



Universidad
Internacional
de Andalucía

TÍTULO

UNIDAD DIDÁCTICA
DERECHO DEL TRABAJO

AUTOR

Amador Carrillo Romera

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2026
Tutor	Manuel Rojas Rodríguez
Institución	Universidad Internacional de Andalucía <i>Máster Universitario en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. Especialidad en Formación y Orientación Laboral (2023/24)</i>
Curso	Amador Carrillo Romera
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
©	
Fecha documento	2024



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

Unidad Didáctica: Derecho del Trabajo

Unidad Didáctica para el módulo profesional de FOL “Formación y Orientación Laboral”, en la titulación de Técnico Superior de Automoción. Familia Profesional Mantenimiento de Vehículos.

Tutor: Manuel Rojas Rodríguez
Alumno: Amador Carrillo Romera.
Especialidad: Formación y Orientación Laboral
Sede: BAEZA
Curso: 2023-2024



ÍNDICE.

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

1. INTRODUCCIÓN.

En este Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM), vamos a desarrollar una unidad didáctica. El título de la misma es el de “Derecho del Trabajo”, enmarcada en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (en adelante FOL) y dentro del Título de Técnico Superior en Automoción.

Esta Unidad Didáctica está desarrollada con mi experiencia personal y académica, la cual he tenido la oportunidad de realizar como docente en prácticas en el **I.E.S. El Valle de la ciudad de Jaén**. Es un centro enmarcado dentro del *programa ERACIS* y considerado como Centro de “*Difícil Desempeño*”. El centro tiene un amplio claustro de profesores, sobre unos 135, 15 personas de administración y servicios y unos 1500 alumnos y alumnas. El alumnado en su mayoría procede del barrio del Polígono del Valle y de pueblos aledaños a Jaén como La Guardia, Torredelcampo, Torredonjimeno...etc

El Centro está enclavado en un barrio de Jaén que se puede considerar como de especial dificultad (ERACIS) debido a sus carencias de infraestructuras urbanas y tipos de vivienda, su nivel de población, el nivel socio-económico y cultural de sus vecinos y, sobre todo, por su nivel de conflictividad social.

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

En esta Unidad Didáctica vamos a entrar en asuntos de gran importancia relacionados con la Formación Profesional y el módulo de FOL y con esta unidad didáctica en concreto.

También vamos a profundizar y analizar el centro y el alumnado, como tema de vital importancia para alinear los contenidos y los objetivos que se imparten, porque la diversidad de centros y alumnos es muy amplia y por tanto sus requerimientos y necesidades.

Con la legislación vigente se van a definir los objetivos a conseguir y del mismo modo todos los contenidos que se van a desarrollar. Sin dejar atrás, por su puesto la metodología que tendrá aplicación, los recursos y las sesiones que sean necesaria para conseguirlo

No menos importante los ejes transversales que han de aplicarse para el desarrollo de cada alumno atendiendo a su diversidad.

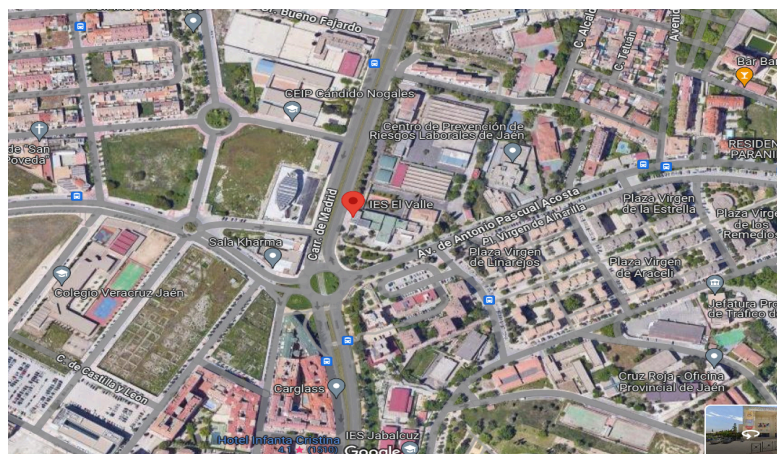
Para finalizar y terminar de constituir la unidad didáctica se revisarán aquellos instrumentos y procedimientos de evaluación que serán puestos en práctica para dilucidar la consecución de los resultados de aprendizaje por parte del alumnado, proponiendo también las actividades de refuerzo y/o ampliación que sean necesarias para nuestros alumnos.

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN.

La presente unidad didáctica con título “**Derecho Laboral**” se desarrolla en el módulo de FOL en el marco del Ciclo Formativo de Técnico Superior de Automoción regulada por Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas., Orden EDU/2199/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción, ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción. BOJA 225, perteneciente a la familia profesional de Transporte y Mantenimiento de vehículos.

La presente unidad didáctica se va a impartir en un período de 9 horas que se dividirán en 6 sesiones entre las que podemos diferenciar sesiones de inicio, desarrollo y cierre. Todas las sesiones serán presenciales y se enmarcarán dentro del primer trimestre del curso académico y del primer curso del ciclo.

El ciclo formativo está implantado en el I.E.S. EL VALLE en la ciudad de Jaén.



Nos encontramos con una gran diversidad en la estructura del alumnado, bastante compleja de analizar tanto por el recorrido académico como por la procedencia cultural, social y económica presente en el aula. Estableciendo una categorización lo más simplista posible podemos hablar de:

El alumnado del primer curso de E.S.O. procede esencialmente del barrio y de unas cercanas viviendas sociales. En los últimos años y en el marco del proceso de escolarización establecido por planificación educativa, también está accediendo al Centro alumnado procedente de la zona de expansión de la ciudad “El bulevar”. A partir de tercero E.S.O se incorpora el alumnado procedente de La Guardia (Jaén). En la FPB, Bachillerato y sobre todo en los Ciclos Formativos, se nutre esencialmente de otras zonas urbanas de la capital y se incorpora al Bachillerato el alumnado procedente de Pegalajar (Jaén). Igualmente asiste, también preferentemente en los Ciclos Formativos, alumnado de distintas localidades de la provincia.

Alumnado proveniente de estudios de Bachillerato: El porcentaje de alumnos y alumnas que provienen de Bachillerato es bastante elevado, superior a la mitad. En este grupo podemos observar quienes han superado 2º de Bachillerato en su totalidad y quienes sin terminar Bachillerato han realizado la prueba de acceso a los ciclos formativos.

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

Alumnos y alumnas provenientes de estudios universitarios: A pesar de tener la Universidad de Jaén cerca, tan solo hay una representatividad baja procedentes de titulaciones como Ingenierías.

Otro aspecto significativo que podemos resaltar en el **alumnado de nuestro ciclo formativo es que todos son de una edad joven**, por lo que no tienen contacto con el mundo profesional aun.



FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL DE GRADO SUPERIOR		
Dirección de Cocina	Automoción	Programación de la Producción en Fabricación Mecánica (Dual)
Construcciones metálicas (con aula bilingüe)		Mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos (con aula bilingüe)
CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN FP		
FABRICACIÓN INTELIGENTE (Dual)		PANADERÍA Y BOLLERÍA ARTESANAL

Planes, programas y proyectos

- Implantación de un sistema de gestión basado en la calidad en la NORMA: UNE ISO 9001:2015.
- Programa de BILINGÜISMO (inglés)
- CENTRO INCORPORADO AL “PLAN DE COMPENSACIÓN EDUCATIVA”
- Plan de IGUALDAD DE GÉNERO EN EDUCACIÓN
- Plan de Transformación Digital educativa (TDE).
- PROYECTOS ERASMUS: KA101 Y KA102. Acreditación Erasmus+ FP y Acreditación Erasmus+ escolar.
- Plan de SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- PROYECTO FP DUAL: FPB fabricación y montaje, CFGM MECANIZADO, CFGS PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN FABRICACIÓN MECÁNICA Y CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE FABRICACIÓN INTELIGENTE.
- PROGRAMA DE “ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE BIBLIOTECAS ESCOLARES”
- PROGRAMA AULAS BILINGÜES EN FP: CONSTRUCCIONES METÁLICAS / MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES TÉRMICAS Y DE FLUIDOS.

El centro también dispone de un programa de FPI para el refuerzo de las competencias del alumnado y mejorar su empleabilidad de cara a la incorporación al mundo laboral.

1.2. BLOQUE DE CONTENIDOS Y HORAS DE FORMACIÓN.

La unidad didáctica está dentro del bloque de contenidos “**Contrato de Trabajo**”.

Los contenidos que presenta el módulo de FOL se muestran en la siguiente tabla:

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

A continuación se muestra el número de horas necesarias para el desarrollo de los contenidos y para el alcance de los objetivos vinculados con la unidad didáctica. Según la normativa establecida serán de 9 horas que se repartirán en 6 sesiones, dentro de estas sesiones podemos diferenciar entre sesiones de inicio, desarrollo y cierre.

Sesiones	Horas	Fecha	Título
Sesión 1	2 Horas	19/09/23	Contextualización historia de

Sesión 2	1 Hora	22/09/23	Requisitos de una relación laboral y relaciones laborales excluidas y especiales.
Sesión 3	2 Horas	26/09/23	Las Fuentes del Derecho del Trabajo.
Sesión 4	1 Hora	29/09/23	Derechos y deberes laborales.
Sesión 5	2 Hora	3/10/23	Potestades Empresariales y Tribunales Laborales.
Sesión 6	1 Hora	6/10/23	Discriminación laboral.

Como se aprecia las sesiones se van a desarrollar los lunes y los jueves del 19 de septiembre de 2023 al 6 de octubre de 2023 contando con una carga horaria los Martes de 2 horas y los Viernes de 1 hora.

