



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR/A Y PODERES DEL EMPRESARIO/A

Alumno/a: Aceituno Martínez, María

Tutor/a: Prof. Dña. Emma Linde de los Ríos
Dpto: Centro de Estudios de Postgrado

Junio, 2020

ÍNDICE

Resumen y palabras clave	1
Abstract	1
Abreviaturas	2
Introducción	3
I. Derechos del trabajador/a	4
1. Derechos fundamentales integrados en el contrato de trabajo	4
1.1. Derecho a la igualdad y a la no discriminación	5
1.2. Derecho a la dignidad.....	8
1.3. Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen	8
1.4. Libertad de expresión.....	10
1.5. Libertad ideológica y religiosa	12
1.6. Libertad informática y protección de datos	13
1.7. La garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial efectiva	15
2. Derecho a la seguridad y salud en el empleo	16
3. Derecho a la ocupación efectiva y a la promoción profesional en el trabajo	18
4. Derechos de los trabajadores/as sobre sus creaciones intelectuales: propiedad industrial e intelectual	21
II. Deberes del trabajador/a	23
1. El deber de buena fe y diligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.....	23
2. El deber de obediencia	25
3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud.....	26
III. El sistema de clasificación profesional	27
IV. Poderes del empresario/a	29
1. El poder de dirección del empresario/a	29
2. El <i>ius variandi</i>	30
3. El poder de control.....	31
4. El poder disciplinario	33
4.1. Faltas y sanciones	33
4.2. Procedimiento sancionador.....	34
V. Programación didáctica.....	36
1. Introducción, justificación y fundamentación	37

2. Contextualización de la programación	38
2.1. Contextualización al módulo	38
2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo	39
2.3. Contextualización al aula	41
2.4. Contextualización al entorno productivo	42
3. Objetivos generales del Ciclo Formativo	42
4. Objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral	44
5. Competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo y del módulo.....	45
6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación	47
7. Contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral	51
8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación	52
9. Transversalidad	53
10. Interdisciplinariedad.....	55
11. Metodología didáctica	56
11.1. Principios metodológicos.....	57
11.2. Métodos de enseñanza-aprendizaje	59
11.3. Estrategias metodológicas	59
11.4. Estilos docentes.....	62
11.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje	62
11.6. Recursos didácticos	62
11.7. Cuaderno de aula	63
12. Evaluación	66
12.1. Evaluación del proceso de aprendizaje	67
12.1.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación	67
12.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación	67
12.1.3. Criterios de calificación	67
12.1.4. Mecanismos de recuperación.....	68
12.1.5. Promoción del alumnado	69
12.1.6. Evolución del proceso de enseñanza	69
13. Atención a la diversidad	69

13.1. Atención educativa ordinaria. Medidas generales de atención a la diversidad	69
13.2. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de atención a la diversidad. Respuesta educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo	70
14. Estructuración de una unidad didáctica	72
VI. Jurisprudencia	75
VII. Normativa	82
VIII. Bibliografía	87

RESUMEN

El presente trabajo de investigación versa sobre el estudio de los derechos y deberes del trabajador/a y de los poderes del empresario/a en el ámbito de las relaciones laborales. En primer lugar, partiendo de los derechos que protegen a todo trabajador/a, se analizan los derechos específicos e inespecíficos de los trabajadores/as y su correspondencia con los deberes que le son exigidos. En segundo lugar, se presenta el concepto de sistema de clasificación profesional para poder entender el *modus operandi* del empresario/a y su potestad para exigir determinadas obligaciones a los trabajadores/as y garantizar determinados derechos. En tercer lugar, se examinan las potestades del empresario/a enmarcadas en el poder de dirección y el poder disciplinario, que encuentran su fundamento en el derecho a la libertad de empresa. Por último, y en relación con la temática de este trabajo, se presenta la programación didáctica del módulo de Formación y Orientación Laboral en el Ciclo Formativo de Grado Superior de Patronaje y Moda que se imparte en el I.E.S. Pablo Picasso de Sevilla.

PALABRAS CLAVE: relación laboral, empresario/a, derecho, trabajador/a, poder, deber.

ABSTRACT: This research deals with the study of the rights and duties of the worker, as well as the powers of the employer in the scope of the industrial relations legislation. Firstly, and taking as a basis the rights aimed at protecting every worker, it is our main aim to analyse the specific and non-specific rights of workers in accordance with the rights which are required of them. Secondly, the concept of planning and development system is introduced in order to appreciate the entrepreneur's *modus operandi*, as well as his/ her power to require for specific duties to workers and ensuring particular rights. Thirdly, the entrepreneur's powers, framed within the decision-making power and disciplinary power, are examined. These above-mentioned are based on the right to the company law. Last but not least, and in connection with the main subject of this research work, it is introduced the syllabus of the Training and Labour Orientation Module in the Higher Grade Pattern and Fashion Training Cycle taught at the I.E.S. Pablo Picasso in Seville.

KEY WORDS: industrial relations legislation, entrepreneur, right, worker, power, duty.

ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CE	Constitución Española
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ERTE	Expediente de Regulación de Empleo Temporal
ET	Estatuto de los Trabajadores
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJS	Ley reguladora de la jurisdicción social
LO	Ley Orgánica
LP	Ley de Patentes
LPI	Ley de Propiedad Intelectual
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
RD	Real Decreto
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, como rama del ordenamiento jurídico, nace para regular la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena en régimen de subordinación y asalariado. Se trata de un derecho de carácter tuitivo, cuyo fundamento histórico se encuentra en la protección de los trabajadores/as frente a los abusos cometidos en la revolución industrial, tales como la explotación de menores, las largas jornadas laborales, las condiciones pésimas de seguridad e higiene, los salarios miserables o la carencia de derechos.

Actualmente la situación ha cambiado gracias a los sistemas democráticos constitucionales que han permitido mejoras en el salario, jornadas, estabilidad laboral y la inclusión de mecanismos de protección. A pesar de ello, el Derecho Laboral sigue manteniendo el carácter tuitivo, puesto que su fin último es mantener un equilibrio entre las dos partes de la relación laboral, trabajador/a y empresario/a.

Entre los contenidos que forman parte del Derecho del Trabajo se encuentra el correspondiente a la relación individual o contrato de trabajo, que es la base del presente trabajo de investigación, en concreto, el conjunto de obligaciones y derechos que emanan de esta relación laboral. En este sentido, este trabajo queda dividido en dos grandes bloques: el relativo a la figura del trabajador/a y el relacionado con el empresario/a. Comenzando con el trabajador/a, se partirá de los derechos constitucionales que quedan incluidos en la relación laboral y los que el Estatuto de los Trabajadores les ha reconocido. Una vez desarrollados, se explicarán los deberes que deben cumplir en el seno de la relación laboral.

Tras todo ello, se hará una mención especial al sistema de clasificación profesional para poder comprender el alcance del poder empresarial. Por último, se abordarán los poderes del empresario/a frente a sus trabajadores/as.

Para el desarrollo del contenido de este trabajo he utilizado diversos manuales de referencia sobre el Derecho del Trabajo, doctrina laboral, legislación, principalmente, el Estatuto de los Trabajadores y la Constitución Española, y otras leyes referentes a los distintos derechos de los trabajadores/as. Además, para tratar la amplia casuística que presenta esta temática he analizado la jurisprudencia aplicable a cada caso concreto.

I. Derechos del trabajador/a

El contrato de trabajo como afirma Molero (2017, p.73) “es aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial”. La celebración del mismo, supone una relación sinalagmática entre trabajador/a y empresario/a, en la que se generan derechos y obligaciones para ambas partes. De este modo, al trabajador/a se le reconocen dos tipos de derechos: los específicos y los inespecíficos. Los primeros, son aquellos derechos básicos que el Estatuto de los Trabajadores (ET)¹ reconoce a todos los trabajadores/as que hayan celebrado un contrato de trabajo. El artículo 4 señala los siguientes:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de una profesión u oficio
- Derecho a la libre sindicación
- Derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo
- Derecho a la huelga y a la reunión
- Derecho a la información, consulta y participación en la empresa

El legislador, además de este precepto legal, les reconoce el derecho a la seguridad y salud en el empleo, el derecho a la ocupación efectiva y a la promoción profesional en el trabajo y los derechos de los trabajadores/as sobre sus creaciones intelectuales, que serán objeto de estudio en los epígrafes siguientes.

Respecto a los inespecíficos, se pueden definir como los derechos que posee todo ciudadano por el hecho de ser persona y que el trabajador/a ejerce en el seno de una relación laboral con ciertas matizaciones. Forman parte, por consiguiente, del status básico del individuo con una consideración de derechos fundamentales que no pueden ser privados por los empresarios/as.

1. Derechos fundamentales integrados en el contrato de trabajo

El presente epígrafe tiene como fin el análisis de los derechos inespecíficos que se muestran a continuación:

- ❖ Derecho a la igualdad y a la no discriminación
- ❖ Derecho a la dignidad
- ❖ Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen
- ❖ Libertad de expresión
- ❖ Libertad ideológica y religiosa
- ❖ Libertad informática y protección de datos

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

❖ La garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial efectiva

1.1. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra recogido en el artículo 14 de la Constitución Española (CE)², en el que se señala que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Del presente precepto legal, se recogen dos principios: el primer inciso hace referencia al principio de igualdad y el segundo inciso relativo al principio de no discriminación. Siguiendo a Ballester (2018, p. 368), el derecho a la igualdad y a la no discriminación presenta una serie de características particulares. El principio de igualdad solo se aplica a los Poderes Públicos, lo cual viene a suponer una no vinculación de los empresarios/as privados al mismo, pero sí una vinculación de los Poderes Públicos cuando actúan en calidad de empresarios. Continuando con el primer inciso, García-Perrote (2018,p.176) y Mercader (2018,p.329) ponen de manifiesto que el derecho a la igualdad permite diferencias de trato , es decir, no se trata de una igualdad de carácter absoluto, se permiten diferencias que estén basadas en razones objetivas ,proporcionadas y justificadas.

Con relación al segundo inciso, concerniente al principio de no discriminación, no tiene cabida cualquier causa para ser considerada como discriminatoria. Han de ser aquellas que resulten intolerables, inaceptables constitucionalmente y que no se fundamenten en causas objetivas. En el mismo sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 62/ 2008³ señala que lo que caracteriza la prohibición de discriminación:

“es la naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes”.

No obstante, se permite un espacio para la autonomía de la voluntad del empresario/a privado, lo que le permite emitir diferencias de trato no discriminatorias. Es necesario matizar que el principio de no discriminación, a diferencia del de igualdad,

² Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2008, de 26 de mayo de 2008.

obliga a empresarios/as y a los Poderes Públicos. Además de la regulación que ofrece la CE, existen diversos textos legales que contienen estos principios. En el ámbito de las relaciones laborales, son de especial interés la LO 3/2007⁴, la Ley 62/2003⁵, el ET, la normativa de la Unión Europea y los convenios colectivos por su carácter normativo.

Atendiendo a la prohibición de discriminación, se puede dividir en dos vertientes: la discriminación directa y la indirecta. Quedan reguladas en los artículos 14 y 35.1 de la CE; en los artículos 4.2 e), 17,24.2 y 28 del ET; en el artículo 6 de LO 3/2007 para el género y en la Ley 62/2003 para la etnia, religión, convicciones, discapacidad y orientación sexual en su artículo 28.

La discriminación directa se produce como consecuencia de una conducta que se realiza para excluir o para conferir un trato ofensivo a los integrantes de un determinado colectivo por su pertenencia al mismo, como es el caso de las mujeres o los discapacitados (Ballester, 2018, p.370). Para el caso de la indirecta, a diferencia de la de directa, se identifica por sus consecuencias, ya que presenta una apariencia neutra. Se encuentra regulada en el artículo 6.2 LO 3/2007 con relación al género y entiende como discriminación

“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Es preciso hacer una remisión a jurisprudencia en la cual se refleja de manera clara la existencia de discriminación por razón de sexo. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 18 octubre 2017⁶ declara como causa de discriminación indirecta por razón de sexo pedir para acceder al cuerpo de policía una altura mínima de 1.70, debido a que perjudicaba más a las mujeres y no estaba basado en una justificación objetiva ni razonable para alcanzar el objetivo legítimo que se persigue. En la misma, se recalca que un hecho realizado a un colectivo no es motivo de discriminación indirecta, si está justificado y se basa en razones objetivas.

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁵ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 31 de diciembre de 2003, 46874-46992.

⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 18 octubre 2017, asunto Kalliri, C-409/16.

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 19 de abril de 2011⁷ falla declarando como causa de discriminación por razón de sexo la practica empresarial de uniformidad que prohibía a las enfermeras el uso de un pijama sanitario, permitiéndoles, únicamente, llevar cofia, delantal con peto, faldas y medias. El Tribunal condena a la empresa al restablecimiento de la igualdad permitiendo que las trabajadoras puedan utilizar la misma ropa de trabajo que les ha sido asignada a sus compañeros.

Se reconoce del mismo modo la prohibición de discriminación por discapacidad, etnia, orientación, condición sexual o edad. La STJUE de 17 de julio de 2008⁸ expone la situación de una trabajadora con un hijo discapacitado que fue objeto de acoso y discriminación por parte de su empresario y por sus compañeros/as. Dicha discriminación no se había producido con otro trabajador en la misma situación que la trabajadora. El Tribunal se ha manifestado al respecto señalando que la prohibición de discriminación no se circunscribe únicamente a las personas con discapacidad, sino que también a aquellas que las cuidan.

Respecto al acoso sexual y el producido por razón de género en las relaciones laborales, el artículo 7 de la LO 3/2007 lo califica como causa de discriminación. Si bien, el acoso moral conocido como “mobbing” no se encuentra en este artículo, pero supone un atentado contra la dignidad de la persona y por tanto se produce un trato discriminatorio.

Para prevenir estas conductas discriminatorias, las empresas deben adoptar medidas negociadas con los representantes de los trabajadores/as de acuerdo a la legislación vigente. Entre tales medidas, cabe destacar la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cuando las empresas tengan más de 150 trabajadores/as en plantilla, a partir del 7 de marzo de 2020, como señala el RDL 6/2019⁹, y la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas. La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)¹⁰ tiene objeto la regulación de las infracciones cometidas en el ámbito laboral y el procedimiento sancionador de las mismas.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de abril de 2011, núm. 2011/2309.

⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de julio de 2008, asunto Coleman C-303/06.

⁹ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

¹⁰ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm.189, de 8 de agosto de 2020.

1.2. Derecho a la dignidad

La dignidad, regulada en el artículo 10.1 CE, es un derecho fundamental que actúa como fundamento del orden político y la paz social. García-Perrote (2018, p. 190) afirma que la dignidad de la persona debe permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en la que se encuentre. Se tiene que asegurar que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no produzca un menosprecio para su estima.

La dignidad ocupa un papel fundamentalmente en las relaciones laborales y especialmente en la figura del trabajador/a. Corresponde a los Poderes Públicos velar por el respeto de la dignidad de los trabajadores/as, así como su protección frente a ataques que sufran por parte de los empresarios/as o de cualquier otro sujeto que intervenga en la relación laboral. Además, han de promover condiciones laborales que les permitan ejercitar el derecho a la dignidad con plenitud, como la seguridad social, sanidad, reconocimiento de derechos y condiciones mínimas de trabajo reconocidas por la ley (Rojas, 2014, pp. 691-696).

1.3. Derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen

El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen se encuentran garantizados en el artículo 18.1 de la CE y en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen¹¹.

El derecho al honor consiste en un derecho cambiante y dependiente de las normas, valores e ideas que forman parte de una sociedad. Presenta dos vertientes: la objetiva y la subjetiva. La primera de ellas, hace referencia al juicio de valor que los demás hacen sobre las cualidades de una persona, mientras que la segunda incluye las representaciones que cada persona tiene de sí misma y su sentimiento de honor.

Asimismo, se incluye en el mismo el prestigio profesional tal y como reconoce la STC 223/1992¹² en la que se afirma que:

“el trabajo para el hombre como para la mujer de nuestra época representa el sector más importante y significativo dentro de su quehacer en la proyección exterior hacia los demás, e incluso en su aspecto íntimo es el factor predominante de la realización personal”.

¹¹ Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Boletín Oficial del Estado, núm. 115, de 14 de mayo de 1982.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 14 diciembre de 1992, núm. 223/1992.

Un ejemplo significativo de vulneración de este derecho junto con el de protección de datos se encuentra en la STS 609/2015¹³ en la que una empresa comunicó el despido de un trabajador a otra con el fin de ser incluido en su lista negra y evitar así su contratación.

El derecho a la intimidad, entendido como valor fundamental de la dignidad humana, está dotado de un pleno contenido jurídico que tiene que ser salvaguardado ante cualquier intromisión. El principal objetivo del mismo es la protección de lo que se conoce como “esfera espiritual, afectiva e íntima” de la persona y también de su círculo familiar. El Tribunal Constitucional ha proclamado que es de aplicación en el contexto de las relaciones laborales frente a las actuaciones del empresario/a y que este debe respetar en todo momento la esfera privada de la persona trabajadora, ya sea la personal como la familiar, y que debe excluir las intrusiones que le produzcan algún tipo de perjuicio.

Es importante señalar dos sentencias en relación a este derecho en el ámbito de las relaciones laborales:

En la STS de 21 de junio de 2012¹⁴ se estudia el caso en el cual una empresa procedió al despido de un trabajador, ya que estaba realizando actividades que resultaban incompatibles con su incapacidad temporal. Para ello, se instaló un GPS en el vehículo privado del trabajador. El Tribunal falló declarando nulo el despido por haberse vulnerado su derecho fundamental a la intimidad y el derecho a la libertad de circulación.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) 407/2016¹⁵ enjuició un caso en el que una empresa reprodujo en la carta de despido disciplinario unos correos electrónicos que formaban parte de la cuenta privada de un trabajador, localizados en los archivos temporales de un ordenador de la empresa. Se declaró la nulidad del despido disciplinario debido a la vulneración de su derecho fundamental a la intimidad y su derecho al secreto de las comunicaciones.

El derecho a la propia imagen, a diferencia del derecho al honor o a la intimidad, se trata de un derecho de carácter externo. Está incluido el derecho a ser uno mismo y la no difusión de la imagen sin el consentimiento propio. El ET en su artículo 20.3 le reconoce al empresario la potestad de aportar aquellas medidas de vigilancia y control para verificar que los trabajadores/as cumplen con sus obligaciones y deberes. Esto supone una restricción del derecho a la propia imagen del trabajador/a, pero solo se puede ejercitar cuando no se lesionen sus derechos fundamentales, entre los que

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 12 de noviembre de 2015, núm. 609/2015.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 21 de junio de 2012, núm. 2012/7627.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de mayo de 2006, núm. 407/2016.

destacan su derecho a la intimidad, secreto de comunicaciones y a la protección de datos.

