CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

I.E.S. "EL ARGAR"
ALMERÍA

DEPARTAMENTO: FOL

Curso/Grupo/Ciclo: 1º MITF

MÓDULO PROFESIONAL: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.

P R O G R A M A C I Ó N
CICLOS FORMATIVOS
POR OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

CURSO : 2023/2024

PROFESORES QUE IMPARTEN LA ASIGNATURA Y ASUMEN
POR TANTO EL CONTENIDO DE ESTA PROGRAMACIÓN

YOLANDA PACHÓN MARTÍNEZ

HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN

Exámenes

Trabajos y ejercicios teóricos o prácticos propuestos

Intervención en clase (positivos, negativos)

TOTAL

1.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE.

La Formación Profesional Específica se estructura en ciclos formativos, organizados modularmente, cuyos objetivos formativos se plantean en términos de competencias profesionales y resultados de aprendizaje, que permiten al alumnado adquirir dicha competencia profesional que cualifique para ejercer la profesión.

Hay que poner de manifiesto, que sigue vigente el Real Decreto 1538/2006 de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo y el Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial, que forma parte del sistema educativo y regula los aspectos generales de estas enseñanzas. Esta formación profesional está integrada por estudios conducentes a una amplia variedad de titulaciones, por lo que el citado Decreto determina en su artículo 13, que la Consejería competente en materia de educación, regulará mediante Orden el currículo de cada una de ellas.

La organización general de la Formación Profesional se regula en el Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

Igualmente hay que tener presente el Real Decreto 220/2008, de 15 de febrero, por el que se establece el título de Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y Fluidos y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Se ha tenido en cuenta la realidad socio-económica de Andalucía, así como las necesidades de desarrollo económico y social de su estructura productiva. En este sentido, ya nadie duda de la importancia de la formación de los recursos humanos y de la necesidad de su adaptación a un mercado laboral en continua evolución por ello encuadramos esta programación también en la orden de 7 de julio de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones de Fluidos.

Esto, hace necesario, al objeto de poner en marcha estas enseñanzas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y cumplir con el mandato del mencionado Decreto, y así desarrollar el currículo correspondiente a las mismas, para poner en funcionamiento la competencia compartida de la Comunidad Autónoma en el establecimiento de planes de estudio, y en la organización curricular de las enseñanzas

Igualmente mencionamos la orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa formación profesional.

Por otro lado, en el desarrollo curricular de estas enseñanzas se pretende promover la autonomía pedagógica y organizativa de los centros docentes, de forma que puedan adaptar los contenidos de las mismas a las características de su entorno productivo y al propio proyecto de centro. Con este fin, se establecen dentro del currículo horas de libre configuración, dentro del marco y de las orientaciones recogidas en la Orden.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En cuanto a la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, LOMLOE, por la **que** se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, derogó la LOMCE e introdujo importantes modificaciones en la LOE, ley vigente desde 2006.

En cuanto a la Formación Profesional en concreto, son dos los cambios principales que podemos encontrar en la ley LOMLOE, siendo uno de ellos **la atención a los estudiantes con necesidades de mayor apoyo educativo y las condiciones que se tienen estipuladas para poder acceder a los diferentes ciclos formativos.**

2.- CONTEXTUALIZACIÓN , NIVEL EDUCATIVO, CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO.

Contexto general:

Centro encuadrado en la periferia de Almería capital, con un alumnado de nivel socio-económico medio-bajo.

Ningún alumno inmigrante ni con problemas de idioma en el grupo.

La oferta educativa va desde 1º de ESO hasta BACHILLERATO, FP BÁSICA, y CICLOS FORMATIVOS DE FP, tanto de grado medio como de grado superior de tres familias profesionales distintas:

ADMINISTRATIVO

ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA

SERVICIOS Y MANTENIMIENTO A LA PRODUCCIÓN.

Contexto de actuación:

Características de cada grupo

1º MITF;

Alumnado por sexo: 4 chicos. El resto del alumnado está convalidado.

Alumnado inmigrante con dificultades con el idioma :0

Alumnado repetidor :0

Alumnado NEAE: 0

3.- ADAPTACIONES DE LA PROGRAMACIÓN A REALIZAR EN LOS DIFERENTES GRUPOS A LA VISTA DE LA EVALUACIÓN INICIAL.

1ºMITF

En relación a metodología a utilizar en proceso de enseñanza aprendizaje, metodología activa y participativa en el proceso.

-En relación a adaptaciones curriculares : ninguna

-Cualquier cuestión que consideréis importante que aparezca reflejada en el documento público programación: ninguna

4.- PLATAFORMA DIGITAL QUE SE VA A UTILIZAR DURANTE EL CURSO Y

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

QUE SERÍA LA HERRAMIENTA BÁSICA, CASO DE QUE LAS CLASES NO PUDIESEN SER PRESENCIALES TOTAL O PARCIALMENTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR.

Se van a utilizar como herramientas básicas en caso de clases no presenciales:

- Plataforma Moodle del IES El Argar.
- Plataforma classroom para videoconferencias en caso necesario.
- Correo electrónico.

Se realizarán pruebas con las mismas a lo largo del primer mes de curso con la participación del alumnado, para detectar si alguno de ellos no dispone de los medios o conocimientos para utilizarla y poder prever esta circunstancia con tiempo

INFORMACIÓN RELATIVA A QUÉ Y CÓMO SE VAN A TRATAR CUESTIONES NO IMPARTIDAS EN EL CURSO PASADO, O QUE DEMOSTRARON NO HABER SIDO SUFICIENTEMENTE ASIMILADAS POR EL ALUMNADO.

Este alumnado cursa un módulo nuevo por lo que no hay cuestiones no impartidas en el curso anterior.

OBJETIVOS GENERALES, COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES QUE DEBE PERMITIR ALCANZAR EL MÓDULO

NUM	OBJETIVOS GENERALES
k	Describir las medidas de protección ambiental y de prevención de riesgos laborales, identificando la normativa aplicable a los procedimientos de trabajo, para asegurar el cumplimiento de normas y medidas de protección ambiental.
m	Identificar los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales en su actividad, analizando sus implicaciones en el ámbito de trabajo, para mantener el espíritu de innovación.
l	Describir los roles de cada uno de los componentes del grupo de trabajo, identificando en cada caso la responsabilidad asociada, para efectuar consultas.
n	Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones, para liderar en las mismas.
ñ	Analizar las actividades de trabajo en un gabinete de desarrollo de proyectos, identificando

	su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
o	Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener una cultura de actualización e innovación.
p	Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
q	q) Reconocer sus derechos y deberes como agente activo en la sociedad, analizando el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales para participar como ciudadano democrático.

LETRA	COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES
p	Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
q	Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
r	Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con actitud crítica y responsable.

METODOLOGÍA DIDÁCTICA

La metodología seguida en el módulo será siempre en la medida de lo posible activa y participativa por parte de los alumnos/as., lo que se llama «aprender- haciendo».

Tras la exposición del profesor o durante la misma, los alumnos/as expondrá sus dudas acerca de los contenidos de la unidad didáctica tratada. Posteriormente, aplicará lo aprendido en distintos ejercicios y prácticas propuestas, y realizarán ejercicios de autoevaluación.

Al finalizar cada unidad didáctica, se hará un esquema-resumen de ella, con la finalidad de comprobar que el alumnado ha afianzado sus conocimientos. También les servirá para

poder repasar conceptos básicos dirigidos a la superación de la prueba escrita.

Las unidades didácticas se irán explicando utilizando los diferentes recursos didácticos posibles expuestos en el epígrafe siguiente.

MATERIALES Y RECURSOS DIDÁCTICOS

En el tratamiento didáctico de este módulo se deberán utilizar recursos materiales impresos, audiovisuales e informáticos.

Para el alumno:

1. APUNTES confeccionados por la profesora.
2. IMPRESOS con legislación, documentos y plantillas de documentos.

Para el profesor:

1. LIBROS de texto de varias editoriales para consulta del profesor. Editorial algaída, Santillana, Mcmillan, Paraninfo, Milibrodefp, Estatuto de los trabajadores, etc.

Otros recursos:

4. Equipamiento normal de una de las aulas asignadas al ciclo.
5. Libros especializados sobre los diferentes temas a los que hace referencia el módulo. Editorial Deusto.
6. Publicaciones periódicas de contenido general y de contenido especializado.

CRITERIOS Y ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.

Criterios de evaluación:

- a) Se han identificado los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral
- b) Se han determinado las aptitudes y actitudes requeridas para la actividad profesional relacionada con el perfil del título.
- c) Se han identificado los itinerarios formativos-profesionales relacionados con el perfil profesional
- d) Se ha valorado la importancia de la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del proceso productivo.
- e) Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.
- f) Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.
- g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.

Criterios de evaluación:

- a) Se han valorado las ventajas de trabajo en equipo en situaciones de trabajo relacionadas con el perfil del Técnico en Instalaciones de producción de calor.
- b) Se han identificado los equipos de trabajo que pueden constituirse en una situación real de trabajo.
- c) Se han determinado las características del equipo de trabajo eficaz frente a los equipos ineficaces.
- d) Se ha valorado positivamente la necesaria existencia de diversidad de roles y opiniones asumidos por los miembros de un equipo.
- e) Se ha reconocido la posible existencia de conflicto entre los miembros de un grupo como un aspecto característico de las organizaciones.
- f) Se han identificado los tipos de conflictos y sus fuentes.
- g) Se han determinado procedimientos para la resolución del conflicto.

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

Criterios de evaluación:

- 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.
- d) Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos.
- e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- f) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo.
- g) Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales elementos que lo integran.
- h) Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.
- i) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título de Técnico en Instalaciones de producción de calor.
- j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- b) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de Seguridad Social.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresa y trabajador dentro del sistema de seguridad social.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

e) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario.

f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.

g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.

5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.

Criterios de evaluación:

a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa.

b) Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador.

c) Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos.

d) Se han identificado las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.

e) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa.

f) Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.

g) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.

6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.

Criterios de evaluación:

a) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Se han determinado las formas de representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos.

d) Se han identificado los organismos públicos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

e) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia.

f) Se ha definido el contenido del plan de prevención en un centro de trabajo relacionado con el sector profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.

g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación de una empresa de instalaciones térmicas y de fluidos.

7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.

Criterios de evaluación:

a) Se han definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias en caso de que sean inevitables.

b) Se ha analizado el significado y alcance de los distintos tipos de señalización de seguridad.

c) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia.

d) Se han identificado las técnicas de clasificación de heridos en caso de emergencia donde existan víctimas de diversa gravedad.

e) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.

f) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud del trabajador y su importancia como medida de prevención.

Procedimientos de evaluación:

Evaluación inicial: La evaluación inicial tiene por objeto el conocimiento del marco general en el que va a tener lugar la acción docente. Al inicio de curso se realizará una prueba de evaluación inicial sobre la materia (módulo). Constará de una serie de preguntas generales que el alumnado debe desarrollar sin utilizar material adicional. Dicha prueba no será objeto de calificación numérica por parte del profesor/a, y servirá, sobre todo, para conocer el nivel inicial del grupo-clase, de forma que el proceso de enseñanza-aprendizaje pueda ser lo más real posible y adecuarse a las necesidades del alumnado.

Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje:

Habrán tres evaluaciones y en cada una de ellas la nota media de dicha evaluación se obtendrá de:

1- Pruebas escritas:

Podrán establecerse a lo largo de la evaluación pruebas escritas que podrán realizarse tipo test, preguntas cortas o bien tipo desarrollo. Se harán tantas pruebas como el profesor/a estime oportuno y en la fecha que fije. (EN CASO DE CLASES NO PRESENCIALES POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR, LOS EXÁMENES SE REALIZARÁN POR LA PLATAFORMA ONLINE O POR CORREO ELECTRÓNICO, SEGÚN ESTIME EL PROFESOR/A Y SIGUIENDO SIEMPRE SUS INDICACIONES Y PLAZOS DE ENTREGA)

-El profesor o profesora podrá decidir, si lo considera oportuno, cambiar el modelo de examen a alumnos/as que tengan 5 faltas o más en cada una de las evaluaciones ,ya que no se les puede evaluar igual que a resto de alumnado que sí ha asistido a las clases, puesto que en ellas, se realizan actividades, resúmenes, prácticas, y se valoran determinados aspectos que para el alumno/a que no ha asistido a clase, no se pueden evaluar . A esto se le añade el aperebimiento y la pérdida de evaluación continua, tal y como establece el ROF del centro educativo. No son incompatibles. Se aplican las dos reglas.

-Los alumnos/as que hayan perdido la evaluación continua en una evaluación, se examinarán de todos los contenidos teóricos y prácticos cuando se examinen Su nota de evaluación se calculará solamente con la nota del examen. Nota de evaluación: 100% de la nota del examen. Aún así, se podrá imponer algún tipo de trabajo como obligatorio para poder aprobar la evaluación final, aún cuando hubiese perdido dicha evaluación.