1.3. VINCULACIÓN DE LA UD CON LA NORMATIVA VIGENTE.

Normativa general:

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

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

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

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

Normativa específica:

ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción. BOJA 225.

Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Orden EDU/2199/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción.

1.4. DESARROLLO DE LA CUESTIÓN

En el proceso de desarrollar eficazmente una unidad didáctica, donde la legislación y su aplicabilidad en las cambiantes circunstancias y desafíos futuros del empleo de los estudiantes desempeñan un papel crucial, se hace necesario emplear técnicas de aprendizaje que fomenten la motivación y se conecten con los intereses del alumnado, así como con los contenidos y objetivos del currículo.

Durante las diversas sesiones de la unidad, se busca principalmente que los estudiantes, a través del aprendizaje basado en problemas y la colaboración, comprendan sus derechos y responsabilidades, y sean capaces de navegar por las fuentes que aplican las normas laborales. Esto es fundamental para entender el equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, así como los recursos disponibles para hacer valer sus derechos ante los tribunales, manteniendo siempre la contextualización histórico-social que dio origen a la regulación laboral y los conceptos jurídico-laborales que surgieron y evolucionaron en respuesta a cambios socio-culturales.

El dominio de estos contenidos es esencial para que los estudiantes puedan protegerse a sí mismos y a otros trabajadores futuros de posibles situaciones de explotación laboral, para comprender las dinámicas laborales contemporáneas y para cultivar un pensamiento crítico y constructivo.

Es importante destacar la integración de los contenidos transversales de manera horizontal y multidisciplinaria en todas las áreas del conocimiento, no limitados a un solo módulo. Estos contenidos son fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes y para formar ciudadanos críticos, conscientes y comprometidos con la sociedad. Específicamente, la igualdad de género y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral juegan un papel primordial en el desarrollo de la unidad didáctica.

2. OBJETIVOS.

Los objetivos dentro de una unidad didáctica con manifestaciones concretas y específicas que muestran lo que los alumnos deben ser capaces de conseguir y hacer cuando culminan una unidad didáctica. También están íntimamente relacionados con los contenidos y las competencias que se pretenden desarrollar.

En la culminación de la Unidad Didáctica, los estudiantes deben tener adquiridas una serie de competencias básicas y generales relacionadas con la misma. Las citadas competencias según establece Tejada y Ruiz (2013) tiene aparejados una serie de conocimientos, procedimientos, capacidades y actitudes que se complementan entre sí, de tal forma que los alumnos han de **“saber”, “saber hacer”, “saber estar” y “saber ser”**, para actuar con eficiencia y eficacia ante las situaciones profesionales, para que los alumnos consigan adquirir las mencionadas competencias, debemos de establecer previamente unos objetivos, es decir, aquellos temas o hitos que queremos alcanzar que los alumnos aprendan o desarrollen a lo largo de la unidad.

2.1. CONTRIBUCIÓN A CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS GENERALES.

Esta unidad didáctica recoge la información y documentación que los alumnos y alumnas necesitan para alcanzar el objetivo general del ciclo formativo establecido en la Orden de 15 de Octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción.

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

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

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

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

- Conocer qué se entiende por derecho del trabajo.

- Identificar los conceptos básicos del derecho laboral.
- Valorar positivamente la existencia del derecho del trabajo
- Distinguir las relaciones laborales de las que no lo son y de las que se consideran especiales.
- Identificar derechos y deberes de los trabajadores.
- Identificar los organismos que intervienen en las relaciones laborales.
- Identificar las diferentes fuentes del derecho laboral y cómo interpretarlas.
- Conocer los derechos y deberes de los trabajadores.
- Recopilar la información útil en la normativa laboral para reconocer derechos y deberes.
- Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales.
- Identificar los poderes del estado y organismos internacionales.
- Conocer los derechos y deberes de los trabajadores.
- Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Actuar ante situaciones de injusticia laboral y ante qué organismos debe reclamar.
- Comprender los principales deberes y potestades empresariales.
- Valorar las posibles causas de discriminación por razón de sexo.
- Búsqueda de soluciones y mecanismos de protección ante la discriminación laboral.

2.3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

Los objetivos específicos del módulo de Formación y Orientación Laboral se encuentran tanto en el Real Decreto como en la Orden que regula el Título de Técnico Superior de Automoción. Estos objetivos están relacionados con los

Resultados de Aprendizaje y en concreto el que más tiene que ver con nuestra unidad didáctica es el tercero:

- **RA3.** Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndose en los diferentes contratos de trabajo.

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

Según con el Artículo 7 del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que

se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo,

“las competencias profesionales, personales y sociales, describen el conjunto de conocimientos, destrezas y competencia, entendida ésta en términos de autonomía y responsabilidad, que permiten responder a los requerimientos del sector productivo, aumentar la empleabilidad y favorecer la cohesión social”.

La formación de esta unidad didáctica contribuye a alcanzar algunas de las competencias profesionales, personales y sociales del título que vienen recogidos tanto en este Real Decreto estatal como en la Orden autonómica andaluza de 15 de octubre de 2009 que rigen las enseñanzas mínimas del ciclo en cuestión de Técnico Superior en Automoción. En este sentido la competencia que más está vinculada y que contribuye a alcanzar las pps:

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

Ser docente en las especialidades de FP lleva la obligación implícita del desarrollo y fomento de competencias PPS en los alumnos.

Hay ocasiones en las que se llega a generalizar sobre el contenido de las PPS, pero podemos confirmar que existen ciertas diferencias entre estas competencias:

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

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

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

3. CONTENIDOS QUE SE DEBEN ENSEÑAR.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, el currículo de los módulos profesionales está compuesto por los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación, **los contenidos** y duración de los mismos y las orientaciones pedagógicas.

Hablar de “contenidos” es sinónimo de **“que enseñar”** teniendo dichos

contenidos relación con los conocimientos y saberes culturales, sociales, políticos, científicos, tecnológicos que forman las distintas áreas de conocimiento.

Estos contenidos están ampliamente relacionados con los objetivos, pues contribuirán a su alcance y están íntimamente relacionados con los criterios de aprendizaje.

Los contenidos de la unidad puede separarse principalmente en dos grupos:

- **Conceptuales:** Son la parte teórica vinculada con el saber. Los hechos, conceptos y principios de la materia en cuestión, de manera que desarrollan en el alumnado las habilidades de conocer, analizar, enumerar, explicar...
- **Procedimentales:** Son el conjunto de acciones que dan respuesta al “saber hacer”, abarcando habilidades intelectuales, motrices, destrezas, estrategias... para llegar a resolver problemas o casos prácticos que se les planteen.

3.1. PROCESO DE ADQUISICIÓN DE CONTENIDOS BÁSICOS.

Según la Orden de 15 de Octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción, de la familia profesional de mantenimiento de vehículos, nos encontramos con unos contenidos básicos que deben de abordarse en la unidad didáctica de “Derecho Laboral” agrupados con el nombre “Contrato de Trabajo” y que son:

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

3.2. CONTENIDOS PROCEDIMENTALES.

Los contenidos procedimentales reflejan las habilidades de aplicación de los diversos contenidos conceptuales; es decir, no es suficiente poseer únicamente conocimientos de conceptos, clasificaciones, teorías y similares, sino que los estudiantes deben tener la capacidad de poner en práctica y trabajar con dichos conceptos.

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

3.3. INTERDISCIPLINARIEDAD.

En el Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas, encontramos todos los contenidos curriculares de todos y cada uno de los módulos que pertenecen al ciclo formativo Técnico Superior en Automoción, entre esos contenidos se encuentran algunos que se vinculan con los temas tratados en esta unidad, de modo que los estudiantes adquieran un conocimiento interdisciplinario que engloba diversas áreas de estudio.

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

Los aspectos transversales cubren temas importantes que van más allá de los límites de las materias específicas y están relacionados con la formación completa de los estudiantes. Estos temas se incorporan en el proceso educativo de manera interdisciplinaria, es decir, se integran horizontal y multidisciplinariamente en todas las áreas del conocimiento y no se limitan a una sola materia. Estos temas se consideran fundamentales para el desarrollo completo de los estudiantes y para cultivar ciudadanos críticos, conscientes y comprometidos con la sociedad. Por esta razón, todos los módulos deben incluir y tratar este tipo de temas interdisciplinarios.

La más reciente Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, que modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), introduce y desarrolla cambios en los aspectos transversales, poniendo un mayor énfasis en los temas que deben abordarse de manera transversal en todas las etapas y niveles educativos, como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fundamentada en la igualdad de derechos y responsabilidades. Además, se resalta la importancia del trabajo en equipo y la educación en valores. Estos aspectos interdisciplinarios están ampliamente presentes en la unidad didáctica.

