



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Centro de Estudios de Postgrado

Trabajo Fin de Máster

**LA JORNADA LABORAL
DESDE UNA PERSPECTIVA DE
GÉNERO Y SU RELACIÓN CON
LA VIDA FAMILIAR Y
LABORAL.**

Alumna: Nieto Gallardo, Carmen María

Tutor: Prof. D. Carlos J. Vico Guzmán
Dpto: Formación y Orientación Laboral

Junio, 2019

RESUMEN

La problemática de la mujer trabajadora a lo largo del siglo XIX fue el principal motivo de su irrupción en la vida pública, y el preludio del movimiento feminista que más adelante conduciría su larga lucha por la igualdad jurídica. Lo que se ha pretendido con las diferentes leyes llevadas a cabo es, equiparar el trato de la mujer al hombre en lo que se refiere al ámbito laboral.

Debido a la participación de las mujeres en el mercado laboral igualando en cifras a los hombres, se ha producido la necesidad de compatibilizar el ámbito laboral y familiar. El estudio pretende analizar el origen y observar la situación actual en España en materia de conciliación.

Palabras clave: Igualdad, empleo, mercado laboral, conciliación.

ABSTRACT

The problem of working women throughout the nineteenth century was the main reason for their emergence into public life, and the prelude to the feminist movement that would later lead their long struggle for legal equality. What has been tried with the different laws carried out is to equate the treatment of women with men in relation to the workplace.

Due to the participation of women in the labor market, equaling men in numbers, there has been a need to reconcile work and family. The study aims to analyze the origin and observe the current situation in Spain in terms of reconciliation.

Keywords: Equality, employment, labor market, conciliation.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.....	7
3.	LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL.....	7
4.	PRIMERA LEGISLACIÓN PROTECTORA DE LA MUJER.....	9
4.1.	El intervencionismo: los informes de la comisión de reformas sociales.....	9
4.2.	Ley de 13 de marzo de 1900.....	11
4.3.	La inspección de trabajo.....	12
4.4.	Reforma del artículo 9 de la ley de 1900.....	13
4.5.	Ley de la silla.....	14
4.6.	Ley de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas.....	15
5.	CONCILIACIÓN.....	18
5.1.	Definición de conciliación.....	19
5.2.	Origen de la conciliación.....	20
5.2.1.	Primera etapa: El patriarcado.....	20
5.2.2.	Segunda etapa: Modificaciones en el sistema patriarcal, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.....	20
5.2.3.	Tercera etapa: Conciliación desde el principio de igualdad.....	21
5.3.	Corresponsabilidad.....	21
5.4.	Estado actual de la conciliación en España.....	22
6.	PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR.....	25
6.1.	La jornada de trabajo.....	25
6.1.1.	Jornada ordinaria.....	25
6.1.2.	Jornadas especiales de trabajo.....	29
6.2.	El descanso semanal. Los días festivos y permisos retribuidos.....	37
6.2.1.	El descanso semanal.....	37
6.2.2.	Las fiestas laborales.....	38
6.2.3.	Permisos retribuidos.....	39
6.3.	Las vacaciones anuales.....	45
6.4.	Las horas extraordinarias.....	46
6.5.	Los planes de igualdad.....	48
7.	UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.....	49
8.	PROYECCIÓN DIDÁCTICA.....	50
8.1.	Introducción y normativa aplicable.....	51
8.2.	Competencias profesionales, personales y sociales.....	52
8.3.	Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.....	53
8.3.1.	IES Las Fuentezuelas. Entorno y ciudad.....	53
8.3.2.	Reseña analítica: alumnado, equipo directivo, órganos de gobierno y horario del centro.....	55

8.3.3. Zona de enclave.....	57
8.4. Objetivos generales y resultados de aprendizaje.....	60
8.4.1. Objetivos generales del ciclo formativo.....	60
8.4.2. Resultados de aprendizaje del módulo.....	62
8.5. Bloques de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.....	62
8.5.1. Contenidos generales para el módulo de FOL.....	63
8.5.2. Unidades de trabajo del módulo.....	64
8.6. Metodología didáctica.....	66
8.6.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica.....	66
8.6.2. Interdisciplinariedad.....	69
8.6.3. Actividades y temporalización.....	70
8.6.4. Recursos didácticos.....	71
8.6.5. Transversalidad.....	72
8.6.6. Relación de unidades didácticas o diario.....	72
8.7. Evaluación.....	78
8.7.1. Evaluación del proceso de aprendizaje.....	78
8.7.1.1. Técnicas e instrumentos de evaluación.....	79
8.7.1.2. Momentos de la evaluación y criterios de calificación.....	79
8.7.1.3. Mecanismos de recuperación y promoción del alumnado.....	80
8.7.2. Evaluación de proceso de enseñanza.....	81
8.7.2.1. Autoevaluación.....	81
8.7.2.2. Heteroevaluación.....	81
8.7.2.3. Coevaluación.....	82
8.8. Alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.....	82
8.8.1. Alumnado de integración tardía al sistema educativo.....	82
8.8.2. Alumnado con necesidades educativas especiales.....	83
8.8.3. Alumnado con altas capacidades intelectuales.....	83
9. BIBLIOGRAFÍA.....	83
9.1. Bibliografía y webgrafía.....	83
9.2. Referencias legales.....	86
10. ANEXOS.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Esquema- resumen primeras leyes relacionadas con el trabajo femenino.....	17
Tabla 2. Tipos de permisos y duración.....	40
Tabla 3. Cuadro-resumen suspensión relación laboral con reserva puesto de trabajo..	44
Tabla 4. Características de los periodos de vacaciones.....	45
Tabla 5. Tipos de acciones a negociar para integrar la igualdad de oportunidades.....	48
Tabla 6. Esquema de la programación.....	50
Tabla 7. Componentes del IES Las Fuentezuelas (Jaén).....	56
Tabla 8. Bloque de contenidos del módulo.....	63
Tabla 9. Unidades de trabajo y temporalización.....	63
Tabla 10. Unidad de trabajo: El tiempo de trabajo.....	65
Tabla 11. Diario de actividades.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1. Horas de trabajo femenino remunerado, no remunerado y desplazamientos por semana según tipo de jornada en 2015.....	23
Gráfico 2. Horas de trabajo masculino remunerado, no remunerado y desplazamientos por semana según tipo de jornada en 2015.....	23
Gráfico 3. Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar en 2016.....	24
Figura 1. Mapa ubicación IES Las Fuentezuelas (Jaén).....	54

1. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación está enfocado a la unidad didáctica prestación básica del trabajador, la cual se inserta entre los contenidos del módulo profesional de Formación y Orientación Laboral. Cuya finalidad será la adquisición de competencias y habilidades por parte del alumnado que les permita conocer la regulación de la jornada de trabajo.

Durante la segunda mitad del siglo XIX, el papel de la mujer no era el de ser una obrera. Sus especiales condiciones físicas y la salvaguarda de su moralidad la hicieron objeto de protección en las primeras leyes. Su papel estaba en el hogar, con su familia, vigilando el crecimiento de sus hijos/as, atendiendo las tareas domésticas y esperando la llegada del esposo. Muchos de estos principios se quebraron en la fase inicial del liberalismo y la industrialización.

Teniendo en cuenta su relevancia, el objetivo del trabajo es dar una visión general sobre las primeras leyes en España relacionadas con el trabajo femenino para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, y debido al rol de reproducción y cuidado de hijos/as y familiares, se hace necesario establecer una institución específica que garantice ambos aspectos de su vida laboral y personal haciendo necesaria la aparición de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para iniciar el tema tenemos que tener claro qué se entiende por jornada de trabajo. Podríamos decir que son el total de horas que diaria, semanal, mensual o en cómputo anual debe el trabajador o trabajadora prestar sus servicios a la empresa.

Así, García et al. (2017) afirma que la definición legal de jornada de trabajo “es el total de horas realizadas de trabajo efectivo, entre la entrada y salida del trabajo” (p. 118).

Los principales objetivos serán: valorar como a través de los poderes públicos se garantiza el descanso, distinguir las diferentes jornadas de trabajo y conocer las garantías que tienen las vacaciones anuales y el procedimiento de reclamación.

De igual forma se estudiarán los permisos, es decir, aquellas ausencias del trabajador o trabajadora al trabajo previo aviso y justificación a la empresa que no conllevan la pérdida de la retribución económica.

Se hará mención a las horas extraordinarias. El artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, establece que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Y finalmente, se explicará que es un plan de igualdad y

su importancia ya que a día de hoy es obligatorio para empresas de cincuenta trabajadores o más.

2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.

Los conceptos más significativos que van a exponerse en esta investigación son:

- **Igualdad:** Es la palabra clave del tema. Hace referencia a estandarizar las oportunidades existentes de tal modo que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres. Como se verá más adelante, el concepto de igualdad es la esencia de todas las leyes que se han llevado a cabo hasta la actualidad.
A la mujer se le han tenido restringidas una serie de normas que se han ido subsanando con el tiempo.
- **Empleo:** Se puede definir como el acto y la consecuencia de producir trabajo con el objetivo de presentar puestos laborales.
En esta investigación se llevará a cabo una indagación sobre cómo ha afectado el empleo a la mujer a lo largo del siglo XIX, hasta la actualidad. Teniendo en cuenta que en esta época era el hombre el que ocupaba el espacio público y la mujer el espacio privado.
- **Mercado laboral:** Se denomina mercado laboral o mercado de trabajo a la confrontación entre oferta y demanda de empleo de un determinado país o región. Oferta y demanda dependerán de las necesidades de empleo que requieran tanto empresas como ciudadanos y ciudadanas de un país.
A lo largo del siglo XX, uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo español ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada.
- **Conciliación:** La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades.
Este concepto recae fundamentalmente en la mujer cuando tiene que realizar el desempeño de dos actividades, por una parte el que le imponía el rol de cuidadora y por otra, el nuevo rol de trabajadora remunerada.

3. LA MUJER EN EL DERECHO LABORAL.

La mujer ha tenido que soportar una verdadera lucha para reivindicar su derecho a la cultura, para demostrar su inferioridad ya que todo se ha falseado en torno a ellas.

Siguiendo a Paz (2017:2) en la década de los setenta del siglo XX las investigaciones se centraron en hacer visible la presencia de la mujer en el movimiento obrero. En los años ochenta, se incorporan los debates norteamericanos, estos estudios extienden el punto de mira e incluyen aspectos del ámbito de la experiencia femenina

que afectan al espacio de lo privado y aspectos que afectan al espacio de lo excluido, contrapuesto a la categoría masculina de la producción y la política y más particularmente, los estudios se detienen en ámbitos tradicionalmente invisibles como la familia y el hogar. Gracias a la difusión y divulgación de los estudios, el género, deja de ser una categoría útil y pasa a ser necesaria.

En la década de los noventa del siglo XX, en España aumenta el número de publicaciones dedicadas a la historia feminista y es a finales del siglo XIX cuando la mujer atrae la atención, en el ámbito cultural, de artistas, moralistas o científicos y es entonces cuando la psicología e inteligencia femenina se convierte en una cuestión a debatir, además del lugar que debe ocupar la mujer en la sociedad y sus derechos. “Un dato relevante en la España finisecular es la creación en 1892 de la biblioteca de la mujer bajo la dirección de Emilia Prado Bazán con el objetivo de ampliar la cultura entre las mujeres” (Paz, 2017:2, p. 62).

En un entorno marginadas, las mujeres no han podido intervenir desde el punto de vista histórico en los cambios visibles que han afectado a la sociedad. Esta percepción pasa desapercibida desde el punto de vista de las instituciones, de los hombres, de los grupos que tienen poder político y jurídico. Las mujeres han sufrido durante siglos la invisibilidad aludida que ha minimizado la portación y el papel como agentes productores y reproductores con trascendencia económica y social. Esta ocultación responde a mecanismos sociales derivados del predominio del patriarcado, motivo suficiente para que la mujer sea considerada como una historia propia y no como parte de algo (Caroni, 1996).

El cruce de los siglos XIX y XX certificó que había llegado la hora de que las mujeres entraran en la historia. Ejemplos como el derecho de la propiedad, la capacitación intelectual, el derecho al trabajo, la equiparación salarial, la protección de la maternidad, el acceso sin trabas a la universidad, la reforma del código penal y la asociación para la enseñanza de la mujer fueron muestra de esa preocupación.

El objetivo principal es desvelar la situación histórica y legal de un ámbito de trabajo que afecta al colectivo femenino. El cuestionamiento de la tradicional separación entre esfera pública y privada, la división entre espacios políticos y domésticos, el peso de las historias fragmentadas frente a visiones más totalizadoras y deterministas, permitirá desvelar las invisibilidades, las condiciones de trabajo, desde una perspectiva de género.

El dominio masculino tradicional de las asociaciones profesionales y de los sindicatos ha excluido a las mujeres en el acceso a las mismas oportunidades laborales y reducido la oportunidad de solidarizarse entre ellas. Aspectos como este, han hecho posible que los varones mantengan el control sobre el trabajo femenino, manteniendo su dominación hasta nuestros días.

Con el desarrollo del modo capitalista, las mujeres, visiblemente participan menos en la producción económica y devienen dependientes de los varones adultos, que contribuyen con dinero a su sustento.

4. PRIMERA LEGISLACIÓN PROTECTORA DE LA MUJER.

La protección de la mujer trabajadora a través de normas específicas logrará apartarla del mercado laboral ya que los empresarios o empresarias no estarán dispuestos a contratar a mujeres con una legislación laboral muy estricta.

La protección al trabajo femenino comprendía la salud, la duración de la jornada laboral, el trabajo nocturno y la maternidad. La primera legislación laboral será especialmente sensible al contemplar las consecuencias del trabajo industrial en la moralidad de las jóvenes obreras (Hepple, 1994).

Los resultados del trabajo de la mujer en la fábrica se consideraban perjudiciales para su vida familiar y repercutían negativamente en su salud física, en la de sus descendientes y en la moralidad.

El siglo XIX reivindica a la mujer como ama de casa, su destino natural es la familia y la costura. Sus obligaciones domésticas se alteran al trabajar fuera de su hogar e influyen negativamente en la moralidad femenina. La normativa europea protectora de la mujer desde finales del siglo XIX hasta la primera mitad del siglo XX, tendrá unos objetivos similares.