Un tema controvertido relativo a este derecho es el uso de medios electrónicos utilizados por los empresarios/as para hacer grabaciones a sus empleados. La jurisprudencia se ha manifestado al respecto señalando que es necesario que existan protocolos empresariales para su implantación. En este sentido las sentencias del TS de 26 de septiembre de 2007¹⁶, 8 de marzo 2011¹⁷ y 6 de octubre de 2011¹⁸, señalan que para que se produzca un control de los trabajadores/as por medio de elementos se han de dar los siguientes requisitos: en primer lugar; han de existir unas reglas para su uso; en segundo lugar se ha de prohibir el uso personal; en tercer lugar, hay que informar de los mismos a los trabajadores/as y sobre el medio que se va a utilizar y por último, debe prevalecer la buena fe entre ambas partes.

Existe un gran número de litigios relacionados con el uso de estos medios, cabe destacar los siguientes:

La STC 99/1994¹⁹, 11 abril, resolvió que se había vulnerado el derecho a la propia imagen de un trabajador, cuyo oficio consistía en despiezar jamones, que se negó a que se captaran y difundieran sus imágenes ejerciendo su actividad laboral en los medios de comunicación, ya que no se había pactado en su contrato de trabajo y no formaba parte de sus obligaciones.

La STS de 13 de mayo de 2014²⁰ aclaró que no es suficiente haber anunciado la existencia de cámaras, se debe comunicar a los trabajadores/as previamente, de forma expresa y concreta, señalando la finalidad y distinguiendo entre cámaras de seguridad y de vigilancia para el personal.

1.4. Libertad de expresión

La libertad de expresión se encuentra regulada en el artículo 20.1 de la CE, reconociendo y protegiendo los derechos a expresar y difundir ideas, pensamientos y

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 26 de septiembre de 2007, núm. 2007/7514.

¹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de marzo de 2011, núm. 2011/932).

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 6 de octubre de 2011, núm. 2011/7699.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 11 de abril de 1994, núm. 99/1994.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de mayo de 2014, núm. 2014/3307.

opiniones por medio de la palabra, escritura o cualquier otra forma de reproducción. Constituye un derecho fundamental del trabajador/a como ciudadano/a que debe ser protegido por la jurisprudencia constitucional, a pesar de no estar incluido en la Carta Social Europea ²¹ni en el artículo 35 de la CE.

Este derecho tiene como objeto la libertad sobre pensamientos, ideas y opiniones, las cuales incluyen las creencias y juicios de valor. Respecto a los juicios de valor y las opiniones, al ser de naturaleza abstracta, no es posible una demostración de exactitud. Por ello, quien ejercita este derecho no se le puede exigir la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación. La esfera de actuación del derecho a la libertad de expresión permite hacer críticas, pero no el insulto, descalificaciones ni la difusión de información no veraz que resulte perjudicial para otra persona. Se debe respetar, en todo momento, el derecho al honor e intimidad ajenos.

No es un derecho absoluto e ilimitado, como ocurre con el resto de derechos fundamentales ejercitados en las relaciones laborales. El empresario/a debe soportar las manifestaciones de sus trabajadores/as en el ejercicio de su libertad de expresión. A pesar de esto, las manifestaciones no deben ofender ni ser innecesarias para lo que se pretende transmitir, como se ha expresado con anterioridad. Mercader (2018, p.337) sostiene que para atender si las críticas son descalificativas o no hay que regirse por los criterios de normalidad social, en atención de los usos normales del lenguaje.

Para la jurisprudencia, han de darse una serie de factores para poder ponderar las conductas como constitutivas de una vulneración del derecho o no. Se tienen en cuenta los siguientes:

- El medio de transmisión que ha sido utilizado por el trabajador/a, ya que a mayor difusión se incrementa la posibilidad de perjudicar la imagen de la empresa injustificadamente.
- El ambiente en el que se emiten. Si se produce en el contexto de un conflicto laboral, se calificaran como atenuantes a la hora de valorarlas. Asimismo, será utilizado con el mismo criterio cuando sean difundidas por los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus competencias.
- Las expresiones deber de poder imputarse al trabajador/a. Es decir, es necesario que las haya emitido él y no por ejemplo su cónyuge.

Estos requisitos quedan plasmados en la STC 20/2002²², en la que un trabajador de “Caja Postal, S.A”, cuyo oficio era director de oficina bancaria realizó una intervención en la Junta de Accionistas acusando al presidente de haber llevado a la empresa a la

²¹ Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. Boletín Oficial del Estado, núm. 153, de 26 de junio de 1980.

²² Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 28 de enero de 2002, núm. 20/2002.

ruina y de menospreciar a los empleados, por lo cual fue despedido. . El Tribunal falló afirmando que no se habían traspasado los límites del derecho a la libertad de expresión. Consideró que las manifestaciones que se emitieron eran acordes en el foro y modo específico, no se pueden calificar como peyorativas ni lesivas y tampoco vejatorias.

A parte de la anterior resolución, son muchos los Tribunales que han resultado litigios relativos al derecho de libertad de expresión en las relaciones laborales. Se encuentran la STSJ Canarias 537/2006²³ que declara nulo el despido que se llevó a cabo a un trabajador por “hablar más de la cuenta” en la asamblea y la STC 125/2007²⁴ que también declara nulo el despido a un redactor con exclusiva, al que le han prohibido la participación en una tertulia televisiva por las críticas que realizó respecto a la línea editorial de su periódico en atención a un determinado acontecimiento.

1.5. Libertad ideológica y religiosa

El derecho a la libertad ideológica y religiosa constituye una protección del trabajador/a frente a injerencias externas que se producen sobre la esfera de su libertad, la cual les permite actuar conforme al credo que profesen. Se encuentra contenido en la CE en el artículo 16.1 y 2 y en el ET en sus artículos 4.2 c) y 17.1.

Son diversas las cuestiones que suscita este derecho en las relaciones laborales. Las más desatacadas son las siguientes:

Las llamadas “empresas de tendencia” que son aquellas que responden a una ideología concreta, como son los medios de comunicación, centros educativos o sindicatos. Se exige, como regla general, que el trabajador/a respete la ideología de la empresa, aunque no es necesario su exaltación ni propagación. Especial referencia al respecto es el tema de los centros docentes privado, con relación a los trabajadores/as y los profesores/as. La STC 47/1985²⁵, declaró la nulidad del despido de un docente por ser contrario a la libertad ideológica y estableció el deber del profesorado de respetar el ideario del centro educativo.

Atendiendo a las indagaciones sobre la ideología de los trabajadores/as en el momento de la contratación se han declarado su prohibición, salvo que se trate de las empresas citadas anteriormente, ya que en este caso es necesario el respeto a la

²³ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 4 de septiembre de 2006, núm. 537/2006.

²⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 21 de mayo de 2007, núm. 125/2007.

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de marzo de 1985, núm. 47/1985.

misma. Del mismo modo, quedan prohibidas las investigaciones a los trabajadores/as sobre su afiliación sindical.

Otra cuestión que engloba este derecho es la relativa al descanso de los trabajadores/as en los días establecidos por sus respectivas religiones. En nuestro ordenamiento jurídico no hay un derecho a la acomodación de las condiciones de trabajo a la religión del empleado/a, ya que los acuerdos que se han realizado entre España y las confesiones religiosas solo permiten adoptar compromisos de adaptación cuando exista un acuerdo entre el empresario y trabajador/a. Queda plasmada esta cuestión en la STC 19/1985²⁶, en la que se establece que a pesar de tener legitimidad la petición de descanso, no es obligatorio para el empresario tener que acceder a la petición del trabajador de descansar el día indicado por su religión.

Por último se encuentra el uso de elementos religiosos en el desempeño de la actividad laboral por parte de los trabajadores/as. La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (STEDH) 15 de enero 2013²⁷ revisa varios casos en los que se les prohíbe a los trabajadores/as utilizar elementos religiosos. En la misma, falla a favor de una azafata por llevar un crucifijo, considerando que se había producido un desequilibrio en la ponderación de los intereses en juego; la prenda era discreta y no suponía una deterioración de la imagen de la empresa y se habían permitido otras prendas religiosas sin que se demostrara que esto tuvo un impacto negativo.

1.6. Libertad informática y protección de datos

El derecho a la libertad informática y la protección de datos es una garantía individual que tiene su regulación en diferentes textos legales. En la CE se encuentra en su artículo 18.4 limitando el uso de la informática por la ley para garantizar los derechos de los ciudadanos y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁸ en su artículo 8 reconociendo el derecho a la protección de datos y el tratamiento de los mismos. Además, presenta una normativa propia, la LO 3/2018, de Protección de

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1985, núm. 19/1985.

²⁷ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª) de 15 enero de 2013, asunto Eweida, núm. 2013/12.

²⁸ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, núm.83 de 30 de marzo de 2010.

Datos Personales y garantía de los derechos digitales ²⁹ y el Reglamento General de Protección de Datos³⁰ (RGPD).

Para ejercitar este derecho es fundamental la presencia de un tratamiento de datos personales. Los datos personales son información relativa a una persona física identificada o identificable. El art. 4.2) RGPD define tratamiento como:

“cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

Debido al gran volumen de datos que tienen que manejar las empresas de sus trabajadores/as, se ha impuesto por el RGPD el respeto de principios y derechos de los empleados a la protección de datos personales. Se pueden resumir en los siguientes:

- ✓ Principio de transparencia del tratamiento: se requiere que los datos se traten de manera lícita, leal y transparente en relación con la persona interesada.
- ✓ Principio de limitación de la finalidad: los datos han de ser tratados para la finalidad que ha sido consentida por el titular de los mismos.
- ✓ Principio de minimización de datos: es primordial que solo se soliciten al titular los datos que sean estrictamente necesarios y de manera justificada.
- ✓ Principio de exactitud de los datos: los datos han de ser exactos y deben estar actualizados.
- ✓ Principio de limitación del plazo de conservación: hay que mantener los datos durante el tiempo necesario para conseguir los fines propuestos, sin dilaciones indebidas.
- ✓ Principio de integridad y confidencialidad: se deben tratar garantizando una seguridad adecuada.
- ✓ Principio de responsabilidad proactiva: la persona responsable del tratamiento de los datos debe garantizar la lealtad, transparencia e ilicitud durante todo el proceso.

²⁹ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.

³⁰ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

De particular interés es la STC 39/2016³¹, que rechaza la vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal por la utilización de imágenes captadas por las cámaras de vigilancia que habían sido instaladas en la empresa para la finalidad de supervisión laboral. Se entendió cumplido el deber de información previa que forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos.

1.7. La garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial efectiva

La garantía de indemnidad es la protección que posee el trabajador/a frente a las represalias emitidas por el empresario/a por el ejercicio de acciones judiciales en defensa de sus derechos. Surge como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE, con una gran aplicación en las relaciones laborales, y comprende las represalias que se producen por actuaciones en juicio como testigo y las llevadas a cabo en defensa de carácter extrajudicial. Se extiende a actos procesales, pre-procesales, actos preparatorios previos, reclamaciones de carácter administrativo, conciliaciones, etc.

Como apunta Valle (2005), la protección adecuada que se produce contra las represalias del empresario/a es un elemento imprescindible para lograr los fines y objetivos de las normas que están encaminadas a la protección de la igualdad de trato y la erradicación de la discriminación.

Para que prospere esta garantía, la jurisprudencia tiene en cuenta la proximidad en el tiempo entre la reclamación y la presunta represalia y la emisión o no de las reclamaciones, como señala la STSJ 946/2007³². Esto se debe principalmente a su utilización abusiva por parte de los trabajadores/as.

La garantía de indemnidad queda plasmada en la STS 456/2018³³. En la citada sentencia, se rechaza la garantía de indemnidad de un despido objetivo, en el cual el trabajador afirma que se llevó a cabo por su negativa a novar su contrato, ya que no había actos preparatorios ni reclamaciones internas o extrajudiciales.

³¹ Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) de 3 de marzo de 2016, núm. 39/2016.

³² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 4 de diciembre de 2007, núm. 946/2007.

³³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 26 de abril de 2018, núm. 456/2018.

2. Derecho a la seguridad y salud en el empleo

La protección de la integridad física del empleado/a es fundamental en cualquier relación de trabajo y debe prevalecer en todo Estado de Derecho. En concreto, nuestro ordenamiento jurídico contiene una amplia regulación entorno a esta materia que supone una protección al trabajador/a frente a los posibles riesgos que puedan surgir en el desempeño de su actividad laboral. La CE contiene dos preceptos relativos a esta cuestión, el artículo 43.1 que garantiza el derecho a la protección de la salud de forma genérica y el artículo 40.2 que manifiesta el compromiso de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. A su vez, esta protección está relacionada con el derecho a la vida del artículo 15 CE.

Por su parte, el ET hace referencia en numerosas ocasiones a la obligación preventiva. En particular, protege a los trabajadores respecto a su integridad física en su artículo 4.2 d) y en su artículo 5.b) reconociendo el derecho a observar las medidas de prevención que se adopten. El alcance de los derechos y obligaciones de naturaleza preventiva quedan regulados en el artículo 19 y en el artículo 36 para los trabajadores/as nocturnos y los que trabajen por turnos. Además del ET, la norma básica en materia preventiva en España es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)³⁴ y sus reglamentos de desarrollo. Igualmente, existen diversas Directivas de la Unión Europea que lo regulan y Convenios en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En especial, la Directiva Marco 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo³⁵ y el Convenio nº 155, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo³⁶.

El derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo del trabajador/a tiene su correlativo en el deber empresarial de protección de sus trabajadores/as frente a los posibles riesgos laborales. Este deber es complejo e implica la adopción de medidas necesarias para protegerlos en lo relativo a seguridad y salud. Es fundamental que el empresario/a se adapte de manera permanente a las nuevas circunstancias laborales y a los nuevos mecanismos de protección del trabajador/a, llevándolo a cabo de forma exclusiva sin repercusión económica sobre el trabajador/a. Asimismo, según Mercader (2018, pp. 350-355) este deber de

³⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

³⁵ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

³⁶ Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. Boletín Oficial del Estado núm. 270, de 11 de noviembre de 1985.

seguridad se concreta en una serie de obligaciones concretas e instrumentales, puesto que el fin último es la protección eficaz de los trabajadores/as:

- ❖ Deber de evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva: los empresarios/as deben planificar la actividad de prevención comenzando con una evaluación inicial de los riesgos en la que se tengan en cuenta los elementos más significativos para poder adoptar con posterioridad las actividades de prevención, métodos de trabajo y producción. Cuando el resultado de la evaluación de los riesgos ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a deberá planificar la actividad preventiva para erradicarlo de forma segura y efectiva.
- ❖ Deber de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as: es importante que el empresario/a garantice una vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores/as. Comprende las previsiones que pueda contener el plan de prevención, exámenes médicos y atención sanitaria de servicios propios o ajenos. Esta vigilancia tendrá lugar siempre y cuando el trabajador/a preste su consentimiento de manera voluntaria y se salvaguarde la confidencialidad de los datos.
- ❖ Deber de información y formación: implica una comunicación por parte del empresario/a a sus trabajadores/as de los posibles riesgos que se pueden producir en el desarrollo de la actividad laboral y las medidas que se aplicarán a los mismos. Para ello, es necesaria una formación teórica y práctica en materia de seguridad y salud laboral adecuada. La formación tiene que estar centrada en el puesto de trabajo, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos, repitiéndose en caso necesario periódicamente. El empresario/a debe consultar a los trabajadores/as, y permitir su participación, en el desarrollo de toda actividad preventiva.
- ❖ Obligaciones empresariales de carácter formal: debe existir una documentación en la que queden plasmados los contenidos que forman parte de la acción preventiva para que la Administración laboral pueda vigilar y tener constancia del cumplimiento del deber de prevención. Resalta, en este aspecto, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa financiera Cofidis, que recientemente ha obtenido el sello Espacio Covid-19 Protegido por su alto compromiso y liderazgo de sus directivos en relación al plan, su calidad en los planes de contingencia e incorporación al puesto de trabajo y la comunicación periódica de las medidas a seguir o los protocolos de actuación en caso de contacto directo con clientes y visitas, tanto del personal interno y como del externo.
- ❖ Deber de protección especial de determinados colectivos de trabajadores/as: la LPRL establece que hay que aplicar reglas específicas a colectivos concretos,

por ejemplo a menores de 18 y mayores de 16 años, trabajadores/as propensos o sensibles a determinados riesgos o las mujeres embarazadas. Del mismo modo, la LO 3/2007 protege a las mujeres trabajadoras que se encuentran en situación de embarazo o lactancia evitando la adscripción de puestos que le pueden ocasionar un perjuicio a su salud. Un ejemplo que demuestra un incumplimiento de este deber es la STC 62/2007³⁷ en la que se constata la vulneración del derecho fundamental a la integridad física de una trabajadora embarazada cuando se le atribuyó funciones de riesgo.

- ❖ Obligación del empresario/a de información y paralización de la actividad de la empresa: en caso de existir un riesgo grave e inminente el empresario/a debe informar a los trabajadores/as con la mayor brevedad posible de la situación en la que se encuentran y de las medidas que se pondrán en funcionamiento. Si fuera necesario se producirá el abandono de manera inmediata del lugar de trabajo.

El incumplimiento de este deber por parte del empresario/a genera una serie de responsabilidades. En materia de Seguridad Social, el trabajador/a que ha sufrido un accidente laboral o enfermedad profesional tiene el derecho de recibir una prestación pública y un recargo de prestaciones cuando proceda. Además, aparecerán responsabilidades de carácter civil, administrativo y penal por los daños y perjuicios sufridos. En el caso de que se produzca el incumplimiento por parte de los trabajadores/as serán sancionados de acuerdo al artículo 29.3 LPRL. Los tribunales de justicia han emitido un gran número de resoluciones en las que se ha producido un incumplimiento de este deber, como es el supuesto de la STSJ 1059/2019³⁸ que condenó a una empresa por la falta de medidas de seguridad en las instalaciones que ocasionaron lesiones en un trabajador.

3. Derecho a la ocupación efectiva y a la promoción profesional en el trabajo

El derecho a la ocupación efectiva en las relaciones laborales se reconoce en el artículo 4.2.a) del ET y está estrechamente relacionado con el derecho a la dignidad del trabajador/a y con su derecho al trabajo, puesto que el trabajador/a no es una pieza de la maquinaria productiva, sino una persona que tiene que socializar en el centro de trabajo, en el que aspira a la realizarse profesionalmente mediante el

³⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 27 de marzo de 2007, núm. 62/2007.