Durante el desarrollo de esta unidad didáctica, abordaremos algunos de estos temas, considerando que ciertos temas son más adecuados para ser tratados en algunas unidades didácticas que en otras, así como la distribución

del número de sesiones para cada una. Por consiguiente, en la unidad que trata sobre derecho laboral, nos enfocaremos en los siguientes temas:

<p>Educación cívica y moral.</p>	<p>La colaboración en equipo es un elemento fundamental en esta unidad didáctica, por lo que el respeto mutuo entre los miembros de cada grupo es indispensable, al igual que el respeto hacia los demás equipos.</p>
<p>Educación para la igualdad y Valores</p> 	<p>Exploramos cómo los alumnos podrán adaptarse a diferentes roles, liderazgos y responsabilidades dentro del equipo.</p>
<p>Educación para la erradicación de la discriminación.</p>	<p>En la conformación de grupos de trabajo para las diversas tareas, se promoverá la autoorganización de los alumnos desde una perspectiva inclusiva, donde ningún integrante se sienta excluido. Se valorarán todas las opiniones de los compañeros, fomentando la escucha activa y mejorando las habilidades de comunicación entre individuos diversos, tanto en actividades grupales como en debates y otras actividades.</p> <p>Como se detallará más adelante, en una sesión específica, la última sesión de cierre, se analizarán minuciosamente, a través de grupos de trabajo heterogéneos, las posibles formas de discriminación de género en el ámbito laboral, investigando exhaustivamente las posibles soluciones y mecanismos de protección ante tales situaciones. Esto busca fomentar en los estudiantes una actitud crítica, reflexiva y comprometida con el cambio en la sociedad actual.</p>
<p>Uso adecuado de las TIC.</p>	<p>Durante el desarrollo de la unidad, así como del módulo en su totalidad, haremos un uso significativo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), aprovechando los recursos tecnológicos disponibles en el aula.</p>
<p>Cultura Andaluza</p>	<p>Es relevante destacar que durante el tiempo en el que los alumnos estén trabajando, se hará una atención especial a la realidad social y laboral de Andalucía, comenzando desde una perspectiva local y ampliando hacia una visión global. Esto se llevará a cabo en cumplimiento de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.</p>

4. METODOLOGÍA.

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

En la Formación Profesional (FP), el objetivo principal es capacitar a los estudiantes para que puedan desempeñarse eficazmente en un trabajo o carrera específica. Por lo tanto, la metodología didáctica en la FP se centra en desarrollar habilidades prácticas, junto con conocimientos teóricos, para preparar a los estudiantes para el mundo laboral. Existen diversas metodologías activas de aprendizaje, como el aprendizaje basado en proyectos, la enseñanza por competencias, el aprendizaje cooperativo y las simulaciones y juegos de rol, que se utilizan con el fin de alcanzar este objetivo.

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

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

- **Fomentar un aprendizaje significativo** en el que el alumnado no solo memorice y enguya información sino que memorice en la memoria de largo plazo los contenidos e intente aplicarlos a situaciones reales y actuales aumentando su motivación.
- Que el alumnado aprenda a **comunicarse efectivamente**, resolver conflictos y respetar y tolerar las ideas de los demás.
- A través de este tipo de aprendizaje durante la unidad didáctica se favorece y **fomenta la igualdad y la inclusión** gracias a la participación de todos los alumnos y alumnas sin distinción.
- Se persigue que los estudiantes asuman un rol activo que les permita

conseguir su autonomía y asuman en un proceso progresivo responsabilidades esenciales sobre su propio aprendizaje.

- Incrementar **la creatividad y la búsqueda de soluciones novedosas y diferentes** por el propio alumnado.

La aplicación de este tipo de metodologías de aprendizaje en la unidad didáctica se justifica por la necesidad de aprender a trabajar en equipo, en preparación para un futuro laboral inmediato y deseado por los estudiantes. En dicho futuro, tendrán que aprender unos de otros y complementarse mutuamente para tener éxito en el ámbito laboral.

El profesorado debe considerar que en el futuro laboral de nuestros estudiantes pueden encontrarse con una variedad de situaciones laborales en las que tendrán que interactuar continuamente con grupos de personas que tienen diferentes perspectivas e intereses. Como educadores, es nuestra responsabilidad preparar a los alumnos para que puedan manejar eficazmente el desempeño de su trabajo futuro, tanto desde la perspectiva del compromiso y la responsabilidad inherentes a cualquier profesión, como desde una perspectiva social y psicológica en la que las habilidades sociales jugarán un papel fundamental.

De esta manera, la aplicación de esta estrategia en la unidad didáctica ayuda a los estudiantes a mejorar **las relaciones interpersonales**, aumentar su bienestar psicológico al incrementar la autoconfianza y promover la autonomía, así como el pensamiento crítico, calmado y reflexivo. Esto contribuye a crear un mejor ambiente tanto en el aula como en el trabajo.

Otra metodología de aprendizaje utilizada en la unidad didáctica es **el aprendizaje basado en problemas (ABP)**. Se presentan numerosas actividades en las que se plantea un problema complejo que los alumnos deben resolver mediante la investigación y el análisis.

Las actividades diseñadas para trabajar estas metodologías tienen como objetivo conectar con los conocimientos previos de los estudiantes, procurando abordar los problemas principales derivados de su situación social, laboral y económica. De esta manera, se busca generar un alto grado de motivación entre los estudiantes y promover la reutilización de los conocimientos adquiridos a través de esta metodología en su futura vida laboral, formando así un alumnado resolutivo y consciente de las posibles dificultades del mercado laboral y del entorno empresarial.

Como introducción, sin revelar el contenido de los siguientes apartados, se propone que los estudiantes busquen sus propios derechos y deberes en la legislación, así como las diferentes vías legales para defender sus derechos.

Este enfoque de aprendizaje basado en la resolución de problemas está

integrado con el trabajo cooperativo y conlleva varios beneficios, como el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y colaboración, además de fomentar la motivación y la curiosidad por aprender.

Además, se destaca el uso de estilos creativos, especialmente en la creación de materiales, para otorgar autonomía al estudiante, quien será el protagonista de su propio proceso de aprendizaje y se convertirá en un sujeto activo en su educación.

Los tipos de agrupamiento que utilizaré serán diversos y dependerán de las exigencias de las tareas. En algunas ocasiones emplearé el trabajo individual, en otras pequeños grupos heterogéneos o parejas.

Respecto a la determinación de los grupos, la mayoría de las veces se realizará por azar para fomentar la socialización y el respeto hacia los demás, aunque no se descarta que en algunas ocasiones lo haga el profesor o incluso el propio alumno.

La duración de los grupos, en su mayoría, será corta, limitada a la sesión, con el objetivo de contribuir a mejorar las relaciones entre todos los estudiantes.

En cuanto a la organización del tiempo y el espacio, es crucial describir ambos aspectos de manera adecuada. Por ejemplo:

Espacio: La mayoría de las actividades se llevarán a cabo en el aula principal. Sin embargo, para algunas actividades de investigación, utilizaremos el aula de informática. En cuanto a la actividad extraescolar, se realizará en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), así como en el SERCLA.

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

Clima de aula: Se promoverá un ambiente positivo que fomente las relaciones afectivas entre los miembros del grupo. Relaciones sólidas y fluidas entre todos los integrantes de la comunidad nos permitirán mejorar tanto la cantidad como la calidad de los aprendizajes.

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

En relación a los **materiales e instalaciones**, en las actividades y seguimiento de las sesiones van a tener una importancia fundamental:

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

-TAC: Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento. Es el enfoque educativo que le damos a las TIC, por ejemplo: el visionado de un video, (1ª

Sesión) la realización de juegos online (kahoot).

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

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

Serán la legislación estatal a través de Real Decreto 1796//2008 y específicamente dentro del ámbito autonómico la ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción, quienes ofrezcan orientación específica sobre las estrategias pedagógicas que delineen las prácticas y la estructuración del trabajo docente.

Según esta Orden autonómica las líneas de actuación en el proceso enseñanza-aprendizaje que permiten alcanzar los objetivos del módulo versarán sobre:

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

Todas las líneas de actuación se fundamentan en la tesis de “aprender-

haciendo”, procurando que las actividades proporcionen al alumnado un conocimiento real de las oportunidades de empleo y de las relaciones laborales que se producen en su ámbito profesional.

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

Durante las sesiones requeridas para enseñar los contenidos y lograr los objetivos relacionados con la unidad didáctica, es esencial resaltar que la elaboración de las diversas actividades de enseñanza-aprendizaje integradas en las sesiones correspondientes de la unidad requiere una diferenciación según el lugar y el momento que ocupen en la secuencia de sesiones:

Actividades de iniciación: son fundamentales para comprender el punto de partida del alumnado, explorando sus conocimientos previos para iniciar la construcción de un aprendizaje óptimo desde ese punto, así como para generar interés y motivación. En la unidad didáctica, este tipo de actividades se encuentran en la primera sesión titulada "Contextualización Histórica del Derecho de Trabajo".

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

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

Actividades de refuerzo o ampliación: En el caso de una evaluación negativa, se planificaron actividades de refuerzo para facilitar la superación de la unidad didáctica, considerando también la posibilidad de mejorar la calificación obtenida en ellas. Además de estas actividades, para aquellos estudiantes con altas capacidades se les ofrecerán actividades más desafiantes para profundizar en el módulo, con el objetivo de motivarlos y permitirles desarrollar plenamente sus habilidades.

Actividades de evaluación: tienen por misión chequear si el alumnado ha conseguido los objetivos propuestos. Para ello en nuestra Unidad, se alternan actividades individuales con otras grupales.

Respecto al **número de horas necesarias** para la impartición de los contenidos y consecución de los objetivos vinculados con la unidad didáctica serán de 9 horas que se repartirán en 6 sesiones. Las sesiones se van a desarrollar en modalidad presencial, los lunes y los viernes del 19 de septiembre de 2023 al 6 de octubre de 2023 contando con una carga horaria los lunes de 2 horas y los jueves de 1 hora.

Como podemos ver en la siguiente tabla del horario de nuestros alumnos de Automoción, los lunes disponemos de una hora y los viernes de dos horas continuadas. Normalmente se suelen vincular la clase del viernes con las actividades más participativas debido al número de horas mayor, pues dos horas pueden llegar hacerse muy densas y pesadas si no tenemos en cuenta ese detalle.