4.1. El intervencionismo: Los informes de la comisión de reformas sociales

La creación por el Real Decreto el 5 de diciembre de 1883 de la Comisión para el estudio de las cuestiones que interesan a la mejora o bienestar de las clases obreras tanto agrícolas como industriales y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo, supone el inicio de una etapa en la que aparecen las primeras muestras de intervencionismo estatal en las cuestiones sociales. (Espuny, 2017:3, p. 92)

Se organizan de acuerdo a la Orden de 28 de mayo de 1884, con la finalidad de recoger amplia información oral y escrita sobre el estado y las necesidades de las clases trabajadoras. La información se consigue a través de un cuestionario. En cuanto al trabajo de las mujeres, se hace una distinción entre el trabajo económico y el productivo. El primero, es el que desarrolla el ama de casa que consigue con el limitado sueldo de su marido administrar su espacio doméstico y el segundo, trabajo productivo, comprende a las mujeres que se dedican a las tareas agrícolas y a la artesanía. Las condiciones de trabajo de la mujer fuera de casa varían según sean casadas o solteras,

a domicilio, en el taller, en la fábrica, en la calle, en los lavaderos, en el campo de su propia población o en poblaciones diferentes, en hospitales, asilos, conventos o colegios. El trabajo en el sector ganadero es también objeto de interés por la dedicación de un sector importante de las mujeres.

En relación a las respuestas obtenidas, las ocupaciones de las mujeres fuera de casa se dividen en dos grupos. Las que considera comunes a las mujeres solteras y a las casadas (lavanderas, horneras, auxiliares de fábrica, costureras a jornal, fábricas de salazón y conservas, amas de cría, coristas y comparsas de teatro) y las que corresponden de forma exclusiva a mujeres solteras fuera de su casa (criadas de servicio, cocineras, asistentes y doncellas de labor).

Dentro de la extensa información que nos facilita el cuestionario, hay que destacar diferentes grupos de respuestas. Unas describen las condiciones laborales de las mujeres en diferentes lugares de España, otras valoran la situación física y la moralidad de la mujer trabajadora superando una relación de tareas, salarios y horarios de trabajo, y por último, las que añaden soluciones de todo tipo para afrontar el problema.

Las consecuencias más significativas son la alteración del buen funcionamiento del hogar (ama de casa, esposa y madre de familia), la perversión de la moralidad de la mujer (mal ejemplo, seducciones, libertad del lenguaje, celos y envidias), la competencia entre el trabajo y el salario del marido y el de la esposa (el sueldo de la mujer no llegará a cubrir los gastos que conlleva su ausencia del hogar familiar) y finalmente, la fisiología femenina que atraviesa por ciertos momentos críticos que impiden su trabajo en la industria y en la agricultura.

La ocupación de las mujeres en el sector industrial se fomenta porque perciben un sueldo inferior al del hombre y esta diferencia se pone de manifiesto en alguna de las informaciones. También la influencia de la prostitución en la moralidad de la clase trabajadora. En el sector de la minería, la situación laboral de la mujer se limita a la operación mecánica de separación y lavado del mineral. En algunas industrias locales las mujeres trabajan por conveniencia, para aumentar el bienestar social o para preparar su futuro matrimonio.

En toda la información está presente la influencia fatal que el trabajo tiene para la mujer, se detallan diferentes organizaciones donde los padres trabajan con las hijas, los hermanos con las hermanas como medidas para evitar perjuicios a la moralidad.

Los resultados del cuestionario favorecerán la tramitación y presentación de un proyecto de Ley de trabajo de las mujeres que se anuncia en la exposición de motivos del Real Decreto de 1890 que reorganiza la Comisión de Reformas Sociales.

4.2. Ley de 13 de marzo de 1900.

Esta Ley estará vigente y no se derogará hasta la cláusula derogatoria de la Ley de contrato de trabajo de 1944.

El artículo 9 es el que instaura por primera vez el reposo de la trabajadora las tres semanas posteriores al parto e incluso si se solicita antes, con reserva del puesto de trabajo. Se reconoce la hora de lactancia diaria dentro del horario laboral, divididas en dos medias horas si lo estiman conveniente. Esta hora no puede descontarse del salario.

Se exige a las mujeres la certificación sanitaria para entrar a trabajar. El trabajo agrícola y en talleres de familia queda excluido de la aplicación de la Ley. El taller de familia se concibe como el establecimiento donde se hayan empleados miembros de una familia o aceptados por ella bajo la dirección de uno de ellos. Solamente se controlará el trabajo en el taller de familia, cuando se utilicen motor mecánico o industria que estuviera clasificada entre los establecimientos insalubres y peligrosos. En este caso, el Delegado del Gobierno para la inspección podría imponer las medidas de seguridad e higiene que considere oportunas.

Los artículos dedicados al trabajo de las mujeres en el Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900, se refieren a la prohibición absoluta a las mujeres menores de edad para trabajos de agilidad, equilibrio o fuerza en establecimientos y espectáculos públicos, aunque tuvieran carácter literario o artístico. Será necesario justificar antes su mayoría de edad. La autoridad gubernativa dispensará en todo caso, después de valorar la relación entre los inconvenientes físicos y morales del trabajo en relación con las condiciones de las mujeres menores de edad.

Fernández (1904) subraya que la suspensión de la relación laboral de la mujer embarazada se amplía a partir del octavo mes de embarazo y se mantiene la reserva del lugar de trabajo hasta después de las tres semanas posteriores al parto. El puerperio se amplía a una semana más (cuatro semanas) con una certificación facultativa.

El Reglamento establece una posibilidad de redistribución del tiempo de lactancia, fijado en una hora diaria y dividida en dos medias horas. Se podrá dividir la hora en cuatro periodos de 15 minutos si la madre así lo prefiere, siempre que al niño o la niña se lo lleven al taller o establecimiento donde aquella preste sus servicios. Se reafirma que la hora de lactancia no será nunca descontada del jornal de la mujer, salvo que pida más tiempo que la hora reglamentaria. Al reservar la Ley y el Reglamento a la mujer el lugar de trabajo durante tres o cuatro semanas, no dice nada respecto al salario durante este periodo, por lo que se entiende que no cobraba (Espuny, 2006:2).

La jornada de trabajo de mujeres regulada por la Ley y el Reglamento de 1900 se completará con el Real Decreto de 26 de junio de 1902, que situará en once horas diarias o sesenta y seis semanales, contando con el preceptivo descanso dominical. La

exposición de motivos justifica la posibilidad que se ofrece a los patronos y a las personas implicadas, de establecer de mutuo acuerdo la jornada diaria o semanal. La Ley establece:

Algunas Juntas Locales han hecho también la indicación de que en vez de la jornada de once horas, sería preferible establecer una máxima de sesenta y seis horas semanales, quedando en libertad los interesados en repartirlas en la forma que creyesen más conveniente entre los días de la semana, considerando alguna de tenerse en cuenta si se atiende a la costumbre, muy general en fábricas y talleres, de trabajar los sábados dos horas o dos horas y media menos que en los demás días laborables. (Art. 2)

4.3. La inspección de trabajo.

La legislación sobre mujeres fue la primera en precisar una ejecución por sanciones. Las infracciones de la Ley se castigaban con multas, únicamente exigibles a los patronos, quedando las autoridades municipales encargadas de su imposición y cobro.

El reglamento para la inspección de trabajo de 1 de marzo de 1906 encarga a este cuerpo, dependiente del Instituto de Reformas Sociales, la vigilancia de la Ley de 13 de marzo de 1900, exceptuando el trabajo agrícola y en talleres de familia prevista en el Reglamento de 1900. (Espuny, 2017:3, p. 117)

En 1907, el primer año que funciona el servicio de la inspección de trabajo queda perfectamente delimitado el grado de incumplimiento de la Ley de 1900. Las actuaciones inspectoras se recogen en las diferentes memorias anuales de la propia inspección de trabajo.

Espuny (2017:3) afirma que se hace una revisión en establecimientos y fabricas donde trabajan mujeres y se comprueba que se está incumpliendo la condición previa para la admisión al trabajo de la presentación del certificado facultativo en el que se exprese, de manera clara y precisa que el trabajo han de efectuar no es superior a sus fuerzas, que no padecen enfermedad contagiosa e infecciosa y que están vacunadas en época oportuna.

Las infracciones a la Ley y al Reglamento de 1900 serán denunciadas por los inspectores de trabajo en la formalización del acta de apercibimiento a la que seguirá el acta de infracción con la imposición de una multa que se hará efectiva en el plazo de quince días ante la Junta Local de Reformas Sociales.

4.4. Reforma del artículo 9 de la Ley de 1900. La Ley de 8 de enero de 1907 y el Real Decreto de 21 de agosto de 1923.

En el VIII congreso de Unión General de Trabajadores celebrado en Madrid, a propuesta de una trabajadora se acuerda pedir al Instituto de Reformas Sociales una modificación de la Ley de 1900. El instituto y más tarde las cortes, responden con la nueva Ley 8 de Enero de 1907 en la que se dispone lo siguiente:

Queda prohibido el trabajo a las mujeres por una duración de cuatro a seis semanas después del parto. Este plazo nunca podrá ser inferior a cuatro semanas, y se extenderá a cinco o seis presentando un certificado médico que constate que la madre no está en condiciones de reanudar su trabajo (...). Durante todo este tiempo, la trabajadora tiene derecho a que el patrono le reserve su puesto de trabajo en la fábrica (...). La mujer que entre en el octavo mes de embarazo pueda solicitar la suspensión del trabajo, la cual le será concedida previo informe favorable del médico, en cuyo caso se le reservará su empleo. (García, 2007:2, p.2)

El artículo 9 quedaba definitivamente regulado y se establece en favor de las mujeres asalariadas, sea cual sea su edad, nacionalidad y estado civil las siguientes prescripciones:

- No se permitirá el trabajo a las mismas durante un periodo de seis semanas posteriores al parto.
- La mujer que haya entrado en el octavo mes de gestación, tendrá derecho a abandonar el trabajo cuando presente certificación medica en que se declare que el alumbramiento sobrevendrá probablemente en el término de seis semanas.
- En cualquiera o en ambos de los casos a que se refieren los apartados anteriores, el patrono reservará a la obrera su puesto de trabajo durante el tiempo que esté obligada o autorizada a dejarlo.
- Dicha obligación del patrono persistirá hasta un tiempo máximo de veinte semanas, en el caso de que una mujer abandone su trabajo o permanezca ausente de él

durante periodos más largos de los señalados en los dos primeros puntos con motivo de una enfermedad que, según certificado médico, sea consecuencia del embarazo o del parto y la incapacite para trabajar.

- El error del médico o la comadrona en el cálculo de la fecha del parto, no perjudicará los derechos anteriormente reconocidos a las obreras embarazadas.

Se sigue reconociendo el derecho a la lactancia de acuerdo a las condiciones reguladas en los anteriores textos legales. Una modificación importante era la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona y una indemnización diaria suficiente para la manutención de la madre y del bebé en buenas condiciones de higiene.

4.5. Ley de “la silla”.

La legislación protectora de la mujer recibe un complemento con la disposición de 27 de febrero de 1912. Higienistas y sociólogos trabajaban para mejorar las condiciones laborales de la mujer.

Según Espuny & García (2010:11) el proyecto redactado por el Instituto de Reformas Sociales establece la obligación de proporcionar asientos a las mujeres empleadas en establecimientos mercantiles para evitar con esta sencilla precaución graves trastornos funcionales.

Diferentes estudios higiénicos y sanitarios habían probado que el trabajo de pie podía provocar congestión en los ovarios y en la matriz, dando lugar a abortos y partos prematuros. Además, el trabajar muchas horas en posición vertical ocasionaba a la mujer deformidades en la pelvis y en los pies, pudiendo degenerar en graves enfermedades. Se entendía que todo ello causaba un perjuicio de trascendencia social que afectaba a la propia continuidad de la raza (Falcón, 1965).

La Ley de la silla dispone que sea obligatorio para el propietario o propietaria que en almacenes, tiendas, oficinas o escritorios y en general en todo establecimiento no fabril, donde se vendan artículos al público por mujeres empleadas, éstas deben disponer de un asiento para cada una de ellas. La obligación de disponer de un asiento para la trabajadora se extiende también a ferias, mercados, pasajes, exposiciones permanentes al aire libre o industrias ambulantes, sean o no anejos de otro establecimiento.

La norma establece que cada asiento será destinado exclusivamente a una empleada, debiendo estar en el local donde desempeñe su ocupación, en forma que pueda servirse de él y con exclusión de los que pueda haber a disposición del público. Toda empleada podrá utilizar su asiento mientras no lo impida su ocupación y aún durante ésta cuando se lo permita.

La Ley de la silla consta de cuatro artículos más uno adicional. El primer artículo regula la extensión de la norma, delimitando su ámbito de aplicación. Los artículos

segundo y tercero, establecen el cumplimiento e inspección de la Ley a cargo de la Inspección de Trabajo y la penalidad derivada del incumplimiento de la norma, que llevará aparejada la imposición de multas de 25 a 250 pesetas. Por último, el cuarto artículo obliga a dar publicidad a la Ley, colocando un ejemplar visible en el local o locales de los establecimientos donde hubiera de ser aplicada. El artículo adicional establece que el Gobierno, oído el Instituto de Reformas Sociales, dictará las instrucciones oportunas para el cumplimiento de esta Ley.

La Ley se promulga el 27 de febrero de 1912, estableciendo su entrada en vigor tres meses después de su publicación.

Antes de la promulgación de la norma, desde diferentes ámbitos se había solicitado el reconocimiento del derecho de la mujer trabajadora a disponer de un asiento para poder descansar cuando su trabajo se lo permitiera. La liga de compradores, entidad femenina barcelonesa en beneficio de las pobres mujeres trabajadoras para conseguir sus finalidades humanitarias cuenta con un eficaz medio de acción que es la llamada lista blanca.

En esta lista se inscriben a los industriales que aceptan entre otras condiciones el descanso en festividades religiosas y el no trabajar hasta más tarde de las ocho de la noche, que las vendedoras, empleadas en talleres y comercios, puedan utilizar el derecho de sentarse mientras no tengan trabajo que las obligue a permanecer de pie. (Espuny, 2017:3, p. 130)

La Ley de la silla tuvo vigencia hasta el Código de Trabajo de 1944, cuyo artículo 169 recoge sus contenidos. Diferentes testimonios y tratadistas coinciden en afirmar que lo dispuesto en la Ley de 1912 resultó de escasa aplicación, siendo escasos, por no decir ninguno, los establecimientos mercantiles donde se cumple la disposición (Falcón, 1965).

4.6. Ley de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en talleres y fábricas.

España suscribe el día 26 de diciembre de 1906 el acuerdo de prohibir el trabajo nocturno de las mujeres en los talleres y fábricas. El Instituto de Reformas Sociales en la IV Conferencia Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores valora la necesidad de implantar esta medida.

En octubre de 1910, el Ministerio de la Gobernación presentó a las Cortes un proyecto de Ley prohibiendo el trabajo nocturno de la mujer. Después de su discusión en el Congreso y en el Senado se promulga el día 11 de julio de 1912.