³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 2 de octubre de 2019, núm. 1059/2019.

desarrollo de sus tareas como señala la STSJ 1560/2005³⁹. Una vez iniciada la relación laboral, el empresario/a debe dar ocupación efectiva a su trabajador/a, debido a que la desocupación conlleva consecuencias negativas sobre las habilidades o destrezas profesionales y el prestigio profesional del empleado/a, deteriorando su equilibrio y satisfacción. El ordenamiento jurídico pretende evitar que, debido a esta situación, sea el trabajador/a el que ponga fin a la relación laboral, perdiendo así cualquier compensación económica. La STC 56/2019⁴⁰ es un ejemplo claro de esta situación que recibe el nombre de acoso laboral o mobbing. En la misma, el Tribunal falla a favor de Jaime Nicolás Nuñez, alto funcionario que había estado sin una ocupación efectiva en su trabajo durante casi 6 años, considerando que había sido víctima de este tipo de acoso para propiciar el abandono del puesto de trabajo.

En esta línea, Molero (2017, pp.436-439) sostiene que este deber conlleva una serie de exigencias para el empresario/a. La principal consiste en mantener al trabajador/a en una situación de actividad razonable, es decir, que no sea una actividad extenuante o ficticia, atendiendo a cada caso concreto y a la condición profesional por la que ha sido contratado/a. La ocupación se ha de producir con carácter general, excluyendo que sea una ocupación continua y permanente, salvo dos situaciones excepcionales: en situación de crisis o disminución transitoria general de la actividad de la empresa o cuando existan irregularidades en cuanto a las posibilidades de ocupación del trabajador/a en su tiempo ordinario, lo que supone llevar a cabo varias jornadas de trabajo.

A propósito de este tema, es de gran importancia señalar la situación actual producida por el Covid-19, en la que muchas empresas han tenido que reducir o suspender temporalmente su actividad laboral. Gran parte de las empresas afectadas han decidido poner medidas de flexibilización como la iniciación de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE). El empleado afectado por un ERTE pasa a encontrarse en situación de desempleo, correspondiéndole una prestación que equivale al 70% de la base reguladora de su sueldo durante los seis primeros meses de vigencia del mismo y del 50% a partir del séptimo mes. No obstante, no todos los trabajadores/as han recibido esta prestación, quedando un porcentaje elevado pendientes de pago, por diversas causas.

Hay que hacer una especial mención a casos concretos en los que este derecho es particularmente importante, como es el periodo de prueba en el que quedan obligados tanto el empresario/a como el trabajador/a a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba, los contratos formativos y relaciones de carácter especial. Para

³⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 12 de septiembre de 2015, núm. 1560/2005.

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala primera), de 6 de mayo de 2019, núm. 56/2019.

estas últimas, cabe mencionar a los deportistas profesionales, cuyo contrato de trabajo adquiere la condición de relación especial en el que tienen el derecho a la ocupación efectiva sin ser excluidos de los entrenamientos, actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, excepto en los casos de sanción o lesión. La misma regulación es aplicable a los artistas que participan en espectáculos públicos cuando realizan ensayos o actividades preparatorias.

Cuando se produce un incumplimiento de este derecho por parte del empresario/a implica un atentado a la dignidad del trabajador/a o, en ocasiones, un incumplimiento del contrato, que conlleva la extinción del contrato con su indemnización por la vía del artículo 50 del ET. Al mismo tiempo, supone una infracción administrativa grave o muy grave, dependiendo del transcurso del tiempo que se haya producido y la intencionalidad del empresario/a.

En lo que concierne al derecho a la promoción profesional, el empresario/a debe velar por el cumplimiento del mismo a favor del trabajador/a. Queda vinculado con el derecho a la formación profesional y se contemplan como derechos legales tendientes a facilitar los estudios de los trabajadores/as para que sea posible compatibilizarlos con el trabajo. La regulación se encuentra, mayoritariamente, en el ET en el artículo 4.2 b) y el artículo 23. Sin embargo, los convenios colectivos juegan un papel fundamental en el desarrollo de este derecho, debido a la mayor adecuación que pueden realizar atendiendo a los distintos sectores de actividad.

Tras la reforma producida en el año 2012 en el ET, se añaden una serie de derechos específicos para dar la posibilidad de adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, como son los siguientes: el derecho al disfrute de permisos para concurrir a exámenes y el reconocimiento de preferencia para elegir el turno de trabajo cuando esté cursando estudios destinados a la obtención de un título profesional o académico. Conjuntamente, se le adaptará su jornada laboral para poder acudir a cursos de formación y concesión de permisos de formación o de perfeccionamiento profesional con la reserva del puesto de trabajo. Por último, el trabajador/a recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones producidas en el puesto de trabajo.

La regulación del alcance de los derechos de formación del trabajador/a en las empresas se encuentra recogida en el RD 694/2017⁴¹ que regulariza el subsistema de formación profesional para el empleo y está integrado por las iniciativas de formación que se desarrollan a continuación:

⁴¹ Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado núm. 159, de 5 de julio de 2017.

- ✓ La formación de demanda: que incluye acciones formativas de las empresas y permisos de carácter individual de formación , financiados por fondos públicos total o parcialmente , cuyo fin es responder a las necesidades de formación que han sido planteadas por las empresas y sus trabajadores/as.
- ✓ La formación de oferta: que está integrada por los planes de formación sectoriales o intersectoriales para trabajadores/as ocupados y acciones formativas para desempleados/as, como los programas específicos de formación.
- ✓ La formación alternativa con el empleo: formada por acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, que permiten al trabajador/a compatibilizar la formación con la práctica profesional.
- ✓ Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación: para mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

Se permite la posibilidad de realizar la formación profesional dual en la empresa, de acuerdo al RD 1529/2012⁴². Esta formación según el artículo 2 consiste en un:

“conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto de cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

Para finalizar, este derecho da la posibilidad de ascensos, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. En todo caso, se garantizará la ausencia de discriminación, directa e indirecta, y se adoptarán medidas de acción positiva para eliminar las situaciones discriminatorias que pueden aparecer.

4. Derechos de los trabajadores/as sobre sus creaciones intelectuales: propiedad industrial e intelectual

Durante el desarrollo de la actividad laboral, el trabajador/a puede producir invenciones susceptibles de aplicación derechos de propiedad industrial. La Ley 24/2015 de Patentes⁴³ (LP) y su Reglamento aprobado por el Real Decreto 316/2017⁴⁴

⁴² Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado núm. 270, de 9 de noviembre de 2012.

⁴³ Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. Boletín Oficial del Estado núm. 177, de 25 de julio de 2015.

son la regulación base en esta materia. De acuerdo a esta legislación, son patentables las invenciones nuevas que impliquen una actividad inventiva susceptibles de aplicación industrial. Entre ellas, cabe señalar las invenciones de servicio, que son aquellas que han sido realizadas por el trabajador/a durante la vigencia de su relación laboral y son fruto de una actividad de investigación explícita o implícitamente constitutiva de objeto de su contrato y que pertenecen al empresario/a. El autor de la invención, que es el trabajador/a, no tiene derecho a una remuneración suplementaria por haberla realizado, salvo que exceda del contenido de su contrato. No obstante, el artículo 16 de la LP declara a las invenciones libres como propiedad del trabajador/a.

Si el trabajador/a realiza una invención que esté relacionada con su actividad profesional gracias a los conocimientos que ha adquirido en la empresa o con los medios de esta, el empresario/a tiene derecho a asumir la titularidad de la invención o a reservarse un derecho de utilización de la misma. En este caso, se habla de las invenciones de “explotación” o invenciones de “servicios relativas”. Por su parte, el trabajador/a tiene derecho a una compensación económica ateniendo a cada caso concreto. En todo caso, el empleado/a que realice alguna invención de servicio o de explotación debe informar al empresario/a en los medios establecidos por la LP en el plazo de un mes desde la finalización de la misma. Tras la comunicación, el empresario/a, en un plazo de 3 meses, debe trasladarle al trabajador/a su voluntad o no de asumir la titularidad o de reservarse un derecho de utilización. Cuando esta actuación no se ejerce en el plazo señalado, el trabajador/a podrá presentar la solicitud de patente.

El supuesto de las creaciones intelectuales, queda regulado por una legislación propia, la Ley de Propiedad Intelectual ⁴⁵(LPI), que reconoce el derecho a la propiedad intelectual de una obra literaria, artística o científica al autor de la misma. La LPI considera autor a la persona que crea alguna obra literaria, artística o científica y distingue dos tipos de derechos en relación con la propiedad industrial, los derechos personales y los patrimoniales. Los primeros, el derecho moral, autoría, divulgación e integridad, son irrenunciables e inalienables, mientras que los segundos, que reciben el nombre de derechos de explotación, se pueden transmitir inter vivos o mortis causa.

Para realizar la transmisión de los derechos de explotación de una obra creada por el trabajador/a en virtud de una relación laboral al empresario/a se debe regir por lo

⁴⁴ Real Decreto 316/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. Boletín Oficial del Estado núm. 78, de 1 de abril de 2017, 25281-25344.

⁴⁵ Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 22 de abril de 1996.

dispuesto en el contrato de trabajo, debiendo haberse pactado por escrito la transmisión o no. En defecto de pacto escrito, los derechos de explotación se entienden cedidos al empresario/a en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual, sin la posibilidad de disponer de la obra para fines diferentes de los establecidos. Estos pactos deben estar incluidos en el contrato de trabajo para que surtan efecto, sin embargo, algunos convenios colectivos los recogen mediante cláusulas, como por ejemplo el convenio regulador de la radiotelevisión valenciana. El trabajador/a no recibirá con la transmisión una remuneración o compensación, salvo que se haya pactado.

En materia informática, cuando un trabajador/a cree un programa, en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de su empresario, la titularidad de los derechos de explotación corresponde al empresario/a de forma exclusiva, excepto pacto en contrario. Si hubiera controversia sobre si el programa se creó en el ejercicio de funciones que se le hubieran encomendado, o siguiendo instrucciones del empresario/a, corresponderá a este probar que fue así. Este asunto queda de manifiesto en la STSJ 1134/2000⁴⁶ en la cual un trabajador fue despedido por no facilitar una clave para acceder a un programa informático que había creado. El Tribunal consideró que la creación tuvo lugar en el curso de su actividad laboral y por tanto como señala la LPI pertenece al empresario /a el ejercicio de este derecho de explotación.

II. Deberes del trabajador/a

El trabajador/a no solo es titular de derechos en la relación laboral, sino que también debe cumplir determinados deberes. Entre ellos se encuentran:

- ❖ El deber de buena fe y diligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo
- ❖ El deber de obediencia
- ❖ El deber de observar las medidas de seguridad y salud

1. El deber de buena fe y diligencia en el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo

El trabajador/a tiene como deber básico cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de acuerdo a las reglas de la buena y diligencia, como exige el artículo 5.a) del ET. Por lo que se refiere al deber de buena fe, además del artículo citado, es importante tener en cuenta el artículo 20.2 del ET que señala que el

⁴⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social), de 20 de noviembre de 2000, núm. 1134/2000.

trabajador/a debe al empresario diligencia y colaboración en el trabajo, en cualquier caso, quedando sometidos en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y el artículo 54.2.d) que considera incumplimiento contractual y causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. En lo concerniente a los contratos, el artículo 1.258 del Código Civil⁴⁷ (CC) declara que los mimos obligan a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

El principal problema que se presenta cuando se hace alusión al deber de buena fe es entender qué se entiende por tal. Para la jurisprudencia, se trata de un concepto jurídico indeterminado que constituye un principio general del Derecho. Actuar de buena fe implica hacerlo de un modo honesto en relación a los compromisos y deberes que se asumen en el contrato, atendiendo a las reglas que rigen en el tráfico jurídico sobre honradez y teniendo en cuenta los valores éticos que forman parte de cada sociedad. La buena fe contractual presenta un carácter objetivo que puede ser concebido como un deber autónomo y separado del resto de obligaciones.

Como principio general del Derecho, Molero (2017, pp.395-397) destaca los siguientes deberes que se proyectan en el contenido de los contratos:

- ❖ Veracidad: el principal deber que se deriva es evitar la falsedad directa y frontal respecto al empleador, es decir, que no se produzca engaño. La falsedad se puede producir en multitud de momentos, por ejemplo con anterioridad a la vigencia del contrato en los datos del currículo o en los cuestionarios de empleo y durante el contrato por medio del falseamiento de las fichas horarias o por el acceso no autorizado de documentos como declaró la STSJ 1044/2010⁴⁸.
- ❖ Elusión del abuso: puede manifestarse en el trabajo durante la baja por enfermedad para retrasar la recuperación, cuando se utiliza por parte el trabajador/a material de la empresa en beneficio propio o si se hace un uso excesivo e inadecuado de medios tales como el internet o teléfono.
- ❖ Simulación: constituye una omisión de buena fe la apariencia maliciosa de estados o actividades del trabajador/a en perjuicio del empresario/a. Esta situación puede producirse en las relaciones con los clientes, por emisión de falsas denuncias a los compañeros o por ocasión de enfermedades. Esta última

⁴⁷ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889.

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª), de 22 de diciembre de 2010, núm. 1044/2010.

queda patente en la STSJ 7333/2009⁴⁹ que declaró procedente el despido de un trabajador que había simulado padecer una enfermedad mental para que se le concediera la incapacidad temporal.

2. El deber de obediencia

El deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio de sus facultades surge como consecuencia del poder de dirección empresarial y queda regulado en el artículo 5.c) y el artículo 20.2 del ET. El trabajador/a debe obedecer las decisiones que han sido impuestas por el empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, ya sean específicas o generales para cualquier trabajador/a. La jurisprudencia considera las órdenes empresariales como una presunción *iuris tantum*, susceptible de aceptar prueba en contrario, de forma que el trabajador/a debe cumplirlas, incluso aquellas que no considere acertadas, y posteriormente podrá si estima oportuno impugnarlas por medio de los cauces legales existentes. De forma excepcional, se reconoce al trabajador/a el *ius resistentiae*, que es la posibilidad de desobedecer legítimamente determinadas órdenes empresariales que supongan una situación de riesgo o atenten contra su vida o integridad.

El derecho al trabajo reconoce la posibilidad de realizar por el trabajador/a varias actividades laborales diferentes. Ahora bien, este principio general posee limitaciones como la competencia desleal o que medie pacto expreso de plena dedicación. La competencia o concurrencia desleal está íntimamente relacionada con la buena fe contractual, por lo que resulta de aplicación en este tema la Ley 31/1991 de Competencia Desleal⁵⁰ y el artículo 21.1 del ET, en relación con el artículo 5 d). Es considerada como tal toda actividad del trabajador/a encaminada a la realización de tareas o labores de la misma naturaleza o rama de la producción de las que está llevando a cabo, tanto si las realiza por cuenta propia como si son por cuenta ajena. No es necesario que el trabajador/a haya realizado la actividad de forma plena ni que se haya producido un perjuicio actual, basta con la ejecución de actos preparatorios que conlleven un perjuicio potencial.

La concurrencia desleal supone la aplicación de medidas disciplinarias, en las que se incluye el despido por transgresión de la buena fe contractual, y la reclamación al empleado/a del resarcimiento de los posibles daños y perjuicios que podrá interponerse ante la jurisdicción social o ante la civil si se produce contra personas

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de octubre de 2009, núm. 7333/2009.

⁵⁰ Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Boletín Oficial del Estado núm. 10, de 11 de enero de 1991.

jurídicas. Un ejemplo de las consecuencias que conlleva la competencia desleal se evidencia en la STSJ 7874/1999⁵¹ que consideró acertado el despido de una trabajadora de la empresa “Pronovias” por constituir junto a su cónyuge la empresa “La novia del año”, dedicada a la misma actividad, por considerar que se había incurrido en deslealtad.

De especial interés es el pacto de no competencia una vez se haya extinguido la relación laboral. Deberán cumplirse una serie de requisitos y límites para que pueda ser efectivo, tales como la duración no superior a dos años para los técnicos y seis meses para el resto, la existencia de un interés industrial o comercial del empresario/a y una compensación económica al trabajador/a. No obstante, no pueden reputarse como válidos los pactos que supongan una prohibición absoluta para toda actividad laboral y aquellos que impongan limitaciones arbitrarias. Cabe señalara aquí la STS de 7 noviembre de 2005 ⁵²que enjuició un caso en el que la duración del pacto sobrepasó los dos años, considerándolo abusivo y desproporcionado por el Tribunal. En la misma, se condena al trabajador a la devolver al empresario la compensación económica percibida.

Además de los supuestos analizados, se permite pactar la permanencia del trabajador/a en la empresa durante cierto periodo de tiempo. Para que surta efecto es necesario que el trabajador/a haya obtenido una especialización profesional, que la duración no sea superior a los dos años, computada desde que el trabajador haya recibido la especialización profesional, y que se formalice por escrito. La jurisprudencia matiza que para que pueda producirse este pacto ha de existir una causa suficiente considerando los intereses de las partes y que en caso de incumplimiento por parte del trabajador/a se abonará por este una indemnización por daños y perjuicios.

3. El deber de observar las medidas de seguridad y salud.

El derecho del trabajador/a de seguridad y salud en el ámbito laboral supone, de igual forma, el deber básico de observar tales medidas, como indica el artículo 5 c) ET. Deber, que se matiza según las posibilidades de los trabajadores/as, la formación o las instrucciones que hayan recibido. El trabajador/a tiene que asumir una serie de obligaciones, entre las que destaca el deber de respeto a la integridad física ajena, que implica el respeto hacia el empresario/a y hacia los demás trabajadores/as y sus familiares. Se prohíben las riñas, las agresiones o violencia y las amenazas que estén revestidas de cierta entidad en el trabajo que conlleva, a su vez, el deber de prestar

⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 5 de noviembre de 1999, núm. 7874/199.

⁵² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de noviembre de 2005, núm. 2006/1691,

socorro, el de colaboración y el de advertencia para la evitación de accidentes o lesiones laborales. No solo debe respetar la integridad física ajena, sino que también la propia. En este aspecto, el trabajador/a queda obligado a observar las medidas legales y reglamentarias en su puesto de trabajo. La actitud del trabajador/a en relación a este deber presenta un matiz pasivo, ya que debe evitar entorpecer la política de seguridad e higiene interpuesta por el empresario/a.

El empleado/a, a parte del deber de trabajar, tiene que reconocerle el derecho a descansos en el ejercicio de su actividad laboral, por lo que existe la obligación de mantener unas condiciones físicas mínimas que sean suficientes para poder hacer frente a los cometidos profesionales que les han sido asignados a los trabajadores/as, en especial si puede derivarse un riesgo para sí mismo o para los demás. Resulta conveniente mencionar, a modo de ejemplo, el caso de los pilotos de avión o conductores que deben acceder a su puesto en condiciones idóneas.