Si un alumno aprobara una prueba escrita en una evaluación, pero faltara a clase posteriormente, dando lugar a la perdida de evaluación continua por faltas de asistencia, no se le guardará dicha prueba escrita. Deberá repetirla en Junio, o en la fecha establecida por el profesor/a, y aparecerá en el boletín correspondiente al trimestre como alumno/a suspenso/a.

2- Trabajos y actividades de clase, de casa, de refuerzo de nota o de expulsión, etc:

EN CASO DE CLASES NO PRESENCIALES POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR, ESTAS ACTIVIDADES SE REALIZARÁN ON LINE A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA UTILIZADA O POR CORREO ELECTRÓNICO ENTREGÁNDOLAS EN LA FECHA PROPUESTA POR EL PROFESOR/A)

En las evaluaciones puede o no establecerse la necesidad de realización de un trabajo bien individual o en grupo, asignándole un porcentaje de la nota de la evaluación. Igualmente se irán haciendo actividades en el aula por el alumnado y se irán corrigiendo. El alumno debe traer el material entregado por el profesor/a en clase. Es obligatorio. Las actividades de clase hay que realizarlas en clase , salvo que el profesor/a establezca otra cosa, y serán realizadas con el material entregado por el profesor/a, apuntes, libro de texto, etc, y se valorará que se hagan en clase, comentándolas con los compañeros/as, preguntando dudas, siguiendo las orientaciones de la profesora, etc. No se realizarán fuera clase, salvo que así se establezca por el profesor/a, ya que la finalidad de esas actividades es la participación en el aula, la colaboración con los compañeros, valorar el trabajo diario del alumno en el aula. Por tanto, para que sean valoradas deben realizarse en clase.

A lo largo del curso se realizan baterías de preguntas sobre cada unidad didáctica, supuestos prácticos, etc. que serán valorados con el porcentaje correspondiente en la nota de evaluación.

Si no se realizan estos ejercicios como establezca el profesor o profesora, no sumará el porcentaje que corresponde a este apartado.

Además de lo anterior, si se establece algún trabajo como obligatorio, del tipo que sea, y por el motivo que corresponda, para aprobar una evaluación o la asignatura, habrá que entregarlo en la fecha establecida y no en otra.

NOTA:

Si es un alumno/a que tiene más del 10% de faltas de asistencia en la evaluación, aunque no haya perdido la evaluación continua, no se podrá valorar este apartado, ya que no se ha podido valorar correctamente al no asistir a clase habitualmente.

Aún siendo las faltas de asistencia justificadas, se podrá aplicar lo establecido anteriormente, ya que el alumno no ha podido desarrollar correctamente las actividades y trabajos de clase.

Importante recordar:

El profesor/a por tanto, puede decidir en cada evaluación, la presentación de todas o algunas de las actividades realizadas a lo largo del trimestre, de un trabajo, o las actividades establecidas durante una expulsión, en la forma y con los requisitos de presentación que estime oportuno, como condición necesaria para poder aprobar la evaluación. Se puede solicitar la entrega bien a todo el alumnado, o bien a algunos de ellos/as, que tengan alguna condición especial, como puede ser haber sido, expulsados del centro, nota que no supera el 5 pero muy próxima, faltas de asistencia aunque no lleguen a perder la evaluación, etc.

La fecha de entrega será la fecha y hora que la profesora establezca, y NO otra. Si no se entregan por el alumnado y se han establecido como obligatorias, el alumno/a aparecerá suspenso en el boletín, aún cuando haya aprobado el examen.

Es decir, se establece como requisito necesario para aprobar la evaluación, la entrega de un trabajo, actividades de clase, actividades durante una expulsión, etc, cuando así sea establecido por el profesor/a, a quien considere oportuno pedir las.

POR OTRO LADO, LOS TRABAJOS O ACTIVIDADES DE CLASE, DE CASA O DE EXPULSIÓN QUE SE ESTABLEZCAN COMO **OBLIGATORIOS** PARA PODER APROBAR UNA EVALUACIÓN, DEBEN SER ENTREGADAS POR EL ALUMNO/A EN LA FORMA Y PLAZO ESTABLECIDOS POR EL PROFESOR/A . SI NO ES ASÍ, NO SE PODRÁ APROBAR DICHA EVALUACIÓN. NO SE RECOGERÁN TRABAJOS O ACTIVIDADES ESTABLECIDAS COMO OBLIGATORIAS PARA APROBAR FUERA DE PLAZO, NI CON OTRA FORMA DISTINTA A LA ESTABLECIDO POR EL PROFESOR/A.

LOS MOTIVOS POR LO QUE PUEDE ESTABLECERSE AL ALUMNADO, BIEN SEA A UNO SOLAMENTE, A VARIOS, O A TODA LA CLASE, LA ENTREGA OBLIGATORIA DE ACTIVIDADES, RESÚMENES Y/O TRABAJOS COMO OBLIGATORIOS, ES DIVERSA:

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- ALUMNADO QUE NO HA OBTENIDO EL 5 EN LA NOTA DE EVALUACIÓN PERO LE RESTA UN PORCENTAJE PEQUEÑO PARA ALCANZARLO. SERÁ EL PROFESOR/A QUIÉN LO DETERMINE.
- ALUMNADO QUE HA FALTADO A CLASE EN ALGUNA EVALUACIÓN, AÚN SIN ESTAR APERCIBIDO TODAVIA.
- ALUMNADO APERCIBIDO CON FALTAS DE ASISTENCIA EN ALGUNA EVALUACIÓN.
- ALUMNADO QUE HAYA SIDO OBJETO DE ALGUNA EXPULSIÓN, CON MOTIVO DE ALGUNA ACTUACIÓN SANCIONABLE PO.R PARTE DEL PROFESOR/A
- ALGÚN OTRO CASO EN EL QUE EL PROFESORA/A ESTABLEZCA Y JUSTIFIQUE LA NECESIDAD DE ENTREGA DE ESAS TAREAS Y/O TRABAJOS.

EN EL CASO DE EXPULSIONES DE ALUMNOS/AS, LA LEY ESTABLECE LA NECESIDAD DE ESTABLECER TAREAS O TRABAJOS AL ALUMNO/A , CON EL OBJETO DE QUE DICHA EXPULSIÓN AFECTE EN LA MENOR MEDIDA POSIBLE A SU PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE, CON LO QUE EL ESTABLECER LA ENTREGA DE ESAS TAREAS O TRABAJOS COMO OBLIGATORIOS, ESTÁ MÁS QUE JUSTIFICADO, AUN MÁS, CUANDO SE TRATE DE TAREAS O TRABAJOS DE CLASE Y QUE EL RESTO DE COMPAÑEROS TAMBIÉN HA REALIZADO.

DE TODAS FORMAS, EN CASO DE EXPULSIONES SE PUEDEN ESTABLECER TAREAS O TRABAJOS COMPLEMENTARIOS, QUE EL RESTO DE ALUMNADO NO TENGA QUE REALIZAR, YA QUE EL RESTO DE ALUMNOS/AS NO HA SIDO OBJETO DE EXPULSIÓN, Y LA FINALIDAD DE DICHOS TRABAJOS NO ES SANCIONADORA SINO COMPENSATORIA POR LA FALTA DE ASISTENCIA A CLASE ,Y POR TANTO, POR LA IMPOSIBILIDAD DE SEGUIR LAS EXPLICACIONES DE LOS TEMAS, QUE SON LEIDOS, EXPLICADOS Y RESUMIDOS POR EL PROFESOR/A EN CLASE, EN SU PRÁCTICA DOCENTE DIARIA.

Aquellos alumnos/as que tengan más de un 10% de faltas de asistencia en el trimestre y estén apercibidos para perder la evaluación, en la asignatura, no podrán ser evaluados en este apartado, ya que es una evaluación que se lleva a cabo través de la actividades y supuestos prácticos en clase, aportación de material en el aula, participación en aula, trabajos, etc ,y por tanto, si el alumno/a falta a clase, no se ha podido realizar la evaluación en este apartado y no se le valorará este apartado.

Aquellos alumnos/as que tengan más de un 20% de faltas de asistencia en el trimestre y hayan perdido la evaluación continua en la asignatura, no podrán ser evaluados en este apartado, ya que es una evaluación que se lleva a cabo través de la actividades y supuestos prácticos en clase, aportación de material en el aula, participación en aula, trabajos, etc ,y por tanto, si el alumno/a falta a

clase, no se ha podido realizar la evaluación en este apartado y no se le valorará este apartado.

3 - Interacción e intervención del alumno en el aula y/o fuera del aula:

EN CASO DE CLASES NO PRESENCIALES POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR, ESTE APARTADO SE VALORARÁ A TRAVÉS DE LA CONEXIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO EN LAS CLASES ONLINE, A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO, ETC.

Se valorará la intervención y actuación del alumnado mediante la observación y la anotación en el cuaderno del profesor , de actuaciones que dicho alumno/a realice, asignándole la nota que corresponda.

En este apartado se valorará tratamiento respetuoso en el aula, participación en clase, leyendo los temas, traer material todos los días, saliendo a la pizarra, forma adecuada de dirigirse al profesor/a, no realizar actuaciones sancionables por parte del profesor/a, no provocar enfrentamientos en clase entre compañeros y con el profesor/a, intervenciones respetuosas y responsables en el aula o fuera del aula, etc.

En el caso de alumnos/as que tengan más de un 10% de faltas de asistencia en la evaluación, la puntuación que se podrá obtener en este apartado, como máximo, será la mitad.

Aún siendo las faltas de asistencia justificadas, el profesor/a podrá decidir aplicar lo establecido anteriormente, ya que el alumno no ha podido ser evaluado correctamente en este apartado.

Si el alumno pierde la evaluación continua por faltas de asistencia, no se le podrá valorar este apartado.

SE ENTIENDE QUE EL ALUMNO/A QUE ES CAPAZ DE TENER UNA INTERVENCIÓN EN EL AULA DE RESPETO, TOLERANCIA, ADAPTÁNDOSE A SITUACIONES NUEVAS, CUMPLIENDO OBLIGACIONES PROPIAS DEL ALUMNADO, PARTICIPANDO ACTIVAMENTE Y RESPETUOSAMENTE EN CLASE, ETC, SERÁ CAPAZ DE ASUMIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES PROPIAS DE SU TÍTULO, Y RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO CORRESPONDIENTE , RELACIONADAS CON EL MÓDULO DE FOL, QUE TAN ÚTILES LE VAN A SER, UNA VEZ QUE SE INCORPORA AL MUNDO LABORAL.

NOTA IMPORTANTE:

EN EL CASO EXCEPCIONAL DE INTERVENCIONES GRAVES EN EL AULA O FUERA DEL AULA, POR PARTE DEL ALUMNO/A, QUE DEN LUGAR O PUDIERAN DAR LUGAR A EXPULSIONES DE CENTRO, Y QUE SE REPITIERAN EN VARIAS OCASIONES, A LO LARGO DE DEL CURSO ACADÉMICO, EN ESTE APARTADO SE OBTENDRÁ UNA PUNTUACIÓN DE 0. SE ENTENDERÍA ENTONCES, QUE EL ALUMNO NO HA ADQUIRIDO LAS COMPETENCIAS

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

PROFESIONALES, SOCIALES Y PERSONALES, SOBRE LAS QUE HABLA EL REAL DECRETO TAN NECESARIAS SON PARA INCORPORARSE AL MUNDO LABORAL

AQUEL ALUMNO/A QUE TENGA MÁS DEL 10% DE FALTAS DE ASISTENCIA EN LA ASIGNATURA, EN EL TRIMESTRE, NO SE LE VALORARÁ ESTE APARTADO, YA QUE COMO SE EVALUA A TRAVÉS DE LA ASISTENCIA, PARTICIPACIÓN, OBSERVACIÓN, ETC, EN CLASE, ESTE INSTRUMENTO NO SE HA PODIDO UTILIZAR CORRECTAMENTE.

LOS ALUMNOS/AS QUE TIENEN MÁS DEL 20% DE FALTAS DE ASISTENCIA Y PIERDEN LA EVALUACIÓN, NO SE LES PUEDE VALORAR ESTE APARTADO, YA QUE SE VALORA CON LA OBSERVACIÓN DIARIA DEL PROFESOR/A, ANOTACIÓN DE SUS INTERVENCIONES, ACTUACIONES, ETC, Y SI EL ALUMNO/A NO ASISTE A CLASE, NO OBTENDRÁ NOTA EN ESTE APARTADO.

ANOTACIÓN: Excepcionalmente, el profesor/a puede decidir que el alumnado pueda recuperar los puntos perdidos de los apartados de Actividades de clase e Intervención en el aula, siempre y cuando las faltas hayan sido justificadas correctamente a través de justificantes médicos, por ejemplo, en caso de enfermedad. La forma de recuperar esos puntos la decidirá el profesor/a, y será normalmente, a través de la entrega de todas las actividades, tareas y trabajos realizados en clase durante la evaluación por el alumnado, entregándolo el día del examen de evaluación o en la fecha en la que determine el profesor/a. No se recogerán, en ningún caso, trabajos y actividades fuera de la fecha propuesta, ni en formato distinto al que se haya pedido.