La ley está integrada por seis artículos. En ella se prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas. El horario nocturno se estima desde las nueve de la noche a las cinco de la madrugada con un mínimo de once horas seguidas de descanso o de no trabajar.

Las excepciones a la prohibición eran: los casos de fuerza mayor, los trabajos de transformación de productos agrícolas y las industrias que utilizasen para su trabajo materias que se estropeasen.

El incumplimiento estaba castigado con multas que iban desde 20 a 250 pesetas, exigibles únicamente a los patronos. La entrada en vigor de la Ley era para todas las industrias a excepción de las industrias textiles que sería el día 14 de enero de 1914. A partir de ese día, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres casadas con hijos/as o viudas. Las mujeres solteras y las viudas sin hijos/as tendrán una reducción de empleadas en el trabajo nocturno del 6% anual hasta el 14 de enero de 1920, fecha en la que definitivamente se les prohibirá también a ellas el trabajo nocturno.

La Ley es una iniciativa del Gobierno. El Instituto de Reformas Sociales no participó en la redacción de la Ley ni tampoco fue consultado sobre la oportunidad de su presentación. La potestad sancionadora está reservada a las autoridades municipales aunque debía ser determinado por las Juntas Locales y Provinciales de Reformas Sociales. Los inspectores solo podían señalar las infracciones y levantar las actas que enviarían a los alcaldes y gobernadores. Existía poco interés por parte de las autoridades locales para exigir su cumplimiento.

El descanso nocturno de la mujer trabajadora se reguló finalmente por los Reales Decretos de 15 de agosto de 1927 que deroga la Ley de 1912 y el de 6 de septiembre de 1927 que aprueba el Reglamento; los dos se modificarán por el Decreto Ley de 2 de marzo de 1928. (Villa, 2003, p. 138-139)

En este texto se considera trabajo nocturno el que se desarrolla desde las nueve de la noche y las cinco de la mañana. Se establece un descanso mínimo y seguido de doce horas entre las dos jornadas de trabajo. El ámbito de aplicación es a todas las mujeres sin distinción de edad, ni empleadas en fábricas, talleres o establecimientos mercantiles o industriales, aunque si se excluyen las mujeres dedicadas al servicio doméstico, las que realizan trabajo a domicilio y las que desarrollan trabajos de talleres de familia. La determinación de los horarios de descanso corresponde a los Comités Paritarios de la Dictadura de Primo de Rivera (Gallart, 1936).

Tabla 1: Esquema- resumen primeras leyes relacionadas con el trabajo femenino.

<p>Intervencionismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – A finales del siglo XIX surge en España una legislación protectora de la clase trabajadora. – El Estado asume una función protectora para garantizar la salud material y moral de las clases trabajadoras. – Surgen las primeras leyes que regulan los aspectos fundamentales de las relaciones laborales de las mujeres. – Se realizan cuestionarios con el objetivo de recoger información en cuanto al trabajo de la mujer. Se distingue entre trabajo económico y productivo. También se distingue entre las condiciones de trabajo para mujeres solteras y casadas.
<p>Ley de 13 de marzo de 1900.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Se aplica en establecimientos industriales y mercantiles y se excluye el trabajo en talleres de familia y agrícola. – Se establece el reposo de la trabajadora de 3 semanas posteriores al parto, pudiéndose ampliar a 4, con reserva del puesto de trabajo. – Se reconoce 1 hora de lactancia dentro del horario laboral pudiéndose fraccionar en dos medias horas. – Se prohíben los trabajos de agilidad, equilibrio y fuerza a las menores de edad. – La jornada laboral de la mujer queda situada en 11 horas diarias o 66 horas semanales.
<p>Inspección de trabajo. (01/03/1906)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Surge para la vigilancia de la Ley de 13 de marzo de 1900. – Las infracciones a la Ley se castigan con multas, únicamente exigibles a los patronos. Quedando las autoridades municipales encargadas de su imposición y cobro. – Las infracciones son denunciadas por los inspectores de trabajo con la imposición de una multa que se hará efectiva en el plazo de 15 días ante la Junta Local de reformas Sociales.
<p>Reforma artículo 9 de la Ley de 1900. Ley 8 de enero de 1907.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Se establece un puerperio de 4 a 6 semanas. Es decir, no se permitirá el trabajo a las mujeres durante un plazo de 4 a 6 semanas posteriores al parto. – En el octavo mes de gestación, la mujer puede cesar el trabajo mediante certificación médica.

	<ul style="list-style-type: none"> – La mujer tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de 20 semanas cuando el retraso mediante informe médico sea consecuencia del embarazo o parto.
<p>Ley de “la silla”. (27/02/1912)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Obligación a los empresarios/as de disponer de un asiento para las mujeres que trabajan en almacenes, escritorios y en general todo establecimiento no fabril donde se vendan artículos u objetos al público. – La inspección correrá a cargo de la inspección de trabajo. – En caso de incumplimiento, se llevaran a cabo multas administrativas que irán desde 25 a 250 pesetas.
<p>Ley de prohibición del trabajo nocturno a mujeres en talleres y fábricas. (11/07/1912)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Se prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas. – Se establece un descanso nocturno mínimo de 11 horas consecutivas desde las 9 de la noche a las 5 de la madrugada. – El incumplimiento de la Ley es castigado con multas administrativas impuestas por las autoridades municipales que irán desde 20 a 250 pesetas exigibles únicamente a los patronos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Espuny (2017:2).

5. CONCILIACIÓN.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. (Art. 34.8)

El **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo** modifica este artículo y dispone que a partir del día 8 de marzo de 2019, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las

necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Especifica:

- En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.
- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior, una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Como paso previo a la referencia teórica sobre la conciliación, es necesario conocer con exactitud el concepto de conciliación. A continuación se hará una breve introducción histórica que ubique como se realizó la construcción de géneros y las modificaciones que se han producido desde su origen en el siglo XIX hasta la actualidad y que se relacionan con variables estructurales políticas y económicas, así como la presión ejercida por los movimientos sociales feministas desde el siglo XIX.

5.1. Definición de conciliación.

El concepto conciliación laboral y familiar se puede entender de diferentes maneras. En primer lugar, y de modo estricto, conciliación se refiere a la dificultad de compaginar las responsabilidades y los intereses del trabajo con los de la vida familiar. En segundo lugar, y para nuestro parecer más apropiada, podemos entender conciliación laboral, familiar y personal como:

El intento de compaginar responsabilidades e intereses en los diferentes ámbitos de la vida, incluyendo el trabajo remunerado, el trabajo doméstico, las relaciones afectivas, las responsabilidades familiares, el ocio y el tiempo libre de cada persona para su desarrollo personal. (Blahopoulou, 2015, p. 24)

Por lo que conciliar supone disponer de tiempo para las tareas domésticas y responsabilidades familiares y también para el ocio.

5.2 Origen de la conciliación.

El origen de la conciliación se ha analizado en tres etapas:

5.2.1. Primera etapa: El patriarcado

Con la industrialización se introdujo la división de los espacios público y privado-doméstico y su adjudicación según sexos. El espacio público se les adjudicó a los varones, constituyéndose así el patriarcado. El rol asignado a las mujeres era el de cuidadoras, proveedoras de necesidades de cuidado y atención de la reproducción de la fuerza de trabajo y de las necesidades afectivas de los diferentes miembros de la familia, así se constituyeron “las otras”. Un rol que las hacía invisibles socialmente, quedando marginadas del espacio público, político, económico, laboral o cultural. Las mujeres dependían del varón, el cual les garantizaba seguridad y puesto de trabajo, sin remunerar lógicamente.

Conforme a lo anterior, Sabater (2014) establece:

Históricamente, la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora, limitando una división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumía un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia.(p. 165)

5.2.2. Segunda etapa: Modificaciones en el sistema patriarcal, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.

Tal como plantea Alcañiz (2014) a lo largo del siglo XX se produjeron una serie de acontecimientos que supusieron importantes transformaciones del sistema de género anterior. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, con el reconocimiento explícito y universal de la igualdad, la universalización del derecho al voto femenino, el surgimiento del denominado feminismo de segunda ola, la universalización y gratuidad del sistema educativo, el incremento del sector servicios de la economía que supone una oferta de puestos de trabajo que serán ocupados por mujeres y por último y más determinante en el cambio de esta etapa: el proceso de industrialización que afectó a los países europeos con posterioridad a la Segunda Guerra

Mundial y que demandaba mano de obra, hecho que afectó a las mujeres y su definición previa como rol reproductivo en exclusiva.

Aunque esta etapa supone un incremento de la incorporación de la mujer al mercado laboral, la situación no alteró el desempeño tradicional que las mujeres realizaban en el ámbito doméstico, por lo que las mujeres desempeñaron dos tareas: la tradicional (dedicación doméstica y el cuidado) y la laboral remunerada. No se conciliaban dos tareas anteriormente asignadas según el sexo, sino que un sexo, el femenino, compaginaba las dos tareas sin que el otro sexo, el masculino, se implicara lo más mínimo en la otra tarea considerada como exclusivamente femenina.

En el momento en que se produce la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, saliendo del espacio privado, surge la necesidad de conciliación con la incorporación en un principio de leyes protectoras de la mujer en los puestos de trabajo.

5.2.3. Tercera etapa: Conciliación desde el principio de igualdad.

Esta etapa tiene su inicio a mediados de los años 90. Alcañiz (2014) argumenta: En esta etapa se produce un cambio en las disposiciones normativas relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ya que se pasa de la consideración de unos derechos proteccionistas, basados en consideraciones puramente biológicas, como la maternidad (...) a una acepción más amplia, en referencia a no suponer la maternidad como generadora de derechos, sino a la responsabilidad familiar en su conjunto y de forma especial a los miembros dependientes, es decir, a los niños y niñas y a las personas mayores, de ahí la conclusión de que el hombre también es sujeto de dichos derechos y obligaciones, es decir, del cuidado. (p. 29)

En este momento es, cuando se concibe la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como estrategia que conlleva a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a conseguir una reorganización del sistema social y económico donde tanto mujeres como hombres puedan hacer compatibles las diferentes dimensiones de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

5.3. Corresponsabilidad.

La conciliación está ligada al concepto de corresponsabilidad. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta en una corresponsabilidad social en la

que intervienen los diferentes agentes sociales (Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales, Iniciativas Sociales y Empresas), cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres (Ministerio de igualdad, 2010).

5.4. Estado actual de la conciliación en España.

La normativa en materia de conciliación en España se basa en hacer efectivos dos principios: en primer lugar, el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española que se basa en el derecho a la igualdad sin que exista discriminación alguna por razón de sexo, y en segundo lugar, el principio de obligación de los poderes públicos de promover condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos sea real y efectiva recogido en el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Uno de los principales retos políticos en España es la conciliación del empleo y la vida familiar así como alcanzar un nivel elevado de igualdad social y económica entre hombres y mujeres. La incorporación de la mujer al mercado laboral y a la esfera pública en la década de los setenta y la extinción del modelo patriarcal con el varón como sostén económico de la familia, hizo que se impulsara este concepto.

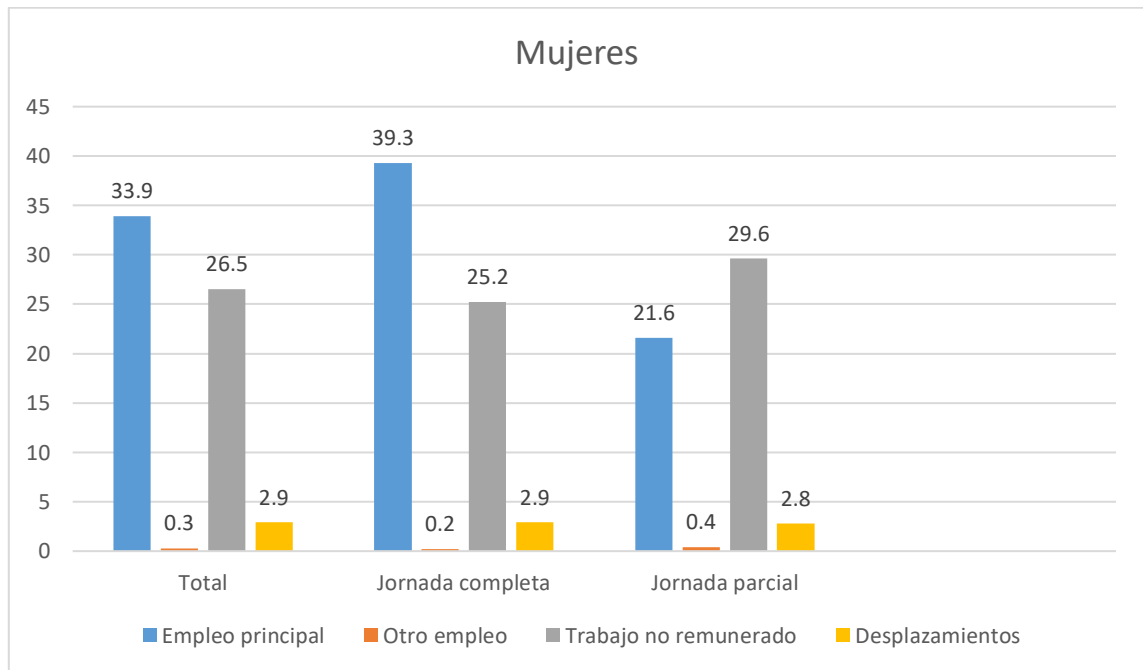
En España, la inversión en políticas que fomenten el equilibrio de la vida laboral y privada ha sido impulsada intensivamente por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Ley tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, a las mujeres. Aun existiendo desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, se hace necesaria la elaboración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el que se garantiza la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

También, el Instituto Nacional de Estadística ofrece desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual que permiten analizar la situación de hombres y mujeres en cuanto a diferentes áreas como empleo, salario, salud, ciencia y tecnología.