Hay que destacar que este deber incluye la abstención de fumar en los lugares de trabajo como consecuencia de la Ley 28/2005 ratificada y ampliada por Ley 42/2010, la llamada Ley Antitabaco⁵³. La prohibición se extiende tanto a centros públicos como privados, con excepción de los lugares que se encuentran al aire libre. Recientemente ha surgido un debate acerca de esta cuestión debido al tiempo de descanso de sus jornadas laborales para salir fuera de las instalaciones a fumar. La Sentencia de la Audiencia Nacional 144/2019⁵⁴ avala que las empresas hagan fichar a los trabajadores/as cuando realicen pausas para fumar, tomar café o desayunar. Este pronunciamiento ha tenido lugar como consecuencia de la demanda interpuesta por Comisiones Obreras contra la empresa “Galp Energía España” al considerar que se habían modificado las condiciones laborales existentes en perjuicio de los trabajadores/as con anterioridad a la implantación del registro horario. El Tribunal da la razón a la empresa determinando que este tipo de incidencias no se contabilizan como jornada efectiva.

III. El sistema de clasificación profesional

En la celebración de todo contrato es necesario, para que resulte válido, la existencia de determinados requisitos esenciales. Junto al consentimiento y causa, se encuentra la existencia de un objeto cierto que sea materia de contrato según el artículo 1.261.2ª

⁵³ Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco. Boletín Oficial del Estado núm. 318, de 31 de diciembre de 2010.

⁵⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de diciembre de 2019, núm. 144/2019.

CC. Para el caso de los contratos de trabajo, el objeto está constituido por la prestación laboral, las obligaciones del trabajador/a y del empresario/a y la prestación salarial. La prestación laboral se materializa en la realización de una obra, un servicio una conducta del trabajador/a. En este tema, el empresario/a pretende que tales prestaciones no estén determinadas a priori rígidamente, es decir, buscan el carácter genérico, frente al trabajador/a que pretende la máxima concreción. En este conflicto de intereses surgen los sistemas de clasificación, para paliar este problema por medio de la legislación y negociación colectiva.

El sistema de calificación profesional tiene como objetivo determinar el contenido de la prestación laboral en los términos establecidos en el artículo 22 del ET. Por regla general, la determinación tiene lugar de forma indirecta mediante el recurso a los sistemas de clasificación profesional del artículo 22.1 ET, aunque puede realizarse directamente en el contrato de trabajo por medio de la concreción individualiza de las funciones del empleado/a. Las empresas, para ello, poseen tablas de clasificación profesional compuestas por enumeraciones de las especializaciones profesionales necesarias en la actividad laboral que se trate. Dichas especializaciones están organizadas en lo que se conoce como grupos profesionales que agrupan unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, atendiendo a criterios y sistemas neutros sin discriminación alguna. Las tablas de clasificación que presentan las empresas se deben acordar mediante negociación colectiva o, en su defecto, por el acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. La negociación colectiva constituye el medio idóneo para establecerlas, puesto que se ajustan a las necesidades de las empresas del sector. A pesar de que en la clasificación se asigne a un solo grupo profesional, es posible que se lleve a cabo por una enumeración de funciones que pueden formar parte de varios grupos, lo que se conoce como polivalencia funcional. El ET afirma que se debe equiparar, en estos casos, al grupo profesional que corresponda a las funciones que desempeñe por el mayor tiempo siguiendo el criterio de prevalencia

El concepto de clasificación goza de una doble vertiente: la objetiva, en el sentido de sistema de clasificación profesional que se aplica en una empresa, y la subjetiva como la ubicación concreta del trabajador/a en los grupos profesionales para determinar las funciones que desarrollará. Es importante reflejar que, además de la concreción de las funciones del empleado/a, la clasificación profesional tiene como fin la determinación de otras cuestiones, tales como el salario o el tratamiento normativo. Para determinar la clasificación profesional es esencial realizar un análisis previo de los distintos puesto de trabajo. Este análisis conlleva la identificación del puesto, recopilación de las tareas, el modo de actuar, verificación de los conocimientos, aptitudes y calificaciones del trabajador/a, entre otros. Tras este primer paso, se tiene que describir las tareas a desarrollar o el puesto, las cuales se ordenan según el

porcentaje de tiempo de ocupación y finalidades. Los puestos o tareas se gradúan por orden de importancia, dándole un valor a cada uno. Finalmente, se agrupan los puestos que se presenten características similares.

IV. Poderes del empresario/a

El empresario/a es la persona física o jurídica, o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de los trabajadores/as por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de aquel, y de forma retribuida, como determina el artículo 1.1 y el artículo 1.2 del ET. Se puede deducir, por consiguiente, que es la parte acreedora de la actividad laboral, en virtud del contrato de trabajo. Esta condición le otorga una serie de facultades o poderes que le permiten coordinar las distintas prestaciones y adecuarlas a las necesidades de la empresa en relación con el mercado. A su vez, encuentran su fundamento último en la libertad de empresa reconocida en el art 38.1 CE, reconocida como libertad clave en la regulación de las relaciones económicas. La asignación de estas potestades a una parte genera desigualdad y jerarquía entre los sujetos que intervienen en la relación laboral, causando dependencia y subordinación del trabajador/a respecto al empresario/a. A pesar de ello, estos poderes no son ilimitados para el empresario/a quedando sometidos al respeto de los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores/as.

Los poderes empresariales que son objeto de estudio en los siguientes epígrafes son los relativos al poder de dirección y organización, el de control y el disciplinario, al mismo tiempo, el ius variandi queda incluido en el poder de organización y dirección, el cual consiste en la asignación al empleado/a de funciones distintas a las que ha estado realizando, siempre dentro del marco de la prestación debida y delimitada por la pertenencia a un grupo profesional según los parámetros que han sido examinados.

1. El poder de dirección del empresario/a

El poder de dirección es una facultad o derecho potestativo, que le otorga al empresario/a la posibilidad de dictar órdenes sobre el modo, el tiempo y el lugar de la prestación laboral. Es un poder de carácter genérico, debido a que la normativa que lo regula no hace especificación alguna sobre su objeto ni sobre los modos de ejecución. No obstante, esta ausencia no implica plenas facultades, quedando limitado a la condición de su ejercicio regular conforme a derecho, como figura en los artículo 5 y 20.2 ET. Se excluye, en igual forma, la arbitrariedad, la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores/as y el deber de buena fe en su manifestación.

En atención al tema de la regularidad, esta puede tener una doble valoración: la subjetiva y la objetiva. La primera de ellas, recogida en el artículo 20.1 ET, implica la

obligación del empleado/a de realizar su actividad bajo la dirección del empresario/a o la persona en la que se ha delegado. La segunda, queda condicionada por dos factores. Por un lado, el artículo 20.2 ET establece una conexión entre esta facultad y el cumplimiento por el empleado/a de la obligación de trabajar, de lo que se deduce la ineficacia de su ejercicio sobre conductas realizadas fuera del ámbito laboral. Por otro lado, la potestad queda sometida a lo establecido por las disposiciones legales o los convenios colectivos.

Como particularidad de este poder empresarial, cabe señalar que es ejercitado en régimen de autotutela, es decir, no se necesita la concurrencia de un juez para garantizar su efectividad. El ordenamiento jurídico concede al empresario/a, como resultado de esta facultad, la posibilidad de controlar y sancionar la insubordinación del empleado/a.

2. El *ius variandi*

El *ius variandi*, como ya se ha anticipado, se encuentra estrechamente relacionado con el poder de dirección empresarial. Su objetivo consiste en encomendar al trabajador/a funciones distintas a las que ha ido realizando en la empresa, dentro del marco de la prestación debida que se delimita por la pertenencia a un grupo profesional concreto. Sin embargo, el artículo 39 ET permite excederse de este límite legal cuando existan razones técnicas u organizativas y por tiempo imprescindible para su atención. Fuera de estas razones alegadas se considera como una modificación sustancial que precisa causa legal para ser ejercitada. Esta medida de movilidad se incardina en la llamada flexibilidad funcional que posibilita adecuar de forma constante las competencias de los empleados/as para adaptarse a los distintos cambios que puedan surgir, como son los tecnológicos, las exigencias de los clientes o la polivalencia de los sistemas productivos. La flexibilidad funcional debe permitir, en todo caso, la reubicación de los trabajadores/as en la mayor brevedad posible y sin fricciones entre las tareas o funciones.

El precepto estatuario que lo regula, el artículo 39, distingue entre varios tipos de movilidad: la movilidad funcional horizontal y la movilidad funcional vertical. La primera de ellas, se produce dentro del mismo grupo profesional por medio de asignación de nuevas tareas, funciones o responsabilidades al trabajador/a para las que está capacitado y que no han sido excluidas en el acuerdo delimitador del contenido prestacional. En este caso, el trabajador/a ha de obedecer la orden empresarial sin el disfrute de un derecho económico especial. Caso distinto es la movilidad funcional vertical, que asigna funciones o tareas de un grupo profesional distinto, superior o inferior. Es imprescindible que este cambio tenga una causa justa, real y sólida, que el trabajador/a tenga una preparación adecuada para las nuevas

funciones que se le asignan y se realice por el tiempo imprescindible. Si la movilidad se realiza para un grupo profesional superior al que tenía, tendrá derecho a la retribución de las funciones que realiza, las del grupo superior, y se le reconoce el derecho a reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas cuando proceda. En el caso de ser descendente, se mantiene la retribución de origen.

Es necesario resaltar los supuestos específicos de movilidad funcional, entre los que destaca el relativo a la protección de la maternidad del artículo 26.2 LPRL, el de protección de los trabajadores/as especialmente sensibles del artículo 25 LPRL y el de los trabajadores/as nocturnos del artículo 36.4 ET. Para todos ellos, será necesario hacer una evaluación del riesgo, considerando si es perjudicial o no y adoptar las medidas que se consideren oportunas para cada caso en concreto. Tanto para estos casos como para el resto, el *ius variandi* o movilidad funcional debe respetar la dignidad del trabajador/a, sus derechos fundamentales y el deber de buena fe. Queda prohibido, por ende, el ejercicio de esta facultad cuando origine una situación vejatoria, un rendimiento deficiente o un daño para la formación profesional del trabajador/a. Por añadidura, la jurisprudencia viene afirmando que si la asignación de nuevas funciones supone un deterioro de la imagen del empleado/a ante el público o sus compañeros/as supondrá una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador/a. Tal consideración queda plasmada en la STSJ 7525/2002⁵⁵, en la que un trabajador que ostentaba funciones de dirección en un banco fue descendido a una categoría profesional inferior de mero empleado, ocasionándole un deterioro en su imagen profesional.

3. El poder de control

El poder de control es la facultad del empresario/a de vigilancia encaminada a verificar si la actuación de sus trabajadores/as se adecua a las órdenes y directrices que han sido emitidas para el buen desarrollo de la organización empresarial. Para que este poder resulte efectivo, el artículo 20.3 ET le ofrece al empresario/a la potestad de adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas, salvaguardando, en todo caso, la dignidad del trabajador/a. La vigilancia y control se ejerce, por lo general, en lugar donde se desempeñan la actividad laboral por el empresario o por la persona o personas en las que se haya delegado. Si la actividad laboral se desarrolla fuera del centro de trabajo, la vigilancia deberá desplegarse fuera del mismo. Este control se puede trasladar, por analogía, fuera del horario laboral o del centro de trabajo cuando

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 21 de noviembre de 2002, núm. 7525/2002.

la vida extralaboral se haya contractualizado. Los tribunales de justicia han admitido para estos supuestos la aceptación de detectives privados. A pesar de ello, deberán ser utilizados cuando sean el único medio para proceder a la vigilancia, es decir, presenta carácter de última ratio, con la prohibición de inmiscuirse en la vida privada del trabajador/a.

Las medidas de vigilancia y control que puede ejercer el empresario/a son múltiples y de distinta índole. El empresario/a tiene la posibilidad de realizar registros, en concreto, el artículo 18 ET le autoriza para realizarlos sobre la persona del trabajador/a, taquilla y sobre sus efectos personales. Pese a ello, esta medida de control debe estar justificada, solo cuando el empresario/a tenga la certeza o sospecha corroborada por medio de pruebas o indicios de que se está cometiendo un ilícito que menoscaba su patrimonio. Dicha medida debe efectuarse por personas del mismo sexo, con la máximo discreción posible, asistida por los representantes de los trabajadores y respetando los derechos a la intimidad y dignidad de los trabajadores/as. La STSJ 980/1999⁵⁶ muestra un claro ejemplo de vulneración de los derechos de un trabajador en un registro producido en la mesa de su despacho, en el que no estuvo presente el representante de los trabajadores/as ni el trabajador afectado, ya que se encontraba de vacaciones, además de no respetar sus efectos personales.

A parte de la medida de registro, el empresario/a tiene la posibilidad de efectuar otras medidas, como los reconocimientos médicos, que han sido objeto de estudio y análisis en epígrafes previos, o la vigilancia por medio de cámaras o de los equipos informáticos. Para estos dos últimos, el control se debe producir con fines estrictamente laborales, sin difundir ni publicar las imágenes o datos obtenidos. Se añade como requisito esencial, la información a los trabajadores/as y a los representantes de estos sobre la implantación de estos sistemas de vigilancia.

En todas las medidas de control y vigilancia mencionadas que adopte el empresario han de cumplir, de acuerdo a la jurisprudencia reiterada tres requisitos:

- ✓ Juicio de idoneidad: la medida que se adopte debe ser susceptible de conseguir el fin que se ha previsto.
- ✓ Juicio de necesidad: no debe existir otra medida más moderada e igual de eficaz.
- ✓ Juicio de proporcionalidad: con tal medida tienen que derivar más ventajas que perjuicios, por lo que las ventajas justifican el sacrificio de otros bienes o valores.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), de 16 de septiembre de 1999, núm.980/1999.

Apelando a un ejemplo, cabe señalar el de un empresario que adoptó la medida de control consistente en la impregnación de tinte invisible en un billete que fue depositado en un monedero y su posterior examen de las manos de la una trabajadora para comprobar si lo había tocado. El tribunal, en la STSJ 2002/2003⁵⁷, consideró que se habían respetado los requisitos expuestos, la medida estaba justificada en el sentido de que habían sospechas de la comisión de irregularidades por parte de la trabajadora, era idónea, necesaria y equilibrada, ya que el examen de las manos de la trabajadora tuvo una duración limitada, suficiente para comprobar la presencia de tinta en las manos.

4. El poder disciplinario

La potestad disciplinaria del empresario/a deriva del poder de dirección, cuyo fundamento se encuadra en el contrato de trabajo. Este poder consiste en la imposición de sanciones por el incumplimiento del trabajador/a de las obligaciones laborales. Las sanciones que se impongan han de estar graduadas, igual que la tipificación de las infracciones, por medio de lo dispuesto en las disposiciones legales o en el convenio colectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 58.1 ET. El objetivo principal de esta medida es procurar que la actividad productiva de la empresa se desarrolle de forma eficiente. Mercader (2018, p. 398) sostiene, adicionalmente, que:

“la finalidad que se persigue con la utilización de la vía disciplinaria es, sobre todo, la desincentivación de incumplimientos futuros, del propio trabajador o del resto de la plantilla, por temor a una posible sanción. La idea de resarcimiento o reparación del daño (eje central del sistema de responsabilidad civil) pasa aquí a un segundo plano”

4.1. Faltas y sanciones

Siguiendo la regulación del artículo 58.1 ET, para que el incumplimiento de una conducta legitime el ejercicio del poder sancionador empresarial debe estar tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo. Asimismo, la sanción que se imponga ha de estar recogida expresamente. Los convenios colectivos son los encargados, por norma general, de contener la graduación de las faltas y sanciones, puesto que no hay disposiciones legales que lo gradúen, excepto determinados casos,

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 13 de noviembre de 2003, núm. 2002/2003.

como el de los abogados en despachos profesionales por ser una relación de relación laboral especial.

Partiendo del concepto de infracción, se trata de una acción u omisión cometida por el trabajador/a en violación de los deberes que le incumben en base al contrato de trabajo celebrado. La tipicidad de las infracciones pretende evitar las actuaciones arbitrarias del empresario/a, puesto que no se le reconoce un poder sancionador de carácter absoluto. Su tipificación tiene alcance limitado, no pudiendo ser aplicado a conductas genéricas, tales como la transgresión de la buena fe contractual. Como ya se ha expuesto, son los convenios colectivos quienes describen y gradúan las conductas, calificándolas en faltas leves, graves o muy graves.

En cuanto a las sanciones, estas suponen una pérdida o minoración de los derechos que cada trabajador/a tiene en función del contrato celebrado. No existe una enumeración ejemplificativa de todas las sanciones posibles, el artículo 115.1 de la Ley 36/2011⁵⁸ (LJS) señala que deben estar tipificadas y graduadas en sanciones leves, graves y muy graves. Comenzando con las faltas leves, tendrán como sanción una amonestación verbal o escrita y la suspensión de empleo y sueldo por un periodo corto de tiempo. Las faltas graves serán sancionadas con la suspensión de empleo y sueldo e inhabilitación para ascender por una duración no larga de tiempo y con cambios de puesto de trabajo. Finalmente, las faltas muy graves generarán la inhabilitación para ascender, la suspensión de empleo y sueldo de larga duración y traslados o despido.

Hay que dejar constancia de la existencia de sanciones prohibidas, como las que señala el artículo 58.3 ET, en las que se reduce la duración del tiempo de vacaciones de los trabajadores/as o las que producen una minoración de los derechos de los descansos del trabajador/a o multa de haber. La sanción será declarada nula si es de las que están legalmente prohibidas y se aplicará la misma decisión si se sanciona dos veces por la misma falta, por el principio *non bis in idem*.

4.2. Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador es ejercido por el empresario/a de forma directa, calificando la falta que ha cometido el empleado/a y eligiendo la sanción que le corresponde para poder aplicarla. Esta libertad puede suscitar problemas en el caso de existir varios empleados/as infractores, debido a que mientras la jurisprudencia es partidaria del respeto del principio de igualdad de trato cuando se den las mismas circunstancias, la doctrina no lo hace como criterio general para todos los supuestos.