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

Unidad	Título	Derecho Laboral	Horas	9	Trimestre	1º
Módulo	FOL		19-09-2023 a 6-10-2023			
Familia Profesional: Mantenimiento de Vehículos						
Ciclo Formativo: Técnico Superior en Automoción.						
Normativa: ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción. BOJA 225.						
Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas.						
Orden EDU/2199/2009, de 3 de julio, por la que se establece el currículo del ciclo formativo de Grado Superior correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción						
Modalidad: presencial						
OBJETIVOS GENERALES.			COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.			
p) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales, para participar como ciudadano democrático.			o) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de su actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, participando activamente en la vida económica, social y cultural.			

RA	3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.	CE	3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo. 3. b. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.
-----------	---	-----------	---

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

CONTENIDOS

<p>CONTENIDOS SOPORTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Historia del derecho del trabajo. ● Concepto del derecho laboral. ● Los Poderes del Estado. ● Organismos internacionales. ● Fuentes del derecho. ● Principios de aplicación del derecho. ● Tipos de relaciones laborales. ● Derechos y deberes de los trabajadores. ● Organismos que intervienen en las relaciones laborales. ● Análisis de la relación laboral individual. 	<p>CONTENIDOS ORGANIZADORES.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de los conceptos básicos del derecho del trabajo. ● Concienciación de los cambios en las condiciones laborales a través de la historia. ● Realización de un análisis de la Constitución Española. ● Búsqueda de derechos y deberes laborales en el ET y en los convenios colectivos del sector profesional. ● Actitud crítica ante situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. ● Actuación en caso de reclamaciones Laborales.
--	--

CONTENIDOS PARA LA EDUCACIÓN EN VALORES
--

<p>Educación: cívica y moral; para la paz; para la salud; en igualdad de oportunidades; de consumidor/a; ambiental; para la justicia; multicultural; tecnológica; emocional y de emprendimiento.</p>
--

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

	<p>Identificación de los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>Concienciación de los cambios en las condiciones laborales a través de la historia.</p>	
DESARROLLO	<p>Primera sesión de inicio:</p> <p>0. Cuestiones evaluación inicial. (Anexo 0)</p> <p>1. Visualización dos videos sobre las situaciones de trabajo de los obreros en la Revolución Industrial . "Inside the Factory: Industrial Revolution" (Dentro de la Fábrica: Revolución Industrial): Este programa de televisión ofrece una mirada profunda a la Revolución Industrial, explorando las condiciones de trabajo en las fábricas y cómo la producción en masa transformó la sociedad". "The Life of the Industrial Worker" (La Vida del Trabajador Industrial): Este documental examina la vida cotidiana de los trabajadores durante la Revolución Industrial. Además de los aspectos específicos tratados en los vídeos, el objetivo es cautivar la atención de los estudiantes y despertar su interés mediante la integración de elementos visuales y auditivos. Esta combinación busca hacer que el proceso de aprendizaje sea más atractivo y estimulante para los alumnos.</p>	<p>20m</p> <p>20m</p>

	<p>2. El docente procederá a explicar e identificar los conceptos fundamentales del derecho laboral. Mediante una exposición que haga uso de herramientas como Canva, se buscará reestructurar los conocimientos previos de los estudiantes y facilitar la adquisición de nuevos conocimientos.</p>	20m
	<p>4. Se llevará a cabo un debate sobre las condiciones de los trabajadores, con el objetivo de utilizar esta herramienta para fomentar un pensamiento crítico en los estudiantes, así como promover la confianza, la capacidad de escucha y la cooperación a través de su participación activa. Además, se busca que los estudiantes aprendan en un entorno estimulante y dinámico, con el fin de que internalicen los contenidos en lugar de simplemente recibir información de manera pasiva. (Anexo 1.1)</p>	15m
	<p>5. Actividad en grupos de cuatro personas que consistirá en la búsqueda a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) de las condiciones laborales en diferentes períodos históricos: la esclavitud en Roma, la servidumbre en la Edad Media, el trabajo gremial y las condiciones laborales en España antes de la Constitución Española.</p> <p>En esta tarea, se formarán grupos heterogéneos en los que los miembros poseerán diversas habilidades, conocimientos y experiencias. Por lo tanto, se fomentará el aprendizaje colaborativo, el trabajo en equipo y el desarrollo conjunto de las soft skills. (Anexo 1)</p>	45m

RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	<p>3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p> <p>3. c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.</p>
-------------------------------------	---

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

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

	<p>7. El docente explicará la diferencia entre relaciones laborales ordinarias, especiales y excluidas. Luego, se llevará a cabo una tarea en grupos donde los estudiantes determinarán la relación existente en cada caso.</p> <p>8. Se asignará una tarea individual que consistirá en un supuesto práctico en el que los estudiantes deberán diferenciar entre una relación laboral y una relación mercantil, centrándose en el concepto de "falso autónomo". Los estudiantes deberán citar y explicar brevemente los elementos que deben estar presentes en una relación laboral. (Anexo 2).</p> <p>A través de esta actividad, los estudiantes aplicarán conocimientos teóricos a situaciones actuales y reales, como el fenómeno del falso autónomo. Una de las características principales de esta actividad radica en su estrecha conexión con la realidad, lo que ayuda a los estudiantes a enfrentar situaciones similares en su futura carrera profesional. Además, al estar altamente vinculada con la realidad social e incluso con la situación personal de los estudiantes, se potencia de manera significativa la posibilidad de un aprendizaje profundo y significativo.</p>	<p>15m</p> <p>30m</p>
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
------------------------	--------------	----------	----------

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

		<p>actividad grupal.</p>	
--	--	--------------------------	--

Sesión	3	Título	Las fuentes del derecho del trabajo.	TIEMPO 2H
		<p>OBJETIVOS DIDÁCTICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar las diferentes fuentes del derecho laboral y cómo interpretarlas. ● Conocer los derechos y deberes de los trabajadores. ● Recopilar la información útil en la normativa laboral para reconocer derechos y deberes. ● Interpretar los principios específicos que se deben seguir para la correcta aplicación de las normas laborales. ● Identificar los poderes del estado y organismos internacionales. 	
		<p>CONTENIDOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fuentes del derecho laboral. ● Principios de aplicación del derecho. ● Búsqueda de derechos y deberes laborales en el ET y en los convenios colectivos del sector profesional. ● Los poderes del Estado. ● Organismos internacionales. 	

<p>DESARROLLO</p>	<p>9. El docente procederá a identificar y explicar las fuentes del derecho del trabajo. Durante esta explicación, se utilizarán contenidos visuales e interactivos proporcionados por la herramienta Genially para distinguir y delimitar las diferentes fuentes del derecho del trabajo. Se precisará su jerarquía en la estructura legislativa, los organismos encargados de su elaboración y aprobación, así como los contenidos primordiales.</p>	<p>30m</p>
	<p>10. El docente llevará a cabo un análisis y explicación de los principios de aplicación de las normas laborales. Durante esta explicación, se fomentará la participación activa de los estudiantes mediante la realización de preguntas. Estas preguntas pueden ser abiertas, invitando a los estudiantes a expresar sus opiniones y conocimientos, o preguntas con opciones múltiples que requieran una respuesta por parte de los estudiantes. El objetivo es animar al alumnado a participar de manera activa en la clase y promover un mejor entendimiento de los principios laborales.</p>	<p>30m</p>

	<p>11. Tarea por parejas: Se presentará un supuesto práctico en el que los estudiantes deberán determinar la fuente del derecho aplicable en cada caso, haciendo uso de la normativa vigente. Para resolver el supuesto práctico, los estudiantes deberán buscar el convenio colectivo específico de su sector de producción y el Estatuto de los Trabajadores (ET). (Anexo 3).</p> <p>Esta actividad se basa en situaciones reales y problemáticas, conectadas con las posibles situaciones futuras de los estudiantes y con una gran aplicabilidad en su vida cotidiana, de la vida real. Los estudiantes deberán investigar en la legislación de su futuro sector productivo para determinar la fuente del derecho laboral aplicable y resolver el supuesto práctico. El objetivo es lograr que los estudiantes se interesen y se identifiquen con la actividad en concreto que se va a realizar.</p> <p>12. Mentimeter. Para reforzar los contenidos aprendidos los estudiantes deberán responder a varias preguntas de respuesta múltiple en tiempo real utilizando sus ordenadores.</p>	<p>45m</p> <p>15m</p>
<p>RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<p>3. a. Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.</p>	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<ul style="list-style-type: none"> • -Uso de las TIC. • -Aprendizaje colaborativo. • -Aprendizaje basado en la resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos heterogéneos de 4 personas. • individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • -Material propio. • -Genially. • Libro Módulo. • -Documento supuesto práctico Actividad individual. • Documento actividad grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • - Aula con TIC.

Sesión	4	Título	Derechos y deberes laborales.	TIEMPO 1H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los derechos y deberes de los trabajadores. • Ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> • Realización de un análisis de la Constitución Española. • Derechos y deberes de los trabajadores. 		

<p>DESARROLLO</p>	<p>13. La sesión iniciará con la clase magistral de identificación y explicación de los derechos individuales y colectivos y deberes de los trabajadores. Nos apoyaremos de pizarra.</p> <p>14. Tarea grupal mínima 3 alumnos y alumnas, en la que los estudiantes deberán resolver un supuesto práctico en el que deberán determinar en cada caso la tipología de derecho, y el precepto legal que los regula.</p> <p>15. Tarea en grupo: Los estudiantes realizarán un estudio en el que clasificarán e identificarán la normativa que aborda los diferentes derechos y deberes laborales. A través de esta actividad, se pretende equipar a los estudiantes con la capacidad para tomar decisiones informadas y saber cómo actuar en situaciones específicas al poder encontrar los fundamentos legales que respaldan sus reclamaciones. Además, se fomenta la autonomía de los estudiantes al no depender únicamente de terceros para informarse sobre sus derechos y deberes. (Anexo 4).</p>	<p>15m</p> <p>15m</p> <p>30m</p>
<p>RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<p>3. c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral</p>	

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

Sesión	5	Título	Potestades Empresariales y Tribunales Laborales.	TIEMPO 2H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS			<ul style="list-style-type: none"> • Actuar ante situaciones de injusticia laboral y ante qué organismos se debe reclamar. • Comprender los principales deberes y potestades empresariales. 	
CONTENIDOS			<ul style="list-style-type: none"> • Actuación en caso de reclamaciones laborales. • Poder de dirección y disciplinario de la empresa. 	