A partir de estos indicadores, se puede ver la situación de España en cuanto al empleo entre hombres y mujeres. En concreto se analiza la situación actual respecto al número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo principal, a un segundo empleo, a las actividades de trabajo no remunerado (cuidado y educación de sus hijos/as o nietos/as, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos/as o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades

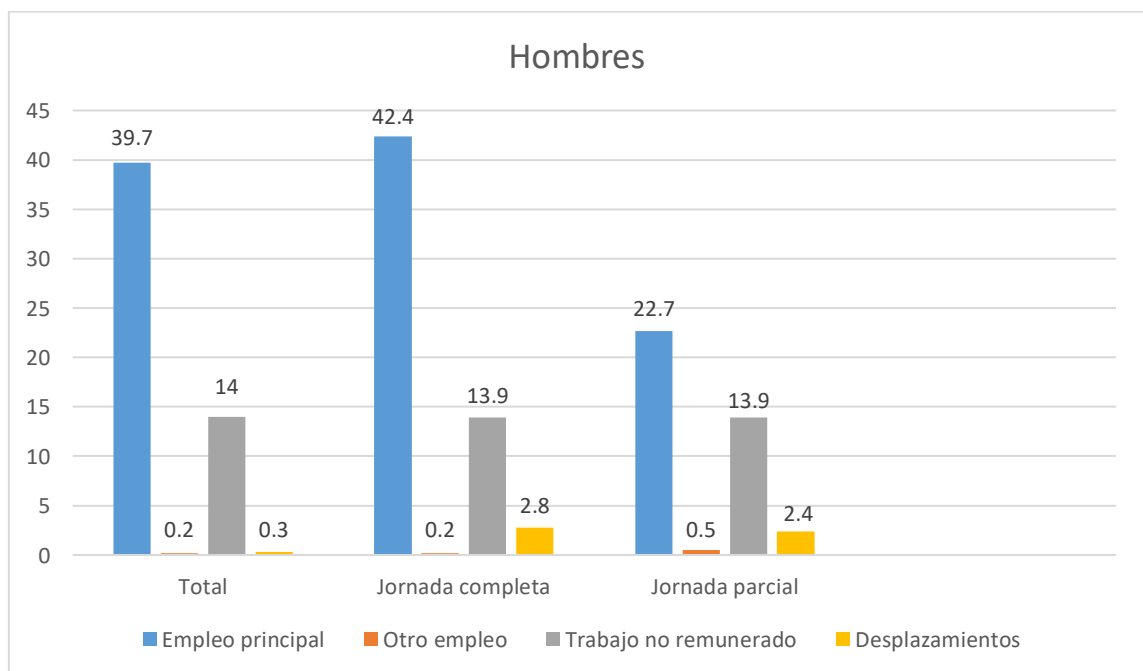
deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales, actividades de voluntariado o caritativas) y al desplazamiento desde casa al trabajo y del trabajo a casa.

Gráfico 1: Horas de trabajo femenino remunerado, no remunerado y desplazamientos por semana según tipo de jornada en 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Gráfico 2: Horas de trabajo masculino remunerado, no remunerado y desplazamientos por semana según tipo de jornada en 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

Los datos muestran que son más largas las jornadas de trabajo (trabajo remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos) de las mujeres que las de los hombres. Las mujeres dedican 63,6 horas semanales a (trabajo remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos), los hombres 54,2 horas semanales.

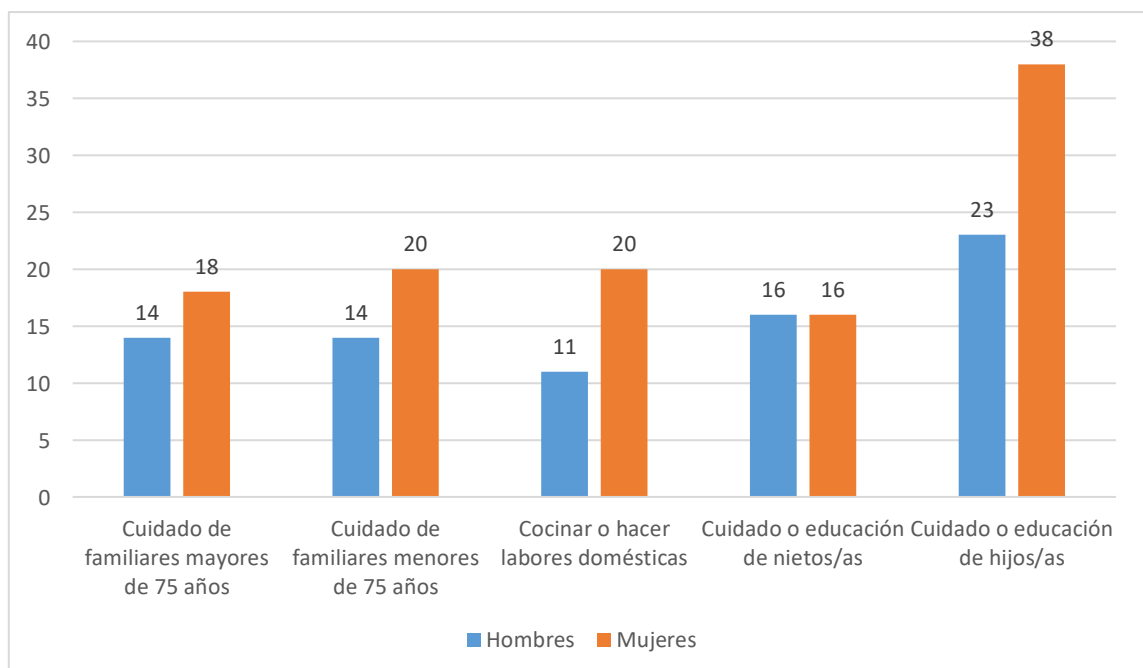
Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa.

Las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. Las estadísticas reflejan que el porcentaje de mujeres que dedica más horas al cuidado de familiares, cocinar o hacer labores domésticas y al cuidado o educación de hijos/as es superior en todos los casos al porcentaje de hombres que realizan estas mismas tareas.

El número de horas semanales dedicadas al cuidado o educación de nietos/as es igual (16 horas semanales) en hombres y mujeres.

Grafico 3: Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar en 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

6. PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR.

6.1. La jornada de trabajo.

6.1.1. Jornada ordinaria.

La normativa actual que se aplica a las jornadas de trabajo ordinarias es:

- Art. 40.2 de la Constitución Española, que recoge el compromiso de los poderes públicos de garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.
- Artículos 34 a 36, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Concepto y principios básicos.

Según afirma Álvarez et al. (2007) “la jornada de trabajo se puede definir como el tiempo de trabajo diario, semanal o anual que debe dedicar el trabajador a realizar las actividades laborales que ha contratado con el empresario” (p. 50). La distribución diaria de las horas que constituyen la jornada de trabajo se denomina horario de trabajo.

Los principios básicos en materia de jornada laboral según lo dispuesto en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores son:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo individuales.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Es decir, el promedio es el resultado de dividir el número de horas de trabajo al año entre el número de semanas laborales.

- Mediante convenio colectivo o, en su defecto por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 10% de la jornada, a falta de pacto en convenio o acuerdo.

Dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador o la trabajadora deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas que tiene que ser como mínimo de doce horas y el descanso semanal de un día y medio

ininterrumpido, que comprenderá el domingo más el sábado por la tarde o lunes por la mañana.

En relación con los y las menores de 18 años, no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empresarios o empresarias, las horas realizadas con cada uno de ellos.

- El tiempo de trabajo (tiempo de trabajo efectivo) se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Horario de trabajo y formas especiales de organización de trabajo.

El horario de trabajo es la distribución de los periodos de trabajo y de descanso de la jornada laboral, con indicación de las horas de principio y fin del trabajo (García et al., 2017).

El artículo 34.6 de Texto Refundido del estatuto de los Trabajadores señala que anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. En la actualidad, el calendario laboral es elaborado por el empresario o empresaria. En el calendario laboral se recoge el régimen de jornada y horario que resulte aplicable en dicho centro, así como la distribución de los días festivos. En todo caso, hay que señalar que el empresario o la empresaria ha de respetar en la elaboración del mismo, la regulación legal y convencional.

Dentro del horario de trabajo se pueden señalar las siguientes formas:

Horario rígido y flexible.

El horario rígido es aquel en el que los trabajadores o trabajadoras deben acceder y permanecer en sus puestos de trabajo desde la hora fijada de inicio hasta la prevista para la terminación, en estos casos es fundamental la puntualidad.

El horario flexible es aquel que rompe con la uniformidad del horario y que permite un mayor margen de libertad para los trabajadores y trabajadoras, dentro de unos límites predeterminados del momento de entrada y salida al trabajo (que suelen ser móviles) y de un tiempo común mayoritario a todos los trabajadores y trabajadoras.

Jornada continuada y jornada partida.

“La jornada continuada es aquella en la que se trabaja ininterrumpidamente y la jornada partida es cuando el trabajo se divide en dos tiempos, generalmente para comer” (Álvarez et al., 2007, p. 50). La Ley señala que siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se

considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así este establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores o trabajadoras menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Trabajo a turnos.

García et al. (2017) define “el trabajo a turnos como aquel trabajo donde en los mismos puestos de trabajo van rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos, como mañana- tarde- noche” (p. 119).

Hay que señalar que el artículo 23.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores reconoce a favor del trabajador o trabajadora, la preferencia de elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

En el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se establecen dos precisiones concretas en el trabajo a turnos:

- En procesos productivos de veinticuatro horas, no se podrán realizar más de dos semanas consecutivas en el turno de noche, salvo que sea voluntario por parte del trabajador o la trabajadora.
- Si por la naturaleza de la actividad, el régimen a turnos incluye la prestación de servicios en domingos y días festivos, los turnos se pueden estructurar de dos formas: en primer lugar, con equipos de trabajadores o trabajadoras que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana (supuesto típico de contrato a tiempo parcial).

El artículo 36.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que para los trabajadores y trabajadoras a turnos, el empresario o la empresaria debe garantizar unos servicios de prevención y protección apropiados, según la naturaleza del trabajo de que se trate, y nunca inferior a los previstos para los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Ritmos de trabajo.

El empresario o empresaria que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo, deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Dichas exigencias han de ser tenidas en cuenta a la hora de

determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo. La finalidad de este artículo pretende evitar ciertos daños en la salud física o psíquica del trabajador o trabajadora que pueden tener sus causas en ciertos sistemas de trabajo.

Trabajo nocturno.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores define el trabajo nocturno como aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores o trabajadoras nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Asimismo, dichos trabajadores y trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

Gago et al. (2014) subraya “se considera trabajador nocturno a aquel que trabaje al menos tres horas diarias en horario de noche, así como el que se prevea que va a trabajar en este tipo de jornada un tercio del año” (p. 46).

Las horas que se realizan en periodo nocturno tienen una retribución específica de incremento, de acuerdo con lo que se haya establecido en la negociación colectiva, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de dicha característica.

Los trabajadores y trabajadoras nocturnos a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al hecho de sus trabajos nocturnos, tienen derecho a ser destinados/as a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos/as.

Hay que señalar que el artículo 6.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece la prohibición del trabajo nocturno de los menores y las menores de 18 años.

El artículo 36.4 establece que los trabajadores y trabajadoras nocturnos deben de gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad. Asimismo, el empresario o empresaria ha de garantizar que los trabajadores y trabajadoras nocturnos que contrate tengan una evaluación gratuita de su salud, antes de su aceptación al trabajo nocturno y, posteriormente a intervalos regulares en los términos que se establezca en la normativa específica.

En el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales, en su artículo 32 hace referencia al trabajo nocturno, señalando que la jornada máxima de las ocho horas diarias o la ampliación del periodo de referencia de quince días, solo podrá superarse por:

- En los supuestos de ampliaciones de dicho decreto, por un tiempo no superior de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de cuatro meses.

- Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, por un periodo no superior a cuatro semanas.
- En el trabajo a turnos, en casos de irregularidades, en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa, por un periodo no superior a cuatro semanas.

6.1.2. Jornadas especiales de trabajo.

El artículo 34.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la citada ley otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descansos alternativos para actividades concretas.

Con la entrada en vigor del **Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo**, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se modifica el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores y se dispone lo siguiente:

El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran. (Art. 34.7)

A partir del día 12 de mayo de 2019, las empresas que operan en España deben llevar un registro diario de la jornada laboral de sus trabajadores y trabajadoras:

- La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario de inicio y finalización de la jornada de trabajo con el fin de que los empleados y empleadas puedan demostrar sus horas extras trabajadas y la importante pérdida que supone para la caja de la Seguridad Social el volumen creciente de esas cotizaciones no satisfechas.

- El registro se realiza de cada persona trabajadora sin perjuicio de la flexibilidad horaria.
- El registro de la jornada se materializa y documenta mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario o empresaria previa consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa.
- La empresa debe conservar los registros durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de ausencia de registro, el mismo decreto 8/2019 también ha modificado la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir la ausencia de registro como un nuevo motivo de infracción grave. Puede suponer multas desde 626€ hasta 6250€ para la empresa que incumpla.

El Gobierno justifica la medida como necesaria para el cumplimiento de los límites en materia de jornada, crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por ello, los empleados y empleadas recibirán cada mes una relación de las horas ordinarias y extraordinarias que realicen y sus representantes sindicales estarán informados mensualmente de las horas extraordinarias de cada trabajador o trabajadora.

En virtud de lo anteriormente expuesto, surge el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

La jornada especial de trabajo es aquella que difiere en uno y otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada.

Reducciones de jornada.

Dentro de este apartado hay que distinguir diversas situaciones:

Jornadas reducidas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores prevé las siguientes reducciones de la jornada laboral:

- El artículo 37.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, señala que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o a una/un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, un octavo y, como máximo, la mitad de la duración de aquella.
- El artículo 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, señala que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo/a menor de

nueve meses, a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Hay que señalar, que a diferencia del precepto anterior, en este caso la reducción de la jornada no conlleva la reducción salarial.

- En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- El artículo 19.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, prevé una reducción de la jornada de trabajo en la misma proporción que el tiempo invertido en la formación práctica, que la empresaria o el empresario está obligado a facilitar en materia de seguridad e higiene a los trabajadores y trabajadoras que contrata cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o trabajadora o para sus compañeros o compañeras o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. En este caso, la reducción de la jornada, conlleva el descuento salarial proporcional.
- El artículo 12.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, contrato a tiempo parcial, es decir, aquellos contratos cuando el trabajador o la trabajadora presta servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.
- El artículo 11.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, contrato para la formación y el aprendizaje, en lo referente al tiempo de formación dentro de la jornada laboral.

Reducción por convenio colectivo.

El artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores señala que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos. De ahí, cabe deducirse que la jornada pactada en el convenio colectivo puede ser inferior a la jornada máxima legal fijada en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Reducción por contrato de trabajo individual.

El artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores señala que la duración de la jornada será la pactada en los contratos de trabajo. Esto significa que en virtud de los contratos de trabajo individuales, se puede pactar una jornada individual de trabajo inferior a la legal o a la convencionalmente establecida.

Reducción por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Dentro de las limitaciones que se contienen en dicha norma, hay que distinguir:
Trabajos expuestos a riesgos ambientales.

La jornada de trabajo ordinaria se reducirá en aquellos casos en los que entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores o trabajadoras, debido a circunstancias de penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad, siempre que a pesar de haber adoptado las medidas correspondientes, no resulte posible la eliminación del riesgo. En estos casos la reducción de jornada no entraña una reducción salarial.

Trabajos en el campo.