⁵⁸ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

Para que la potestad sancionadora pueda ser ejercitada se han de respetar los plazos previstos legalmente y evitar la prescripción de las sanciones. El artículo 60.2 ET declara que las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, lo que implica que una vez superados estos plazos no se podrá sancionar al trabajador/a. Estos plazos se contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de las infracciones y, en todo caso, a los 6 meses de su comisión. Hay que señalar, sin embargo, que estos plazos no son los únicos, el Real Decreto Legislativo 5/2015⁵⁹ (EBEP) en su artículo 97 regula el plazo especial cuando la Administración Pública es quien ejerce la potestad sancionadora.

Cuando los trabajadores/as sean sancionados por la comisión de faltas graves o muy graves deberán ser informados por escrito sobre los hechos acaecidos que motivaron la medida y la fecha de los mismos. Si estas sanciones se imponen a los miembros de la representación de los trabajadores/as, delegados sindicales o de prevención, será necesaria la apertura de un expediente contradictorio, mediante el cual será oído el resto de la representación. Las sanciones leves, por su parte, no presentan exigencias formales, aunque el empresario suele comunicar al empleado/a la sanción impuesta y los hechos que la motivaron para que sea cumplida.

Todas las sanciones que se impongan y la valoración de las faltas pueden ser revisadas por el orden jurisdiccional social, conforme afirma el artículo 58.2 ET. Si el juez considere que la sanción se ha impuesto vulnerando los derechos del trabajador/a o algún requisito formal, será declarado nulo. En este sentido, la sanción podrá ser reclamada en el plazo de 20 días hábiles desde que se imposición, junto con la correspondiente conciliación previa, según el artículo 63 LJS. Una vez interpuesta, le corresponde al empresario/a probar la realidad de los hechos imputados y su entidad. El juez valorará la demanda entrando a analizar el fondo del asunto, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, la exigencia de proporcionalidad y la adecuación entre la infracción cometida y la sanción impuesta. Tras su valoración, el juez podrá emitir dos pronunciamientos: confirmar que la sanción, si se acredita el incumplimiento del trabajador/a y la entidad, o revocar la sanción. En este último, la revocación puede ser total, si no se ha podido probar la realidad de los hechos o estos no constituyen una falta o han prescrito, o parcial, cuando no se haya calificado de forma correcta la sanción, teniendo que ser recalificada por el empresario/a.

⁵⁹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

V. Programación didáctica

Programación didáctica del módulo de formación y orientación laboral

CURSO: 2019/2020

CENTRO EDUCATIVO	I.E.S. Pablo Picasso (Sevilla)	
DEPARTAMENTO:	Formación y Orientación Laboral	
CICLO FORMATIVO:	Técnico Superior en Patronaje y Moda	
FAMILIA PROFESIONAL:	Textil, Confección y Piel	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primero	
MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

1. Introducción, justificación y fundamentación

El **artículo 29 del Decreto 327/2010**, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria define las programaciones didácticas como instrumentos específicos de planificación, desarrollo y evaluación de cada materia, módulo o, en su caso, ámbito del currículo establecido por la normativa vigente. Se atenderán a los criterios generales recogidos en el proyecto educativo y tendrán en cuenta las necesidades y características del alumnado. Serán elaboradas por los departamentos de coordinación didáctica, de acuerdo con las directrices de las áreas de competencias, su aprobación corresponderá al Claustro de Profesorado y se podrán actualizar o modificar, en su caso, tras los procesos de autoevaluación a que se refiere el artículo 28.

La presente programación versa sobre el **módulo profesional de Formación y Orientación Laboral** del Ciclo de Grado Superior de Patronaje y Moda, del curso 2019/2020.

La programación es un instrumento de gran importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que permite organizar y regular los elementos que intervienen en él. Mediante la misma, se pretende orientar el aprendizaje y alcanzar los objetivos y metas que se han propuesto, obteniendo así una mejora en el proceso.

Según señala Coll (1991), las programaciones didácticas se concretan en tres niveles; Currículo, Programación didáctica y Unidades didácticas o de trabajo.

1. El **Currículo** es el establecido por la administración educativa y se regula en este caso por el Real Decreto 954/2008, de 6 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Patronaje y Moda y se fijan sus enseñanzas mínimas y la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda.
2. La **Programación didáctica** se incluye en el Proyecto Educativo, es responsabilidad de los departamentos didácticos, en la que se concretan el currículo al centro. Se trata de la primera parte de la programación.
3. Las **Unidades didácticas o de trabajo** son responsabilidad del profesorado que concreta el currículo aula, de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Didáctico en la Programación didáctica. Es la segunda parte de la programación.

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa los **elementos que integran el currículo** son los siguientes:

- a) Los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa.

- b) Las competencias, o capacidades para aplicar de forma integrada los contenidos propios de cada enseñanza y etapa educativa, para lograr la realización adecuada de actividades y la resolución eficaz de problemas complejos.
- c) Los contenidos, o conjuntos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa y a la adquisición de competencias. Los contenidos se ordenan en asignaturas, que se clasifican en materias, ámbitos, áreas y módulos en función de las enseñanzas, las etapas educativas o los programas en que participen los alumnos y alumnas.
- d) La metodología didáctica, que comprende tanto la descripción de las prácticas docentes como la organización del trabajo de los docentes.
- e) Los estándares y resultados de aprendizaje evaluables.
- f) Los criterios de evaluación del grado de adquisición de las competencias y del logro de los objetivos de cada enseñanza y etapa educativa.

En esta programación quedan reflejados aspectos transversales y los elementos curriculares que la forman atienden a la diversidad y a las necesidades específicas de apoyo educativo.

Entre las principales características de la presente programación destacan las siguientes:

- ❖ **Socializadora:** se trabaja la socialización, el trabajo en grupo y se desarrollan valores transversales democráticos, cívicos y éticos de nuestra sociedad.
- ❖ **Competencial:** se aplican conocimientos a situaciones de la actividad profesional y a la resolución de problemas más complejos a través de las tareas.
- ❖ **Significativa:** se parten de los conocimientos y las experiencias previas del alumnado.

2. Contextualización de la programación

2.1. Contextualización al módulo

La programación del presente módulo profesional, Formación y Orientación Laboral, pertenece al Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico en Patronaje y Moda. Este módulo se imparte en el primer curso y tiene como duración 96 horas anuales, repartidas en 3 horas por semana.

No es un módulo asociado a unidad de competencia, debido a que se trata de un módulo transversal común a todos los ciclos profesionales. Con este módulo se

obtiene la formación necesaria para que el alumnado pueda insertarse laboralmente y desarrollar su carrera profesional en el sector textil, la confección y la piel. Del mismo modo, contribuye a alcanzar los objetivos generales y las competencias personales y sociales del ciclo.

La normativa que regula el Ciclo Formativo de Grado Superior de Técnico en Patronaje y Moda es el Real Decreto 954/2008, de 6 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Patronaje y Moda y se fijan sus enseñanzas mínimas y la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda.

2.2. Contextualización al centro y al proyecto educativo

El centro en el que se contextualiza la programación es el **I.E.S. Pablo Picasso** de Sevilla, situado en la Avenida Ontur s/n (41019), en el barrio del Parque Alcosa. Este barrio medianamente grande alberga una población de clase obrera eminentemente joven. Tiene una extensión de 794.120 m² y alrededor de 7.000 viviendas. Alcosa acoge a un gran número de habitantes procedentes de otros barrios de Sevilla y de pueblos cercanos. A pesar de ser una zona periurbana, se encuentra cerca de una gran zona de expansión, Sevilla-Este.

El centro consta de dos edificios: el **edificio Pablo Picasso**, construido en 1986, y el **edificio Averroes**, construido en el año 2000. Estos edificios están separados por una calle intermedia de uso educativo.

En el edificio Pablo Picasso se encuentran los grupos correspondientes a Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y el Ciclo Formativo de Grado Medio de Frío. Entre sus instalaciones se encuentran las siguientes: 24 aulas de grupos, 24 aulas con Pizarra Digital Interactiva, 2 laboratorios de Ciencias, aula de Informática, 2 aulas de Tecnología, aula de Música, aula de Dibujo, talleres de Instalaciones de Frío, Salón de Actos, biblioteca, gimnasio, departamentos, sala de profesorado y cafetería.

El edificio Averroes acoge los Ciclos Formativos de Administración y Finanzas, Gestión Administrativa, Confección, Patronaje y Moda e Integración Social. Además, se imparte el Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCI). Sus instalaciones están formadas por: aulas de grupos, aulas de Informática específicas para los Ciclos, talleres de Confección y Patronaje, talleres de Integración Social, taller del P.C.P.I., sala de estudio, departamentos y sala del profesorado.

El Instituto tiene adscritos los siguientes centros para 1º de ESO:

- CEIP Arrayanes, al 100%
- CEIP Lope de Rueda, al 50%

Para 1º de Bachillerato:

- IES María Moliner, al 100%
- Alumnado procedente del C.C. Lope de Vega, que no está adscrito

La **oferta educativa** del Instituto es muy amplia:

- **ESO:** tres líneas (10-14 grupos)
- **Unidad Específica de Educación Especial** (1 grupo)
- **Bachillerato:** en los últimos años han variado entre tres y cuatro líneas en dos modalidades (6 a 8 grupos)
- **F.P. Grado Medio:**
 - Gestión Administrativa (2 grupos)
 - Instalaciones Frigoríficas y de Climatización (2 grupos)
 - Confección y Moda (2 grupos)
- **F.P. Grado Superior:**
 - Administración y Finanzas (2 grupos)
 - Integración Social (2 grupos)
 - Patronaje y Moda (2 grupos)
- **1º FPB:** Cortinaje y Tapicería (1 grupo)
- **2º FPB:** Cortinaje y Tapicería (1 grupo)

El presente centro se adecua a lo establecido en el artículo 2 del **Real Decreto 1147/2011**, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, en el que señala que la formación profesional del sistema educativo persigue las siguientes finalidades, a las cuales contribuye el módulo de Formación y Orientación Laboral:

- a. Cualificar a las personas para la actividad profesional y contribuir al desarrollo económico del país.
- b. Facilitar a las personas su adaptación a los cambios profesionales y sociales que puedan producirse durante su vida.
- c. Contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática, favoreciendo la inclusión y la cohesión social y el aprendizaje a lo largo de la vida.

La programación se adapta y contextualiza al **Proyecto educativo** del I.E.S. Pablo Picasso y a las directrices emanadas de los órganos de coordinación didáctica, en especial el Departamento didáctico de Formación y Orientación Laboral.

Entre los **Planes, Proyectos y Programas Educativos** que ofrece el centro se encuentran los siguientes:

Planes y Proyectos Educativos de carácter permanente:

- ✓ Escuelas TIC 2.0
- ✓ Plan de Salud Laboral y P.R.L.
- ✓ Plan de apertura de centros docentes.
- ✓ Plan de Igualdad de Género en educación.

Planes y Programas Educativos vigentes:

- ✓ PROA
- ✓ Erasmus+
- ✓ Convivencia Escolar
- ✓ Forma Joven en el ámbito educativo
- ✓ Red Andaluza Escuelas: “Espacio de Paz”
- ✓ Programa “PRODIG”
- ✓ Programa “ALDEA”

Planes y Proyectos nuevos:

- ✓ Programa “INNICIA”
- ✓ Programa “VIVIR Y SENTIR EL PATRIMONIO”
- ✓ Programa “AULADECINE”

2.3. Contextualización al aula

Esta programación se adapta a las características psicoevolutivas del alumnado de la edad de 18-20 años. Teniendo en cuenta la teoría psicoevolutiva de Piaget y de los estudios recientes llevados a cabo por catedráticos de Psicología Evolutiva y de la Educación, tales como Palacios , García Madruga y Trianes, afirman que el alumnado de esta edad se caracteriza por:

-  Desarrollo del pensamiento hipotético-deductivo o formal abstracto, que en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral le permite utilizar el razonamiento lógico, analizar y combinar variables, establecer relaciones causa-efecto, formular hipótesis, realizar deducciones, generalizaciones y aplicaciones.

- 🌈 Desarrollo y afianzamiento del lenguaje, que en el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral posibilita incorporar el vocabulario y terminología específica, trabajar la lectura comprensiva, la verbalización de los procesos de razonamiento, etc.
- 🌈 Desarrollo afectivo y social, con una mayor implicación y trabajo en grupo. Es por ello, que en la programación del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral incorporaremos metodologías motivadoras e innovadoras de trabajo cooperativo y tutoría entre iguales que favorecen la inclusión y la socialización.

En este ciclo, el número total de alumnado en cada curso educativo es de 20, siendo mayor el número de mujeres en relación con el de hombres. En concreto, 14 mujeres y 6 hombres.

El perfil del alumnado que cursa este ciclo formativo es muy diverso, tanto por la edad como por el lugar de procedencia. Al ser un ciclo que se imparte en pocas ciudades en Andalucía, el alumnado que estudia en este centro tiene una procedencia diversa.

Hay que señalar que el promedio de edad del alumnado no supera los 25 años, sin embargo, existen alumnos/as con mayor edad.

En el ciclo no hay alumnos con necesidades educativas especiales.

2.4. Contextualización al entorno productivo

El Ciclo de Grado Superior de Patronaje y Moda presenta la ventaja de ser impartido en una ciudad grande, como es el caso de Sevilla. Esto favorece la inserción laboral del alumnado que finalice dichos estudios, puesto que existen un gran número de empresas relacionadas con este ámbito profesional en la ciudad y alrededores.

De igual forma, el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral aporta los conocimientos necesarios para iniciarse en el mundo laboral, incentivando el trabajo por cuenta propia en este sector.

El alumnado podrá ejercer su actividad profesional en el sector de la confección industrializada de productos textiles y de piel, calzado y marroquinería en pequeñas, medianas y grandes empresas.

3. Objetivos generales del Ciclo Formativo

El artículo 9 del Real Decreto 954/2008, de 6 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Patronaje y Moda y se fijan sus enseñanzas mínimas, recoge los siguientes **objetivos generales**:

- a) Analizar los materiales y componentes de productos de textil y piel y de calzado y marroquinería, para determinar las propiedades y las características de los mismos.
- b) Analizar productos de confección, textil y piel, así como de calzado y marroquinería, identificando materiales, componentes y procesos productivos para su diseño y posterior confección industrial.
- c) Analizar el proceso de creación de patrones industriales, aplicando las técnicas manuales y las herramientas informáticas necesarias para definir y elaborar patrones y organizar los trabajos.
- d) Adquirir las destrezas básicas que permiten desarrollar técnicas específicas en el sector de la confección industrial, para aplicar en la elaboración de prototipos y patrones.
- e) Analizar los procesos productivos de la industria de la confección para planificar los más adecuados a cada producto.
- f) Utilizar diferentes programas informáticos de gestión de la producción industrial textil, analizando las posibilidades que ofrecen para aplicarlos en la programación de la producción industrial.
- g) Identificar los procesos logísticos que se desarrollan en la confección industrial, tanto internamente como en el exterior, para programar la producción industrial.
- h) Analizar los sistemas de calidad aplicados en la industria de la confección, aplicando técnicas de control y análisis de la calidad, para gestionar la producción.
- i) Aplicar técnicas de gestión de la producción utilizando herramientas y programas informáticos específicos para gestionar la producción de textil, piel, calzado y marroquinería.
- j) Analizar los sistemas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental identificando las acciones necesarias que hay que realizar para asegurar los modelos de gestión y sistemas de prevención de riesgos laborales y protección ambiental.
- k) Gestionar la documentación generada en los procesos productivos de confección industrial.

- l) 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.
- m) Identificar formas de intervención en situaciones colectivas, analizando el proceso de toma de decisiones, para liderar en las mismas.
- n) Describir los roles de los componentes del grupo de trabajo, identificando su responsabilidad con el objetivo de efectuar consultas.
- ñ) Valorar la importancia de la renovación de los métodos de diseño y desarrollo de productos, reconociendo técnicas innovadoras, para participar en la investigación y en el desarrollo de éstos
- o) Analizar las actividades de trabajo en la industria de la confección, del calzado y de la marroquinería, identificando su aportación al proceso global para conseguir los objetivos de la producción.
- p) 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.
- q) Reconocer las oportunidades de negocio, identificando y analizando demandas del mercado para crear y gestionar una pequeña empresa.
- r) 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.

4. Objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral

Los objetivos del módulo de Formación y Orientación Laboral se encuentran recogidos en la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda , en el Anexo I. Son los siguientes:

- p) Identificar los riesgos asociados a su actividad profesional, relacionándolos con las medidas de protección, para cumplir las normas establecidas en los planes de prevención de riesgos laborales.
- q) Identificar las oportunidades que ofrece la realidad socio-económica de su zona, analizando las posibilidades de éxito propias y ajenas para mantener un espíritu emprendedor a lo largo de la vida.

- r) Valorar las actividades de trabajo en un proceso productivo, identificando su aportación al proceso global para participar activamente en los grupos de trabajo y conseguir los objetivos de la producción.
- s) Identificar y valorar las oportunidades de aprendizaje y su relación con el mundo laboral, analizando las ofertas y demandas del mercado para mantener el espíritu de actualización e innovación
- u) 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.

5. Competencias profesionales, personales y sociales del Ciclo Formativo y del módulo

El artículo 5 del Real Decreto 954/2008, de 6 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Patronaje y Moda y se fijan sus enseñanzas mínimas, establece que las **competencias profesionales, personales y sociales de este título** son las que se relacionan a continuación:

- a) Determinar las características de los materiales que se deben utilizar en la confección de un producto, analizando la documentación técnica que define el mismo.
- b) Participar en el diseño de productos textiles, contribuyendo a la consecución de la viabilidad y competitividad de los mismos.
- c) Organizar los trabajos de elaboración de patrones de productos textiles, de prototipos y muestrarios, cumpliendo los plazos fijados, con el máximo de aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.
- d) Definir y elaborar patrones base, transformaciones y escalados ajustados a los diseños propuestos.
- e) Planificar la confección de productos de textil, piel, calzado y marroquinería, definiendo los procesos productivos y especificando las técnicas que se deben utilizar.
- f) Programar la producción industrial de los productos de textil, piel, calzado y marroquinería, determinando los recursos humanos y materiales, los tiempos, la logística y los costes del proceso productivo.
- g) Lanzar la producción, gestionando la preparación de los procesos, la elaboración de prototipos y preseries de prueba y el ajuste de las líneas de producción.
- h) Gestionar la producción de la confección industrial de productos de textil, piel, calzado y marroquinería, garantizando los ritmos, la calidad y la seguridad laboral y medioambiental de los procesos.