<p>DESARROLLO</p>	<p>16. Grupal: Poderes y facultades del empresario y análisis de los tribunales en el ámbito laboral. Se formarán grupos cooperativos donde cada alumnos extrae la información de la ley y explicará una parte al resto de su grupo. El docente evaluará esta información</p> <p>17. Visionado y análisis de dos vídeos pertinentes al tema. El primero se titula "Obligaciones del empleador: Responsabilidades y dirección empresarial", mientras que el segundo se denomina "Estructura judicial laboral: Organización y procedimientos". Estos vídeos proporcionarán una comprensión del alcance del poder de supervisión del empleador y permitirán examinar cómo están estructurados y funcionan los diferentes tribunales y juzgados laborales a los que los trabajadores pueden acudir en caso de necesidad.</p>	<p>45m</p> <p>15m</p>
	<p>18. Foro de debate: Los estudiantes participarán activamente expresando sus opiniones sobre los contenidos analizados, mostrando respeto mutuo y tolerancia. El objetivo es que los alumnos examinen y evalúen diversas perspectivas, analicen evidencias y argumentos, mejoren sus habilidades de comunicación y aprendan a tomar decisiones fundamentadas.</p> <p>19. Los estudiantes llevarán a cabo una actividad en grupos de cuatro personas en la que deberán seleccionar, según el caso, el tribunal o juzgado en el ámbito laboral al que podrían recurrir para reclamar sus derechos. El objetivo es proporcionarles autonomía y conocimientos para que puedan anticipar y, en su caso, actuar mediante los mecanismos que la legislación dispone ante posibles incumplimientos o abusos</p>	<p>15 m</p> <p>45m</p>

	por parte de los empleadores. (Anexo 5)	
RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3. b. Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC. • Aprendizaje colaborativo • Aprendizaje basado en la resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos heterogéneos., 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet. • YouTube • Material propio del profesor. • PowerPoint • Libro Módulo. • Plataforma educativa (Séneca) • Supuesto práctico • Actividad grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula con TIC.

Sesión	6	Título	Discriminación laboral	TIEMPO 1H
OBJETIVOS DIDÁCTICOS		<ul style="list-style-type: none"> • Valorar las posibles causas de discriminación por razón de sexo. • Búsqueda de soluciones y mecanismos de protección ante la discriminación laboral. 		
CONTENIDOS		<ul style="list-style-type: none"> • Actitud crítica ante situaciones de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. 		

<p>DESARROLLO</p>	<p>20. La sesión se iniciará con la reproducción de un video llamado "Avances en la equidad laboral: Perspectivas y prácticas". Este video explora los progresos y desafíos en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral, ofreciendo reflexiones y ejemplos de prácticas efectivas.</p> <p>21. El docente realizará una exposición en la que compartirá experiencias personales, datos y estadísticas sobre la brecha salarial, la escasa representación en cargos directivos y otros desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.</p> <p>22. Los estudiantes se organizarán en pequeños grupos heterogéneos. Cada grupo investigará las causas de la discriminación de género en el entorno laboral y propondrá soluciones a esta problemática. Luego, compartirán sus conclusiones con el resto de los grupos para obtener conclusiones finales del aula. (Anexo 6).</p> <p>23. Se planteará la idea de crear una campaña de sensibilización en redes sociales sobre la discriminación de género en el entorno laboral. El docente comunicará la posibilidad de utilizar las redes sociales como herramienta para generar conciencia sobre esta problemática. Se promoverá la difusión de historias personales, datos y estadísticas que ilustren los desafíos que enfrentan las mujeres en el trabajo.</p>	<p>15m</p> <p>15m</p> <p>25m</p> <p>5m</p>
<p>RA Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN</p>	<p>3.c. Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral</p>	

Aspectos Metodológicos	Agrupamiento	Recursos	Contexto
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de las TIC. • Aprendizaje colaborativo. • Aprendizaje basado en la resolución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos heterogéneos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet. • YouTube • Material propio del profesor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aula con TIC.

5. EVALUACIÓN.

La evaluación desempeña un papel crucial, ya que guía todo el proceso de formación al reflejar el logro de los objetivos formativos, es decir, el nivel de aprendizaje o adquisición de competencias profesionales, personales y sociales. En el contexto de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la evaluación se puede definir como cualquier acción dirigida a recopilar información con el fin de:

1. Mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, reconociendo que la enseñanza sólo es efectiva si conduce al aprendizaje.
2. Mejorar los resultados del aprendizaje.
3. Prevenir efectos no deseados, como la desmotivación, el abandono o un aprendizaje insuficiente.

Cuando abordamos el tema de la evaluación, es fundamental tener en cuenta la Orden de 29 de septiembre de 2010, la cual regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial dentro del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Esta normativa es específica y detalla las características y cualidades que debe tener una evaluación efectiva, entre las cuales se pueden destacar:

- **Carácter formativo:** La evaluación se enfocará en reconocer los puntos fuertes de los estudiantes y las áreas en las que necesitan mejorar. Se proporcionará retroalimentación continua de manera constructiva, ofreciendo sugerencias y recomendaciones para ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y conocimientos. De esta manera, se crea la oportunidad para que tanto profesores como estudiantes puedan tomar medidas orientadas a lograr un crecimiento

más efectivo y significativo de los conocimientos y habilidades.

- **Carácter continuo:** Las evaluaciones finales convencionales serán reemplazadas por una variedad de actividades y evidencias de aprendizaje que buscan ofrecer una visión completa del rendimiento de los estudiantes. El carácter continuo de la evaluación implicará la asistencia regular a clase y la participación en las diversas actividades planificadas. Esto ayudará a reducir el estrés y la presión asociados con los métodos tradicionales de evaluación.
- **Criterial:** Los logros y competencias de los estudiantes serán evaluados según los criterios legalmente establecidos. La evaluación se centrará en determinar lo que los estudiantes conocen (saber), lo que son capaces de hacer con ese conocimiento (saber hacer) y su actitud hacia lo que saben (saber ser y estar), en relación con cada criterio de evaluación del módulo y sus resultados de aprendizaje. Los logros y competencias del alumnado se medirán de acuerdo a los criterios legalmente establecidos.
- **Carácter integrador y diferenciador:** este carácter conlleva tener en cuenta no solo la evaluación total o global de los alumnos y alumnas, sino también las competencias que se adquieren durante el curso.

5.1. ¿QUÉ SE DEBE EVALUAR?

Los criterios de evaluación (Cr Ev) responden a la pregunta ¿qué evaluar?, esto quiere decir que nos permiten valorar si los alumnos han llegado a adquirir las expectativas de los resultados de aprendizaje y por tanto los conocimientos o no. Los criterios de evaluación relacionados con los resultados de aprendizaje son primordiales para medir el desempeño de los alumnos y alumnas en las actividades y situaciones de los diferentes momentos en el transcurso del curso

Dichos criterios vienen definidos y delimitados en la normativa Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas y ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción. BOJA 225.

Los de esta Unidad son los siguientes (Orden 15O Octubre, 2009, P.140):

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

Además de la evaluación del desempeño estudiantil, se llevará a cabo una evaluación de la labor docente con el objetivo primordial de garantizar la mejora continua de la calidad educativa. Esta evaluación, además de brindar retroalimentación y motivación, buscará identificar fortalezas y debilidades para idear estrategias exitosas de desarrollo profesional futuro.

La herramienta principal para esta evaluación será una encuesta anónima realizada por los estudiantes, en la que evaluarán al profesor en aspectos como la calidad de la enseñanza, la disponibilidad para resolver dudas, la capacidad de comunicación y el trato con los estudiantes (Anexo 9). Además, se analizarán y reflexionarán sobre los resultados académicos de los estudiantes para determinar si están alcanzando los objetivos y competencias establecidos en el plan de estudios.

Es importante destacar que la evaluación del docente será integral y considerará una variedad de aspectos tanto académicos como pedagógicos. Se evaluará la intervención del profesor como facilitador del proceso de aprendizaje, los recursos utilizados, los espacios, los tiempos previstos, la agrupación del alumnado, los criterios e instrumentos de evaluación, así como la coordinación general. En resumen, se evaluará todo lo relacionado con el ámbito del proceso de enseñanza-aprendizaje. A través de esta evaluación, se podrán identificar las necesidades relacionadas con los recursos humanos y materiales, la formación y la infraestructura.

5.2. ¿CÓMO SE DEBE EVALUAR?

La evaluación de las diferentes tareas y resultados de aprendizaje que engloba la unidad didáctica se va a realizar de acuerdo al Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Dicho decreto especifica en su artículo 51 apartado 2 que *“En todo caso, la evaluación se realizará tomando como referencia los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje, y los criterios de evaluación de cada uno de los módulos profesionales, así como los objetivos generales del ciclo formativo o curso de especialización”*.

Por lo tanto, cada una de las actividades diseñadas y evaluables tendrán como referencia en todo momento para realizar la evaluación del alumnado los resultados de aprendizaje y, concretamente los criterios de evaluación de estos, como indicadores del nivel de consecución de dichos resultados contemplados en la Real Decreto y Orden autonómica del Ciclo de Superior de Automoción.