Nota importante:

Aquellos alumnos/as que pierdan la evaluación continua por superar el porcentaje de faltas de asistencia a clase, establecido en el ROF, deberán presentarse a la prueba en la evaluación final, establecida por el centro educativo, en la que tendrán que examinarse de TODOS los contenidos teóricos y prácticos. En esta prueba se valorará el examen con un porcentaje del 100% en la nota de evaluación. No se aplican los porcentajes establecidos, para otros apartados como trabajos y actividades de clase, intervención del alumno en el aula, etc.

Criterios de corrección generales de pruebas y trabajos.

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las **pruebas tipo test** cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan. De todas formas estos criterios son orientativos, porque en cada prueba el profesor/a establece sus propios criterios que van escritos en el examen y el alumno/a, una vez que se le entrega el mismo para su realización, los conoce.

En las **pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo**, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas, limpieza, claridad, expresión escrita, seriedad, etc.

En caso de que el examen de evaluación o control de clase, tenga dos partes bien diferenciadas, teórica y práctica, debe obtenerse como puntuación, por lo menos, la mitad de lo que valga cada parte, para que el profesor/a sume las dos partes y realice una media aritmética para calcular la nota de evaluación de ese alumno/a. Es decir, no se puede dejar ninguna parte en blanco ni tener menos de la mitad de lo que vale esa parte.

En caso de que el alumno/a obtenga un 5 en el examen, aún teniendo una parte en blanco o tuviera menos de la mitad de lo que vale esa parte, se le podría poner provisionalmente un 5 (le llamamos 5 condicionado), pero en la recuperación de la prueba deberá repetir la parte que le queda suspensa y en la que ha sacado menos de la mitad de su puntuación. En caso de no recuperar esa parte, el alumno/a no se considerará aprobado hasta que no apruebe esa parte, bien en otra recuperación, o incluso, en el examen de la convocatoria de junio.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase, o en casa, según se estipule por el profesor/a, a mano o a ordenador, (según establezca el profesor o profesora), y el alumno/a lo presentará posteriormente al profesor/a de la forma que éste determine para su corrección. Se podrá utilizar el material complementario que el profesor/a estime oportuno, para la confección del trabajo, bien sea el libro de texto, otros libros consultados por el alumnado, etc..., siempre que haya sido así establecido. Se valorarán con el % correspondiente cuando sean entregados en fecha y completos.

En lo referente a los **trabajos obligatorios de refuerzo, de expulsión, etc**, se corregirán de la misma forma que los anteriores. Solamente que su entrega se considera condición necesaria para poder aprobar la evaluación. ***Será por tanto, requisito indispensable para poder aprobar la evaluación que corresponda, la presentación en la fecha y en la forma establecida, del trabajo o trabajos de clase. Y no en otra fecha.***

En lo referente a las **actividades y supuestos prácticos de clase**, se irán corrigiendo en clase y debe utilizarse el material entregado por el profesor/a para su realización. Se valorará la participación, colaboración con compañeros y seriedad. Las actividades deben ser realizadas en el aula.

Obtención de la nota de evaluación.

Para poder aplicar el porcentajes de actividades de clase y material y el porcentaje de intervención el aula el alumnado ha debido obtener en la prueba escrita de evaluación al menos un 3,5. De no ser así no se aplican los demás porcentajes. Aquel alumnado que no apruebe el examen, pero al aplicar los demás porcentajes obtenga un aprobado en la evaluación, no podrá obtener más de un 5 en dicha evaluación. Si no está conforme, podrá presentarse al examen de recuperación correspondiente para obtener mayor puntuación. Pero si decide esta última opción y suspendiera el examen, deberá volver a repetirlo si quiere aprobar la asignatura.

- **Pruebas escritas:**(se trabajarán los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación correspondientes a cada unidad didáctica) 70 % de la nota de evaluación. Se calculará la nota media de los controles realizados siempre que todos alcancen una puntuación igual o superior a 5. En caso contrario, esa prueba tendrá que ser recuperada posteriormente por el alumno/a . Si hay parte teórica y práctica bien diferenciada, se podrá establecer sacar un mínimo de puntuación en cada una de ellas para poder aprobar. Si no es así, se tendrá que repetir el examen completo.

- **Trabajos de clase, ejercicios de clase y material o trabajos adicionales:**(se trabajarán los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación correspondientes a cada unidad didáctica) 20% de la nota de evaluación.

Durante cada evaluación se podrá requerir a los alumnos la presentación de las actividades propuestas por el profesor en distintas ocasiones, para poder conseguir los puntos que se obtienen a través de este apartado.

- En clase se irán haciendo y corrigiendo los ejercicios en la forma y con los métodos y materiales establecidos por el profesor/a y los alumnos serán preguntados respecto a los ejercicios establecidos. Deben hacerse como diga el profesor/a, bien en papel, en grupo, individuales, a mano, a través de alguna plataforma online, etc, y no como cada alumno/a quiera.

-Cada vez que el alumno no traiga el material entregado por el profesor/a, en el formato que éste/a establezca (normalmente en papel) ,podrá restarse nota o no sumarse, de la proporción establecida a este apartado, ya que sin material no se puede trabajar en el aula y el material se entrega con tiempo suficiente para que puedan imprimirlo y traerlo a clase. Es obligatorio traerlo a clase en formato papel, ya que no

se utiliza libro de texto para el seguimiento del tema. **No se podrán utilizar en clase ordenadores, tablet, móviles ni ningún otro dispositivo, ni durante las clases ni en los exámenes.** Solamente, en el caso excepcional de que la profesora permitiera comprobar algún dato necesario para el tema de clase, se podría utilizar con su permiso.

Los trabajos adicionales que se impongan por el motivo que sea como **obligatorios**, es necesario entregarlos en la fecha establecida por el profesor/a y en la forma que determine. Si no es así no se podrá aprobar la evaluación.

Ya hemos mencionado anteriormente que si se pierde la evaluación continua en una evaluación, no se valorará este apartado ya que no es posible.

- Intervención y actuación del alumnado en el aula y/o fuera del aula : (se trabajarán los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación correspondientes a cada unidad didáctica)10%.

EN CASO DE CLASES NO PRESENCIALES POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR, ESTE APARTADO SE VALORARÁ A TRAVÉS DE LA CONEXIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO EN LAS CLASES ONLINE, A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO, ETC.

Se valorará por el profesor/a este apartado mediante la observación en clase, en el aula y en alguna ocasión, fuera del aula. El profesor podrá ir haciendo anotaciones diarias en el cuaderno del profesor con el fin de establecer si el alumno/a obtiene la puntuación de este apartado. El alumno/a debe tener una actitud participativa y activa (responder a los ejercicios, leer en clase, colaborar con compañeros en los trabajos establecidos, salir a la pizarra, leer en clase los temas, etc.) para obtener los puntos de este apartado. No dar lugar a intervenciones sancionables por el profesor/a, y mantener las normas de respeto y educación respecto a compañeros y profesor/a, tanto en el aula como en el instituto. Debe participar de forma seria, responsable y acorde con los estudios que está realizando, y siempre teniendo en cuenta el respeto hacia el resto de la comunidad educativa. Tener una conducta tolerante, respetuosa con situaciones nuevas, etc.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1° MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En el caso de intervenciones negativas en clase, (faltas de respeto hacia algún miembro de la comunidad educativa, falta de colaboración en las actividades de clase, pasividad ante el trabajo diario, falta de seriedad ante las actividades de aula, no obedecer las normas de convivencia en clase, no respetar la hora de entrada y salida de clase, no respetar las normas establecidas por el profesor/a dentro del aula etc. observadas por el profesor/a y anotadas en el cuaderno del profesor correctamente, restará el porcentaje establecido en este apartado, cada vez que esto ocurra.

NOTA:

Si al alumno/a tiene más del 10% de faltas de asistencia, aún no perdiendo la evaluación, este apartado no se podrá valorar. Si perdiera la evaluación continua por falta de asistencia, no se le valorará dicho apartado, tampoco puesto que no se ha podido valorar al alumno/ en ese apartado en clase, ya que se valorará a través de la observación en clase sobre todo.

Si el alumno/a tiene más del 20% de faltas de asistencia y pierde la evaluación continua, no se le podrá valorar este apartado.

Aún siendo faltas de asistencias justificadas, se podrá aplicar lo anterior ante la imposibilidad de valorar este apartado.

Para que el alumno/a apruebe la asignatura, debe tener, las tres evaluaciones si es un primer curso, o las dos evaluaciones, en caso de ser un segundo curso, aprobadas con una nota igual o superior a 5. Es decir, no se hace media entre las evaluaciones para calcular la nota final, si todas las evaluaciones no están aprobadas con nota igual o superior a 5 puntos.

Recordamos que los alumnos/as que pierdan la evaluación continua, para calcular su nota de evaluación, se tendrá en cuenta la prueba escrita(examen) que se establezca. y dicha prueba valdrá el 100% en la nota de evaluación. Dicho examen se aprueba con una nota igual o superior a 5.

Aún así, el profesor/a puede decidir establecer algún tipo de trabajo o actividades de entrega obligatoria para poder aprobar, por diversos motivos, expulsiones de centro , partes de clase cuando ha asistido, si le falta muy poco para aprobar, etc. aunque sea un

alumno/a que ha perdido la evaluación continua. Si el alumno /a no lo entrega, estará suspenso, aunque haya aprobado el examen.

Criterios generales de Recuperación. (Estos criterios son de aplicación a todo el curso académico y a todo el temario).

- De cada evaluación el profesor/a puede decidir, en la fecha que establezca, realizar una prueba de recuperación de la evaluación. Dicha prueba, podrá ser tipo test, preguntas tipo desarrollo, preguntas cortas, o recuperar partes prácticas, etc. Necesariamente no tiene que tener la misma forma que la prueba de evaluación.

-Puesto que cada prueba es única, en cada una de ellas aparecerán los criterios de corrección y calificación de la prueba.

-Los criterios de evaluación, de corrección de pruebas, actividades y trabajos, cálculo de nota de evaluación etc, son los mismos que ya se han establecido en esta programación.

-Se recuerda en este apartado que para que el alumno o alumna apruebe la asignatura, todas las evaluaciones tienen que estar aprobadas con una nota igual o superior a 5. Si alguna evaluación tiene una nota inferior a 5, no se hace media aritmética de las evaluaciones y la asignatura-módulo estará suspensa. En caso de tener una nota igual o superior a 5 en cada evaluación, su nota se calculará haciendo una media aritmética de sus evaluaciones. A esto se le aplicarán los criterios establecidos sobre el cálculo de nota de evaluación, siempre que se trate de alumnos/as que no hubiesen perdido la evaluación continua.

Si se tratara de alumnos/as que han perdido la evaluación continua, su nota de evaluación se obtendrá de la nota del examen, asignándole el 100% a dicho examen realizado.

- El alumno/a que no haya podido realizar una prueba escrita por cualquier motivo, sea o no justificado, podrá recuperarlo en la prueba de recuperación establecida por el profesor/a para la evaluación, en caso de que la haya. En ningún caso se hará un examen individual para dicho alumno/a solamente.

- Los alumnos/as que no aprueben el módulo en sus respectivas evaluaciones o recuperaciones, en caso de que las haya, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

- En caso de que el profesor/a le de al alumno la posibilidad de recuperar algún trabajo de clase, o algunas actividades, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo, o no se entregara en el plazo establecido, y fuese condición indispensable para aprobar, el alumno aparecerá suspenso en el boletín, y será en la prueba final de Junio donde el alumnado podrá ya recuperarlo. Si no lo entrega en la prueba final de junio, el alumno suspenderá la asignatura.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que

presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1° MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entrega, será en la prueba final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN DE MÓDULOS PENDIENTES DE EVALUACIÓN POSITIVA DEL CURSO ANTERIOR.

Los alumnos/as que tengan pendiente el módulo del curso anterior serán evaluados conforme a lo establecido por el Departamento de Formación y Orientación Laboral.

MÓDULOS TRANSVERSALES

Se tratará transversalmente las condiciones de salud y riesgo de la profesión, fomentando actitudes de prevención, protección y mejora de la defensa de la salud y el medio en que se desarrolla la actividad profesional, ya que este módulo se presta a contenidos concretos sobre este tema.

Si con nuestros materiales educamos a los alumnos y alumnas en una serie de valores, se contribuirá a la existencia de una sociedad mejor, más comprensiva con los problemas sociales y tolerantes hacia las diferencias.

Esa educación en valores se puede conseguir actuando en los siguientes aspectos:

- ☞ Educación por la igualdad entre los sexos, intentando corregir prejuicios mediante referencias a las actividades que pueden ser realizadas por ambos sexos.
- ☞ Educación para la paz, está asociada con la tolerancia, la no violencia, la cooperación, etc. Estos valores se trabajan especialmente en las actividades que se realizan en grupos de trabajo, en las que se fomenta una actitud de respeto y valoración positiva de las ideas y opiniones ajenas, de cooperación y de aceptación de las decisiones tomadas por el grupo, como norma fundamental para vivir en una sociedad tolerante.
- ☞ Educación del ciudadano como administrado, al alumnado se le inculca las ideas de democracia y solidaridad, así como también la idea de que la Administración está obligada a actuar eficazmente en favor de los intereses generales de la sociedad.
- ☞ Se potenciará la lectura de textos en relación con los contenidos dentro del desarrollo integral del alumno y como ánimo a la lectura.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES

Las que se programen deberán aparecer en la aportación del departamento de rama al Plan Anual de Centro.