- i) Asegurar el cumplimiento de normas y medidas de protección ambiental y prevención de riesgos laborales en todas las actividades que se realizan en los procesos de confección industrial.
- j) Aplicar las tecnologías de la información y comunicación propias del textil, así como mantenerse continuamente actualizado en las mismas.
- k) Mantener la limpieza y el orden en el lugar de trabajo cumpliendo las normas de competencia técnica y los requisitos de salud laboral.
- l) Efectuar consultas, cuando sea necesario, dirigiéndose a la persona adecuada y saber respetar la autonomía de los subordinados, informando cuando sea conveniente.
- m) Mantener el espíritu de innovación y actualización en el ámbito de su trabajo para adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos de su entorno profesional.
- n) Contribuir de forma respetuosa y tolerante al mantenimiento de un buen ambiente de trabajo.
- ñ) Participar en la investigación, desarrollo e innovación de nuevos procesos y productos de confección industrial.
- o) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos.
- p) Resolver problemas y tomar decisiones individuales, siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- q) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- r) Gestionar su carrera profesional, analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- s) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural con actitud crítica y responsable.

Atendiendo a lo dispuesto en el Anexo I de la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda, la formación del **módulo profesional de Formación y Orientación Laboral** contribuye a alcanzar las competencias profesionales, personales y sociales de este título que se relacionan a continuación:

- ñ) Cumplir las normas establecidas en los planes de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el proceso de elaboración del producto.

- o) Actuar con responsabilidad y autonomía en el ámbito de su competencia manteniendo relaciones fluidas con los miembros de su equipo de trabajo, teniendo en cuenta su posición dentro de la organización de la empresa.
- p) Mantener una actitud profesional de innovación en la creación de nuevos productos y mejora de procesos y técnicas de comercialización.
- q) Cumplir con los objetivos de la producción, colaborando con el equipo de trabajo y actuando conforme a los principios de responsabilidad y tolerancia.
- r) Adaptarse a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.
- s) Resolver problemas y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.
- t) Ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones derivadas de las relaciones laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- u) Gestionar su carrera profesional analizando las oportunidades de empleo, autoempleo y de aprendizaje.
- v) Participar de forma activa en la vida económica, social y cultural, con una actitud crítica y de responsabilidad.

6. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación, ponderación para la calificación

De acuerdo a lo establecido en el Anexo I de la Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda, se regulan los siguientes **resultados de aprendizaje y sus criterios de evaluación**:

RA 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 para el Técnico Superior en Patronaje y Moda.
- 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 del Técnico Superior en Patronaje y Moda.
- 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.
- g) Se han previsto las alternativas de autoempleo en los sectores profesionales relacionados con el título.

RA 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 Superior en Patronaje y Moda.
- 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.

RA 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 Superior en Patronaje y Moda.
- j) Se han analizado las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos de solución de conflictos.

RA 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 empresario y trabajador dentro del sistema de seguridad social.
- 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.

- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

RA 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 Patronaje y Moda.
- 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 Patronaje y Moda.
- 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 Patronaje y Moda.

RA 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 Patronaje y Moda.
- g) Se ha proyectado un plan de emergencia y evacuación en una pequeña y media empresa (pyme).

RA 7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del Técnico Superior en Patronaje y Moda.

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.

7. Contenidos del módulo de Formación y Orientación Laboral

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO DEL BLOQUE
1	BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO
2	GESTIÓN DEL CONFLICTO Y EQUIPOS DE TRABAJO

3	CONTRATO DE TRABAJO
4	SEGURIDAD SOCIAL, EMPLEO Y DESEMPLEO
5	EVALUACIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES
6	PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA
7	APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN LA EMPRESA

Tabla 1: Contenidos del Bloque de Formación y Orientación Laboral

Fuente: elaboración propia

8. Secuenciación de contenidos en unidades didácticas. Temporalización y ponderación para la calificación

RA	BLOQUE	NºUNIDAD	TÍTULO UNIDAD	EVALUACIÓN	HORAS
-	-	0	Introducción al módulo FOL	1ª	1
3	3	1	El Derecho Laboral	1ª	11
3	3	2	Contrato de trabajo y formas de finalización de la relación laboral	1ª	10
3	3	3	Conflictos laborales y procedimientos de resolución	1ª/2ª	9
2	2	4	Trabajo en equipo	2ª	6
2	2	5	Gestión del conflicto y toma de decisiones	2ª	7
4	4	6	El estudio del sistema de Seguridad Social en nuestro país	2ª	8

5	5	7	Análisis y valoración de los riesgos profesionales en las empresas	2ª	6
5	5	8	Evaluación de los riesgos profesionales en el sector	2ª	7
6	6	9	Planes de prevención de riesgos en las empresas	2ª/3ª	7
7	7	10	Medidas de prevención y protección. Situaciones de emergencia	3ª	9
1	1	11	El mercado de trabajo	3ª	9
1	1	12	Procesos de búsqueda de empleo	3ª	6

Tabla 2: Secuenciación de contenidos en unidades didácticas

Fuente: elaboración propia

9. Transversalidad

La **transversalidad** educativa hace referencia a las enseñanzas que deben formar parte de la programación de los módulos que integran los títulos de los ciclos formativos.

En esta programación didáctica es necesaria la incorporación de aspectos transversales que han sido propuestos en la normativa y en el Proyecto Educativo del centro.

Siguiendo lo establecido en la disposición adicional tercera de la **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en los artículos 39 y 40 de la **Ley 17/2007**, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en el artículo 13 del **Decreto 436/2008**, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forman parte del sistema educativo y a la planes y programas contextualizados en la Proyecto educativo de mi programación, los aspectos transversales que voy a trabajar son los siguientes:

VALORES TRANSVERSALES DE CONVIVENCIA, PAZ Y COEDUCACIÓN	DE LA CULTURA EMPRENDEDORA
Programa de Coeducación: desarrollar las capacidades del alumnado a través de la educación. Supone eliminar estereotipos	Programa Innicia: cuyo principal objetivo es promover el emprendimiento en sus tres dimensiones (personal, social y

o ideas preconcebidas sobre las características de cada género. Además, el centro impulsará las siguientes actuaciones: -Fomento de actitudes y hábitos de convivencia -Resolución de conflictos a través del diálogo. -Trabajo en equipo de forma colaborativa -Fomento del uso del lenguaje no sexista -Asignación de responsabilidades -Fomento de la tolerancia y el respeto -Aceptación de las normas de convivencia	productiva) en los centros educativos, fomentando el pensamiento y el conocimiento creativo y las iniciativas emprendedoras en toda la comunidad educativa. En este centro para la Formación Profesional lleva a cabo actividades tales como: -Inicio en el conocimiento de empresas del entorno cercano -Visita a empresas del entorno productivo
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Escuela TIC 2.0 y Programa Prodig: cuyo objetivo fundamental es impulsar y apoyar la transformación de los centros docentes en organizaciones educativas digitalmente competentes. En el centro se utilizarán medios audiovisuales, ordenadores, recursos informáticos y demás medios tecnológicos en todos los niveles educativos para la búsqueda de información y la realización de actividades.	Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales: se pretende implantar la cultura preventiva en la sociedad andaluza e impulsar la gestión de la calidad. Para ello, se integra la prevención en todas las decisiones, actividades y niveles jerárquicos de la Administración educativa. Este centro realizará las siguientes medidas: - Participar en la difusión de los valores, las actitudes y las prácticas de la cultura de la prevención de riesgos -Promover las acciones que fuesen necesarias para facilitar el desarrollo e implantación del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

	del personal docente de los centros públicos. -Determinar los riesgos previsibles que puedan afectar al Centro, en función de sus condiciones específicas de emplazamiento, entorno, estructuras, instalaciones, capacidad, actividades y uso.
--	--

Tabla 3: Aspectos transversales

Fuente: elaboración propia

10. Interdisciplinariedad

La interdisciplinariedad se puede definir como la existencia de disciplinas que pueden estar relacionadas entre sí, por la presencia de vínculos previamente establecidos, para evitar que se lleven a cabo acciones de forma aislada y conseguir que se trabaje como un bloque conjunto.

Se pueden diferenciar varios niveles de conexión interdisciplinar:

Nivel 1 de interdisciplinariedad

La unidad didáctica “El Derecho Laboral”, que se corresponde a la primera, se puede relacionar con varias unidades didácticas:

- Conflictos laborales y procedimientos de resolución: se relaciona con la parte de organismos que intervienen en la relación laboral de la primera unidad didáctica
- Gestión del conflicto y toma de decisiones: esta unidad está relacionada con los organismos que intervienen en la relación laboral de la unidad didáctica número uno.
- El estudio del sistema de Seguridad Social en nuestro país: para desarrollar este tema es importante conocer las fuentes de la relación laboral que se incluyen en la primera unidad didáctica. Además, las obligaciones de los empresarios y trabajadores en materia de seguridad social está en conexión con los derechos y deberes que derivan de las relaciones laborales.
- Planes de prevención de riesgos en las empresas: se puede relacionar el apartado de derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales con los derechos y deberes que derivan de las relaciones laborales.

Nivel 2 de interdisciplinariedad

El módulo profesional de Formación y Orientación Laboral (FOL) y el de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE) tiene una estrecha conexión. Comparten los siguientes contenidos:

- El bloque de la “Búsqueda activa de empleo” se puede relacionar con EIE, en concreto con el bloque de “Iniciativa emprendedora”, ya que la creación de una empresa es una forma de búsqueda de empleo.
- El bloque de “Seguridad social, empleo y desempleo”, está relacionado con el bloque de “Función administrativa”, por la contribución que ha de realizarse a la seguridad social.
- Los bloques relativos a la evaluación y planificación de los riesgos profesionales, en este caso el V,VI y VII , tienen una relación directa con el bloque de “Creación y puesta en marcha de una empresa “, puesto que es necesario desarrollar estas medidas.

Nivel 3 de interdisciplinariedad

En este apartado se hace establece la relación que existe entre el módulo profesional de Formación y Orientación Laboral con el resto de módulos profesionales del Ciclo Superior de Patronaje y Moda.

Los módulos profesionales que están relacionados con FOL son dos:

- Empresa e Iniciativa Emprendedora
- Gestión de la calidad, prevención de riesgos laborales y protección ambiental

11. Metodología didáctica

La metodología didáctica es un conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas que se planifican por el profesorado para facilitar el aprendizaje al alumnado y la consecución de objetivos.

De acuerdo a lo establecido en la **Ley Orgánica 2/2006**, de 3 de mayo, de Educación la metodología ha de ser flexible, abierta y adaptada al alumnado.

Para el caso de la Formación Profesional ,el **Real Decreto 1147/2011**, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, en su artículo 8.6 , relativo al currículo, establece que:

La metodología didáctica de las enseñanzas de formación profesional integrará los aspectos científicos, tecnológicos y organizativos que en cada caso correspondan, con el fin de que el alumnado adquiera una visión global de los procesos productivos propios de la actividad profesional correspondiente.

11.1. Principios metodológicos

1. Enseñanza activa y participativa

Se propiciará la participación de todo el alumnado en el desarrollo de las clases, evitando así actitudes meramente receptivas. Para ello, se realizarán actividades que propicien el debate, en las que el alumnado desarrolle su pensamiento crítico y capacidad de autoevaluación.

El docente se ha de comprometer a generar escenarios donde se facilite el proceso de enseñanza –aprendizaje y en los que se fomente el trabajo cooperativo entre los alumnos/as.

2. Enseñanza flexible, abierta y dinámica

El docente tiene que tener la capacidad de adaptarse a las necesidades del alumnado, es necesario que tenga una actitud flexible en el proceso de aprendizaje.

Se tiene que adaptar a las necesidades de la materia que se está impartiendo, como de las que son básicas. Las adaptaciones pueden hacer referencia al grado de madurez del alumnado, ritmo de aprendizaje, intereses o motivación.

3. Enseñanza motivadora y estimulante

Es muy importante que la enseñanza sea motivadora y estimule el interés del alumnado respecto de la materia. Hay que valorar los aciertos del alumnado para que el alumno/a confíe en sí mismo y aumente su autoestima.

La enseñanza debe estar orientada, en el módulo de FOL, como una formación que les va a servir en el mundo laboral una vez que hayan finalizado sus estudios.

4. Enseñanza socializadora y transversal

El aprendizaje se ha de entender como una actividad colectiva y no solo individual. La función del docente es de intentar conseguir el sentimiento de apertura personal del alumnado, es decir, de adaptación social.

Para propiciar esta enseñanza, tenemos que generar un clima afectivo en el aula, basándose en el respeto mutuo, propiciando la libertad de expresión. Debe implantarse la idea de que el trabajo en equipo supone un enriquecimiento personal y profesional.

5. Enseñanza creativa

La creatividad forma parte de la enseñanza activa. El alumno/a ha de ser quien vaya creando su propio conocimiento, tiene que descubrir las cosas por sí mismo.

El trabajo en equipo es fundamental para que se fomente la creatividad en el alumnado, ya que cada alumno/a aporta una forma distinta de concebir la realidad.

6. Conseguir la realización de aprendizajes significativos

El aprendizaje se tiene que basar en la comprensión de los conceptos, evitando el aprendizaje memorístico, ya que se olvida fácilmente. Los contenidos deben estar bien estructurados, partiendo de lo general o lo particular.

Hay que partir de los conocimientos previos del alumnado para ir desarrollando aquellos que son desconocidos. De esta manera, se va consiguiendo un aprendizaje más efectivo y duradero.

7. Aprendizajes funcionales y propedéuticos

Al alumnado hay que darle un aprendizaje con sentido práctico, que le ayude a resolver los problemas que se encuentren a lo largo de la vida. Un aprendizaje que les prepare como futuros trabajadores les motiva más y aumenta su interés.

8. Aprendizajes holísticos e interdisciplinares

Este principio implica que la enseñanza debe impartirse como un todo, todos los contenidos del módulo profesional están relacionados entre sí. De este modo, se evita que el alumno/a olvide los temas que ha visto con anterioridad.

9. Hacer una enseñanza orientada hacia el “aprender a aprender”

Aprender a aprender está orientado a la obtención de un aprendizaje de forma autónoma. El alumno/a tiene que ir desarrollando su propio proceso de aprendizaje a través de sus conocimientos.

10. Hacer una enseñanza orientada hacia el “aprender haciendo “

Es el aprendizaje que se basa en supuestos prácticos, acercando al alumnado al mundo laboral por medio de la enseñanza.

11.2. Métodos de enseñanza-aprendizaje

Existen varios métodos de enseñanza-aprendizaje, en esta programación se van a desarrollar los afirmativos y los que se realizan por elaboración. Ambos métodos se pueden utilizar en el desarrollo de las unidades didácticas, puesto que habrá contenidos que deben ser explicados por medio de los métodos tradicionales y otros por métodos innovadores.

Los **métodos afirmativos** son aquellos que se basan en la función del docente. Pueden basarse en la exposición, demostración o repetición de conocimientos. El más utilizado es el expositivo, donde se exponen los conocimientos por parte del docente. La intervención del alumnado es mínima, ya que se encuentra como mero receptor de la información. Para este método, la información se encuentra recogida en los libros de texto, por lo que no es necesario llevar a cabo actividades de indagación por parte del alumnado.

Dentro de este grupo de métodos didácticos se encuentran, además, el repetitivo y el demostrativo. El primero de ellos, se basa en la repetición de los conocimientos, lo que permite la memorización de los mismos durante el desarrollo de la clase. El segundo, utiliza los medios y recursos que existen en el aula para transmitir los conocimientos, como es el uso de la pizarra.

En relación con los **métodos por elaboración**, los alumnos/as son los principales protagonistas. Se incluyen en el mismo el creativo o por descubrimiento y el interrogativo o por aplicación. Con estos métodos, se incentiva la participación del alumnado por medio de actividades y recursos. La función del profesor/a es en este caso facilitador de conocimientos, generando una enseñanza más flexible, motivadora y creativa.

11.3. Estrategias metodológicas

Una estrategia es un procedimiento mediante el cual se pretende conseguir una meta establecida. Las estrategias metodológicas son los instrumentos que utiliza el docente para conseguir que el alumnado adquiera un conocimiento.

Se pueden dividir en dos grandes bloques: estrategias cognitivas y estrategias de clima. En el aula se pueden utilizar los dos tipos de estrategias para explicar los contenidos.

Las estrategias cognitivas son los procedimientos que utiliza el docente para activar una operación mental en el alumno/a, con el fin de obtener un aprendizaje relacionado con una meta. Se pueden distinguir las siguientes:

➤ **Criterios en la secuenciación**

Los criterios que se han utilizado en la secuenciación de contenidos están ordenados de manera que el alumno comience con los contenidos teóricos y finalice con la externalización de los mismos

➤ **Feedback**

Es esencial que exista un intercambio de información entre el docente y el alumnado sobre el aprendizaje que se está realizando en el aula.

➤ **Actualidad**

El aprendizaje se ha de centrar en contenidos actualizados, que respondan a la realidad social en la que nos encontramos.

➤ **Ejemplificación**

Utilización de contenidos prácticos que hagan la enseñanza más interesante.

➤ **Proximidad**

Los ejemplos que se exponen se tienen que relacionar con el entorno del alumno. Se consigue que el alumnado adquiera el aprendizaje de una forma más rápida.

➤ **Transversalidad**

Se tienen que incluir contenidos que recojan valores y principios, tales como la educación en materia de violencia de género.

➤ **Intervención catalizadora**

El docente interviene como guía en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

➤ **Objetividad y rigor científico**

La función del docente es enseñar los contenidos que se establecen de forma objetiva y con rigor científico. No pueden estar condicionados por su ideología.

➤ **Variedad**

Hay que utilizar actividades que sean variadas y originales para captar la atención del alumnado.

➤ **Teóricas, Prácticas, Reflexivas**

Para que el aprendizaje sea más enriquecedor, es fundamental utilizar recursos prácticos, de reflexión y teóricos.

➤ **Control de la comprensión**

El docente tiene que comprobar que lo explicado ha sido entendido por el alumnado. Es necesario dejar un tiempo para formular preguntas y resolución de dudas que puedan aparecer en el alumnado.

➤ **Cono de Dale**

Se tiene que fomentar actividades en las que predomine la participación activa del alumnado, ya que el 90% de lo que recordamos es lo que decimos o hacemos.

Las estrategias de clima son los procedimientos didácticos que utiliza el docente para mejorar las relaciones en el aula. Se encuentran las siguientes:

➤ **Agrupamientos:**

Hay que realizar actividades en las que se fomente la participación y se desarrollen las habilidades sociales de los alumnos/as. Con esta técnica se consigue la inclusión de aquellos alumnos que se sienten más vulnerables.

➤ **Tiempos**

El desarrollo de las unidades didácticas estará condicionado al tiempo de las sesiones. Se alternará la teoría con la práctica para poder aprovechar el tiempo y la atención del alumnado.