Hay que distinguir dos supuestos diferentes:

- Faenas que requieran para su realización un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no puede exceder de seis horas y veinte minutos diarios y de treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.
- Faenas en las que el trabajador o la trabajadora tenga los pies en agua o fango y en las de cava abierta (terrenos que no estén plenamente alzados), la jornada ordinaria no puede exceder de seis horas diarias y treinta y seis semanales de trabajo efectivo.

Trabajo de interior de minas.

Hay que distinguir varios supuestos:

- En los trabajos de interior de minas, la jornada máxima será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanal. Esta jornada se computa desde la entrada de los primeros trabajadores o trabajadoras en el pozo o galería y concluirá con la llegada a la bocamina de los primeros o las primeras que salgan, salvo que a través de la negociación colectiva se establezca otro cómputo.
- En los trabajos subterráneos de especial penosidad (por las condiciones anormales de temperatura, humedad o posición física del trabajador o trabajadora) la jornada se reduce a seis horas diarias.
- En las labores de interior en las que el trabajador o trabajadora haya de permanecer completamente mojado o mojada desde el principio de la jornada, esta será de cinco horas como máximo de exposición.

En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras, que tengan movilidad entre el interior y exterior de la mina, hay que aplicar las siguientes reglas:

- Si el trabajador o trabajadora no presta habitualmente sus servicios en el interior de la mina acomodará su jornada diaria a la de inferior cuando trabaje labores subterráneas.

- Si por razones de carácter organizativo, un trabajador o trabajadora de interior es destinado ocasionalmente a realizar trabajos en el exterior ha de serle respetada la jornada y las percepciones económicas de su puesto anterior.

Los trabajadores o trabajadoras que realizan su trabajo en las condiciones que se han mencionado con anterioridad, en principio no pueden realizar horas de carácter extraordinario, salvo para prevención o reparación de siniestros o daños graves. Los trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de carácter subterráneo tienen derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Trabajos de construcción y obras públicas

Cuando los trabajos subterráneos presenten iguales circunstancias que los trabajos mineros, tendrán la limitación de jornadas previstas para estos.

Los trabajos que se realicen en los denominados cajones de aire comprimido se rigen por la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.

Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación

Hay que distinguir los siguientes casos:

- Jornada normal, en cámaras de 0 hasta 5 grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.
- Cámaras de más de 5 hasta 18 grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas es de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.
- Cámaras de 18 grados bajo cero o más, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.

Se establece que en los dos últimos casos, la jornada de seis horas se pueda completar con trabajo en el exterior de la cámara.

Ampliaciones de jornada

Las ampliaciones de la jornada aparecen reguladas en el Real Decreto sobre jornadas especiales de trabajo. La regla general (aunque con excepciones) es que se fija un descanso mínimo de diez horas entre jornadas.

Las reducciones de los descansos entre jornada y semanal han de ser compensados mediante descansos alternativos, de una duración no inferior a la reducción no experimentada, y se han de disfrutar dentro de los periodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

Hay que señalar, que los convenios colectivos pueden autorizar que la totalidad o parte de los descansos compensatorios puedan acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales.

Asimismo, el disfrute de los descansos compensatorios no puede ser sustituido por compensación económica salvo por causas distintas de las derivadas de la duración del contrato.

Empleados de fincas urbanas

El tiempo de trabajo de los empleados y las empleadas de fincas urbanas con plena dedicación comprende las horas entre la apertura y cierre de los portales. Estos trabajadores y trabajadoras deben de disfrutar cada día de trabajo, y dentro de las horas de servicio, de uno o varios periodos de descanso establecidos:

- En la forma en que se determine en el convenio colectivo.
- En defecto de lo anterior, mediante acuerdo con el titular o la titular del inmueble.

Tanto en un caso como en otro, el tiempo de trabajo efectivo no puede exceder de la duración máxima de la jornada diaria de trabajo establecida en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores y trabajadoras han de disfrutar de un tiempo mínimo de descanso entre jornadas de diez horas. Asimismo, pueden acumular el medio día de descanso semanal del artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores por periodos de hasta 4 semanas.

Guardas y vigilantes no ferroviarios

Cuando los y las guardas o vigilantes no ferroviarios tengan asignado el cuidado de una zona limitada, siempre que no se les exija una vigilancia constante y tengan un sitio adecuado para descansar, su jornada diaria puede extenderse por un periodo de tiempo no superior a doce horas.

En lo referente a descansos durante la jornada laboral, entre jornadas y semanal, se les aplica las mismas normas que a los empleados y empleadas de fincas urbanas.

Trabajos en el campo

La jornada puede ampliarse en doce horas diarias de trabajo efectivo y veinte horas diarias de trabajo efectivo y veinte semanales, en los trabajos agrícolas estacionales, en los de ganadería y guardería rural. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada se compensarán o abonarán según lo establecido para las horas extraordinarias en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores y trabajadoras deben de disfrutar como mínimo de un descanso de diez horas entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general por periodos de hasta 4 semanas.

También se puede acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores por periodos de hasta 4 semanas.

Comercio y hostelería

Mediante convenio colectivo o, en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se puede establecer la acumulación del medio día de descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas, o su separación respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Transportes y trabajos en el mar

Estos sectores tienen algunas disposiciones que son comunes a todos ellos. Tanto en unos como en otros, para el cómputo de la jornada hay que distinguir entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de trabajo de presencia (este vendrá determinado en cada caso concreto en los convenios colectivos).

Por tiempo de trabajo efectivo, hay que entender que es aquel en el que el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición del empresario o empresaria y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte de sus pasajeros y pasajeras o carga.

Por tiempo de presencia, hay que entender que es aquel en el que el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición del empresario o empresaria sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores o trabajadoras no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

Salvo disposiciones específicas, el tiempo, entre jornadas, deberá respetar un descanso como mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las

diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general. También el descanso semanal de día y medio, se puede computar en periodos de hasta 4 semanas.

Las reglas específicas para cada sector son:

Transportes por carretera.

Las disposiciones generales sobre tiempo de trabajo efectivo y de presencia son de aplicación en el transporte por carretera a los conductores y conductoras, ayudantes, cobradores/as y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros/as o su carga. Esta disposición se aplica tanto al transporte de viajeros/as como al de mercancías, ya sea de carácter urbano o interurbano.

Con respecto a los límites de conducción y descanso en los transportes por carretera, hay que señalar las siguientes reglas:

- Ningún trabajador o trabajadora puede conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer un descanso. Esta pausa podrá fraccionarse, en distintos periodos, siendo cada uno al menos de quince minutos, durante el periodo de conducción. En las pausas no se podrá realizar ningún trabajo efectivo.
- El tiempo total de conducción no puede exceder de nueve horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de 2 días a la semana ni de noventa horas en cada periodo de 2 semanas consecutivas.
- El régimen de descanso entre jornadas debe garantizar un mínimo de once horas de descanso por cada periodo de veinticuatro horas un máximo de 3 días por semana, siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.

Transportes urbanos.

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en algunas de las paradas efectuadas por los servicios.

El régimen de jornadas continuadas es similar al que se establece con carácter general en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Transporte ferroviario.

Se aplican las reglas generales del tiempo de trabajo efectivo y de presencia a los conductores y conductoras y demás personas que presten sus servicios a bordo de los trenes durante el trayecto de los mismos, pertenezcan o no a empresas dedicadas al transporte ferroviario.

El límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo se podrá superar excepcionalmente, sin perjuicio de lo previsto en los Convenios Colectivos para los

trenes de largo recorrido por razones de fuerza mayor o necesidades de la explotación que incidan en la seguridad y regularidad de la circulación del tráfico ferroviario.

El descanso entre jornadas fuera de la residencia del trabajador o trabajadora podrá reducirse (aunque luego compensarse):

- Ocho horas para los conductores y conductoras.
- Seis horas para las demás personas que presten servicio a bordo de los trenes.

Transporte aéreo.

Se aplican las reglas generales de tiempo efectivo de trabajo y tiempo de presencia, aunque se ha de tener en cuenta lo dispuesto en los Convenios Colectivos.

Los periodos máximos de actividad aérea, de la actividad laboral aérea y de tierra, así como los regímenes de descanso, han de respetar lo dispuesto en la normativa de seguridad en la navegación aérea.

Trabajo en el mar.

El ámbito de aplicación de la normativa específica del trabajo en el mar excluye:

- Personal de inspección.
- El/la capitán, piloto o patrón/a de cabotaje que ejerza el mando de la nave, el jefe/a de departamento de máquinas, sobrecargo o comisario, mayordomo/a y oficiales que estén a cargo de un servicio, siempre que no vengán obligados a montar guardia.
- El/la médico.

Como regla general, no se puede realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se haya en el puerto como en el mar, salvo en los casos de fuerza mayor. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria, se compensarán o abonarán según lo establecido para las horas extraordinarias en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El descanso entre jornadas será como mínimo de ocho horas en la marina mercante (salvo cuando el buque se halle en puerto, que será de doce horas) y de seis horas en la pesca. El descanso semanal es de día y medio.

6.2. El descanso semanal. Los días festivos y permisos retribuidos.

6.2.1. El descanso semanal.

En el artículo 40.2 de la Constitución Española se recoge que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario. Esta necesidad se traduce no solo en la limitación de la jornada laboral, sino también en la fijación de unos periodos de descanso semanal y anual.

El régimen general del derecho al descanso semanal, aparece contenido en el artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Las características generales son las siguientes:

- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.
- Como regla general, el descanso abarca la tarde del sábado o, en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- El descanso semanal se puede acumular por periodos de hasta catorce días (ha de entenderse que son once días de trabajo efectivo y tres días de descanso ininterrumpidos).
- Se establece como novedad que los y las menores de 18 años han de disfrutar como mínimo de dos días de descanso ininterrumpidos (en principio no cabe aplicar a estos menores la acumulación del descanso semanal en periodos de hasta catorce días).
- El gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, puede establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

El descanso semanal es retribuido por el empresario o empresaria. La retribución será la misma que corresponda a los restantes días de la semana por la jornada normal de trabajo. En el supuesto de que la retribución de la jornada ordinaria de trabajo fuese variable, habrá que estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo:

- Tomando como base el salario mínimo diario establecido para cada categoría profesional.
- Tomando el promedio de los meses anteriores.

6.2.2. Las fiestas laborales.

Las fiestas laborales se asimilan al descanso semanal en lo referente a su obligatoriedad y retribución. Siguiendo el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. (Art. 37.2)

Las características de las fiestas laborales son:

- Se fijan anualmente.
- Tienen carácter retribuido y no recuperable.
- No pueden exceder de 14 al año, de las cuales dos serán de carácter local y otras dos fijadas por las comunidades autónomas.
- Las fiestas consideradas de carácter nacional no podrán ser trasladadas a otro día.

Anualmente, todas las empresas deben confeccionar un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles de acuerdo con la regulación del Ministerio de Empleo y con lo establecido por las comunidades autónomas y los ayuntamientos (Gago et al., 2014).

El Gobierno podrá trasladar a lunes todas las fiestas de carácter nacional (excepto las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España) que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior al descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan en domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinan reglamentariamente (las no obligatorias) y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de trasladar a lunes las previstas en el artículo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma, no puede establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año en que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de 14 (esta disposición es de carácter excepcional).

La norma que regula lo referente a las fiestas laborales es una disposición de derecho necesario, de manera que el Convenio Colectivo no pueda alterar el calendario oficial ni sustituir al de la comunidad autónoma.

6.2.3. Permisos retribuidos.

Dentro del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 se encuentran recogidos los permisos retribuidos, es decir, aquellas ausencias del trabajador o trabajadora al trabajo, que no conllevan la pérdida de la retribución económica. Para poder tener derecho a estos permisos el trabajador o trabajadora ha de avisar y justificar la falta.

Los permisos son los siguientes:

Tabla 2: Tipos de permisos y duración.

PERMISO	DURACIÓN
Por matrimonio.	15 días naturales.
Nacimiento de hijo/a.	Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta 2º grado.	Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de un familiar hasta 2º grado.	Dos días, ampliándose a 4 días si necesita desplazamiento.
Traslado del domicilio habitual.	El día del traslado.
Cumplimiento de un deber inexcusable público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc.).	El tiempo indispensable para su realización. En caso de mesa electoral, el día de las elecciones y cinco horas al día siguiente.
Para la realización de técnicas prenatales o de preparación al parto.	El tiempo indispensable.
Por hospitalización de bebés prematuros o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto.	Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadir otras dos horas más pero sin retribución.
Para realizar funciones sindicales.	El tiempo establecido legalmente.

Fuente: Elaboración propia a partir de García et al. (2017).

En el caso de asistencia del trabajador o trabajadora a exámenes oficiales, se tendrá derecho al permiso de asistencia por el tiempo necesario, el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo y paternidad.

El artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores señala que el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores excepto los dos primeros puntos, en que se estará a lo pactado.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes.

- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia de un/una menor de nueve meses y adopción o acogimiento siempre que su duración no sea inferior a un año.
- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- Ejercicio de cargo público.
- Privación de libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La suspensión exime de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

En el supuesto de incapacidad temporal, con declaración de incapacidad permanente, cuando el trabajador o trabajadora vaya a ser objeto de revisión, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

En el supuesto de parto, la suspensión de la madre tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar a que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior

al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso del total o, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

A partir de la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en este Real Decreto desde su entrada en vigor.

Al igual que en el supuesto de parto, en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea sucesiva. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder las dieciséis semanas.

A partir de la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, en el caso de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o

bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas ampliables a dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

A partir de la entrada en vigor del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con una ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un permiso de paternidad de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de

suspensión tendrá una duración inicial máxima de seis meses pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses, si así lo dictamina el juez.

De acuerdo a la **Ley 9/2018, de 8 de octubre**, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

- Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillando u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
- Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillando u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.
- Se entiende por lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.
- Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

Tabla 3: Cuadro-resumen suspensión relación laboral con reserva a puesto de trabajo.

PERMISOS DE SUSPENSION APLICABLES	Estatuto de los trabajadores	RD 6/2019, de 1 de marzo.	A partir del 1 de enero de 2020	A partir del 1 de enero de 2021
Incapacidad tempo.	2 años	No afecta	No afecta	No afecta
Cargo público o funciones sindicales.	30 días naturales	No afecta	No afecta	No afecta
Parto (Maternidad).	16 semanas	16 semanas	No afecta	No afecta
Adopción o acogimiento.	16 semanas	6 + 12 semanas (oblig+volunt)	6+16 semanas (oblig+volunt)	No afecta
Paternidad.	4 semanas	8 semanas (a partir del 1 de abril de 2019)	12 semanas	16 semanas
Violencia de género.	6 meses	No afecta	No afecta	No afecta

Fuente: Elaboración propia a partir del RD 6/2019, de 1 de marzo.

