%	1,5%	
				CE5	50%	7,5%	
				CE6	10%	1,5%	
RA2.	10% del Total	UD 12.	100% del RA (10% del Total)	CE7	10%	1%	3ºT (28,57%)
				CE8	10%	1%	
				CE9	20%	2%	
				CE10	10%	1%	
				CE11	20%	2%	
				CE12	10%	1%	
				CE13	20%	2%	
RA3.	30% del Total	UD 5.	20% del RA (6% del Total)	CE14	5%	1,5%	2ºT (20%)
				CE15	5%	1,5%	
				CE16	10%	3%	
		UD 6.	15% del RA (4,5% del Total)	CE17	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 7.	15% del RA (4,5% del Total)	CE18	5%	1,5%	2ºT (15%)
				CE19	10%	3%	
		UD 8.	15% del RA (4,5% del Total)	CE20	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 9.	15% del RA (4,5% del Total)	CE21	15%	4,5%	2ºT (15%)
		UD 10.	20% del RA (6% del Total)	CE22	10%	3%	2ºT (20%)
				CE23	10%	3%	
RA4.	10% del Total	UD 11.	100% del RA (10% del Total)	CE24	5%	0,5%	3ºT (28,57%)
				CE25	10%	1%	
				CE26	5%	0,5%	
				CE27	5%	0,5%	
				CE28	15%	1,5%	
				CE29	40%	4%	
				CE30	10%	1%	
				CE31	10%	1%	

RA	% TOTAL	UD	% Del RA	CE	% RA	% TOTAL	Trimestres %
RA 5.	15% del Total	UD 1.	100% del RA (15% del Total)	CE32	10 %	1,5%	1ºT (42,84%)
				CE33	10 %	1,5%	
				CE34	10 %	1,5%	
				CE35	15 %	2,25%	
				CE36	10 %	1,5%	
				CE37	15 %	2,25%	
				CE38	30 %	4,5%	
RA 6.	10% del Total	UD 2.	100% del RA (10% del Total)	CE39	10 %	1%	1ºT (28,58%)
				CE40	10 %	1%	
				CE41	10 %	1%	
				CE42	10 %	1%	
				CE43	10 %	1%	
				CE44	35 %	3,5%	
				CE45	15 %	1,5%	
RA7.	10% del Total	UD 3.	50% del RA (5% del Total)	CE46	30 %	3%	1ºT (14,29%)
				CE47	10 %	1%	
				CE48	10 %	1%	
		UD 4.	50% del RA (5% del Total)	CE49	10 %	1%	1ºT (14,29%)
				CE50	25 %	2,5%	
				CE51	15 %	1,5%	