➤ **Espacios**

El espacio disponible es de especial importancia, ya que va a condicionar las actividades que se puedan desarrollar. Además, el mobiliario jugará un papel importante, puesto que el ergonómico permitirá una mejor colocación de los grupos de trabajo.

➤ **Proceso comunicativo**

El proceso comunicativo entre el profesor/a y el alumno/a debe ser adecuado. Tiene que ser claro y comprensibles para que se transmita el conocimiento que se está expresando.

➤ **Motivación**

La motivación debe estar en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. El docente tiene la misión de generar interés en la materia por medio de recursos creativos y relacionados con situaciones reales.

11.4. Estilos docentes

Los estilos docentes hacen referencia a la actitud que tiene el docente en el aula. Existen tres tipos: autoritario, democrático y dejar hacer.

En la presente programación, el estilo que va a ser utilizado es el **democrático**. Este estilo se caracteriza por las relaciones existentes entre el docente y el alumnado. El docente democrático estimula la participación del alumnado en clase e incentiva el espíritu crítico.

Las reglas del aula son fijadas por consenso y una vez establecidas deben ser cumplidas. Para la toma de decisiones, el docente escuchará las propuestas que los alumnos/as plantean, decidiendo cuáles son las más adecuadas para el correcto funcionamiento de la clase.

El grado de rendimiento y satisfacción es elevado en el estilo democrático, ya que el alumnado se siente uno más en el proceso.

11.5. Actividades de enseñanza-aprendizaje

Las actividades que se van a utilizar son las siguientes:

-  **Actividades de introducción, motivación o iniciales:** aquellas en las que se introduce el tema y se da una visión inicial de lo que se va a tratar en la unidad didáctica
-  **Actividades de desarrollo e indagación:** son aquellas que se incluyen dentro del tema, se realizan una vez que se hayan explicado los contenidos.
-  **Actividades de síntesis, resumen, recapitulación o consolidación:** una vez que se haya finalizado la unidad se realizarán actividades donde se recapitule la información y se establezcan los puntos más importantes.
-  **Actividades de ampliación o proacción:** para aquellos alumnos que quieran ampliar sus conocimientos acerca de determinadas cuestiones.
-  **Actividades de refuerzo:** se establecerán actividades para el alumnado que presente un ritmo de aprendizaje distinto al resto. Reforzando aspectos en los que se hayan tenido dificultades.

11.6. Recursos didácticos

Los recursos son los instrumentos que se van a utilizar para alcanzar los objetivos que se han planteado. Se pueden utilizar diversos recursos, entre los que destacan:

- Textos legales: Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Convenios Colectivos...
- Artículos periodísticos, prensa, revistas especializadas: Revista Española del Derecho del Trabajo.
- Libros de texto y de consulta: Libro de Formación y Orientación Laboral (TulibrodeFP)
- Recursos visuales: visionado de películas, presentaciones, vídeos...
- Internet
- Plataforma virtual: Google Classroom
- Aula

11.7. Cuaderno de aula

1ª Sesión

- Los 10 primeros minutos: se introducirá la unidad didáctica, señalando los aspectos que se van a tratar y el tipo de actividades que se desarrollarán en la misma.
- Los siguientes 25 minutos: explicación de la evolución del Derecho laboral desde sus inicios hasta la actualidad. Definición del mismo y explicación de los requisitos que debe tener toda relación laboral.
- Los 15 minutos siguientes: actividad Brainstorming. El alumnado participará apartando ideas sobre tipos de relaciones laborales para determinar si cumplen los requisitos necesarios.
- Los 10 minutos finales: resumen de los conceptos explicados en la sesión, haciendo hincapié en aquellos de mayor importancia por medio de técnicas de repetición.

2ª Sesión

- Los primeros 5 minutos: se hará una recapitulación de los contenidos que se impartieron en la sesión anterior. Se resolverán las posibles cuestiones que hayan surgido.
 - Los 30 minutos siguientes: explicación de los tipos de relaciones laborales. Del mismo modo, se definirán las relaciones laborales especiales y las excluidas.
 - Los siguientes 20 minutos: visionado de un vídeo explicativo de los tipos de relaciones laborales. Recuperado de <<https://www.youtube.com/watch?v=TkCb6NiRptk>>
- Una vez finalizado el vídeo se abrirá un debate en el que se opinará sobre las distintas relaciones laborales especiales y excluidas.

-Los últimos 5 minutos: resumen de lo visto en la sesión y resolución de dudas.

3ª Sesión

-Los 5 primeros minutos: recordatorio de lo explicado en la sesión anterior. Resolución de dudas e introducción del tema

-Los 30 minutos siguientes: clase teórica en la que se desarrollará el tema de las Fuentes del Derecho de carácter nacional.

-Los 20 minutos siguientes: realización de una actividad grupal. En grupos de 4 o 5 personas deberán elaborar una pirámide de Kelsen, determinado en la misma de qué poder emanan. Una vez que se ha realizado, se hará una puesta en común de los trabajos.

-Los 5 minutos finales: resumen de los contenidos que se han impartido y resolución de dudas.

4ª Sesión

-Los primero 5 minutos: recapitulación de la sesión anterior y resolución de dudas.

-Los 30 minutos siguientes: definición y desarrollo de las Fuentes de Derecho de ámbito internacional.

-Los 20 minutos siguientes: actividad en grupo. En grupos de 4 o 5 personas se realizará una actividad consistente en la ordenación de diversos textos legales, atendiendo a su jerarquía. Habrá textos de carácter nacional e internacional. El grupo que consiga ordenarlos en el menor tiempo posible será el ganador.

-Los últimos 5 minutos: resumen de los contenidos y resolución de dudas.

5ª Sesión

-Los primero 5 minutos: recapitulación de la sesión anterior y resolución de dudas.

-Los 30 minutos siguientes: clase expositiva en la que se tratará el tema de los principios de aplicación del Derecho Laboral.

-Los 20 minutos siguientes: actividades individuales. Se pondrán supuestos prácticos para responder qué principio se aplica en cada situación.

-Los últimos 5 minutos: resumen de los contenidos y resolución de dudas.

6ª Sesión

- Los 5 primeros minutos: recordatorio de lo explicado en la sesión anterior. Resolución de dudas e introducción del tema
- Los 30 minutos siguientes: explicación de los organismos que intervienen en las relaciones laborales. Descripción de los Tribunales Laborales y de la Administración Laboral.
- Los 20 minutos siguientes: actividad grupal. En grupos de 5 se realizará un Pasapalabra. Se deberán responder cuestiones relacionadas con el tema explicado.
- Los 5 minutos finales: resumen de los contenidos que se han impartido y resolución de dudas.

7ª Sesión

Actividad complementaria consistente en la visita al Juzgado de lo Social de Sevilla. Se asistirá a varios juicios donde se podrá conocer cómo se resuelven casos relacionados con materia laboral. El alumnado obtendrá una visión más práctica de la sesión anterior.

8ª Sesión

- Los primeros 5 minutos: recapitulación de la sesión anterior y resolución de dudas.
- Los 25 minutos siguientes: clase teórica y expositiva de los Derechos y Deberes de los trabajadores.
- Los 20 minutos siguientes: actividad individual. Se facilitarán dos noticias recientes relativas a relaciones laborales. El alumnado ha de explicar si se han vulnerado los derechos de los trabajadores y aportar posibles soluciones.

Las noticias que se aportan son las siguientes:

Recuperado de
<https://www.infolibre.es/noticias/economia/2020/02/17/empresario_acusado_explotar_dos_trabajadores_niega_los_hechos_actue_por_impulso_cierta_caridad_104064_1011.html>

Recuperado de
<https://www.elperiodicoextremadura.com/noticias/extremadura/acusan-junta-vulnerar-derechos-30-monitores-el-ejercicio-cuida_1222287.html>

-Los últimos 10 minutos: resumen de los contenidos y resolución de dudas. Se explicará la actividad que tiene que realizar para la siguiente sesión.

9ª Sesión

-Los primeros 5 minutos: recapitulación de la sesión anterior y resolución de dudas.

-Los 50 minutos siguientes: FlippedClassroom. Los alumnos en grupos de 4 o 5 personas explicarán el tema de las obligaciones y potestades del empresario.

Esta actividad se repartirá por grupos, es decir, cada grupo tendrá que explicar al resto de sus compañeros algunas obligaciones y potestades del empresario.

-Los últimos 5 minutos: resumen de los contenidos y resolución de dudas

10ª Sesión

-Los primeros 25 minutos: se realizarán actividades de preguntas cortas y tipo test, como preparación previa al examen, de los contenidos vistos en las sesiones anteriores.

- Los siguientes 25 minutos: actividades prácticas donde se analizará el pensamiento crítico y la capacidad de resolución del alumnado. Estarán orientadas a la preparación del examen

- Los 10 minutos finales: resolución de dudas y recapitulación de los aspectos más importantes.

11ª Sesión

-Los 5 primeros minutos: se organizará el aula para la realización de un examen. Se darán instrucciones de cómo realizar el examen y una explicación de las preguntas

- Los 55 minutos restantes: realización de un examen del tema “Derecho Laboral”. El examen constará de preguntas cortas y supuestos prácticos, donde se valorará la capacidad de análisis y resolución.

12. Evaluación

La evaluación es un proceso mediante el cual se valora o mide el grado de adquisición de conocimientos o competencias del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Atendiendo a lo establecido en el **artículo 2** de la Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la **evaluación será continua** y por medio de **módulos profesionales**.

12.1. Evaluación del proceso de aprendizaje

12.1.1. Resultados de aprendizaje y criterios de evaluación

Se encuentra desarrollado en el apartado número 6 de la programación

12.1.2. Técnicas e instrumentos de evaluación

Para poder llevar a cabo la evaluación, es necesario utilizar técnicas e instrumentos específicos. Las técnicas e instrumentos han de reunir una serie de condiciones:

- Válidos y fiables: para medir los resultados que se han previsto
- Objetivos
- Transparentes: deben ser conocidos por el alumnado y de fácil conocimiento

En la presente programación, los instrumentos y técnicas que van a servir para la evaluación son los siguientes:

- 1. Pruebas escritas:** realización de exámenes de tipo test, preguntas cortas o de desarrollo de los resultados de aprendizaje que se han adquirido en el aula y resolución de supuestos prácticos.
- 2. Trabajos individuales o en grupo:** trabajos propuestos para realizar en el aula de carácter individual o grupal, encaminados a la búsqueda de información para incentivar el pensamiento crítico y la adquisición de competencias.
- 3. Participación, exposiciones orales y asistencia:** participación en debates que se propongan y en las actividades que se realicen, exposiciones orales de trabajos realizados, respeto de las opiniones de los compañeros/as y del profesorado y asistencia.

12.1.3. Criterios de calificación

Los criterios de evaluación que se van a utilizar se expresan por medio de un porcentaje aplicado a cada instrumento de evaluación:

- **Pruebas escritas: 70%.** La puntuación máxima que se podrá obtener en este apartado es de 7 puntos. Cada examen tendrá una puntuación que irá desde el 0 al 10, a la que se aplicará una ponderación atendiendo al porcentaje establecido previamente. La suma de todos los exámenes realizados, con sus porcentajes aplicados, dará como resultado la nota final de este apartado.
- **Trabajos individuales o en grupo: 20%.** La puntuación máxima que podrá obtenerse en este apartado es de 2 puntos, que se calculará aplicando el porcentaje a la nota final, que resulta de sumar las notas de cada actividad realizada.
- **Participación, exposiciones orales y asistencia: 10%.** A la suma de todas notas obtenidas en este instrumento de evaluación, se le aplicará el porcentaje establecido, obteniendo un máximo de 1 punto.

La nota final del alumnado se corresponde a la suma de los tres apartados anteriores. La nota máxima a la que se puede optar es un 10, para poder superar la evaluación es necesario obtener un 5 o más.

Una vez se hayan obtenido todas de las calificaciones se hará la media entre las tres para la obtención de la nota final, que queda reflejada en la evaluación final. En este caso, para poder superar la evaluación final es necesario obtener una puntuación igual o superior a 5.

12.1.4. Mecanismos de recuperación

En el caso de que no se han superado las unidades del módulo en la evaluación parcial, es decir, en las que se haya obtenido una puntuación inferior a 5, se podrá realizar una recuperación de las mismas. La puntuación obtenida en el resto de apartados mencionados con anterioridad se mantendrá.

El alumnado que haya suspendido la fase anterior, se quedará con las unidades suspensas para la evaluación final. Esta evaluación se fijará por la Jefatura de estudios para finales del mes de Junio.

Se le dará, al alumnado suspenso, la posibilidad de asistir a clases de recuperación que serán fijadas desde que se hayan finalizado las clases de régimen ordinario. De igual modo, podrán asistir a las mismas el alumnado que quiera subir nota.

En esta prueba solo se examinará de las unidades que no se han superado, o de aquellas en las que se quiera subir nota. Se aprobará con las mismas condiciones que se han señalado con anterioridad.

12.1.5. Promoción del alumnado

Promocionan todos los alumnos/as del primer curso que hayan superado todos los módulos profesionales del primer curso. En el caso de haber superado el 50% de los módulos profesionales del primer curso, el alumnado se podrá matricular en módulos profesionales de segundo curso. Esto podrá realizarse si es compatible la asistencia a los módulos de primero con los de segundo.

12.2. Evolución del proceso de enseñanza

En el proceso de enseñanza intervienen tres tipos de evaluaciones:

- 1. Autoevaluación:** es la que realiza el docente sobre sí mismo al finalizar cada unidad didáctica. Hace una reflexión de los contenidos que ha impartido, las actividades que ha llevado a cabo, los recursos utilizados para dar las clases, si se han conseguido los resultados de aprendizaje propuestos, etc.
- 2. Coevaluación:** se realiza entre los profesores que imparten el mismo módulo profesional. El personal docente debe dar el mismo contenido al alumnado y los exámenes han de ser iguales para que exista igualdad de oportunidades. En esta evaluación se tienen en cuenta los mecanismos de calibración
- 3. Heteroevaluación:** en este caso, el alumnado es el que evalúa la actividad que ha llevado a cabo el docente. Se realiza mediante cuestionarios, donde ponen de manifiesto sus observaciones y opiniones de ese profesor o profesora, lo que permite mejorar aquellos aspectos que han sido valorados de forma negativa.

13. Atención a la diversidad

13.1. Atención educativa ordinaria. Medidas generales de atención a la diversidad

La atención educativa ordinaria engloba la aplicación de medidas de carácter general por medio de los recursos personales y materiales, cuyo destinatario es el alumnado en su conjunto.

En relación con las medidas generales de atención a la diversidad, se pueden definir como las diferentes actuaciones de carácter ordinario que se orientan a la promoción del aprendizaje y del éxito de todo el alumnado.

Se pueden destacar entre las medidas generales de atención a la diversidad para el alumnado de Formación Profesional las siguientes:

- ✓ La utilización de medidas basadas en el trabajo cooperativo en grupos de carácter heterogéneo, como es el caso del aprendizaje por proyectos que promueve el principio de inclusión.
- ✓ La realización de actividades de refuerzo educativo para mejorar las competencias personales y sociales del alumno/a o grupo.
- ✓ El desarrollo de actividades de profundización que permitan al alumno/a o grupo fomentar al máximo sus competencias.

13.2. Atención educativa diferente a la ordinaria. Medidas y recursos específicos de atención a la diversidad. Respuesta educativa al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo

Atendiendo a la regulación establecida en los artículos 71 al 79 de la LOE 2/2006 (modificado por la LOMCE) y en los artículos 113 al 119 de la LEA 17/2007, se establecen un total de seis grupos de alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

Las Instrucciones de 8 de marzo de 2017, de la Dirección General de Participación y Equidad, por las que se actualiza el protocolo de detección, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa engloba los seis tipos de alumnado mencionados en los siguientes grupos:

1. Alumnado con necesidades educativas especiales (NEE)
2. Alumnado con dificultades específicas de aprendizaje(DIA)
3. Alumnado con altas capacidades intelectuales (AACII)
4. Alumnado de compensatoria (COM)

En el caso de la Formación Profesional, el artículo 17 del Decreto 436/2008 de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación inicial que forma parte del sistema educativo, señala que para el alumnado con discapacidad se le pueden aplicar medidas de acceso al currículo, a fin de promover los principios de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Por consiguiente, la atención educativa diferente a la ordinaria prevista para el alumnado con discapacidad en la Formación Profesional es la Adaptación de Acceso al Currículo (AAC).

La Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma en Andalucía, en el artículo 2 regula el procedimiento a seguir con el alumnado que presente discapacidad.

En este sentido, se establece que el departamento de familia profesional, a través del equipo directivo de cada uno de los ciclos formativos, tomará las decisiones pertinentes que considere respecto a la adecuación de las actividades formativas, así como los criterios y los procedimientos de evaluación, garantizándose el acceso a las pruebas de evaluación. Las adaptaciones que se realizan en este caso no supondrán la supresión de resultados de aprendizaje y objetivos generales del ciclo que afecten a la adquisición de la competencia general del título.

No he contextualizado a ningún alumno/a con diversidad funcional en el módulo de Formación y Orientación Profesional. Las medidas generales para el caso que hubiera un alumno/ a con diversidad funcional este alumnado serían las actividades de refuerzo y las metodologías inclusivas de aprendizaje cooperativo y tutoría entre iguales.