6.3. Las vacaciones anuales.

La normativa básica de las vacaciones anuales retribuidas está contenida:

- Artículo 40.2 de la Constitución Española.
- Artículo 38 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Asimismo, se habrá de tener en cuenta lo dispuesto en los convenios colectivos.

“Los trabajadores tienen derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica. Este derecho es irrenunciable e indisponible. Por ello, el empresario debe conceder vacaciones retribuidas” (Gago et al., 2014, p.49).

Tabla 4: Características de los periodos de vacaciones.

DURACIÓN MÍNIMA	30 días naturales por cada año de trabajo o la parte proporcional si se trabaja menos de un año. Se computan como días de vacaciones los domingos y festivos que estén dentro del periodo de disfrute.
PERIODO DE DISFRUTE	Deben disfrutarse dentro del año natural y no son acumulables.
CALENDARIO DE VACACIONES	Se fijarán de común acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a, y de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos. En casos de desacuerdo, será la jurisdicción competente la que fije la fecha, y su decisión será irrecurrible. Los trabajadores/as tienen derecho a conocer su periodo de disfrute de las vacaciones con, al menos, dos meses de antelación.

Fuente: Elaboración propia a partir de Gago et al. (2014).

El artículo 5.4 del Convenio número 132 de la OIT señala, que las vacaciones no pueden verse reducidas por ausencias del trabajador o trabajadora debidas a causas independientes de su voluntad. Esto supone que en determinados días, en los que no ha habido prestación laboral, han de computarse como días de trabajo a efectos del cálculo de la duración de las vacaciones.

Hay que señalar que el periodo de las vacaciones se puede fraccionar en distintos periodos. El fraccionamiento de las vacaciones exige el acuerdo entre trabajador/a y empresario/a.

El Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral regula en sus artículos 125 y 126 el procedimiento para la fijación individual o plural de las fechas de las vacaciones.

En el procedimiento de la fijación de la fecha de vacaciones hay que distinguir los siguientes puntos:

- Si la fecha está prevista en convenio colectivo o por acuerdo entre empresario/a y los representantes de los trabajadores o hubiera sido fijada unilateralmente por aquel, el trabajador o trabajadora dispone de un plazo de 20 días, a partir del día en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.
- Si la fecha de disfrute de las vacaciones no estuviese señalada la demanda ha de presentarse, al menos con 2 meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador o trabajadora.
- Si el objeto de debate del procedimiento versa sobre preferencias a determinados trabajadores o trabajadoras, estos o estas también han de ser demandados.
- El procedimiento ha de ser sumario y preferente (es evidente que sea un procedimiento con estas características ya que sino el litigio podría solucionarse una vez transcurridas las fechas pedidas por el trabajador o trabajadora).
- El acto de la vista ha de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda.
- La sentencia ha de ser dictada en un plazo de 3 días y es irrecurrible, salvo que en el procedimiento de vacaciones existen otros temas conexos, como son la duración o cuantía de las retribuciones.

6.4. Las horas extraordinarias.

El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores certifica “tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo” (Art. 35).

Las características de las horas extraordinarias son:

- Su realización es de carácter voluntario, salvo pacto individual o colectivo (en este caso si el trabajador o la trabajadora se niega a realizarlas, podrá ser sancionado o sancionada, puesto que está incumpliendo el poder de dirección del empresario o empresaria).
- Se prohíbe su realización durante el periodo nocturno, salvo en aquellas actividades especiales, que estén debidamente especificadas y autorizadas.
- Se prohíbe su realización a los y las menores de 18 años.
- A efectos del cómputo de las horas extraordinarias, la jornada de trabajo de cada trabajador o trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador o trabajadora en el recibo correspondiente.

Las horas extraordinarias se pueden clasificar en estructurales y de fuerza mayor:

Horas extraordinarias estructurales.

Son aquellas que se efectúan por las siguientes causas:

- Pedidos imprevistos.
- Periodos punta de producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno.
- Circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, determinarán en cada caso, que horas extraordinarias de las efectuadas son estructurales.

Horas extraordinarias por fuerza mayor.

Son las que se realizan por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Su realización es obligatoria por el trabajador o trabajadora. Y se caracterizan por que no se tienen en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Las reglas generales para la retribución y el número máximo de horas extraordinarias que se pueden realizar son:

- Se abonarán económicamente o se abonarán con descanso por pacto individual o colectivo.
- La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarla con tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.
- El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador o una trabajadora será de ochenta. No se computarán a estos efectos, las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El número de horas extraordinarias máximas a realizar por los trabajadores o trabajadoras por jornada de cómputo anual inferior a la jornada general de la empresa, se reducirá en la máxima proporción que exista entre tales jornadas.
- No se aplica el límite de 80 horas extraordinarias anuales a las que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, aunque tendrá que abonarse como horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización para el trabajador o trabajadora.

6.5. Los planes de igualdad.

Con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se crearon los planes de igualdad en las empresas, los cuales se pueden definir como: Un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de toda discriminación por razón de sexo. Estas medidas se toman una vez realizado un diagnóstico previo en la empresa sobre la situación en cuanto a igualdad (García et al., 2017).

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo** modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y declara que las empresas de cincuenta o más trabajadores/as están obligadas a tener un plan de igualdad así como a inscribirlo en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

También será obligatorio la elaboración del plan de igualdad para empresas en las que así lo establezca su convenio colectivo y empresas que lo imponga la Autoridad Laboral por un procedimiento sancionador.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria habiendo consultado previamente a los representantes de los trabajadores.

Los planes de igualdad deberán recoger una serie de medidas dirigidas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa. Las áreas donde cabe implantar una política de igualdad de oportunidades en la empresa son:

Tabla 5: Tipos de acciones a negociar para integrar la igualdad de oportunidades.

ÁREA	EJEMPLO DE ACCIONES A NEGOCIAR
Principios empresariales y gestión de recursos humanos.	- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización. - Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de recursos humanos.
Selección de personal.	- Contratar a mujeres en departamentos y niveles jerárquicos con menor presencia femenina. - Desarrollar sistemas de contratación no discriminatorios.
Formación.	- Informar y motivar a las mujeres a participar en la formación.

	- Ofrecer oferta formativa a todos los grupos profesionales, sin discriminación de género.
Promoción y ascensos.	- Establecer criterios de promoción en igualdad. - Identificar el potencial de mujeres con posibilidades de promoción y fomentar su carrera profesional.
Conciliación de la vida familiar y laboral.	- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida. - Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y vacaciones a personas con responsabilidades familiares. - Mejorar los periodos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada. - Teletrabajo.
Política salarial.	- Garantizar la igualdad de retribución por trabajos equivalentes.
Comunicación.	- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la empresa.
Acoso sexual y moral.	- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral. - Considerar el acoso como falta muy grave.

Fuente: Instituto de la mujer (2007). Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas.

7. UTILIDAD PRÁCTICA DEL TEMA PRESTACIÓN BÁSICA DEL TRABAJADOR EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.

El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, define la formación profesional como: “el conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica” (art. 1.2).

Asimismo, aparecen los objetivos generales de la formación profesional:

- Conseguir que el alumnado adquiera las competencias profesionales, personales y sociales, según el nivel de que se trate.
- Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades para todos y todas, con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Prestar una atención adecuada, en condiciones de accesibilidad universal y con los recursos de apoyo necesarios, a las personas con discapacidad.

- Posibilitar el aprendizaje a lo largo de la vida, favoreciendo la incorporación de las personas a las distintas ofertas formativas y la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades.

El módulo de Formación y Orientación Laboral forma parte del currículo de todos los ciclos formativos, ya sean de grado medio o superior. Este módulo tiene como objetivo general, familiarizar al alumnado con el marco legal de las condiciones de trabajo y de relaciones laborales del ámbito profesional de que se trate y a dotarle de recursos y de la orientación necesaria para la búsqueda de un puesto de trabajo.

En este apartado nos centraremos en el uso práctico de la parte teórica del tema tratado en la parte epistemológica, el cual se corresponde con el tema 28 “Prestación básica del trabajador”. Tiempo de la prestación. Jornada, horas extraordinarias. Clases de jornadas y horarios. Descanso semanal, fiestas y permisos. Vacaciones.

Dentro del enfoque pedagógico, la finalidad de este trabajo de investigación dedicado al tiempo de trabajo, es que el alumnado de Formación y Orientación Laboral del Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados sea capaz de distinguir los distintos tipos de jornadas de trabajo y los diferentes periodos de descanso, así como valorar las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar, y que estos alumnos y alumnas a la hora de incorporarse al mercado de trabajo conozcan los derechos que le pertenecen como consecuencia de ser un trabajador o una trabajadora.

8. PROYECCIÓN DIDÁCTICA.

Tabla 6: Esquema de la programación.

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DEL MÓDULO DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

CURSO: 2018/2019

CENTRO EDUCATIVO	IES Las Fuentezuelas (Jaén).	
DEPARTAMENTO:	Formación y Orientación laboral.	
CICLO FORMATIVO:	Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados.	
FAMILIA PROFESIONAL:	Electricidad y Electrónica.	
CURSO EN EL QUE SE IMPARTE EL MÓDULO:	Primer Curso.	
ASIGNATURA/MÓDULO:	Formación y Orientación Laboral.	
HORARIO Y AULA	Lunes, miércoles y viernes. De 9 a 10 horas. Aula 19.	
NÚMERO DE ALUMNOS/AS EN EL AULA:	25	
TEMPORALIZACIÓN:	<i>Horas anuales</i>	<i>Horas semanales</i>
	96	3

Fuente: Elaboración propia.

8.1. Introducción y normativa aplicable.

La elaboración de la programación didáctica constituye una de las principales tareas de la profesión como docentes, y la necesidad de programar se deriva de la complejidad de la actividad docente, así como las variables que entran en juego. La programación responde a un intento de racionalizar la práctica didáctica, con objeto de que esta no se desarrolle de forma arbitraria, sino que obedezca a un plan y por lo tanto, debemos considerarla como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje en un marco abierto y flexible.

Las programaciones didácticas constituyen el tercer nivel de concreción curricular, siendo su elaboración, como ya se ha señalado antes, competencia del o la docente. Esta se va a realizar teniendo en cuenta las directrices emanadas del Proyecto Educativo.

Es por tanto una toma de decisiones respecto a objetivos/capacidades terminales, contenidos de aprendizaje, secuenciación de los mismos, metodología y evaluación.

Esta programación didáctica se realiza en el marco de la autonomía pedagógica de los profesores y las profesoras. Una de nuestras funciones como docente es realizar

la programación didáctica de nuestro módulo, concretándolo en unidades didácticas, y por lo tanto la vamos a considerar como una guía del proceso de enseñanza y aprendizaje.

El Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados está regulado por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Según el Real Decreto 1127/2010, de 10 de septiembre, se establece el título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados y se fijan sus enseñanzas mínimas.

ORDEN de 2 de noviembre de 2011, desarrolla el currículo correspondiente a Sistemas Técnico Superior en Electrotécnicos y Automatizados.

8.2. Competencias profesionales, personales y sociales.

Las competencias profesionales, personales y sociales de este título son las que se relacionan a continuación:

- a) Elaborar el informe de especificaciones de instalaciones/sistemas obteniendo los datos para la elaboración de proyectos o memorias técnicas.
- b) Calcular las características técnicas de equipos y elementos y de las instalaciones, cumpliendo la normativa vigente y los requerimientos del cliente.
- c) Elaborar el presupuesto de la instalación, cotejando los aspectos técnicos y económicos para dar la mejor respuesta al cliente.
- d) Configurar instalaciones y sistemas de acuerdo con las especificaciones y las prescripciones reglamentarias.
- e) Gestionar el suministro y almacenamiento de los materiales y equipos, definiendo la logística y controlando las existencias.
- f) Planificar el montaje y pruebas de instalaciones y sistemas a partir de la documentación técnica o características de la obra.
- g) Realizar el lanzamiento del montaje de las instalaciones partiendo del programa de montaje y del plan general de la obra.
- h) Supervisar los procesos de montaje de las instalaciones, verificando su adecuación a las condiciones de obra y controlando su avance para cumplir con los objetivos de la empresa.
- i) Planificar el mantenimiento a partir de la normativa, condiciones de la instalación y recomendaciones de los fabricantes.
- j) Supervisar los procesos de mantenimiento de las instalaciones controlando los tiempos y la calidad de los resultados.

k) Poner en servicio las instalaciones, supervisando el cumplimiento de los requerimientos y asegurando las condiciones de calidad y seguridad.

l) Adaptarse a las nuevas situaciones laborales, manteniendo actualizados los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos relativos a su entorno profesional, gestionando su formación y los recursos existentes en el aprendizaje a lo largo de la vida y utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

m) Resolver situaciones, problemas o contingencias con iniciativa y autonomía en el ámbito de su competencia, con creatividad, innovación y espíritu de mejora en el trabajo personal y en el de los miembros del equipo.

n) Organizar y coordinar equipos de trabajo, supervisando el desarrollo del mismo, con responsabilidad, manteniendo relaciones fluidas y asumiendo el liderazgo, así como aportando soluciones a los conflictos grupales que se presentan.

ñ) Comunicarse con sus iguales, superiores, clientes y personas bajo su responsabilidad, utilizando vías eficaces de comunicación, transmitiendo la información o conocimientos adecuados, y respetando la autonomía y competencia de las personas que intervienen en el ámbito de su trabajo.

o) Generar entornos seguros en el desarrollo de su trabajo y el de su equipo, supervisando y aplicando los procedimientos de prevención de riesgos laborales y ambientales de acuerdo con lo establecido por la normativa y los objetivos de la empresa.

p) Supervisar y aplicar procedimientos de gestión de calidad, de accesibilidad universal y de diseño para todos y todas, en las actividades profesionales incluidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

q) Realizar la gestión básica para la creación y funcionamiento de una pequeña empresa y tener iniciativa en su actividad profesional con sentido de la responsabilidad social.

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

(Las competencias marcadas en negrita corresponden al bloque de contenidos del módulo de FOL).

8.3. Contextualización del centro y del alumnado donde se encuadra la programación.

8.3.1. IES Las Fuentezuelas. Entorno y ciudad.

El IES Las Fuentezuelas se sitúa en la zona oeste de la ciudad de Jaén, en la Avenida de Arjona nº 5, encontrándose equidistante de varios barrios de donde procede fundamentalmente el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato. Por su parte, el que cursa las enseñanzas de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior procede de toda la capital e incluso de poblaciones del entorno.

Figura 1: Mapa ubicación IES Las Fuentezuelas (Jaén).



Fuente: Sitio web del centro recuperado < <http://www.ieslasfuentezuelas.com/> > (última consulta: 10/04/2019).