Las que se programen deberán aparecer en la aportación del departamento al Plan Anual de Centro.

Se participa en algunos programas educativos propuestos por el centro, y se hacen en clase actividades que sirvan para ponerlos en marcha y trabajar con ellos. En concreto:

Programa Comunica: En clase, y en prácticamente todas las unidades didácticas, se potencian los debates sobre cuestiones empresariales y de derecho laboral que tanto se prestan a las opiniones y discusiones constructivas entre el alumnado. Se habla y se opina sobre sentencias de los Tribunales de Justicia, del Tribunal Supremo, de noticias laborales, que tan de actualidad están ahora.

Programa Innicia: Este programa que tanto tiene que ver con el módulo, se trabaja en clase y en las unidades didácticas a través de potenciar con el alumnado su actividad creativa para el autoempleo, con cuestionarios, con charlas relacionada con la actividad emprendedora, y este curso en concreto se hará una actividad de tik-tok relacionada con la empresa.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y ADAPTACIONES CURRICULARES

Si a lo largo del curso se observara la necesidad de atender alumnos con altas capacidades o con necesidades educativas especiales, se intentará adaptar la metodología utilizada a la resolución del caso concreto, a través de actividades de refuerzo o de ampliación.

No existen en el grupo alumnos con dificultades físicas que requieran atención especial ni adaptación de materiales o espacios.

No existen en el grupo alumnos inmigrantes con dificultades para el idioma.

PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO DE LA PROGRAMACIÓN

El seguimiento de esta programación didáctica se llevará mediante la programación corta o de aula que se elaborará, a diario, en el cuaderno del profesor.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

BLOQUES TEMÁTICOS Y UNIDADES DIDÁCTICAS SEGÚN BLOQUES TEMÁTICOS Y TEMPORIZACIÓN

BLOQUES TEMÁTICOS

Bloque	Título
1	LEGISLACIÓN Y RELACIONES LABORALES
2	SEGURIDAD SOCIAL
3	BÚSQUEDA DE EMPLEO
4	PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

RELACIÓN DE UNIDADES DIDÁCTICAS TEMPORALIZACIÓN PREVISTA POR UNIDAD DIDÁCTICA Y PERIODO EN EL QUE SE VAN A IMPARTIR.

Hay que tener en cuenta que esta temporalización se tendrá que adaptar a cada grupo de alumnos/as, y podrá verse modificada en el cuaderno del profesor dónde aparecerá no solo la temporalización prevista, sino también la temporalización real, y las actividades realizadas día a día, con la finalidad de adaptarla realmente a las necesidades del grupo. Igualmente, en alguna ocasión, por necesidades del ejercicio de la práctica docente diaria, y dependiendo algunos factores, se podrá alterar el orden de los temas, para poder impartir con más amplitud aquellos más necesarios para el alumnado que va a iniciar su Formación en Centros de Trabajo, o por la necesidad de incorporar inmediatamente alguna novedad legislativa o por el contrario, modificar alguna parte del temario que ha sido objeto de cambios normativos, etc.

Bloque Temático	Unidad Didáctica	Título	Temporalización en Horas.
	1	FUENTES DEL DERECHO. EL DERECHO LABORAL	12
	<u>2</u>	CONTRATOS DE TRABAJO	12
	<u>3</u>	EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN	10
	<u>4</u>	MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO	16
	<u>5</u>	REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	6
	<u>6</u>	CONVENIOS COLECTIVOS Y CONFLICTOS COLECTIVOS	8
	<u>7</u>	SEGURIDAD SOCIAL. BASES DE COTIZACIÓN. CUOTA OBRERA Y PATRONAL A LA SEGURIDAD SOCIAL	8
	<u>8</u>	PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12
	<u>9</u>	BÚSQUEDA DE EMPLEO.	6
	<u>10</u>	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	6

UNIDADES DIDÁCTICAS: OBJETIVOS – CONTENIDOS - CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

(Modelo A)

Unidad Didáctica N° 1	Título de la Unidad Didáctica FUENTES DEL DERECHO. EL DERECHO LABORAL	N° de horas previstas 12
------------------------------	---	------------------------------------

Contenidos:

- 1.-La Historia social del trabajo.
- 2.-El trabajo regulado por el derecho laboral.
- 3.-Trabajos excluidos de regulación laboral.
- 4.- Las fuentes del Derecho del trabajo.
- 5.-Principios de aplicación de las normas laborales y los instrumentos que vas a utilizar.
- 6.-Administración y jurisdicción laborales.
- 7.-Derechos y deberes laborales

Actividades concretas a realizar: ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	M,Q,K	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	N-M-O-K	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	N-M-O-Q	n-ñ-o-p-q

Criterios de evaluación:

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.100% el	<ul style="list-style-type: none"> - Se han identificado los conceptos básicos del derecho laboral. - Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores. - Se han determinado los derechos y 		<ul style="list-style-type: none"> Exámenes 70% Ejercicios propuestos en clase.20% Intervención en el aula.10% 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución de pruebas escritas. Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

resultado de aprendizaje	obligaciones derivados de la relación laboral. 33,33% cada criterio de evaluación.			
---------------------------------	---	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Temas transversales

(Se puede especificar algunos de los temas transversales sobre los que se va a tratar)

Unidad Didáctica N° 2	Título de la Unidad Didáctica	Nº de horas previstas
	EL CONTRATO DE TRABAJO	12

Contenidos:

- 1.-Concepto y sujetos del contrato de trabajo.
- 2.-Forma y duración del contrato de trabajo.
- 3.-El período de prueba.
- 4.-El contrato de trabajo de duración indefinida.
- 5.-Contratos formativos de duración de duración determinada.
- 6.-Contratos temporales en función de las características del trabajo.
- 7.-Disposiciones para el fomento de la contratación indefinida

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	M,Q,K	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	N-M-O-K	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	N-M-O-Q	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 100% el resultado de	-Se han clasificado las principales modalidades de contratación, identificando las medidas de fomento de la contratación para determinados colectivos. -Se han valorado las medidas establecidas por la legislación		Exámenes 70% Ejercicios propuestos en clase.20% Intervención en el aula.10%	Ejecución de pruebas escritas. Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

aprendizaje.	vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar. -Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo. 33,33% cada criterio de evaluación.			
---------------------	---	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregará, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 3	Título de la Unidad Didáctica EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN	N° de horas previstas 10
------------------------------	--	--

Contenidos:

- 1.-El salario
- 2.-Clases de salario.
- 3.-El salario mínimo interprofesional.
- 4.-La nómina.
- 5.-Las garantías del salario.
- 6.-El tiempo de trabajo.
- 7.-El descanso laboral.
- 8.-Las horas extras.

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones	-Se ha analizado el recibo de salarios, identificando los principales		Examen. 70 %	Ejecución de pruebas escritas.

que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 100% el resultado de aprendizaje	elementos que lo integran. 100% el criterio de evaluación		Ejercicios de clase propuestos. 20 % Intervención en el aula:10 % -	Ejecución de ejercicios de clase. Obs ervación del cuaderno del profesor.
---	--	--	--	---

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1° MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 4	Título de la Unidad Didáctica MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATO	N° de horas previstas 16
------------------------------	--	------------------------------------

Contenidos:

- 1.-La modificación del contrato de trabajo.
- 2.-La suspensión del contrato de trabajo.
- 3.-La extinción del contrato de trabajo

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 100% el resultado de aprendizaje	-Se han identificado las causas y efectos de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral 100% el criterio de evaluación		- Exámenes70% - Ejercicios propuestos en clase.20% - Intervención en el aula. 10%	Ejecución de pruebas escritas. - Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 5	Título de la Unidad Didáctica REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	N° de horas previstas 6
------------------------------	--	-----------------------------------

Contenidos:

1. Representación unitaria y sindical.
2. Garantías de los representantes de los trabajadores.
3. Facultades y potestades de los representantes de los trabajadores.
4. Elección de los representantes de los trabajadores

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 100% el resultado de aprendizaje	- Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título -Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.		Exámenes 70% - Ejercicios propuestos en clase.20% - Intervención en el aula. 10%	Ejecución de pruebas escritas. - Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

	50% cada criterio de evaluación			
--	---------------------------------	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 6	Título de la Unidad Didáctica CONVENIOS COLECTIVOS	N° de horas previstas 8
------------------------------	--	-----------------------------------

Contenidos:

- 1.- Convenio Colectivo. Definición y ámbitos.
 - Contenido mínimo.
 - legitimación para negociarlos.
 - Proceso de negociación
- 2.- Conflictos colectivos.
 - Medidas pacíficas de solución de conflictos.
 - Medidas de presión para resolver conflictos.
 - Huelga.
 - Cierre patronal.

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M-L	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M-L	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M-L	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo. 100% el resultado de aprendizaje	<p>-) Se han determinado las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable a un sector profesional relacionado con el título</p> <p>-) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto</p>		<p>Exámenes 70%</p> <p>- Ejercicios propuestos en clase.20%</p> <p>- Intervención en el aula. 10%</p>	<p>Ejecución de pruebas escritas.</p> <p>- Ejecución de ejercicios de clase.</p> <p>Observación del cuaderno del profesor.</p>

	colectivo y los procedimientos de solución de conflictos. 50% cada criterio de evaluación			
--	--	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si

quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 7	Título de la Unidad Didáctica SEGURIDAD SOCIAL. BASES DE COTIZACIÓN. CUOTA OBRERA Y CUOTA PATRONAL	N° de horas previstas 8
------------------------------	---	-----------------------------------

Contenidos:

- Seguridad Social. Conceptos Generales. Afiliación, alta, baja, cotización.
- Cálculo de Bases y aplicación de tipos de seguridad social.
- Cálculo de cuota obrera y patronal que se paga a la seguridad social.

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
4.Determina la acción protectora del sistema de la seguridad social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones. 100% el resultado de	-) Se ha valorado el papel de la seguridad social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. -) -) Se han enumerado las diversas contingencias que cubre el sistema de seguridad social. -) -) Se han identificado los regimenes existentes en el		Exámenes 70% - Ejercicios propuestos en clase.20% - Intervención en el aula 10%	Ej ecución de pruebas escritas. - Ejecución de ejercicios de clase. O bservación del cuaderno del profesor.

aprendizaje	sistema de la seguridad social. - Se han identificado las obligaciones de empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social. -) Se han identificado en un supuesto sencillo las bases de cotización de un trabajador y las cuotas correspondientes a trabajador y empresario. <u>20% criterio de evaluación</u>			
--------------------	--	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 8	Título de la Unidad Didáctica	Nº de horas previstas
	PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12

Contenidos:

1. Incapacidad temporal:
- concepto, requisitos y cálculo.
2. maternidad.
- concepto, requisitos y cálculo.
3. desempleo.
- concepto, requisitos y cálculo.
4. otras prestaciones de la seguridad social

Actividades concretas a realizar: ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado de	Criterios de evaluación	de	Actividades	Instrumento de evaluación	de	Técnicas
--------------	-------------------------	----	-------------	---------------------------	----	----------

aprendizaje				
4.Determina la acción protectora del sistema de la seguridad social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones. 100% el resultado de aprendizaje.	- Se han clasificado las prestaciones del sistema de seguridad social, identificando los requisitos. - Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos. - Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico. 33% cada criterio de evaluación		Exámenes 70% - Ejercicios propuestos en clase. 20% - Intervención en el aula. 10%	Ejecución de pruebas escritas. - Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

Unidad Didáctica N° 9	Título de la Unidad Didáctica BÚSQUEDA DE EMPLEO Y TRABAJO EN EQUIPO	N° de horas previstas 6
------------------------------	---	--

Contenidos:

- 1.-Mercado laboral.
- 2.-Autoorientación profesional.
- 3.-Técnicas de búsqueda de empleo: Métodos de búsqueda de empleo, el curriculum vitae, la carta de presentación.