Por consiguiente, cada sesión estará compuesta por una serie de actividades y experiencias de aprendizaje que estarán directamente relacionadas con los resultados de aprendizaje, y más específicamente, con los criterios de evaluación correspondientes. Se emplearán técnicas, instrumentos y procedimientos con el fin de evaluar si un estudiante ha

cumplido con los criterios de evaluación y, por ende, ha alcanzado los resultados de aprendizaje asociados:

CE	Actividades evaluables.	Instrumentos de evaluación.	Procedimientos.
3.a.	<p>Sesión 1.Tarea grupal.</p> <p>5. Tarea por grupos buscando condiciones laborales en diferentes épocas.</p>	Rúbrica (Anexo 1)	Revisión de las tareas.
	<p>Sesión 2.Tarea individual.</p> <p>Actividad 8. Tarea individual diferenciación entre relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral.</p>	Rúbrica. (Anexo 2)	Revisión de las tareas.
	<p>Sesión 3. Tarea individual.</p> <p>Actividad 11. Supuesto práctico determinación de la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos.</p>	Rúbrica. (Anexo 3)	Revisión de las tareas.

3.b	Sesión 5. Tarea grupal con exposición oral. Actividad 19. Realización de una tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos.	Rúbrica para la evaluación de la participación en los trabajos cooperativos. (Anexo 5).	Observación.
3.c	Sesión 4. Tarea grupal. Actividad 14. Tarea consistente en hacer un estudio clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes.	Rúbrica. (Anexo 4)	Revisión de las tareas de los alumnos.
3.c	Sesión 6. Debate. Actividad 22. Grupos de entre 4 y 5 deberán indagar sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género, así como proponer soluciones ante esta situación.	Rúbrica para evaluar un debate en el aula. (Anexo 6)	Observación.
3.c	Sesión 1. Debate. Actividad 3. Debate condiciones de trabajo.	Rúbrica para evaluar un debate en el aula. (Anexo 1.1)	Observación.

5.3. PASOS Y FASES DE LA EVALUACIÓN.

Se puede diferenciar tres fases o pasos a lo largo de este proceso de evaluación:

- **Evaluación inicial:** Tiene como objetivo conocer los conocimientos previos del alumnado, sus motivaciones y detectar sus necesidades. En la primera sesión de la unidad didáctica, se alcanzará este objetivo mediante un debate y una actividad de test de opción múltiple. Esto permitirá al docente observar activamente al alumnado para evaluar su grado de participación,

interés y habilidades prácticas, proporcionando una idea inicial de sus fortalezas y áreas de mejora.

- Evaluación continua: Su principal objetivo es la adquisición gradual de competencias por parte del alumnado. Es útil para ajustar las enseñanzas y ofrecer oportunidades de mejora. En la unidad didáctica, la evaluación continua está presente en las diferentes actividades realizadas desde la sesión 2 hasta la sesión 5.
- Evaluación final: Consistirá en la suma de todas las actividades evaluables realizadas durante la unidad, teniendo en cuenta la ponderación y calificación asignada a cada una. Aunque la evaluación debe ser continua, tomando datos a lo largo del proceso para realizar los cambios necesarios, hay momentos específicos que proporcionan la información básica para la evaluación final.

5.4. CALIFICACIÓN.

Según el artículo 16.1 la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

“La evaluación conllevará una calificación que reflejará los resultados obtenidos por el alumno o alumna en su proceso de enseñanza-aprendizaje. La calificación de los módulos profesionales de formación en el centro educativo y del módulo profesional de proyecto se expresa en valores numéricos de 1 a 10, sin decimales. Se considerarán positivas las iguales o superiores a 5 y negativas las restantes”.

De acuerdo con las directrices legalmente establecidas, es necesario especificar las actividades y los resultados de aprendizaje que serán evaluados en la unidad didáctica, así como la ponderación asignada a cada instrumento de evaluación para calcular la calificación numérica de cada alumno.

CE	ACTIVIDADES EVALUABLES.	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
----	-------------------------	--------------	-------------

3.a.	<p>Sesión 1. Tarea grupal.</p> <p>5. Tarea por grupos búsqueda condiciones laborales en diferentes épocas.</p> <p>Sesión 2. Tarea individual.</p> <p>8. Tarea individual diferenciación entre relación laboral y mercantil, citando y explicando brevemente los elementos que deben concurrir en una relación laboral.</p> <p>Sesión 3. Tarea individual</p> <p>11. Supuesto práctico determinación de la fuente del derecho aplicable en cada uno de los casos.</p>	1-10	10%
3.b	<p>Sesión 5. Tarea grupal con exposición oral.</p> <p>19. Realización de una tarea en grupos de 4 personas donde deberán elegir dependiendo</p>	1-10	20%
	<p>del caso el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos.</p>		
3.c	<p>Sesión 4. Tarea grupal.</p> <p>14. Tarea consistente en hacer un estudio clasificando e identificando la normativa donde se encuentran los diferentes derechos y deberes.</p>	1-10	20%
3.c	<p>Sesión 6. Debate.</p> <p>22. Grupos de entre 4 y 5 deberán indagar sobre las causas de la discriminación en el ámbito laboral por razón de género, así como proponer soluciones ante esta situación.</p>	1-10	10%
3.c	<p>Sesión 1. Debate.</p> <p>3. Debate condiciones de trabajo.</p>	1-10	10%

5.5. CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN LA RECUPERACIÓN.

En algunas ocasiones, puede ocurrir que algún alumno o alumna no obtenga una calificación igual o superior a 5, ya sea por no haber realizado las tareas asignadas o por no haberlas superado. Esto se considera como una falta de asimilación de los contenidos.

En caso de que se presente esta situación, el alumnado tendrá la oportunidad de recuperar y alcanzar los resultados de aprendizaje no obtenidos. Para ello, será necesario que realice una serie de actividades de recuperación:

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

El objetivo primordial de este proceso es que puedan recuperar los contenidos de esta unidad, al final de la misma con la realización de estas actividades.

Todas las actividades serán enviadas a través de la plataforma digital (Classroom) al profesor, que deberá evaluar sobre 10 y determinar si han superado los contenidos o no y por tanto los RA.

En el supuesto de que el alumnado tenga que recuperar estos contenidos en la tercera sesión de evaluación parcial del mes de mayo o en la sesión de evaluación final de junio, el método de recuperación sería a través de una prueba objetiva sobre los contenidos mínimos de la unidad.

También existe la posibilidad de que los alumnos y alumnas quieran mejorar la calificación que han obtenido de manera voluntaria. Y para ello se proponen las siguientes actividades:

- Análisis y lectura de supuestos: Buscar casos de derecho laboral, leerlos y analizar sus detalles, así como las leyes aplicables, las decisiones tomadas por los tribunales y los argumentos presentados.
- Análisis del concepto y la problemática de los falsos autónomos
- Análisis de las nuevas perspectivas laborales y la seguridad jurídica de los trabajadores.
- Actividades extras del libro de FOL.

Al enfrentar los errores los alumnos y alumnas podrán enmendar sus fallos

Con esto se persigue una huella de aprendizaje duradera, un aprendizaje significativo, espaciado y que tenga una repercusión importante en el alumnado.

6. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD.

Tenemos que partir de la idea de que dentro del aula vamos a tener un alumnado donde el concepto diversidad estará muy presente, así como diferentes capacidades y habilidades. En este sentido, los ritmos de aprendizaje van a ser muy diferentes y diversos. También puede ocurrir la posibilidad de encontrar alumnos y alumnas con necesidades especiales limitadas y específicas.

En esta situación es crucial aplicar de una metodología colaborativa que sea capaz de propiciar que los alumnos y alumnas con conocimientos superiores o que dispongan de una mayor habilidad y rapidez para asimilar los contenidos, ayuden y colaboren con el alumnado con necesidades especiales, alcanzando un nivel y ritmo general en el aula. En este sentido cobran vital importancia las pruebas de evaluación iniciales, de esta forma los docentes podrán conocer el nivel del alumnado y saber si el alumnado dispone de un nivel mínimo y de esta manera lograr alcanzar los contenidos mínimos, los resultados de aprendizaje .

En la presente unidad didáctica se permitirán **diferentes ritmos de entrega de los ejercicios**, se van a incrementar las **acciones tutoriales con el grupo de clase a nivel individual y entre iguales**.

En lo relativo al alumnado que pueda presentar alguna NEAE (Necesidades Específicas de Apoyo Educativo) es de suma importancia las Instrucciones de 8 de marzo de 2017, de la Dirección General de Participación y Equidad por las que se actualiza el protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Dichas instrucciones entre otras cosas obligan al profesorado y al centro a disponer de medidas ordinarias de carácter general para atender a la diversidad. Por lo tanto, aparte de los contenidos de la unidad didáctica van a existir contenidos complementarios, ya sean de ampliación o de refuerzo, los complementarios destinados a los alumnos y alumnas con un mayor y avanzado ritmo de aprendizaje y los de refuerzo destinados al alumnado con un ritmo más lento y que presente más dificultades.

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

1. Para acomodar el conocimiento y reforzar los contenidos trabajados se propone esta **actividad de preguntas y respuestas**. Se podrá realizar de forma individual o en parejas y en cualquier dispositivo tecnológico. (Instrucciones y preguntas Anexo 7)
2. **Resúmenes y esquemas**: con el objetivo de que el alumnado pueda organizar mejor la información y de asimilar, los estudiantes deberán elaborar

esquemas y resúmenes sobre los conceptos claves con la ayuda del profesor.