En el entorno se sitúan cinco colegios públicos de educación infantil y primaria y tres institutos de secundaria. Además, es el centro de referencia para el alumnado que termina el Primer Ciclo de ESO en el CEIP Nuestra Señora del Rosario de la vecina localidad de Fuerte del Rey, que se incorpora a Las Fuentezuelas a partir de 3º de ESO y que requiere transporte escolar para su traslado a este centro, aunque en los últimos años estamos asistiendo a la incorporación de alumnado desde primer curso de la ESO. Igualmente se recibe alumnado titulado en ESO del IES Az-Zait, muy cercano al IES Las Fuentezuelas.

La oferta educativa que ofrece el centro es la siguiente:

- **SECUNDARIA OBLIGATORIA.**
- **BACHILLERATO.**
 - Bachillerato de Ciencias.
 - Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales.
- **FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA.**
 - Servicios Administrativos.
- **CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO.**
 - Gestión Administrativa.
 - Instalaciones Eléctricas y Automáticas.

Instalaciones de Telecomunicaciones.

Mantenimiento Electromecánico.

- **CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR.**

Enseñanza y Animación Sociodeportiva.

Administración y Finanzas.

Administración de Sistemas Informáticos en Red.

Desarrollo de Aplicaciones Web.

Sistemas Electrotécnicos y Automatizados.

Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos.

Mecatrónica Industrial.

Durante el curso 2016/2017 se terminó de implantar el proyecto de bilingüismo en idioma inglés en toda la secundaria obligatoria, que dota de mayor equilibrio a la oferta educativa de la zona.

Durante el presente curso 2018/2019 se ha implantado la enseñanza bilingüe en Bachillerato, por lo que, dado que se ofertan ciclos formativos bilingües de las familias profesionales de Actividades Físicas y Deportivas e Informática, se cierra la implantación de las enseñanzas bilingües en todas las enseñanzas del centro, Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos.

Los colegios de la zona adscritos al IES Las Fuentezuelas son:

- CEIP Agustín Serrano de Haro, centro bilingüe.
- CEIP María Zambrano.
- CEIP Navas de Tolosa, centro bilingüe.
- CEIP Antonio Prieto, centro bilingüe.
- CEIP Muñoz Garnica.
- CEIP Nuestra Señora del Rosario, de Fuerte del Rey, a partir de 3º de ESO.

8.3.2. Reseña analítica: alumnado, equipo directivo, órganos de gobierno y horario del centro.

Un instituto con estas características necesita una labor organizativa muy importante y una línea de actuación clara y precisa. En orden a ofrecer una reseña analítica que describa las partes componentes del IES Las Fuentezuelas, se adjunta la siguiente tabla:

Tabla 7: Componentes del IES Las Fuentezuelas (Jaén).

CONCEPTO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Número total de alumnado	1266	434	832
Alumnado de ESO	375	187	188
Alumnado de Bachillerato	161	80	81
Alumnado de FPB	23	9	14
Alumnado de CFGM	264	53	211
Alumnado de CFGS	443	105	338
Nacionalidad Española	1214	409	805
Total profesorado	116	45	71

Fuente: elaboración propia a partir del plan de centro.

El Equipo Directivo está constituido por siete personas: Director, Vicedirector, Secretario, Jefe de Estudios y tres jefes de estudios adjuntos.

Existen en el centro trece Departamentos de Coordinación Didáctica, cinco Departamentos de Familias Profesionales, el Departamento de Formación y Orientación Laboral, el Departamento de Formación, Evaluación e Innovación Educativa, el Departamento de Actividades Extraescolares y Complementarias y el Departamento de Orientación.

Los órganos colegiados de gobierno son el Claustro de Profesorado y el Consejo Escolar. El Claustro de Profesorado es el órgano propio de participación del profesorado en el gobierno del centro que tiene la responsabilidad de planificar, coordinar y, en su caso, decidir o informar sobre todos los aspectos educativos del mismo. En el Consejo Escolar tienen representación madres y padres, alumnado, profesorado, PAS, el Ayuntamiento de la ciudad y un representante de las organizaciones empresariales en el caso del IES Las Fuentezuelas. Como órgano de coordinación docente ha de destacarse el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica que agrupa los jefes de área de competencia, al jefe del Departamento de Innovación, Formación, Evaluación e Innovación, al orientador del centro, Vicedirector, Jefe de estudios y Director.

La jornada escolar del IES Las Fuentezuelas transcurre entre la 8:00 y las 14:30 horas, en módulos horarios de sesenta minutos que transcurren de forma continua hasta las 11:00, hora en la que hay establecida una franja de treinta minutos que sirve de recreo. A partir de las 11:30 continúa el horario lectivo.

Las tardes de los martes se dedican a reuniones de órganos colegiados y de gobierno y realización de sesiones de tutoría. Las sesiones de evaluación trimestrales

tienen lugar al final de cada trimestre durante aproximadamente cuatro días de evaluación. Independientemente de estos calendarios generales establecidos durante el curso, pueden tener lugar cuantas reuniones sean necesarias a demanda de las necesidades de la comunidad educativa, en función de calendarios, jornadas lectivas, etc.

8.3.3. Zona de enclave.

Los barrios de la zona de influencia son:

El barrio de Peñamefécit, un barrio tradicional de Jaén surgido fruto de inmigración de los años 50, 60 y 70. Actualmente cuenta con una fuerte componente de población inmigrante desde otros países (colombiana, ecuatoriana, marroquí...). Sus habitantes son, sobre todo, trabajadores y trabajadoras con una cualificación profesional no muy alta, y su población es la más envejecida de la zona y las viviendas son las más antiguas y menos equipadas de la misma.

Barrio de la Avenida de Barcelona, constituido principalmente por una sucesión de residenciales de unos veinticinco o treinta años de antigüedad situados entre la avenida antes citada y la vía férrea Jaén-Espeluy. Agrupa a familias relativamente jóvenes de clase media en las que es frecuente que trabajen fuera de casa tanto los hombres como las mujeres.

Barrio de Las Fuentezuelas, uno de los de más fuerte expansión de la ciudad, durante las últimas décadas, acoge a muchas familias jóvenes de clase media y media alta, mujeres y hombres profesionales del sector servicios, también en viviendas tipo residencial construidas en los últimos veinte años. En este barrio hay que señalar dos subzonas de características diferentes.

La primera es el tramo final de la Avenida de Andalucía en su margen derecho, con bloques de pisos de gran altura y ya con unos 35-40 años de existencia, con una población de mayor edad que la de Las Fuentezuelas, de clase media y donde encontrar mujeres que trabajan fuera de casa es menos frecuente.

La otra es el sector de casas unifamiliares Residencial Azahar, de construcción relativamente reciente, habitado fundamentalmente por familias ocupadas en profesionales liberales, empresarios y empresarias, funcionariado... donde el trabajo fuera de casa de mujeres y hombres es habitual. Solo algunas de estas familias envían a sus hijos o hijas a este centro.

En definitiva, podemos decir que el entorno del centro presenta una población pre-dominantemente joven, bastante activa laboralmente, con un cierto poder adquisitivo, el nivel académico y cultural es medio alto y con un claro predominio de familias bien estructuradas, aunque no son raros los casos en que el alumnado refleja un ambiente familiar enrarecido.

Nos centraremos en las conclusiones que nos parecen pertinentes en el ámbito educativo que nos ocupa, ya que lo que se desprende de ahí para toda la ciudad, habida cuenta del estudio realizado, es de aplicación para la zona en donde se encuentra el IES Las Fuentezuelas.

El apartado “Análisis DAFO”, se ocupa del estudio de las Debilidades, las Amenazas, las Fortalezas y las Oportunidades de la ciudad. Citamos parcialmente, pero de forma literal por lo minucioso y significativo:

En cuanto a las Debilidades.

1. Insuficiente nivel de competencias idiomáticas en la ciudadanía de Jaén.
2. Poca autoestima de la población en la valoración de su riqueza cultural, histórica, patrimonial y en sus capacidades de desarrollo.
3. Desconexión entre el sistema educativo y la cultura.
4. Bajo nivel en cultura emprendedora e innovadora en el sector empresarial.
5. Cierta desconexión entre la oferta de Formación Profesional y los sectores productivos emergentes.
6. Insuficiente conocimiento y aprovechamiento de la oferta formativa específica de Formación Profesional de grado medio y superior.

En cuanto a las Amenazas.

1. Mantenimiento de altas cifras de fracaso escolar.
2. Pérdida de oportunidades por ritmo insuficiente de incorporación de Jaén a la sociedad del conocimiento.
3. Adquirir hábitos de lectura se puede ver dificultado por otras actividades de ocio que requieren menor atención y empeño.
4. Importante tendencia social que promueve hábitos de ocio que favorecen el sedentarismo.
5. Aparición de conflictos sociales derivados de la segregación de los diferentes colectivos inmigrantes por barrios y nacionalidades.

En cuanto a las Fortalezas.

1. Existencia de la Universidad de Jaén.
2. Espacios naturales en el entorno de Jaén óptimos para la práctica del deporte.
3. Presencia de zonas bien conservadas y de alto valor ecológico, en algunos casos a muy poca distancia del centro urbano.

4. Condición de ciudad de tamaño medio, tranquila, de dimensiones humanas que favorecen el encuentro de la ciudadanía y los visitantes.
5. Riqueza del patrimonio monumental del conjunto histórico.
6. Zona industrial con suficiente nivel de equipamiento y suministros eléctricos, gas y telecomunicaciones suficientes.
7. Mano de obra con voluntad de compromiso, implicada con los objetivos de la empresa y con escasa conflictividad.
8. Concienciación ciudadana sobre el impacto de la adecuada práctica de actividad física en la salud y mejora de la calidad de vida.
9. Existencia de un elevado porcentaje de población con un alto nivel educativo.
10. Perfil joven y bien formado de un volumen notable de la población desempleada.
11. Disponibilidad de infraestructuras TIC adecuadas.
12. Existencia de gran cantidad de infraestructuras educativas susceptibles de ser ampliadas en su utilidad y servicios a la ciudadanía.
13. Buena preparación y disposición del profesorado de todos los niveles educativos para la extensión cultural y educativa.

En cuanto a las Oportunidades.

1. Valoración de las actividades turísticas, de ocio, culturales y deportivas relacionadas con el patrimonio natural, rural e histórico-artístico.
2. Gran número de espacios naturales en las zonas periurbanas de Jaén que favorecen la práctica deportiva.
3. Valoración social positiva en relación a la ampliación de los estudios universitarios.
4. Integración de la cultura y el patrimonio en el sistema educativo.
5. Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.
6. Las nuevas tecnologías, que permiten acceder a la información de manera rápida.
7. La diversidad de especies silvestres y la cercanía del entorno natural supone un elevado potencial para la educación ambiental.
8. Incremento de la conciencia social de la importancia de la práctica deportiva como mejora de la salud y calidad de vida de las personas.
9. Cuota significativa de titulados y tituladas universitarias, que ocupan empleos por debajo de su potencial, o están en desempleo.

Como se puede comprobar, muchos de los puntos reseñados, tanto en sentido negativo como positivo, forman parte de la zona en la que se encuentra el centro, de las

preocupaciones del ámbito educativo, y suponen un punto de inflexión para contribuir desde el IES Las Fuentezuelas a construir un futuro mejor en el entorno que le ocupa.

No podemos olvidar el lugar de importancia que asume el colectivo docente en la consecución de todos estos objetivos, y en el referente cultural que es y debe ser un centro educativo, a todos los niveles. Formar parte de esta vida cultural, colaborando con otras instituciones educativas, culturales y administrativas, abundando en las oportunidades de mejora y las denominadas más arriba fortalezas, superando las posibles carencias que, por otra parte, no están alejadas de las que presenta el conjunto de la sociedad, es uno de los objetivos a los que se aspira desde el Proyecto Educativo del IES Las Fuentezuelas.

8.4. Objetivos generales y resultados de aprendizaje.

8.4.1. Objetivos generales del ciclo formativo.

Los objetivos generales de este ciclo formativo son los siguientes:

- a) Identificar las características de las instalaciones y sistemas, analizando esquemas y consultando catálogos y las prescripciones reglamentarias, para elaborar el informe de especificaciones.
- b) Analizar sistemas electrotécnicos aplicando leyes y teoremas para calcular sus características.
- c) Definir unidades de obra y su número interpretando planos y esquemas, para elaborar el presupuesto.
- d) Valorar los costes de las unidades de obra de la instalación, aplicando baremos y precios unitarios, para elaborar el presupuesto.
- e) Seleccionar equipos y elementos de las instalaciones y sistemas, partiendo de los cálculos y utilizando catálogos comerciales para configurar instalaciones.
- f) Dibujar los planos de trazado general y esquemas eléctricos, utilizando programas informáticos de diseño asistido, para configurar instalaciones y sistemas.
- g) Aplicar técnicas de control de almacén utilizando programas informáticos para gestionar el suministro.
- h) Identificar las fases y actividades de la desarrollo de la obra, consultando la documentación y especificando los recursos necesarios, para planificar el montaje y las pruebas.
- i) Replantear la instalación, teniendo en cuenta los planos y esquemas y las posibles condiciones de la instalación para realizar el lanzamiento.
- j) Identificar los recursos humanos y materiales, dando respuesta a las necesidades del montaje para realizar el lanzamiento.

- k) Ejecutar procesos de montaje de instalaciones, sistemas y sus elementos, aplicando técnicas e interpretando planos y esquemas para supervisar el montaje.
- l) Verificar los aspectos técnicos y reglamentarios, controlando la calidad de las intervenciones y su avance para supervisar los procesos de montaje.
- m) Definir procedimientos operacionales y la secuencia de intervenciones, analizando información técnica de equipos y recursos para planificar el mantenimiento.
- n) Diagnosticar disfunciones o averías en instalaciones y equipos, verificando los síntomas detectados para supervisar el mantenimiento.
- ñ) Aplicar técnicas de mantenimiento en sistemas e instalaciones, utilizando los instrumentos y herramientas apropiados para ejecutar los procesos de mantenimiento.
- o) Ejecutar pruebas de funcionamiento y seguridad, ajustando equipos y elementos para poner en servicio las instalaciones.
- p) Analizar y utilizar los recursos y oportunidades de aprendizaje relacionadas con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector y las tecnologías de la información y la comunicación, para mantener el espíritu de actualización y para adaptarse a nuevas situaciones laborales y personales.**
- q) Desarrollar la creatividad y el espíritu de innovación para responder a los retos que se presentan en los procesos y organización del trabajo y de la vida personal.**
- r) Tomar decisiones de forma fundamentada analizando las variables implicadas, integrando saberes de distinto ámbito y aceptando los riesgos y la posibilidad de equivocación en las mismas, para afrontar y resolver distintas situaciones, problemas o contingencias.**
- s) Desarrollar técnicas de liderazgo, motivación, supervisión y comunicación en contextos de trabajo en grupo para facilitar la organización y coordinación de equipos de trabajo.**
- t) Aplicar estrategias y técnicas de comunicación adaptándose a los contenidos que se van a transmitir, la finalidad y a las características de los receptores, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.**
- u) Evaluar situaciones de prevención de riesgos laborales y de protección ambiental, proponiendo y aplicando medidas de prevención, personales y colectivas de acuerdo a la normativa aplicable en los procesos del trabajo, para garantizar entornos seguros.**
- v) Identificar y proponer las acciones profesionales necesarias para dar respuesta a la accesibilidad universal y al diseño para todos.

w) Identificar y aplicar parámetros de calidad en los trabajos y actividades realizados en el proceso de aprendizaje, para valorar la cultura de la evaluación y de la calidad y ser capaces de supervisar y mejorar procedimientos de gestión de calidad.

x) Utilizar procedimientos relacionados con la cultura emprendedora, empresarial y de iniciativa profesional, para realizar la gestión básica de una pequeña empresa o emprender un trabajo.