Actividades concretas a realizar:ANEXO I

<u>Actividades</u>	<u>Objetivos generales trabajados</u>	<u>Competencias asociadas</u>
Batería de preguntas relacionadas con la unidad didáctica	Q-O-M	n-ñ-o-p-q
Simulación de supuestos prácticos relacionados con la unidad	Q-M	n-ñ-o-p-q
Debates, puestas en común, consultas de páginas web.....	Q-M	n-ñ-o-p-q

Resultado	de	Criterios	de	Actividades	Instrumento	de	Técnicas
------------------	-----------	------------------	-----------	--------------------	--------------------	-----------	-----------------

aprendizaje	evaluación		evaluación	
<p>1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> <p>2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización. 50% cada resultado de aprendizaje.</p>	<p>- Se ha realizado la valoración de la personalidad, aspiraciones, actitudes y formación propia para la toma de decisiones.</p> <p>-Se han determinado las técnicas utilizadas en el proceso de búsqueda de empleo.</p> <p>-Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.</p> <p>33% cada criterio de evaluación</p>		<p>Exámenes 70%</p> <p>Ejercicios propuestos en clase.20%</p> <p>-</p> <p>Intervención en el aula. 10%</p>	<p>Ejecución de pruebas escritas.</p> <p>-</p> <p>Ejecución de ejercicios de clase.</p> <p>Observación del cuaderno del profesor.</p>

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

(Modelo B)

Unidad Didáctica N° 10	Título de la Unidad Didáctica PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	N° de horas previstas 6
-----------------------------------	--	------------------------------------

CONTENIDOS		
<ul style="list-style-type: none"> - Marco normativo en la Prevención de Riesgos Laborales. - Obligaciones del empresario y del trabajador en materia laboral. - Responsabilidades en materia de prevención. - Daños en la salud del trabajador. - El accidente de trabajo. - La enfermedad profesional. - Factores de riesgo. - Medidas de prevención y protección de riesgos laborales. 		
ACTIVIDADES CONCRETAS A REALIZAR <u>ANEXO I</u>	OBJETIVOS GENERALES TRABAJADOS	COMPETENCIAS ASOCIADAS
Batería de preguntas sobre los contenidos del tema.	Q-O-M-K	n-ñ-o-p-q
Supuestos prácticos relacionados con la materia.	Q-M-K	n-ñ-o-p-q
Debates y puesta en común sobre contenidos de la materia.	Q-M-K	n-ñ-o-p-q

Resultado de aprendizaje	Criterios de evaluación	Actividades	Instrumento de evaluación	Técnicas
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral. 6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en la empresa,	-Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos y actividades de la empresa. -Se han relacionado las condiciones laborales con la salud del trabajador. - Se han clasificado los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos. - Se han identificado las situaciones de		Exámenes 70% - Ejercicios propuestos en clase.20% - Intervención en el aula 10%	Ejecución de pruebas escritas. - Ejecución de ejercicios de clase. Observación del cuaderno del profesor.

<p>identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados. 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando as situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos. 33% Cada resultado de aprendizaje.</p>	<p>riesgo más habituales en los entornos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa. - Se han determinado las condiciones de trabajo con significación para la prevención en los entornos de trabajo relacionados con el perfil profesional -Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional <p>14,3% cada criterio de evaluación.</p>			
---	---	--	--	--

Criterios de corrección:

La nota de cada pregunta en las **pruebas escritas**, será establecida por el profesor/a en cada una de ellas.

En concreto, en las pruebas tipo test cada dos preguntas mal resta una pregunta de las que sean correctas. Las preguntas en blanco ni suman ni restan.

En las pruebas con preguntas cortas o tipo desarrollo, el profesor/a comunicará al alumnado la nota de cada pregunta, así como otros criterios de corrección y calificación, como pueden ser, observación de faltas ortográficas en las pruebas y trabajos de clase, limpieza, claridad, expresión escrita, etc.

Para la superación de cada prueba el alumno debe tener una nota igual o superior a 5.

En cuanto a los **trabajos de clase**, se valorarán en función del porcentaje que se le haya dado en la programación. No se aceptarán trabajos copiados de unos alumnos a otros, bajados de Internet, etc. El trabajo se irá realizando en clase a mano o a

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

ordenador y el alumno/ a lo presentará posteriormente al profesor/a como se determine para su corrección. Se podrá utilizar material complementario para la confección del trabajo, bien se el libro de texto, documentación bajada de Internet, otros libros consultados por el alumnado, etc....

Criterios de recuperación:

Se realizará una recuperación fijada por el profesor/a, con una prueba escrita de similares características a la realizada en la evaluación correspondiente.

Los alumnos/as que por evaluación continua no aprueben el módulo en Mayo, tendrán que presentarse a la prueba final de Junio con todos los contenidos teóricos y prácticos de módulo.

Los criterios de calificación y corrección para superar dicha prueba son los mismos vistos en los apartados anteriores.

En caso de tener que recuperar algún trabajo de clase, el alumno dispondrá de un plazo adicional que le será comunicado por el profesor/a para volver a entregarlo. Si quedara suspenso algún trabajo o no se entregara, será en la convocatoria final de Junio dónde el alumnado podrá ya recuperarlo.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º MITF
MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

ANEXO I A LA PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.

ACTIVIDADES Y SUPUESTOS PRÁCTICOS DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN
LABORAL

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Ejercicios . Tema 1. Formación y Orientación Laboral.

Define el derecho laboral. Comenta sus antecedentes históricos, comparándolo con la situación anterior al movimiento obrero.

Explica las características de la relación laboral. Enumera 2 relaciones que no sean laborales y di que características faltan para que sean consideradas relaciones laborales.

Comenta las semejanzas y las diferencias entre un Real Decreto Legislativo y un Real Decreto Ley.

¿Puede un reglamento regular el derecho a la huelga? Razona la respuesta.

Diferencias y semejanzas entre una Ley Orgánica y una Ley Ordinaria.

Un contrato de trabajo establece al año 32 días de vacaciones. El nuevo convenio colectivo en general es mas beneficioso, pero en materia de vacaciones solo reconoce 30 días de vacaciones. ¿Cómo afecta el nuevo convenio al trabajador? ¿Qué principio se aplicaría?

Una trabajadora ha firmado un contrato de trabajo donde solo tiene al año 26 días de vacaciones, guardando los otros 4 restantes para permiso por enfermedad grave de familiar. ¿es correcta esa actuación? ¿tendrá validez la cláusula? razona la respuesta y di qué principio se aplicaría.

Un trabajador de Almería ha denunciado a la empresa en la que trabajaba (situada también en Almería) por discriminación, ya que afirma que se le despidió por ser homosexual. ¿ante qué juzgado o tribunal deberá interponer la demanda?

Una trabajadora afirma que se ha sido victima de una violación de su derecho a ejercer la huelga. ¿ante qué juzgado o tribunal deberá interponer la demanda?

¿Es posible que un trabajador que en la empresa no esta desempeñando ninguna función exija al empresario que le de ocupación y los medios necesarios para llevarla a cabo? ¿Qué derecho del trabajador se esta vulnerando si el empresario no lo hace?

Un trabajador ha recibido una orden de su empresario que cree que no le corresponde. ¿qué debe hacer?

El jefe del departamento de producción de una empresa indica a un oficial de primera de su departamento que trabaje sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para que vaya más deprisa y resulte más productiva. Analiza si se puede desobedecer la orden dada por el jefe del departamento de producción. Razona la respuesta.

De las siguientes relaciones di cuáles son relaciones especiales y cuáles son relaciones no laborales:

- voluntario en una ONG.
- actor en una obra de teatro.
- minusválidos en centros especiales de empleo.
- prestaciones personales obligatorias impuestas por el juez.
- Funcionario público.
- Autónomo.
- Deportista profesional.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

14. ¿Qué poderes del estado pueden elaborar normas laborales? ¿Algún organismo más puede elaborar alguna norma laboral?
15. ¿Puede un convenio colectivo contradecir lo que establece el Estatuto de los trabajadores, que es un real decreto legislativo?
16. ¿Puede contradecir una Ley Orgánica lo establecido en nuestra Constitución Española?
17. ¿En qué consiste la función jurisdiccional?
18. Ordena las siguientes normas: (Según el principio de jerarquía normativa)
 - Real Decreto Ley
 - Convenio Colectivo.
 - Reglamento estatal.
 - Ley Orgánica.
 - Reglamento Comunitario.
19. Pedro y Julia son auxiliares de farmacia y tienen que elegir turno en la empresa. Pedro tiene más antigüedad, y Julia estudia un ciclo formativo por las tardes. ¿Quién tendrá prioridad? ¿En base a qué derecho?
20. Una empresa sanciona a uno de sus trabajadores con una reducción de sueldo del 50%, por una falta leve que cometió. Indica si esta acción es legal. Razona la respuesta.
21. Un empresario intenta forzar la marcha de un trabajador de su empresa. Para ello, decide no asignarle ninguna tarea y relegarlo a un segundo plano dentro de la empresa. Indica si el trabajador puede reclamar por atentar contra alguno de sus derechos.
22. ¿Cuál es la función del Tribunal Supremo?
23. ¿Quién debe encargarse de que se cumplan las normas laborales?
24. ¿Qué significa ser diligente en el trabajo?
25. En una empresa se ha cometido un robo. El empresario decide registrar cada una de las taquillas de los trabajadores. ¿Puede hacerlo? ¿Cuál será el procedimiento correcto?
26. Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo si renuncia a sus dos días de descanso semanal que le corresponden (es menor de edad) ¿Es correcta la actuación de la empresa?
27. Una trabajadora es sancionada por una falta grave con dos días de suspensión de empleo y sueldo. ¿Qué plazo tiene para reclamar si no está conforme?
28. Una trabajadora ha insultado a un compañero de trabajo. La empresa tiene conocimiento de ello, pero no la sanciona. A los tres meses, la empresa decide sancionar a esa trabajadora. ¿Puede hacerlo? Razona la respuesta.
29. Los siguientes trabajadores reclaman que han realizado una actividad que se considera relación laboral y por tanto que deben tener contrato de trabajo laboral:
 - Un informático que va a casa de un amigo a repararle el ordenador.
 - Un opositor que por fin ha aprobado las oposiciones y ya es funcionario público.
 - Un fontanero que realiza reparaciones en viviendas particulares y pasa una factura por ello.Señala en cada caso si es o no relación laboral.
30. Juana se viene quejando de la empresa por varias cuestiones. Por un lado los sábados no puede ir a trabajar y la empresa no acepta que la sustituya su hermana. Por otro lado, le gustaría introducir cambios en la empresa, pero ésta señala que es Juana quién debe seguir las indicaciones y órdenes de la empresa y no al revés.
 - a. ¿Por qué no puede sustituirla su hermana?

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

b. ¿Por qué debe seguir Juana las indicaciones y órdenes de la empresa?

31. Jesús ha sido despedido de una empresa por motivos disciplinarios. Él no está de acuerdo, por lo que piensa reclamar a la empresa una y otra vez, pues está convencido de que lleva razón.

a. ¿Cuál es el primer juzgado al que puede acudir?

b. ¿Si quiere reclamar la sentencia del anterior juzgado, dónde debe acudir?

32. Un conductor de un camión que trabaja para una empresa se negó a realizar un trayecto con un camión que no había revisado y que había tenido un problema en el sistema de frenado. ¿Puede sancionarlo la empresa por no cumplir la orden del empresario y realizar el trayecto? Razona la respuesta.

33. Un trabajador recibe una sentencia desfavorable del juzgado de lo social. ¿Es posible recurrir esa sentencia? Razona.

34. Indica que sanciones no son legales:

a. Reducción de 4 días de vacaciones.

b. Pérdida del descanso semanal del sábado y domingo durante un mes.

c. Reducción de sueldo en un 25%.

d. Suspensión de empleo y sueldo 7 días.

35. ¿Por qué es una norma especial el convenio colectivo?

36. Marta trabaja de profesora en una academia. Como trabaja media jornada ha pensado que en otra academia podría también dar clases. (Las dos academias se dedican a lo mismo y están en la misma ciudad). Cuando llega a la entrevista de trabajo, el entrevistador le indica que no puede trabajar en la otra academia. ¿Está en lo cierto la academia? Razona la respuesta. ¿Qué deber debe cumplir Marta?

37. Haz una pirámide jerárquica con los juzgados y tribunales laborales.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Ejercicios FOL. TEMA 2.

-
- 1. ¿Puede una persona menor de edad trabajar? ¿En qué supuestos?
- 2. ¿Qué contratos pueden realizarse de forma verbal?
- 3. ¿Qué es la denuncia de un contrato de trabajo?
- 4. Semejanzas y diferencias entre contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.
- 5. Un chico de 14 años va a ser contratado en un espectáculo musical. ¿Qué necesita para poder ser contratado?
- 6. Una chica 17 años recibe como herencia una empresa textil. ¿Puede actuar como empresaria?
- 7. Un trabajador y un empresario tienen un contrato verbal. El trabajador quiere que le haga el contrato por escrito. ¿Puede exigirlo? ¿cuándo?
- 8. ¿Es necesario dar algún tipo de documentación en un contrato verbal? Razona cual sería.
- 10. Si un convenio colectivo no regula nada sobre el periodo de prueba, ¿Cómo podemos saber el periodo de prueba que hay que aplicar a un contrato?
- 12. Una trabajadora firma un contrato con su empresa. En su contrato no figura ningún periodo de prueba. ¿Es obligatorio que exista?
- 13. Trabajador de 35 años que ha formalizado un contrato en prácticas como instalador eléctrico, ya que es técnico de grado medio en esta familia profesional. ¿Es posible que le hagan un contrato en prácticas teniendo en cuenta que hace 6 años que terminó los estudios?
- 14. Una empresa quiere contratar a un trabajador de 27 años a través de un contrato para la formación. Es titulado en formación profesional de grado medio en Gestión Administrativa. Razona si esto es posible.
- 15. Un empresario despide a un trabajador durante el periodo de prueba, alegando que no se ha adaptado bien al puesto de trabajo. El trabajador no está conforme y solicita una indemnización por despido improcedente. ¿Tiene derecho a ella el trabajador? Razona.
- 16. Un trabajador firma un contrato con un periodo de prueba de 2 meses. Al mes, decide abandonar la empresa, alegando que el puesto que desempeña no se corresponde con sus aspiraciones profesionales.
- ¿Tiene el trabajador que cumplir alguna obligación respecto al empresario al abandonar el puesto de trabajo?
- ¿Se podría haber establecido un periodo de prueba si hubiese trabajado antes en el mismo puesto de trabajo?
- ¿Y si hubiese trabajado en otro puesto de trabajo distinto?
- Una empresa ha recibido unos pedidos muy superiores a los habituales como consecuencia de la navidad y necesita contratar a alguien para esa fecha. ¿Qué modalidad de contrato crees que sería la adecuada?