Este material que ellos van a ir confeccionando serán revisados por el docente con la idea de darles feedback y complementar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el caso del alumnado con altas capacidades, es decir con un coeficiente intelectual por encima de la media, las medidas que se ponen a disposición del alumnado son:

- **Actividades de enriquecimiento y ampliación** dirigidas a profundizar en los contenidos. Las actividades que se proponen en la unidad didáctica son:

- la búsqueda de una situación real y actual y de interés relacionada con el asunto de la UT y exposición al resto del grupo.
- Interposición de un acto de conciliación de reclamación de cantidad frente a una mercantil al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Jaén. (ejemplo y modelo a seguir por el alumnado en el Anexo 8).
- **Visita al SERCLA (SALIDA CURRICULAR), sito en paseo de la Estación de Jaén a los efectos de acudir a un acto de resolución de conflicto laboral.**

7. ANEXOS

ANEXO 0: Evaluación inicial. Sesión 1.

1. ¿ En qué etapa podemos situar el nacimiento del derecho del trabajo?

- a) Edad Media.
- b) Revolución Industrial.
- c) Ninguna es correcta.

2. ¿Qué características debe tener un contrato laboral?

- a) Trabaja voluntario.
- b) Trabajo dependiente.
- c) Ambas son correctas.

3. ¿Señala cual de estas son fuentes del derecho del trabajo?

- a) El Código Civil.
 - b) Convenio colectivo.
 - c) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. ¿En caso de discrepancia entre empresario y trabajador como se interpretan las normas?
- a) A favor del empresario.
 - b) A del trabajador.
5. ¿Señala los correctos: son derechos colectivos ?
- a) Huelga y reunión.
 - b) Descanso.
 - c) Percibir remuneración.
6. ¿Señala los correctos son derechos individuales?
- a) Elegir turno de trabajo.
 - b) Negociar convenios colectivos.
 - c) Participar en la empresa.
 - d) Derecho de reunión.
6. ¿Señala los correctos son deberes del trabajador?
- a) Actuar de buena fe.
 - b) Asegurar beneficios.
 - c) Realizar horas extra.

ANEXO 1: Caso práctico actividad 5: Actividad por grupos de 4 personas que se realizará mediante la búsqueda con soporte de las TIC de condiciones laborales en diferentes épocas.

1. Breve introducción y análisis de los derechos laborales en las diferentes etapas históricas.
2. Creación y asignación de grupos heterogéneos de cuatro personas.
3. Asignación a cada uno de los grupos de una época específica para analizar.

- El Grupo 1 investigará sobre la esclavitud en Roma y los derechos laborales que comenzaban a aparecer en esta época.
 - El Grupo 2 profundizará y expondrán sobre la etapa de la servidumbre en la Edad Media,
 - El Grupo 3 hablará sobre los Gremios, etapa y derechos laborales.
 - El Grupo 4 profundizará en la etapa actual, las condiciones laborales en España antes de la Constitución Española.
4. Soportes, recursos y herramientas TIC: Se informará al alumnado de que para el desarrollo de esta actividad puede hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación
 5. Los alumnos y alumnas deberá analizar y profundizar en cada una de las etapas entrando en los detalles de : derechos laborales que puedan identificar, jornadas de trabajo, remuneraciones, trabajo libre...etc
 6. Cada grupo realizará un trabajo de consolidación de todas las informaciones, podrán apoyarse de power point, canva para preparar una presentación y/o video que usarán para exponer al resto de grupos su materia
 7. Una vez termine cada grupo se dejarán unos minutos para realizar una ronda de preguntas sobre los temas expuestos, así como el link que existe con el resto de épocas. Se establecerá un debate
 8. Reflexión Final: se preguntará a los alumnos por la importancia del derecho laboral a tenor de las informaciones vertidas en cada una de las épocas.

Rúbrica N°1 búsqueda condiciones laborales

Ver QR:



ANEXO 1.1.Actividad 4. Sesión 1. Debate sobre las condiciones de los trabajadores en las diferentes etapas históricas.

1. Objetivo y definición del tema de debate.
2. Animar la participación de los alumnos y alumnas

3. Modificación del aula (movimiento de mesas y sillas para favorecer el ejercicio de debate).
4. Iniciación del debate con preguntas abiertas y generales dando paso a preguntas cerradas y más específicas.
5. Intercambio de opiniones.
6. Reflexiones finales.
7. Retroalimentación del profesor sobre el ejercicio.

Rúbrica Nª2 en la tareas sobre debate de las condiciones laborales



ANEXO 2: Tarea individual 8. Sesión 2. Desafío práctico en el que los estudiantes deben distinguir entre una relación laboral y una mercantil, mencionando y explicando de manera sucinta los elementos que deben estar presentes en una relación laboral. (Casos de falsos autónomos).

En primer lugar se presentará del supuesto práctico

1. A los estudiantes se les solicitará que, basándose en las explicaciones proporcionadas, realicen un análisis del caso práctico propuesto en el cual deben distinguir entre una relación laboral y mercantil. Se espera que comprendan los conceptos básicos y las características distintivas de cada tipo de relación laboral.
2. Diferenciar los elementos clave entre una relación laboral y otro tipo de relaciones como la mercantil.
3. Para finalizar deberán poner en prácticas los conocimientos adquiridos para terminar el supuesto.
4. Realización del supuesto práctico propuesto.
5. Corrección de la actividad.

Supuesto práctico

Laura es una diseñadora gráfica independiente. Hace un mes comenzó a trabajar para la agencia de publicidad Creativa, Ltda., que tiene clientes en

Amador Carrillo Romera. Especialidad FOL. Sede Baeza

diversas ciudades del país. La agencia y Laura llegaron a un acuerdo en el que ella se encarga de diseñar logotipos para los clientes asignados por la agencia, trabajando desde su propio estudio los lunes, miércoles y viernes de 9:00 a 13:00 y martes y jueves de 14:00 a 18:00.

Laura recibirá el 40% de los honorarios pagados por los clientes cuyos logotipos ella diseñe, habiéndose informado que el precio por diseño es de 300 dólares, de acuerdo a la tarifa estándar de la agencia. Laura está conforme con el acuerdo, ya que le permite mantener flexibilidad en su horario y continuar trabajando con otros clientes independientes. En el contrato firmado entre Laura y la agencia se establece expresamente que se trata de una relación contractual de prestación de servicios de diseño gráfico, motivo por el cual Laura se ha registrado como trabajadora autónoma.

Para resolverlo se requiere la resolución de las siguientes cuestiones:

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

ANEXO 3. Tarea individual 11. Sesión 3. Desafío práctico en el que los alumnos y alumnas identificaran las fuentes del derecho aplicables haciendo uso de la normativa vigente.

Presentación del caso.

1. Fijar el objetivo para los alumnos. Deben identificar las fuentes del derecho aplicables en cada caso haciendo uso de la normativa vigente.
2. Incentivar y motivar a los alumnos para que usen fuentes confiables y elementos adecuados como jurisprudencia, textos legales confiables y tratados internacionales.
3. Confección del desafío con la información proporcionada.
4. Retroalimentación final y resolución de posibles dudas.

Desafío práctico “Las fuentes del derecho del trabajo”.

- 1) En primer término debes clasificar las Fuentes del Derecho del Trabajo. Esta clasificación debe ser jerárquica y de mayor a menor.

2) Marta firmó su contrato laboral con la expectativa de disfrutar de 25 días naturales de vacaciones retribuidas. Sin embargo, tras algunos meses desempeñándose como camarera, descubre a través de una amiga que el convenio colectivo acordado entre los representantes de los trabajadores y las empresas del sector establece un derecho a 40 días naturales de vacaciones retribuidas. Al iniciar su período de descanso, decide reducirlo en 10 días debido a preocupaciones económicas, ya que estima que unas vacaciones prolongadas implicaría un gasto considerable que no se ajusta a su situación financiera actual.

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

2- ¿Puede renunciar a 10 días de vacaciones?

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

3. Pablo firmó en su contrato de trabajo que tenía derecho a 18 días de vacaciones retribuidas, pero después de unos meses trabajando como técnico de mantenimiento, se entera por un compañero de que, según el convenio colectivo acordado entre los representantes de los trabajadores y las empresas del sector, tiene derecho a 23 días de vacaciones retribuidas. El día que empieza sus vacaciones, decide reducir su período de descanso en 5 días porque considera que no necesita esos días libres y prefiere seguir trabajando para mantenerse ocupado.

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

2- ¿Puede renunciar a 5 días de vacaciones?

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

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

Rúbrica Nª3 Fuentes del derecho laboral.

Ver QR;



ANEXO 4. Actividad 14. Sesión 3. Desafío grupal en el que los alumnos y alumnas harán un análisis determinando en qué normativa se encuentran los principales derechos y deberes laborales.

1. Identificación del objetivo de la tarea, transmitiendo a los alumnos la importancia de conocer aquella normativa laboral donde se reflejan los derechos y deberes laborales.
2. División de los alumnos en grupos de trabajo heterogéneos, con diferentes habilidades y conocimientos para que puedan apoyarse mutuamente usando el trabajo cooperativo.
3. Repartir lista de temas relacionados con el desafío.
4. Los alumnos y alumnas consultarán leyes, reglamentos, convenios, tratados internacionales y todas aquellas fuentes que sean relevantes para realizar el desafío.
5. Cada grupo sintetiza una presentación con el desarrollo y conclusiones de su tarea. .
6. Cada grupo nombrará un portavoz quien con el soporte del resto del grupo presentará la tarea al resto de grupos.
7. Feedback y/o retroalimentación y puesta en común de la información. .

Rúbrica N° 4 sobre el Desafío de clasificación e identificación de los derechos y deberes laborales.

Ver QR;



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

Instrucciones:

1. Segregar a los alumnos y alumnas en grupos de 4 personas.
2. Solicitar que lean las instrucciones y preparen la situación.
3. Cada grupo debe investigar y determinar el tribunal o juzgado en el orden social ante el cual podría reclamar sus derechos laborales en función de las leyes y normativas laborales.
4. Los grupos deben presentar sus conclusiones en clase, explicando el motivo de su elección y los fundamentos legales correspondientes.
5. Retroalimentación y corrección todos juntos.