14. Estructuración de una unidad didáctica

Unidad didáctica 1		1: EL DERECHO LABORAL			
Resultados de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación		
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Trabajos	Participación, exposiciones orales y asistencia
11	u)	s), t)	70%	20%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores
1.1.-El Derecho Laboral: concepto y relaciones laborales 1.1.1.-Conceptualización 1.1.2.-Tipos de relaciones laborales 1.1.3- Relaciones laborales especiales y excluidas		a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo			Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo

Unidad didáctica 1		1: EL DERECHO LABORAL			
Resultados de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación		
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Trabajos	Participación, exposiciones orales y asistencia
11	u)	s), t)	70%	20%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores
1.2.-Fuentes del Derecho del Trabajo y principios de aplicación 1.2.1.-Fuentes de carácter nacional 1.2.2.-Fuentes de carácter internacional 1.2.3.-Principios de aplicación		a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo			Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo
1.3.-Organismos intervinientes en la relación laboral 1.3.1.-Tribunales Laborales 1.3.2.- Administración Laboral		b) Se han distinguido los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores.			Distingue los principales organismos que intervienen en las relaciones entre empresarios y trabajadores

Unidad didáctica 1		1: EL DERECHO LABORAL			
Resultados de Aprendizaje	Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.		Instrumentos de información/evaluación		
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Prueba escrita	Trabajos	Participación, exposiciones orales y asistencia
11	u)	s), t)	70%	20%	10%
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores
1.4.-Derechos y deberes laborales 1.4.1.-Derechos y obligaciones del trabajador 1.4.2.-Obligaciones y potestades del empresario		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.			Determina los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral

Tabla 4: Unidad didáctica

Fuente: elaboración propia

VI. JURISPRUDENCIA

-Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de febrero de 1985, núm. 19/1985. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=lf7b00d00f4f011dbaf64010000000000&base-guids=RTC\1985\19&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171bc875145eeca97d1&src=withinResuts&spos=1&epos=1> > (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de marzo de 1985, núm. 47/1985. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=lf49d4ec0f4f011dbaf64010000000000&base-guids=RTC\1985\47&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc600000171bc92b379f1fb6711&src=withinResuts&spos=1&epos=1> > (última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 14 diciembre de 1992, núm. 223/1992. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=le89e3100f4de11dbaf64010000000000&base-guids=RTC\1992\223&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171b7548a7c714324e2&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1> >.(última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 11 de abril de 1994, núm. 99/1994. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=id1ca5d30f4e511dbaf64010000000000&base-guids=RTC\1994\99&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a00000171bb19260cf374e36e&src=withinResuts&spos=1&epos=1> > (última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), de 16 de septiembre de 1999, núm.980/1999. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=id15d3525b0f52911db9d58010000000000&base-guids=AS\1999\3200&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO->

ANA-

23&srguid=i0ad6adc50000017266da2aaeb4d6e5f9&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel2&spos=1&epos=1> (última consulta: 29/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 5 de noviembre de 1999, núm. 7874/1999. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=l4ee48470f43311dba7bd010000000000&base-guids=AS\1999\4667&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc5000001722905667c8ccd456a&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 16/05/2020).

ANA-

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social), de 20 de noviembre de 2000, núm. 1134/2000. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I98c7dd00fe7711db8e5f0000846fb0e8&base-guids=AS\2000\3785&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a0000017223ab400c503e1671&src=withinResuts&spos=2&epos=2>> (última consulta: 16/05/2020).

ANA-

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 28 de enero de 2002, núm. 20/2002. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I51682900f71b11dbbf99010000000000&base-guids=RTC\2002\20&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a00000171b255a2c1784e215c&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social), de 21 de noviembre de 2002, núm. 7525/2002. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=Ibd75c9d0fb4511dbb1350100000000000&base-guids=AS\2003\671&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b0000017261a72b5acd5c4a09&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 27/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 13 de noviembre de 2003, núm. 2002/2003. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I6e132c90022811dcb5e30100000000000&base-guids=AS\2004\15&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b0000017261a72b5acd5c4a09&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 27/05/2020).

23&srguid=i0ad6adc60000017266e4bacfef278a51&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel2&spos=1&epos=1> (última consulta: 30/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de noviembre de 2005, núm. 2006/1691. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I55b763f0fb0211dba605010000000000&base-guids=RJ\2006\1691&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc60000017229019e437f025f39&src=withinResuts&nivelClas=area&spos=1&epos=1>> (última consulta: 16/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de mayo de 2006, núm. 407/2016. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I49ac11e06b2e11e6af270100000000000&base-guids=AS\2016\1166&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc600000171b777f3c0e1041371&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel2&spos=1&epos=1>> (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 4 de septiembre de 2006, núm. 537/2006. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=If0863ec0f8f411dbbb20100000000000&base-guids=JUR\2007\2558&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a00000171b261d22df6bc536c&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera), de 27 de marzo de 2007, núm. 62/2007. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I745df1b03c7b11dcb2750100000000000&base-guids=RTC\2007\62&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b0000017219693670beb76a50&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta: 14/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) de 21 de mayo de 2007, núm. 125/2007. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I4ea5b5d05fe311dca6d10100000000000&base-guids=RTC\2007\125&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b0000017219693670beb76a50&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta: 14/05/2020).

23&srguid=i0ad82d9a00000171b25c3647649c8f8a&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1> (última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 26 de septiembre de 2007, núm. 2007/7514. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=id9b95f50c31b11dcb7fb010000000000&base-guids=RJ\2007\7514&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b00000171bb2482c575152224&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>>(última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 4 de diciembre de 2007, núm. 946/2007. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=labaff210f0af11dc822f0100000000000&base-guids=AS\2008\639&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171b10fc83d13d1bd07&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta 24/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2008, de 26 de mayo de 2008. Recuperado de <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6294>> (última consulta: 23/04/2020).

-Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea(Gran Sala) de 17 de julio de 2008, asunto Coleman C-303/06. Recuperado de <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=67793&doclang=es>> (última consulta: 24/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de octubre de 2009, núm.7333/2009. Recuperado de<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=l9db2c3b007f311df8199010000000000&base-guids=JUR\2009\489637&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc50000017228c2bf90e6def89e&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 15/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª), de 22 de diciembre de 2010, núm. 1044/2010. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=lb42efe90e00211e0a9d1010000000000&base-guids=AS\2011\1699&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA->

23&srguid=i0ad6adc60000017228af040534807c8c&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel2&spos=2&epos=2> (última consulta:15/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 8 de marzo de 2011, núm. 2011/932). Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I91df3ab0624b11e0817f010000000000&base-guids=RJ\2011\932&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b00000171bb2ce45eea3765cb&src=withinResuts&spos=1&epos=1>>(última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de abril de 2011, núm. 2011/2309. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I78aeabc0917111e09602010000000000&base-guids=RJ\2011\2309&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171abb47d62a8748b62&src=withinResuts&spos=3&epos=3>> (última consulta: 24/04/2020)

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 6 de octubre de 2011, núm. 2011/7699. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=Ic46d556057f111e1bcf4010000000000&base-guids=RJ\2011\7699&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a00000171bb339889ce61307b&src=withinResuts&spos=1&epos=1>>(última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 21 de junio de 2012, núm. 2012/7627. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I12e6df40dc4511e1bbe0010000000000&base-guids=RJ\2012\7627&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc600000171b76d430a68760376&src=withinResuts&spos=1&epos=1>>(última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 4ª) de 15 enero de 2013, asunto Eweida, núm. 2013/12. Recuperado de<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I610027a07bea11e29b1d010000000000&base-guids=TEDH\2013\12&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc600000171b76d430a68760376&src=withinResuts&spos=1&epos=1>

23&srguid=i0ad6adc500000171bc814fe4041553b3&src=withinResuts&spos=1&epos=1> (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 14 de mayo de 2014, núm. 2014/3307. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=led3e5e20089e11e48952010000000000&base-guids=RJ\2014\3307&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9a00000171bb1c3229649d0c15&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=2&epos=2>> (última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 12 de septiembre de 2015, núm. 1560/2005. Recuperado de
<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=l68551dc0f74e11db95be010000000000&base-guids=AS\2005\2580&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b00000172238328d3ea401494&src=withinResuts&spos=1&epos=1>> (última consulta: 16/05/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil, Sección 1ª) de 12 de noviembre de 2015, núm. 609/2015. Recuperado de
<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=l7e056f00925c11e5ab29010000000000&base-guids=RJ\2015\5063&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171b74c1a45e6d650da&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta: 25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) de 3 de marzo de 2016, núm. 39/2016. Recuperado de
<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=l89508d30f61211e5a795010000000000&base-guids=RTC\2016\39&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171bcc77b2238bf8efb&src=withinResuts&spos=1&epos=1>>(última consulta:25/04/2020).

-Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 18 octubre 2017, asunto Kalliri, C-409/16.Recuperado de <

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=195664&doclang=ES> >(última consulta: 24/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 26 de abril de 2018, núm. 456/2018. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=lb9c70fe06de111e8b8b6010000000000&base-guids=RJ\2018\2618&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc500000171b118d781f84b29e4&src=withinResuts&spos=3&epos=3>> (última consulta:23/04/2020).

-Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala primera),de 6 de mayo de 2019, núm. 56/2019. Recuperado de
<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=ldca6ab008be611e9b75f010000000000&base-guids=RTC\2019\56&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc6000001728e5e0764482ecafc&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta 05/06/2020).

-Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 2 de octubre de 2019, núm. 1059/2019. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I52d9fe30003b11ea8d09010000000000&base-guids=JUR\2019\297831&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad82d9b00000172197277c69a1d13ec&src=withinResuts&nivelClas=area&spos=1&epos=1>> (última consulta: 14/05/2020).

-Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de diciembre de 2019, núm. 144/2019. Recuperado de <
<http://aranzadi.aranzadidigital.es.ujaen.debiblio.com/maf/app/document?tid=&docguid=I6e13da4047bc11ea938ae01f6992d3b4&base-guids=AS\2020\578&fexid=flag-red-juris&fexid=flag-yellow-juris&fexid=flag-blue-juris&fexid=DO-ANA-25&fexid=DO-ANA-23&srguid=i0ad6adc600000172037e0924f2013e15&src=withinResuts&nivelClas=tribunal-nivel1&spos=1&epos=1>> (última consulta: 11/05/2020).

VII. NORMATIVA

-Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>> (última consulta: 22/04/2020).

-Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. Boletín Oficial del Estado núm. 270, de 11 de noviembre de 1985. Recuperado de < <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-23158>> (última consulta: 14/05/2020).

-Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Boletín Oficial del Estado, núm. 115, de 14 de mayo de 1982. Recuperado de < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-11196>> (última consulta: 24/04/2020).

-Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid, núm. 206, de 25 de julio de 1889. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>> (última consulta: 16/05/2020).

-Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. Boletín Oficial del Estado, núm. 153, de 26 de junio de 1980. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1980-13567>> (última consulta: 22/05/2020).

-Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Recuperado de < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:31989L0391>> (última consulta: 14/05/2020).

-Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. Boletín Oficial del Estado núm. 10, de 11 de enero de 1991. Recuperado de<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1991-628>> (última consulta: 16/05/2020).

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>> (última consulta: 14/05/2020).

-Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Industrial, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Boletín Oficial del Estado, núm. 97, de 22 de abril de 1996. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-8930>>(última consulta: 16/05/2020).

-Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 2020. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>> (última consulta: 24/04/2020).

-Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, núm. 147, de 20 de junio de 2002, 22437-22442. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-12018>> (última consulta: 04/03/2020).

-Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 31 de diciembre de 2003, 46874-46992. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>> (última consulta: 23/04/2020).

-Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, núm. 106, de 4 de mayo de 2006, 17158-17207. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>>(última consulta: 04/03/2020).

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Recuperado de < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>> (última consulta: 23/04/2020).

-Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 252, de 26 de diciembre de 2007, 5-36. Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/252/1>> (última consulta: 04/03/2020).

-Real Decreto 954/2008, de 6 de junio, por el que se establece el título de Técnico Superior en Patronaje y Moda y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín oficial del Estado, núm. 151, de 23 de junio de 2008, 28115-28145. Recuperado de <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-10619>(última consulta: 04/03/2020).

-Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forman parte del sistema educativo. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 182, de 12 de septiembre de

2008, 6-10. Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2008/182/1>> (última consulta: 04/03/2020).

-Orden de 15 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Patronaje y Moda. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 221, de 12 de noviembre de 2009,146-177. Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/221/2>> (última consulta: 04/03/2020).

-Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, núm.83 de 30 de marzo de 2010. Recuperado de<<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70003>> (última consulta: 25/04/2020).

- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 139, de 13 de julio de 2010, 8-34. Recuperado de <<https://www.adideandalucia.es/normas/decretos/Decreto327-2010reglamentoorganicoIES.pdf>> (última consulta: 04/03/2020).

-Orden de 29 de septiembre de 2010, por la que se regula la evaluación, certificación, acreditación y titulación académica del alumnado que cursa enseñanzas de formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 202, 7-47. Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/2>> (última consulta 05/03/2020).

-Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos de tabaco. Boletín Oficial del Estado núm. 318, de 31 de diciembre de 2010. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-20138>> (última consulta: 25/05/2020).

-Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, núm. 182, de 30 de julio de 2011, 86766-86800. Recuperado de <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13118> (última consulta: 04/03/2020).

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>> (última consulta: 31/05/2020).

-Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado núm. 270, de 9 de noviembre de 2012. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-13846>> (última consulta: 16/05/2020).

-Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Boletín Oficial del Estado, núm. 295, de 10 de diciembre de 2013, 97858-9792. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12886>> (última consulta: 04/03/2020).

-Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. Boletín Oficial del Estado núm. 177, de 25 de julio de 2015. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8328>> (última consulta: 16/05/2020).

-Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20200219&tn=2>> (última consulta: 23/04/2020)

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>> (última consulta: 31/05/2020).

-Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Recuperado de <<https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>> (última consulta: 25/04/2020).

-Instrucciones de 8 de marzo de 2017, de la Dirección General de Participación y Equidad, por las que se actualiza el protocolo de detención, identificación del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y organización de la respuesta educativa. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Recuperado de <<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/fa188460-6105-46b1-a5d0-7ee9b19526df/Instrucciones%20de%208%20de%20marzo%20de%202017>> (última consulta: 05/03/2020).

-Real Decreto 316/2017, de 31 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución de la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. Boletín Oficial del Estado núm. 78, de 1 de abril de 2017, 25281-25344. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-3550>> (última consulta: 16/05/2020).

-Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado núm. 159, de 5 de julio de 2017. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-7769>> (última consulta: 06/05/2020).

-Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado núm. 294, de 6 de diciembre de 2018. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>> (última consulta: 13/06/2020).

-Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Recuperado de <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>> (última consulta: 17/06/2020).

VIII. BIBLIOGRAFÍA⁶⁰

-Coll Salvador, C. (1991). *Psicología y currículum: una aproximación psicopedagógica a la elaboración del currículum escolar*. Barcelona: Cuadernos de Pedagogía-Paidós.

-Ballester Pastor, M. A. (2018). Derecho a la no discriminación y otros derechos del trabajador . En C.L. Alfonso Mellado , M.A. Balleste Pastor, A. Blasco Pelicer, L.M. Camps Ruiz, M.A. Cardona Rubert, J. García Ortega, J.M. Goerlich Peset, F. Pérez de los Cobos Orihuel, R. Roqueta Buj y T. Sala Franco, *Derecho del trabajo*, 367-399. Valencia : Tirant lo Blanch. Recuperado de <<https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905578>> (última consulta: 07/06/2020).

-Fernández Marcos, L.(2013). *Derecho del Trabajo y seguridad social*. Madrid: UNED. Recuperado de <<https://elibro--net.ujaen.debiblio.com/es/ereader/ujaen/48719>> (última consulta: 07/06/2020).

-Fernández Marcos, L.(2014). *Derecho Individual del Trabajo*. Madrid: UNED. Recuperado de < <https://libroselectronicos.ujaen.es/Record/Xebook1-972>> (última consulta: 07/06/2020).

-García Murcia, Joaquín. *Derechos del trabajador y libertad de empresa 20 casos de Jurisprudencia Constitucional*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2013. Print. Recuperado de <<https://proview--thomsonreuters--com.ujaen.debiblio.com/library.html?sponsor=0000191915-IP#/library>> (última consulta: 07/06/2020).

-García-Perrote Escartín, I. (2018). El empleador y sus poderes y la descentralización productiva. En I. García-Perrote Escartín, *Manual de derecho del trabajo* ,251-309. Valencia : Tirant lo Blanch. Recuperado de <<https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905806>> (última consulta: 07/06/2020).

-García-Perrote Escartín, I. (2018). El trabajador y sus derechos y deberes. En I. García-Perrote Escartín, *Manual de derecho del trabajo* ,165-248. Valencia : Tirant lo Blanch . Recuperado de <<https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905806>> (última consulta: 07/06/2020).

⁶⁰ La bibliografía se encuentra por orden alfabético y al final quedan recogidos los recursos web utilizados.

-Goerlich Peset, J.M. (2018). Determinación de la prestación de trabajo . En C.L. Alfonso Mellado , M.A. Balleste Pastor, A. Blasco Pelicer, L.M. Camps Ruiz, M.A. Cardona Rubert, J. García Ortega, J.M. Goerlich Peset, F. Pérez de los Cobos Orihuel, R. Roqueta Buj y T. Sala Franco, *Derecho del trabajo*, 285-299. Valencia : Tirant lo Blanch . Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905578> > (última consulta: 07/06/2020).

-Goerlich Peset, J.M. (2018). Poderes del empresario. En C.L. Alfonso Mellado , M.A. Balleste Pastor, A. Blasco Pelicer, L.M. Camps Ruiz, M.A. Cardona Rubert, J. García Ortega, J.M. Goerlich Peset, F. Pérez de los Cobos Orihuel, R. Roqueta Buj y T. Sala Franco, *Derecho del trabajo*, 401-416. Valencia : Tirant lo Blanch . Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905578> > (última consulta: 07/06/2020).

-Mercader Uguin, J. R. (2018). Derechos y deberes laborales básicos del trabajador. En J. R. Mercader Uguin, *Lecciones de derecho del trabajo*, 327-369. Valencia: Tirant lo Blanch . Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905301> > (última consulta: 07/06/2020).

-Mercader Uguin, J. R. (2018). Empresario, empleador y empresa. En J. R. Mercader Uguin, *Lecciones de derecho del trabajo*, 171-201. Valencia: Tirant lo Blanch . Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905301> > (última consulta: 07/06/2020).

-Mercader Uguin, J. R. (2018). La determinación de la prestación de servicios. El poder de dirección y control de la actividad laboral. En J. R. Mercader Uguin, *Lecciones de derecho del trabajo*, 327-369. Valencia: Tirant lo Blanch . Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491905301> > (última consulta: 07/06/2020).

-Molero Manglano, C. (2017). Obligaciones y derechos de las partes. En M.J. López Álvarez, A. Matorras Díaz-Caneja, C. Molero Manglano y J.M. Sánchez-Cervera Valdés, *Manual de derecho del trabajo*, 407-470. Valencia: Tirant lo Blanch. Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788491692508> > (última consulta: 07/06/2020).

-Rojas Rivero, G. (2014). Dignidad del Trabajador. En A. Baylos Grau, C. Florencio Thomé y R. García Schwarz (coords.) , *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 691-697. Recuperado de <<https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788490531402#ulNotainformativaTitle>> (última consulta: 21/04/2020).

-Valle Muñoz , F. A. (2005). La garantía de indemnidad del trabajador por ejercitar acciones judiciales contra el empresario. *Revista de derecho social*. Recuperado de <<https://www--tirantonline--com.ujaen.debiblio.com/tol/documento/show/719538>> (última consulta: 25/04/2020).

-Recuperado de <<http://www.todofp.es/inicio.html>> (última consulta: 05/03/2020).

-Recuperado de <<https://www.juntadeandalucia.es/>> (última consulta: 05/03/2020).

-Recuperado <<http://www.iesppicasso.org/>>(última consulta 05/03/2020).