CURSO/GRUPO/CICLO:1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- 17.La señora Paz se jubilará dentro de 3 años y ha decidido reducir su jornada en un 40%. ¿Cuál sería el tipo de contrato que se le realizaría a la señora Paz? ¿Y si quisiera reducir su jornada en un 65%?
- 18.En el supuesto del ejercicio anterior, ¿Debe contratarse a alguien más? ¿Con qué tipo de contrato?
- 19.Pedro con titulación de bachillerato ha sido contratado con un contrato de prácticas. ¿Es correcta la modalidad de contratación?
- 21.¿Cuál será la modalidad de contratación adecuada para sustituir a una trabajadora que está de baja maternal durante 16 semanas?
- 22.Un trabajador con 60 años quiere reducir su jornada en un 75%.El convenio colectivo no dice nada al respecto. ¿Sería posible? ¿Qué tipo de contrato se le haría?
- 23.¿Qué ocurriría en un contrato fijo-discontinuo, si llegada la temporada de inicio de la actividad, el trabajador no es llamado para comenzar a trabajar?
- 25.¿Es posible en el contrato a tiempo parcial común realizar horas extraordinarias?
- 26.¿Qué periodo de prueba tiene un contrato de jubilación parcial?
- 27.Se quiere contratar a una persona con un minusvalía del 25%. ¿Qué modalidad de contratación sería la más adecuada?
- 28.¿Qué duración tendría un contrato de interinidad destinado a cubrir un puesto de trabajo mientras éste está en proceso de selección definitiva?
- 29.Trabajadora con titulación universitaria a la que le han hecho un contrato en prácticas. Le han establecido un periodo de prueba de 7 meses. ¿Es correcta la duración del periodo de prueba?

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSTALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL .EJERCICIOS. TEMA 3. EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU RETRIBUCIÓN:

12. ¿Cuál es la jornada máxima legal establecida en el estatuto de los trabajadores?
13. Comenta los siguientes descansos: Descanso diario, semanal, descanso dentro de la jornada y vacaciones anuales.
14. Comenta si las siguientes situaciones son correctas en lo que se refiere a los descansos mínimos establecidos legalmente:
- El horario de trabajo de Luis es de 10 a 14 y de 18.30 a 22.30.
 - Esta semana Pedro de 20 años no ha podido disfrutar de su descanso mínimo semanal.
 - Ana de 17 años trabaja de forma continuada 5 horas y disfruta de un descanso durante la jornada de trabajo de 15 minutos.
15. Una empresa ha sufrido importantes daños por inundaciones debidas a la gota fría. El empresario pretende que tres trabajadores realicen horas extraordinarias, con el objeto de reparar los daños ocasionados. Dichos trabajadores son los siguientes:
- Pablo de 20 años.
 - José de 17 años.
 - Juan, trabajador nocturno de la empresa.
- Se pide razonar si dichas horas extraordinarias deben realizarse y si los trabajadores están obligados a realizarlas.
16. Carmen Ortiz comenzó a trabajar en una empresa el día 1 de febrero. Cuando llega el mes de julio, carmen quiere saber si tiene derecho a disfrutar de algunos días de vacaciones.
17. ¿Es posible que un trabajador tenga que realizar una jornada semanal de 45 horas? Razona la respuesta.
18. Una empresa contrata a un trabajador de 17 años para que preste sus servicios de lunes a viernes, desde las 19:00 horas hasta las 1:00 horas. Comenta si es legal la contratación. Razona la respuesta.
19. Una trabajadora ha sido citada como testigo para declarar en un juicio. Indica si la empresa tiene que concederle permiso, si éste debe ser retribuido y por cuanto tiempo se dará ese permiso.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

20. Un auxiliar administrativo de 17 años trabaja diariamente 9 horas. Razona si es posible que efectúe esa jornada. Razona la respuesta.

21. Una empresa recibe una gran cantidad de pedidos. Por ello, la dirección indica a sus trabajadores que durante los meses de enero, febrero y marzo deben realizar 2 horas extraordinarias al día, de lunes a viernes. Razona si los trabajadores están obligados a hacer esas horas extras.

22. Indica que clase de complementos son los siguientes:

- Peligrosidad.
- Asistencia.
- Antigüedad.
- Idioma.
- Productividad.

23. D. Carlos es trabajador de una empresa, y tiene las siguientes retribuciones en el mes de abril:

- Salario base. 781,32 €
- Antigüedad: 60,10 €
- Plus de distancia: 72,12 €
- Plus de productividad 50 €
- Horas extraordinarias: 60 €
- Dietas 85 €

Se pide diferenciar las percepciones salariales de las extrasalariales y explicar teóricamente cuál es la diferencia.

24. Isaac está trabajando en el Auditorio Nacional como vigilante de seguridad con un horario de 8 de la noche a 4 de la madrugada.

- ¿Se considera trabajador con horario nocturno?
- ¿Cómo se retribuye el trabajo nocturno?

25. De las siguientes situaciones, indicar el permiso al que se tiene derecho.

El padre de Luis se encuentra hospitalizado por una intervención quirúrgica en Ávila. Luis vive en Madrid.

Pedro decide independizarse y se traslada del domicilio de sus padres a una casa nueva.

Isaac ha sido testigo en una pelea y es llamado para declarar en juicio.

Nacho decide casarse con Nieves.

Carlos ha tenido un hijo en Madrid, ciudad donde reside.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

26. Pilar lleva un año trabajando en una empresa como encargada. Cuando llega la época de las vacaciones el empresario le dice que no podrá disfrutarlas ya que hay mucho trabajo. A cambio le ofrece compensarla económicamente. Pilar quiere saber si el empresario puede hacerlo o hay alguna ley que se lo impide.
27. Razona si en alguna Comunidad Autónoma es posible que no se celebre la fiesta del día 1 de mayo, día del trabajo, porque se haya sustituido por otra festividad.
28. Un trabajador cobra el SMI en el trabajo que esta realizando. Tiene una serie de deudas. Razona si se le puede embargar.
29. Enumera los límites a los que están sometidos los menores de 18 años en materia de:
- Jornada.
 - Descansos semanales.
 - Horas extraordinarias.
 - Trabajo nocturno.
30. ¿Tiene un trabajador derecho a asistir al médico en horario laboral?
31. Pilar tiene a cargo a su madre, que tiene 81 años y está incapacitada. ¿tiene derecho Pilar a reducir su jornada? ¿y si fuese su abuela? Razona la respuesta.
32. ¿Cómo se retribuyen las horas extraordinarias?
33. Trabajadora con un bebé de 11 meses que quiere pedirse una reducción de jornada por lactancia. ¿podría? Razona.
34. ¿Es obligatorio que el empresario acepte una reducción de jornada que le solicita una trabajadora que ha sido víctima de violencia de género?
35. Un trabajador acuerda con su empresario disfrutar de sus vacaciones anuales al año siguiente y así disfrutar de dos meses seguidos. ¿Es posible? Razona.
36. ¿Es posible que un trabajador tenga que trabajar un día festivo de los 14 fijados anualmente en su calendario laboral? Razona.
37. ¿Cuál crees que es la finalidad del Salario Mínimo Interprofesional?
38. ¿Qué plazo tiene un trabajador para reclamar el pago de su salario?
39. La prestación de horas extraordinarias es ¿obligatoria o voluntaria?
40. Un trabajador realizó horas extraordinarias en el mes de junio, ¿puede compensarlas por tiempo de descanso en el mes de diciembre del mismo año? Razona.
41. Razona para qué existe el límite del pago del salario en especie.
42. ¿Qué significa que el salario es una deuda privilegiada?
43. ¿Cuál es la finalidad de FOGASA?
44. ¿Cuáles son las horas que se retribuyen con un incremento del 75% sobre la hora normal?
45. Diferencia entre complemento salarial y percepción extrasalarial.
46. ¿Puede el salario base de un convenio colectivo ser menor que el salario mínimo interprofesional (SMI), con una jornada igual de 8 horas diarias? Razona.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EJERCICIOS TEMA 4.

1. Trabajador que es contratado para realizar funciones de categoría profesional de técnico en instalaciones de frío y posteriormente el jefe de servicio le dice que durante 5 meses de ese año, va a realizar funciones de técnico superior de la misma especialidad. ¿Esto es posible? ¿Qué requisitos debe cumplir? ¿Y si fuesen funciones inferiores, que requisitos habría que cumplir?
2. Diferencias entre traslado y desplazamiento de un trabajador.
3. Un empresario comunica un desplazamiento a un trabajador con 2 días de antelación. Trabaja en Almería y debe irse a Sevilla dos meses. ¿Debe el empresario respetar algún plazo de preaviso?
4. En caso de que el empresario me cambie la jornada de trabajo, ¿Cómo se considera ese cambio? ¿Qué opciones tengo?
5. Un trabajador está imputado en un caso de corrupción. Aún no se ha dictado sentencia. ¿Podría el empresario despedir a ese trabajador?
6. ¿Cuál es la diferencia entre un traslado individual y uno colectivo?
7. Trabajadora con un hijo de un año de edad y quiere pedirse una excedencia por cuidado de hijos. ¿Durante cuanto tiempo puede pedirla? ¿Se le reserva el puesto de trabajo?
8. Pareja que adopta a un menor de 6 años ¿tiene derecho a suspensión del contrato por adopción? ¿Cuánto tiempo?
9. ¿En qué tipo de excedencias se reserva el puesto de trabajo?
10. A Felipe lo quieren despedir por falta de adaptación al puesto de trabajo, ya que fue cambiado hace un mes a otras funciones y no se adapta. ¿Es posible?
11. Pedro va a ser trasladado definitivamente a otro centro de trabajo en otra comunidad autónoma. No está de acuerdo con su traslado. ¿Tiene alguna opción?
12. ¿Y si el trabajador del ejercicio anterior fuese representante de los trabajadores?
13. Trabajadora que da a luz a dos gemelos, ¿Cuántas semanas de suspensión por maternidad tiene?
14. La trabajadora del ejercicio anterior quiere compartir con su marido, trabajador también, 4 semanas de suspensión por maternidad. ¿Puede hacerlo? ¿Cómo?
15. ¿Con cuanto tiempo de antelación hay que preavisar en caso de despido por causas objetivas? ¿Y si el despido es disciplinario?
16. ¿A que indemnización tiene derecho el trabajador en caso de despido por causas objetivas? ¿Y en el caso de despido disciplinario?
17. En caso de despido, cualquiera que sea la causa, si no estoy conforme, ¿Qué puedo hacer?
18. ¿Cómo puede irse un trabajador de su puesto de trabajo legalmente?
- 19. Procedimiento para comunicar un despido por causas objetivas.**
- 20. Procedimiento para comunicar un despido disciplinario.**
21. Una señora tiene a cargo a su madre de 80 años que está incapacitada por razones de edad. ¿Podría pedir algún tipo de excedencia? ¿Durante cuanto tiempo? ¿Se le reserva su puesto de trabajo?
22. ¿Hay algún tipo de permiso en caso de desplazamiento de un trabajador/a a otro centro de trabajo?

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSTALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

23. Un trabajador se presenta a las elecciones municipales para ocupar el puesto de alcalde de su localidad. Sale elegido para dicho puesto, y el cargo es incompatible con su trabajo habitual. ¿Qué ocurrirá?

24. Una trabajadora tiene 5 años de antigüedad en una empresa y decide solicitar una excedencia por motivos personales. ¿Tiene derecho a esa excedencia? ¿Se le reserva el puesto de trabajo?

25.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EJERCICIOS Y SUPUESTOS PRÁCTICOS. DESPIDOS. TEMA 4.

- Un trabajador sufre un despido por falta de adaptación a su puesto de trabajo.
 - a) Comenta si tendría derecho a algún tipo de indemnización.
 - b) En caso de que no este de acuerdo con su despido, ¿Qué procedimiento debe seguir para impugnarlo?
 - c) ¿Cómo puede calificar el juez ese despido y que opciones hay en cada caso?