Supuesto práctico

1. María José ha sido despedida por la empresa por motivos disciplinarios. Ella no está de acuerdo con la decisión y está convencida de que tiene razón. Por ello, planea reclamar a la empresa una y otra vez hasta que se lo permita la ley, pues considera que se le ha tratado injustamente y no descansará en su intento por hacer valer sus derechos.

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

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

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

2. Los empleados afectados por un despido colectivo no están conformes con dicha decisión y planean presentar una reclamación ante los tribunales. Hay dos sedes laborales afectadas por el expediente de regulación de empleo (ERE), una está ubicada en la ciudad de Albacete y la otra en la sede central de Valencia. Sin embargo, actualmente solo se está considerando la posibilidad de presentar la demanda desde la sede de Albacete.

3. ¿Dónde deberían reclamar los trabajadores afectados por el centro de Teruel si solo ellos pusieran la demanda?

a) ¿Y si también la pusieran a la vez los del centro de Valencia?

b) Si no estuviesen conformes con la sentencia, ¿dónde podrían reclamar?

Rubrica Nº 5 Identificación de los tribunales

Ver QR:



ANEXO 6. Actividad 22. Sesión 6. Desafío diálogo y debate sobre las causas de la discriminación de género dentro del ámbito laboral.

Rúbrica debate causas de discriminación de género:

1 punto: no tienen los argumentos o se presentan de forma incorrecta.

2 puntos: Sólo se mencionan algunos argumentos o casos sin ninguna profundidad.

3 puntos: Usan argumentos sólidos para establecer las causas de la discriminación de género dentro del ámbito laboral.

Explicación y argumentos:

- 1 punto: Sin propuestas o muy pobres.
- 2 puntos: Muestra alguna solución pero sin relación o sin explicar en profundidad.
- 3 puntos: Muestra soluciones reales y posibles con buena argumentación

Soporte y participación:

- 1 punto: No hay participación o no se demuestra.
- 2 puntos: se muestra una participación pero parcial o con ausencias.
- 3 puntos: Participación continuada y profunda.

ANEXO 7. Actividad de refuerzo preguntas y respuestas.

Instrucciones:

Divide a los estudiantes en equipos de 2 personas.

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

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

Intercambio de roles al finalizar el cuestionario.

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

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

Preguntas:

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

1. Principios de aplicación del derecho laboral:
 - Nombra tres elementos fundamentales del concepto de derecho laboral.
 - Di un ejemplo de relación laboral especial.
2. Pregunta: ¿Qué organismo internacional establece normas laborales fundamentales a nivel global?
 - a) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - b) Organización Mundial del Comercio (OMC)

- c) Unión Europea (UE)
 - d) Organización de Estados Americanos (OEA)
3. ¿Dibuja la pirámide normativa de las fuentes del derecho del trabajo? Categoría: Principios de Aplicación del Derecho Laboral
1. Pregunta: ¿Cuál es el principio que establece que a igual trabajo, igual salario?
 - a) Principio de no discriminación
 - b) Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales
 - c) Principio de primacía de la realidad
 - d) Principio de igualdad salarial
 2. Pregunta: ¿Cuál es el principio que establece que los trabajadores no pueden renunciar a sus vacaciones?
 - a) Principio de no discriminación
 - b) Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales
 - c) Principio de primacía de la realidad
 - d) Principio de igualdad salarial
 3. Pregunta: ¿Qué principio establece que el contrato de trabajo debe interpretarse a favor del trabajador en caso de duda?
 - a) Principio de norma más favorable
 - b) Principio “In Dubio pro operario”
 - c) Principio de continuidad laboral
 - d) Principio de interpretación más favorable al trabajadorCategoría: Tribunales Laborales
 4. Pregunta: ¿Cuál es el tribunal o juzgado de primera instancia en casos laborales en demandas que no superan el ámbito de la provincia?
 - a) Tribunal Supremo
 - b) Tribunal Constitucional
 - c) juzgado de lo social.

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

ANEXO 8. Modelo papeleta de conciliación laboral.

AL CENTRO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN DE JAÉN DON

Manuel Calderón González con DNI N° 003-T, mayor de edad y domicilio a efecto de notificaciones e y número de teléfono 5688888 ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación comparezco y como mejor proceda en Derecho,

EXPONGO

Que por medio de la presente interpongo ACTO DE CONCILIACIÓN DE RECLAMACIÓN DE CANTIDAD frente a la mercantil EDIFICACIONES S.A. con CIF B12345678, y domicilio en calle Progreso n° 45 de Sevilla, a fin de que se avenga a reconocer los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- El trabajador inició la relación laboral el día 15 de enero de 2010, con un contrato fijo y una jornada completa, realizando funciones de supervisor, dentro del grupo profesional de supervisor y percibiendo por ello un salario real diario de 75,50€ brutos, sin incluir las pagas extras prorrateadas. El convenio colectivo de aplicación a la relación laboral es el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

SEGUNDO.- La empresa le adeuda la parte proporcional a la paga Extra 2 de 2021, por importe de 2.050,00€. En total, la deuda de la empresa asciende a

2.050,00€

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

Por lo expuesto,

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

Es justicia lo que pido en Sevilla, a 27 de marzo de 2024.

EL TRABAJADOR

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

ANEXO 9: Autoevaluación del Profesor/a.

1. ¿Muestra el docente dominio y destrezas con el la material ?
 - a) Muestra un dominio completo y actualizado de los conocimientos y habilidades técnicas.
 - b) Demuestra un buen dominio, pero podría mejorar en algunos aspectos.
 - c) Tiene un nivel adecuado de conocimientos y habilidades, pero podría mejorar en varios aspectos.
 - d) No muestra suficiente dominio de los conocimientos y habilidades técnicas.
2. ¿Ha sido clara la información y comunicación del docente?
 - a) Siempre explica los conceptos y contenidos de manera clara y comprensible.
 - b) Generalmente explica de manera clara, pero en ocasiones puede resultar confuso.

- c) La explicación a veces es confusa y dificulta la comprensión de los conceptos.
 - d) La explicación es confusa y no facilita la comprensión de los conceptos.
3. ¿El docente favorece la participación e implicación?
- a) Siempre promueve la participación activa y el debate en clase de manera efectiva.
 - b) Fomenta la participación y el debate, pero en algunas ocasiones podría hacerlo más activamente.
 - c) Fomenta la participación y el debate de forma limitada o poco efectiva.
 - d) No fomenta la participación activa ni el debate en clase.
4. ¿Cómo valoras la disponibilidad del profesor para resolver dudas y brindar apoyo fuera del horario de clase?
- a) Siempre está disponible y muestra interés en resolver dudas y brindar apoyo adicional.
 - b) En general, está disponible, pero podría mejorar en cuanto a la prontitud de las respuestas.
 - c) Está disponible en ocasiones, pero no de manera consistente.
 - d) No está disponible para resolver dudas y brindar apoyo adicional.
5. ¿Que resaltaría como positivo del docente?
6. ¿Que aspectos serían importantes mejorar por el docente?

8. BIBLIOGRAFÍA.

8.1 BIBLIOGRAFÍA DEL AULA.

Inside the Factory: Industrial Revolution" (Dentro de la Fábrica: Revolución Industrial): Este programa de televisión ofrece una mirada profunda a la Revolución Industrial, explorando las condiciones de trabajo en las fábricas y cómo la producción en masa transformó la sociedad". "The Life of the Industrial Worker" (La Vida del Trabajador Industrial):

<https://www.youtube.com/watch?v=n5S7hBjOYhU>

<https://www.youtube.com/watch?v=kmPdb8LIAks>

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

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

Iberley. El valor de la confianza. (2021, 12 mayo). *Elementos del contrato de trabajo*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/elementos-contrato-trabajo-14551Dobaño>, R. (2023). Falso autónomo: qué es y principales sanciones. *Autónomos, empresas y asesorías*. <https://getquipu.com/blog/que-es-un-falso-autonomo-y-sanciones/>

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

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (24/10/2015 24 de octubre)(España).BOE,(255). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

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

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

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

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

Semira Comunicaciones. (2021, 16 marzo). *Situaciones particulares de discriminación por género en el trabajo*. [Vídeo]. YouTube. Recuperado 24 de mayo de 2023, de <https://www.youtube.com/watch?v=OjYolgiMk2I>.

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

8.2. BIBLIOGRAFÍA TFM.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (2011, 30 julio). Boletín Oficial del Estado. Recuperado 3 de marzo de

2023, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13118>

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 340, de 30 de diciembre de 2020, 122868-

122953. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/12/30/pdfs/BOE-A-2020-17264.pdf>

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

Real Decreto 1796/2008, de 3 de noviembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Automoción y se fijan sus enseñanzas mínimas. BOE N.º 284 de 25/11/2008.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/11/03/1796/dof/spa/pdf>

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

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

IES EL VALLE (2022) Reglamento de Organización y Funcionamiento. Obtenido de : <https://www.ieselvalle.es/plan-de-centro/>

IES EL VALLE (2022) Proyecto de Gestión, Obtenido de: <https://www.ieselvalle.es/plan-de-centro/>

Andalucía. ORDEN de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Automoción. De 18 de Noviembre 2009. núm. 225.

Mantenimiento de Vehículos. (s. f.). TodoFP | Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://www.todofp.es/que-estudiar/loe/transporte-mantenimiento-vehiculos.html>.

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

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

Educación.

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

INFOGRAFÍA EDUCACIÓN EN VALORES.