- Una trabajadora lleva en una empresa 10 años de servicio. Es despedida porque hay una necesidad de amortizar puestos de trabajo, puesto que la empresa lleva varios años sin facturar las cantidades previstas y hay que reducir plantilla. El despido se hace efectivo el día 1 de abril de 2016. El salario base de la trabajadora es de 1500 €/mes y tiene un complemento de destino de 100 €/mes. Cobra también 2 pagas extra el día 31 de julio y el día 31 de diciembre de 1600 € cada una de ellas. Las últimas vacaciones disfrutadas en septiembre de 2015 por todo el año completo y durante el mes de vacaciones cobra el salario medio normal que viene percibiendo. La trabajadora no impugna el despido.
Calcula la indemnización a la que tendría derecho esta trabajadora y su finiquito.

- Un trabajador lleva trabajando en una empresa 12 años. El día 30 de septiembre del año 2015 es despedido por ofensas verbales al empresario. (causa disciplinaria). No estando de acuerdo con su despido lo impugna ante el juzgado de lo social, habiendo intentado antes la conciliación sin llegar a un acuerdo. El juez dicta sentencia declarando el **despido improcedente** el día 1 de diciembre de 2015 siendo notificada al interesado el día 31 de diciembre de 2015.
 - 1. Di que posibilidades (teóricamente) tiene el empresario en este caso, y a qué tendría derecho el trabajador en cada una de ellas.
 - 2. Calcula también la **indemnización** que le corresponde y el **finiquito** del trabajador suponiendo que se opta por no readmitirlo. El salario base del trabajador es de 780 €/mes, tiene un complemento por antigüedad de 60€/mes, y un complemento de destino de 120 €/mes. Cobra también dos pagas extraordinarias de 780 € cada una, que cobra exactamente el día 31 de julio y el día 31 de diciembre. En el año 2014 había disfrutado de vacaciones en el mes de octubre por todo el año completo, cobrando durante ese mes su salario base y la antigüedad.

- Trabajador que lleva en una empresa 6 años trabajando. Es despedido el día 1 de abril de 2015 por inadaptación a su puesto de trabajo (causa objetiva). Sus retribuciones son:
 - 47. Salario base 950 €/mes
 - 48. Complemento de antigüedad 60€ /mes
 - 49. Complemento de productividad 35 € /mes.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

50. Dos pagas extraordinarias de 950 € cada una de ellas, que cobra el día 31 de diciembre y el día 31 de julio.

51. Disfrutó de vacaciones durante el mes completo de agosto de 2014, cobrando durante ese mes salario base y antigüedad.

1. Se pide calcular todo lo que le correspondería al trabajador suponiendo que no impugna el despido.
2. Se pide calcular lo que le correspondería al trabajador suponiendo que impugna el despido porque no está conforme y el juez lo declara improcedente **notificándolo** al trabajador el día 1 de julio de 2015. El empresario opta por no readmitirlo.
3. Calcula lo que le correspondería al trabajador, en el mismo caso del apartado b), pero el empresario opta por readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación.

- Trabajadora despedida el día 1 de febrero de 2014. (Ese día ya es efectivo el despido). El despido es por causa disciplinaria.
- Salario base 1.000 €/mes
- Complemento de antigüedad 100 €/mes.
- Dos pagas extraordinarias de 1.000 € cada una que cobra el 31 de julio y el 31 de diciembre.
- 7 años en la empresa.
- Últimas vacaciones disfrutadas y cobradas en agosto de 2013 por todo el año completo y cobra salario base y antigüedad.

No está conforme con su despido y lo impugna en el juzgado de lo social, y el juez lo declara improcedente notificándolo en una sentencia el día 1 de abril de 2014.

Calcula lo que le correspondería si el empresario opta por la no readmisión del trabajador.

Calcula lo que le correspondería si el empresario opta por readmitir a ese trabajador.

- Un trabajador es despedido por ineptitud el día 1 de febrero de 2016. Llevaba en la empresa 4 años. Su salario base era de 1200 euros mensuales y tenía un complemento de antigüedad de 30 euros. Cobraba dos pagas extraordinarias al año de 1200 euros cada una de ellas. (31 de julio y 31 de diciembre). Había disfrutado de vacaciones en el año 2015 durante el mes de septiembre completo, por todo el año 2015. Durante el mes de vacaciones cobra solamente salario base, es decir 1200 €. El trabajador no impugna el despido ante el Juzgado de lo social. Se pide calcular todo lo que le correspondería a ese trabajador.

7. Una trabajadora es despedida por ofensas verbales al empresario, el día 1 de junio de 2016. Llevaba en la empresa 30 años trabajando. La trabajadora tenía un salario base de 1600 euros al mes, un complemento de antigüedad de 200 euros al mes y un complemento de productividad de 60 euros al mes. Había disfrutado de vacaciones en agosto de 2015, por todo el año completo y en el mes de vacaciones cobra salario base y

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSTALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

antigüedad. Tiene dos pagas extraordinarias de 1600 euros cada una, que cobra el 31 de julio y el 31 de diciembre.

Calcula lo que le correspondería a la trabajadora en los siguientes casos:

1. La trabajadora no impugna el despido.
2. La trabajadora no está conforme con su despido, y lo impugna en el juzgado de lo social, declarándolo el juez procedente.
3. La trabajadora lo impugna ante el juzgado de lo social, y el juez lo declara improcedente, notificándolo a la trabajadora el día 1 de septiembre de 2016, optando el empresario por la no readmisión.
4. La trabajadora lo impugna ante el juzgado de lo social, y el juez lo declara improcedente, notificándolo a la trabajadora el día 1 de septiembre de 2016 y el empresario opta por la readmisión de la trabajadora.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EJERCICIOS TEMA 5. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1. ¿Cuál es la diferencia entre delegados de personal y miembros del comité de empresa?
 2. ¿Y las semejanzas?
 3. Empresa con 1.300 trabajadores, ¿Cuántos miembros tiene su comité de empresa? ¿y una empresa con 3.400 trabajadores? ¿y una empresa con 3001 trabajadores?
 4. Resume brevemente las competencias y/o funciones de los representantes de los trabajadores.
 5. Empresa con 3 trabajadores, ¿puede tener delegado de personal? ¿y con 7 trabajadores?
 6. Empresa con 50 trabajadores ¿Cuántos delegados de personal tiene?
 7. ¿En qué se diferencia la representación unitaria de la representación sindical?
 8. ¿Para qué sirven las garantías de los representantes de los trabajadores y cómo las resumirías?
 9. Un miembro del comité de empresa es despedido por causa disciplinaria. ¿es correcto? ¿necesita algún otro requisito más para que el despido sea correcto?
 10. ¿Qué es un expediente contradictorio? ¿dónde se utiliza?
 11. En una empresa se decide trasladar a un delegado de personal, aunque hay otros trabajadores de la misma categoría profesional. ¿Es legal la actuación de la empresa? Razona la respuesta.
 12. ¿Cuál es la finalidad de los sindicatos?
 13. ¿Puede un sindicato **No representativo** a nivel estatal, de CCAA, o de otro ámbito, promover la negociación de un convenio colectivo?
 14. Un trabajador con 17 años quiere presentarse a delegado de personal. Lleva en la empresa 5 meses. ¿puede hacerlo?
 15. El trabajador del ejercicio anterior ¿puede votar en las elecciones a representantes de los trabajadores?
 16. ¿En qué empresas existe un comité de seguridad y salud laboral?
 17. En una empresa con 4 trabajadores, ¿puede haber delegado de prevención?
 18. ¿Como toman sus decisiones los delegados de personal? ¿y los miembros del comité de empresa?
 19. ¿Cuáles son las garantías de los delegados de prevención en una empresa?
 20. En una empresa con 760 trabajadores hay 10 de ellos que pertenecen a un mismo sindicato. Quieren formar una sección sindical. ¿Es posible? ¿tendrán delegado sindical?
- Una empresa tiene 180 trabajadores. 10 de ellos pertenecen al mismo sindicato. ¿Pueden formar una sección sindical y tener delegado sindical?
- En una empresa un delegado sindical emite información a los trabajadores de su sindicato en horario de trabajo convocando una reunión en horario laboral. El empresario decide sancionarlo. ¿Está actuando correctamente el empresario?
- ¿Y si el delegado sindical del ejercicio anterior convocara la reunión en el descanso de 15 minutos que tienen los trabajadores? ¿puede sancionarlo el empresario? (Artículos 78.1. E.T. y 8.1. L.O.L.S.)

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EJERCICIOS TEMA 6. CONVENIOS COLECTIVOS.

- ¿Qué significa que una parte está legitimada para negociar un convenio colectivo?
- Enumera el contenido mínimo del convenio colectivo.
- Indica qué trámites son necesarios para que el convenio tenga validez.
- ¿Cuál es el plazo de vigencia de un convenio colectivo?
- ¿Cuál es la función de la comisión paritaria?
- ¿Qué debe contener la propuesta de negociación de un convenio colectivo?
- ¿En qué casos podría inaplicarse un convenio colectivo?
- ¿Qué ocurriría si al término de un convenio colectivo no se hubiera denunciado?

Ejercicios sobre el convenio colectivo. Busca el artículo en el que aparece recogida la pregunta y subráyalo.

- Analiza los ámbitos geográfico (o territorial), temporal, funcional y personal del convenio colectivo.
- ¿Quiénes son las partes firmantes del convenio colectivo?
- Artículo en el que se regula la comisión paritaria. ¿Cuántos miembros tiene?
- Jornada anual y semanal.
- Límites a la distribución irregular de la jornada.
- Descanso durante la jornada.
- Vacaciones anuales.
- Busca en tu convenio colectivo las licencias o permisos retribuidos a los que tiene derecho el trabajador.
- ¿Dónde aparece regulado el periodo de prueba de los contratos en este convenio y que dice al respecto?
- ¿Se regula la excedencia voluntaria de los trabajadores en este convenio? ¿Qué requisitos se necesitan para poder disfrutarla, y durante cuánto tiempo se puede disfrutar?
- Suspensión del contrato por paternidad. Busca dónde se regula en el convenio y a cuántos días tiene derecho el trabajador por este motivo.
- Bolsa de vacaciones que se le abonará a los trabajadores. Busca dónde se regula y qué cantidad es.
- Pago del salario al trabajador. Busca cuándo tiene que pagarse el salario al trabajador. (sistema retributivo).
- Gratificaciones extraordinarias (pagas extraordinarias). Busca qué pagas extra tiene el trabajador y de qué cantidad cada una de ellas.
- Busca en el convenio como se retribuye el trabajo realizado en domingo.
- Horas extraordinarias. ¿Cuántas pueden realizarse al año según tu convenio colectivo?
- Busca en el convenio las funciones de la comisión paritaria.
- Enumera las percepciones no salariales que aparecen en el convenio colectivo para los trabajadores.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- Busca en el convenio qué se considera falta leve, grave y muy grave para los trabajadores.
 - Sanciones a las faltas del ejercicio anterior.
 - Enumera las percepciones salariales que aparecen en el convenio para los trabajadores.
 - Retirada del carnet de conducir. Busca dónde se regula.
 - ¿Permite el convenio colectivo acumular el descanso semanal a los trabajadores que realicen trabajos a turnos? ¿Durante cuánto tiempo pueden acumularlo?
 - ¿Cómo se regulan en el convenio las ausencias imprevistas de los trabajadores?
 - ¿Qué dice el convenio colectivo sobre la contratación de discapacitados? ¿Hay obligación de contratar trabajadores con discapacidad?
 - Busca en el convenio colectivo cómo se regula la reducción de jornada por violencia de género.
 - ¿Qué dice el convenio colectivo respecto a las condiciones más beneficiosas que puedan tener reconocidas los trabajadores por sus empresas?
-
- Diferencias entre mediación, conciliación y arbitraje.
 - ¿Qué medidas de presión por parte de los trabajadores están prohibidas en nuestro ordenamiento jurídico?
 - Indica si son legales o ilegales las siguientes huelgas:
 - Una huelga para reclamar que dimita el actual presidente del Gobierno.
 - Una huelga de solidaridad de los trabajadores de la enseñanza con los trabajadores mineros de Asturias.
 - Una huelga porque los trabajadores quieren una subida salarial del 2%, a pesar de que el actual convenio colectivo señala una subida del 1%.
 - Una huelga en la que los trabajadores se van turnando cada día de la semana en una sección diferente.
 - Una huelga de solidaridad de los trabajadores funcionarios de una administración, con los funcionarios interinos de esa misma administración.
 - En una empresa que tiene 100 trabajadores, 25 de ellos deciden en una reunión convocar una huelga, de manera que todos los trabajadores les sigan al día siguiente y se aplique de forma inmediata sin esperárselo la empresa. Para ello se colocarán a la entrada de la empresa a las 8.00 horas y entregarán panfletos e intentarán que nadie entre a trabajar.
 - ¿Se puede convocar la huelga por 25 trabajadores?
 - ¿Por cuántos trabajadores debe ser aprobada la votación? ¿Es secreta o a mano alzada?
 - ¿Se debe preavisar a alguien? ¿Con cuántos días de antelación?
 - Se les indica que deben constituir un comité de huelga. ¿Cuáles son sus funciones y cuántos miembros tiene que tener?

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSTALACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- ¿Crees que la medida de las 8.00 horas es un piquete informativo?
- ¿Crees que la huelga es legal?
- Si la huelga no es legal, ¿Qué consecuencias podría tener para los trabajadores?
- Los trabajadores del ejercicio 38, apartado d) están en huelga una semana, con lo que el resto de operarios no pueden trabajar correctamente, pues siempre falta alguien en alguna sección. La empresa decide, para no pagar salarios, realizar un cierre patronal, y lo comunica a la Autoridad Laboral con 5 horas de antelación.
- ¿Tiene motivos legales para el cierre patronal el empresario? ¿Qué consecuencias conlleva ese cierre?
- ¿Se ha comunicado con tiempo suficiente el cierre?

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
SUPUESTOS PRÁCTICOS. TEMA 7.

1. Una trabajadora tiene los siguientes datos:

- Licenciada en biología. Grupo 1 de cotización. (contratada con esa categoría profesional).
- Tiene un salario base mensual: 1500 €.
- Complemento de antigüedad: 100 € al mes.
- Plus de transporte urbano: 60 € mensuales.
- Dos pagas extraordinarias de 1500 € cada una de ellas que cobra en Julio y en Diciembre.
- Estamos en el mes de abril y ha realizado unas horas extraordinarias normales, por las que le han pagado 250 €.
- Le han pagado una dieta de 70 € por comer y dormir en un sitio distinto de su domicilio, pero en España.

Se pide calcular la BCCC y la BCCPr, aplicar los tipos de cotización y calcular la cuota que la trabajadora tiene que pagar ese mes a la seguridad social.

2. Un trabajador tiene los siguientes datos:

- Pertenece al grupo 1 de cotización.
- Tiene un salario base de 690 € al mes.
- Tiene un plus de transporte urbano de 30 € al mes.
- Tiene dos pagas extraordinarias al año de 690 € cada una de ellas. Las cobra en Junio y en Diciembre.
- Ha realizado horas extraordinarias de fuerza mayor en Mayo, por las que le han pagado 80 €.
- Estamos en el mes de Mayo.

Se pide calcular la BCCC, la BCCPr, aplicar los tipos de cotización y calcular la cuota obrera (del trabajador) a la seguridad social del mes de Mayo.

3. Trabajadora con Salario base 1789 €.

- Complemento de antigüedad 160 €
- Tiene un plus de transporte urbano de 200€
- Dos pagas extraordinarias de 1789 € cada una de ellas, que cobra en el mes de Julio y mes de Diciembre.
- Tiene una dieta por comer y dormir en España un día, 52 €.
- Estamos en Abril y ha realizado horas extraordinarias de fuerza mayor por las que ha cobrado 80 € ese mes y también ha realizado el mismo mes horas extraordinarias normales, por las que ha cobrado 125 € ese mes.
- Grupo 2 de cotización.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

- a. Se pide calcular la cuota obrera que le retiran de la nómina a esta trabajadora en el mes de Abril.
- b. Se pide cuota patrona del mes de Abril, es decir, lo que paga el empresario por este trabajador a la seguridad social en el mes de Abril
- c. Se pide rellenar la nómina correspondiente al mes de Abril.

SUPUESTOS PRÁCTICOS SEGURIDAD SOCIAL. TEMA 7.

1. Una trabajadora que pertenece al grupo 1 de cotización. Tiene un salario base mensual de 680 euros al mes y dos pagas extraordinarias de 680 euros cada una, que cobra en diciembre y en julio. Estamos en el mes de mayo y este mes ha realizado unas horas extraordinarias normales por las que le han pagado 30 euros. Se pide calcular la base cuota obrera que le retirarán de la nómina en el mes de mayo.

2. Un trabajador tiene un salario base mensual de 2000 euros. Tiene un complemento de antigüedad de 200 euros al mes, un complemento de productividad de 200 euros al mes, y dos pagas extraordinarias de 2000 euros cada una, que cobra en julio y diciembre. En el mes de mayo realiza unas horas extraordinarias por fuerza mayor por las que cobra 300 euros. Pertenece al grupo 3 de cotización. Se pide calcular la cuota obrera que le retiran por seguridad social en el mes de mayo.

3. Una trabajadora tiene un salario base de 1100 euros. Un complemento de antigüedad de 150 euros al mes y un plus de distancia de 270 euros al mes y tiene una dieta de 49 euros por comer y dormir fuera de su domicilio una noche pero en España. Tiene dos pagas extraordinarias de 1100 euros cada una, que cobra en julio y diciembre. Pertenece al grupo 2 de cotización. Estamos en el mes de mayo y se pide calcular la cuota que le retiran de la nómina ese mes por seguridad social.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EJERCICIOS PRÁCTICOS. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. TEMA 8.

1. Una trabajadora cae enferma con una EC el día 7 de Abril de 2016. Tiene una base de cotización por contingencias comunes de 1365,66 € y de contingencias profesionales de 1680,66 € en el mes de Marzo. Está de baja por incapacidad temporal hasta el día 10 de Junio. La trabajadora está afiliada y en alta y ha cotizado el periodo suficiente. Calcula la prestación por incapacidad temporal que le correspondería.
2. Un trabajador tiene un accidente de trabajo el día 6 de Junio de 2016 y está de baja hasta el día 20 de Junio del mismo año. La base de cotización por contingencias comunes del mes de Mayo fue de 1171,97 € (en ese mes le abonaron en concepto de horas extra 126,21 €). Las horas extra cobradas durante los 12 meses anteriores ascienden a 751,27 €. Calcula la prestación por IT a la que tendría derecho. Ha cotizado 5 meses en los últimos 5 años.
3. Un trabajador está de baja por paternidad desde el día 4 de Mayo de 2016. En el mes de Abril había tenido una base de cotización por contingencias comunes de 1367 y de contingencias profesionales 1390 €. Está de baja los 13 días que le corresponde. Calcula la prestación por paternidad que le correspondería.
4. Un trabajador pierde su empleo y queda en situación legal de desempleo desde el día 13 de Marzo de 2016. Las bases de cotización por contingencias profesionales excluido el importe de las horas extra asciende a 7552,75 € (de los últimos 6 meses). Ha cotizado durante 5 años. Calcula la prestación por desempleo a la que tiene derecho, teniendo en cuenta que cumple todos los requisitos para acceder a ella.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
SUPUESTOS PRÁCTICOS TEMAS 7 Y 8. FOL. SEGURIDAD SOCIAL.

1. Un trabajador tiene un salario base de 1320 euros al mes. Un complemento de antigüedad de 30 euros al mes, un complemento de productividad 50 euros al mes y un plus de transporte urbano de 230 euros al mes. Le han pagado en el mes de marzo una dieta por dormir fuera de su domicilio pero en España 65 euros por un día. En el mes de marzo le pagan por horas extras de fuerza mayor 48 euros. Y tiene dos pagas extraordinarias al año de 1320 euros cada una. Pertenece al grupo 1 de cotización.

- a) Calcula lo que pagaría ese trabajador a la seguridad social en el mes de marzo.
- b) ¿Qué ocurriría si las bases de cotización por contingencias comunes o profesionales no estuvieran dentro de los límites?

2. Una trabajadora cae enferma con neumonía el día 7 de Abril de 2016. Tiene una base de cotización por contingencias comunes de 1620 € y de contingencias profesionales de 1680 € en el mes de Marzo. Está de baja por incapacidad temporal hasta el día 10 de mayo del mismo año. La trabajadora esta afiliada y en alta y ha cotizado el periodo suficiente. Calcula la prestación por incapacidad temporal que le correspondería.

3. Un trabajador tiene un accidente de trabajo el día 6 de Junio de 2016. Está de baja hasta el día 20 de Junio del mismo año. La base de cotización por contingencias comunes del mes de Mayo fue de 1171,97 € (en ese mes le abonaron en concepto de horas extra 126,21 €). Las horas extra cobradas durante los 12 meses anteriores ascienden a 751,27 €. Calcula la prestación por IT a la que tendría derecho.

4. Una trabajadora está de baja por maternidad desde el día 1 de Mayo de 2016. En el mes de Abril había tenido una base de cotización por contingencias comunes de 1367 y la de contingencias profesionales 1390 €. Está de baja hasta el día 1 de Septiembre del mismo año. Calcula la prestación por maternidad que le correspondería.

5. Un trabajador pierde su empleo y queda en situación legal de desempleo desde el día 13 de Marzo de 2016. Las bases de cotización por contingencias profesionales excluido el importe de las horas extra asciende a 7552,75 €. Ha cotizado durante 5 años. Calcula la prestación por desempleo a la que tiene derecho.

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

SUPUESTOS PRACTICOS TEMA 9. BÚSQUEDA DE EMPLEO.

CURRICULUM VITAE

FOTO

DATOS PERSONALES

(Solamente si la piden, debe ser actualizada y salir favorecido/a)

Nombre y apellidos

Dirección

Fecha y lugar de nacimiento o nacionalidad

Estado civil (es opcional)

Teléfono de contacto (fijo y móvil)

Correo electrónico (debe dar imagen de seriedad, ya que no es una dirección de correo para un amigo/a, y por tanto, no se aconsejan direcciones graciosas, tipo supercachas@hotmail.com)

FORMACIÓN ACADÉMICA (Oficial) (Este es curriculum cronológico ascendente, donde se destaca la evolución positiva. Y es la mejor opción si tenemos aún poca experiencia, porque vamos destacando nuestra evolución.

El curriculum cronológico descendente consiste en ordenar las fechas tanto en formación académica, como complementaria y en experiencia laboral, desde la más reciente a la más antigua, y conviene hacerlo así cuando queremos destacar y encontrar trabajo en aquello que hemos realizado recientemente)

2009-2013. Enseñanza secundaria obligatoria. I.E.S “El Argar”. Almería.

2013-2015. Técnico en Instalación de Telecomunicaciones. I.E.S “El Argar”. Almería. Con calificación _____ .

(Si la calificación en los estudios es buena, se pone y si no es así, es mejor no ponerla.

Igualmente si hemos ido repitiendo curso, es mejor poner solamente el año de inicio o de terminación de los estudios y no ambos, para que no se observen demasiados años para una determinada titulación, que debió cursarse en menos años)

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

2014. Curso: (Nombre del curso)...CÁMARA DE COMERCIO. ALMERÍA. 60 horas.

2015. Curso:.....”.....FOREM. MADRID.50 horas.

2015. Curso:.....”.....ASEMPAL. ALMERÍA. 20 horas.

(Se pueden poner las fechas exactas, por ejemplo, de Mayo de 2015 a Junio de 2015, o solamente el año de realización).

(Hay que aportar los correspondientes diplomas acreditativos de los cursos si los piden)

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSLACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

**MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
EXPERIENCIA PROFESIONAL**

- 2012. Actividades de venta. Empresa Alcampo S.L. Almería.
- 2012. Venta de componentes electrónicos. Empresa Telecom. Almería.
- 2013. Auxiliar de cocina. Restaurante Playamar. Roquetas de Mar.
- 2015. Prácticas en empresa (FCT): Escamilla S.L. Almería.

(Se puede poner la fecha exacta de realización, o solamente el año, al igual que antes)
(Si hemos trabajado en algo relevante para la actual empresa, lo haremos constar en este apartado claramente. Igualmente, si ha sido un trabajo totalmente irrelevante para el puesto al que queremos optar, podemos decidir no incluirlo).

IDIOMAS

(Hay que indicar el idioma y el nivel conseguido).

- Inglés nivel medio. Comprensión de texto escrito, capacidad de conversación, redacción y traducción de textos.
- Francés nivel básico hablado.

CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS

(Programas que se dominan Si no se domina ninguno en concreto, pero nos manejamos con el ordenador, se suele poner. “Informática nivel usuario.)

- Tratamientos de textos: Word.
- Hoja del cálculo: Excel.
- Base de datos: Access.

OTROS DATOS

- Permiso de conducir B1.
 - Disponibilidad para viajar.
 - Disponibilidad horaria.
 - Vehículo propio.
 - Voluntariado de Cruz Roja Española. Almería.
 - Entrenador de equipo infantil de fútbol infantil. Pabellón municipal de Almería. Año 2014.
 - Referencias.
 - Aficiones.
-

CURSO/GRUPO/CICLO: 1º INSULACIONES FRIGORÍFICAS Y DE CLIMATIZACIÓN
Y 1º DE INSTALACIONES DE PRODUCCIÓN DE CALOR.

MÓDULO: FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Aclaraciones:

- Papel de buena calidad y siempre se presenta el original. No utilizar fotocopias.
- No faltas de ortografía.
- No tachones. Márgenes adecuados.
- Limpieza y claridad, es decir, hay que cuidar mucho la presentación.
- Se puede utilizar negrita o subrayados para destacar alguna información relevante para el puesto que queremos cubrir, pero sin que llegue a ser un curriculum recargado.

EJERCICIO. TEMA 9.

Redacta una carta de presentación.

Analiza los aspectos más importantes a tener en cuenta en una entrevista.

EJERCICIOS TEMA 10.

Se planteará para el alumno un trabajo- resumen sobre el tema de prevención de riesgos laborales.