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

(Los objetivos marcados en negrita corresponden al bloque de contenidos del módulo de FOL).

8.4.2. Resultados de aprendizaje del módulo.

Los resultados de aprendizaje del Ciclo Formativo Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados en el módulo de Formación y Orientación Laboral son:

1. Selecciona oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Aplica las estrategias del trabajo en equipo, valorando su eficacia y eficiencia para la consecución de los objetivos de la organización.
3. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.
4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las diferentes clases de prestaciones.
5. Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.
6. Participa en la elaboración de un plan de prevención de riesgos en una pequeña empresa, identificando las responsabilidades de todos los agentes implicados.
7. Aplica las medidas de prevención y protección, analizando las situaciones de riesgo en el entorno laboral del técnico superior en sistemas electrotécnicos y automatizados.

8.5. Bloques de contenidos. Contenidos generales y distribución temporal de los contenidos.

El módulo de Formación y Orientación Laboral está integrado por un total de 96 horas en las que se deben impartir los contenidos básicos que, según la Orden, se dividen en:

8.5.1. Contenidos generales para el módulo de FOL.

Tabla 8: Bloque de contenidos del módulo.

BLOQUES DE CONTENIDOS	TÍTULO O NOMBRE DEL BLOQUE
1	Introducción al Derecho Laboral y contrato de trabajo.
2	La jornada laboral y el recibo del salario.
3	Seguridad social, empleo y desempleo.
4	Evaluación de riesgos profesionales, planificación de la prevención y primeros auxilios.
5	Gestión del conflicto y equipos de trabajo.
6	Orientación profesional y búsqueda activa de empleo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9: Unidades de trabajo y temporalización.

CONTENIDOS GENERALES Y TEMPORALIZACIÓN DE LOS MISMOS, EN EL CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR EN SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS Y AUTOMATIZADOS. (BLOQUE TEMÁTICO 2).		
RELACIÓN DE UNIDADES DE TRABAJO Y TEMPORALIZACIÓN POR EVALUACIONES.		
U.T. Nº	TÍTULO, NÚMERO DE SESIONES	EVALUACIÓN
0	Presentación, 1 sesión.	1
1	El derecho del trabajo, 9 sesiones.	1
2	El contrato de trabajo y el salario, 12 sesiones.	1
3	El tiempo de trabajo, 5 sesiones.	1
4	Tipos de contrato de trabajo, 12 sesiones.	1
5	Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, 9 sesiones.	2
6	Seguridad social y otras prestaciones, 10 sesiones.	2
7	Órganos de representación, 6 sesiones.	2
8	Condiciones de trabajo: seguridad y salud laboral, 7 sesiones	3
9	Medidas generales de protección y prevención, 7 sesiones.	3
10	Aplicación de técnicas de primeros auxilios, 8 sesiones.	3
11	El proceso de búsqueda de empleo, 8 sesiones.	3

Fuente: Elaboración propia.

8.5.2. Unidades de trabajo del módulo.

La tabla anterior muestra la distribución de unidades de trabajo dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral, que se cursa el primer año del Ciclo Formativo de Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados, que se imparte en el IES Las Fuentezuelas (Jaén). En este trabajo desarrollaremos la unidad didáctica el tiempo de Trabajo, puesto que se corresponde con la parte epistemológica de nuestro trabajo, basada en el tema 28 de las oposiciones de FOL.

Tabla 10: Unidad de trabajo: El tiempo de trabajo.

Unidad didáctica 3		El tiempo de trabajo					
Resultados de Aprendizaje	3)		Instrumentos de información/evaluación				
Duración	Objetivos Generales	Competencias Profesionales	Observ. Directa	Actitud crítica	Trabajo diario	Participación	
5 horas	y)	r)	20%	30%	30%	20%	
Contenidos		Criterios de evaluación			Indicadores		
La jornada de trabajo.		a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.			Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo.		
El descanso semanal. Los días festivos y permisos retribuidos.		e) Se han valorado las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.			Valora las medidas establecidas por la legislación vigente para la conciliación de la vida laboral y familiar.		
Las vacaciones anuales.		a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.			Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo.		
Las horas extraordinarias.		a) Se han identificado los conceptos básicos del derecho del trabajo.			Identifica los conceptos básicos del derecho del trabajo.		
Los planes de igualdad.		c) Se han determinado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.			Determina los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral.		

Fuente: Elaboración propia.

8.6. Metodología didáctica.

8.6.1. Aspectos generales y fundamentación didáctica.

No se va a considerar un método de enseñanza único y de validez absoluta para todas las situaciones. Se va a utilizar una diversidad de estrategias para las que se tendrán en cuenta nuestras propias características, las de los alumnos y alumnas, los recursos disponibles, el contexto, siempre teniendo en cuenta que estas estrategias van a ser flexibles.

Principios

En primer lugar se tomarán en consideración los principios metodológicos entre los que se destacan los siguientes:

Hacer una enseñanza Activa y Participativa: En cuanto a este principio debe existir un proceso comunicativo con el fin de propiciar el diálogo y en todo caso alternar la exposición teórica con la práctica. Se debe evitar una actitud negativa del alumnado.

Es la base del modelo constructivista, es decir, el alumno o alumna debe construir su propio conocimiento siguiendo las directrices del profesor o profesora y es el responsable de su labor de aprender.

Gracias a este principio, el alumnado se relaciona con el entorno a través de actividades y el docente desarrolla la autonomía del alumno o alumna, generando un pensamiento crítico en él o ella.

Enseñanza Flexible, Abierta y Dinámica: La enseñanza se debe adaptar a los cambios del propio alumnado, a sus necesidades. Se trata de dar respuesta a la diversidad de alumnos y alumnas.

Enseñanza Motivadora y Estimulante: Enseñanza centrada en el interés del alumnado. Lo ideal sería el planteamiento de estímulos de motivación. Buscar la motivación genera una mayor autoestima y refuerza la autoconfianza en sí mismo. Es importante verbalizar las respuestas en situaciones tensas. La motivación y la estimulación es interesante para hacerle ver al alumnado el futuro y que ellos y ellas vean que lo que estamos aprendiendo genera un clima de aceptación y cooperación. La motivación debe ser mutua entre alumnado y profesorado.

Enseñanza Socializadora y Transversal: Generar el sentimiento de ciudadanía. Hay que ser consciente de ser habitante del mundo, tanto con el entorno natural como con el entorno humano. Para este principio es importante el trabajo en grupo. La enseñanza socializadora desarrolla la comunicación y las habilidades sociales. En este principio es fundamental la libertad de expresión y trabajar la paciencia.

Enseñanza Creativa: Este principio se desarrolla mediante actividades innovadoras, no es necesario eliminar las clases magistrales o modelo tradicional pero si potenciar que la imaginación del alumnado se desarrolle. Motivar al alumnado a través de la creatividad, un ejemplo sería que el profesor o profesora de un resultado y el alumno o alumna busque el proceso o camino para llegar a ese resultado. La creatividad busca que el alumno o alumna descubra por sí mismo y sea partícipe del hecho educativo. También es importante impulsar la acción investigadora, la comprensión y el razonamiento, es decir, dejar de lado los mecanicismos y el estudio memorístico sin olvidar la importancia de la repetición ya que se trata de una técnica esencial para el estudio.

Conseguir la realización de Aprendizajes Significativos: En este principio se le da prioridad a la comprensión razonada. Debe existir significatividad lógica de los contenidos, es decir, el contenido del docente no debe ser confuso. Los contenidos deben ir secuenciados con una lógica y deben seguir un orden progresivo de dificultad. Deben existir conectores entre los distintos módulos ya que facilita la comprensión de los contenidos al alumnado. También es importante la significatividad psicológica de los contenidos, el profesor o profesora debe ser consciente de los conocimientos previos del alumno o alumna. Los conocimientos previos deben permitir la gestión cognitiva de los nuevos conocimientos, lo que genera un aprendizaje de mayor calidad. Hay que favorecer que el alumnado se relacione con lo que aprende, eso hará que el aprendizaje sea significativo.

Aprendizajes Funcionales y Propedéuticos: Hay que propiciar aprendizajes que sean útiles, que sirvan para el futuro directo. En cierto modo van de la mano de que sean contenidos totalmente actualizados. Se trata de aprendizajes que están en contacto directo con la vida real. El docente debe desarrollar este principio de forma completa.

Aprendizajes Holísticos e Interdisciplinares: El aprendizaje holístico va unido de la significatividad, es decir, no hay que perder la relación de unos contenidos con otros, no solo dentro de los bloques temáticos de un módulo, sino también dentro de los contenidos con otros módulos más específicos del ciclo formativo que se trate.

Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender a Aprender”: Principio estrella en LOGSE. Tiene que ver con la autonomía propia del alumnado, el alumno o alumna debe ser autónomo en el proceso de aprendizaje. Hay que incitar al alumnado a saber y querer estudiar a través de técnicas de estudio. También es importante no solo el entorno en el que se estudia físicamente, sino también la condición intelectual, es importante hacer deporte o salir a despejarse.

Hacer una enseñanza orientada hacia el “Aprender Haciendo”: Principio estrella en LOE. En este principio se desarrollan técnicas de trabajo intelectual, aprender por sí

mismo, hace del alumno o alumna un ser intelectualmente autónomo. También es importante la higiene del estudio, es decir, el espacio físico y la condición intelectual del alumnado. Es interesante generar hábitos de lectura, dominio de vocabulario, hábitos de planificación, obligación de coger apuntes, etc. Este principio es similar al anterior pero orientado al saber hacer. Se trata de que el alumnado aprenda desarrollando la práctica de lo teórico.

Modelos

Existen 2 modelos para llevar a la práctica el planteamiento metodológico. En primer lugar, el modelo tradicional que es meramente informativo, en este caso el docente informa sobre el contenido escrito en un libro de texto y no se interesa tanto por el alumnado. El examen es el único medio de evaluación. En segundo lugar, el modelo innovador, basado en un planteamiento más participativo y comunicativo propio del constructivismo. En este caso, el docente tiene que desarrollar destrezas y ofrecer herramientas, por lo que el conocimiento se adquiere con mayor calidad. En este modelo es importante la heteroevaluación, es decir, que alguien ajeno al docente evalúe su proceso de enseñanza.

En mi actividad programática se va a utilizar como referente la metodología innovadora, con la realización de actividades más comunicativas y participativas en las que no solamente se evalué el examen, sino también otras actividades de la práctica diaria.

Métodos

Los métodos pueden ser afirmativos o por elaboración. Los métodos afirmativos se centran en el docente, en una exposición magistral y los métodos por elaboración se centran en el alumnado, en el aprendizaje por descubrimiento.

El método didáctico utilizado en la programación será por elaboración centrado en el aprendizaje constructivista del alumno o alumna, pero según las necesidades, también se utilizará el método afirmativo.

Estrategias

En cuanto al modo de organizar y secuenciar las actividades existen dos vías: Se pueden encauzar desde el punto de vista cognitivo o desde el punto de vista de clima.

Desde el punto de vista de clima, se refiere a cómo vamos a realizar los agrupamientos en clase en función de la actividad, hay que controlar el orden en los tiempos para realizar cada actividad. El espacio es otro aspecto esencial ya que se pueden rotar los grupos en función de las necesidades y el grupo de alumnado. Por último, en cuanto a estrategias desde el punto de vista de clima también es importante el proceso comunicativo, una buena estrategia sería aprenderse los nombres del

alumnado, la utilización de un lenguaje inclusivo, no verbal lo que provoca un acercamiento mayor y una comunicación más fluida.

Desde el punto de vista cognitivas, son las estrategias referidas a la progresividad, es decir, que los contenidos vayan de menor a mayor dificultad. La actualidad, que siempre se utilicen contenidos actuales, utilización de ejemplos o anécdotas, ser próximos al alumnado con empresas o instituciones propias del entorno. La transversalidad también es una estrategia importante ya que enriquece la labor formativa de tal manera que conecta y articula los saberes de los distintos sectores de aprendizaje y dota de sentido a los aprendizajes disciplinares, estableciéndose conexiones entre lo instructivo y lo formativo. En lo referente a intervención catalizadora, se refiere a que el docente es un guía y es el alumnado el que busca su camino hacia el conocimiento. El docente debe ser objetivo y riguroso, es decir, no inventarse nada. Las actividades deben ser variadas y siempre tener un control de la comprensión del alumnado.

En esta programación se van a utilizar estrategias de clima con diferentes agrupamientos y estrategias cognitivas. Las estrategias de clima serán mayoritariamente un grupo único de clase, salvo en la actividad de búsqueda de diferencias entre los permisos de la ley y los permisos en el convenio colectivo de sector de actividad del ciclo formativo que será un agrupamiento por parejas.

Estilos

Los estilos pueden ser diversos en función del momento:

El autoritario exige un rendimiento elevado y se crea un clima de descontento. La relación entre alumnado suele ser tensa y ajena y la relación con el profesor o profesora es típico de actuar de forma rebelde.

El democrático también exige un elevado rendimiento y crea un clima de satisfacción en clase. La relación entre alumnado con este estilo suele ser de amistad y con el profesor o profesora natural y confiada.

El dejar hacer o pasivo exige un rendimiento escaso y el clima de clase muestra insatisfacción. La relación entre alumnado de este estilo suele ser variable y con el docente le piden más consejo, pero rechazan su pasividad.

Mi estilo como docente en primer lugar va a ser democrático, pero en función de las circunstancias podría cambiar a autoritario según los requerimientos de la situación, el alumnado, etc.

8.6.2. Interdisciplinarietàad.

Se va a desarrollar una enseñanza basada en el aprendizaje holístico. La interdisciplinarietàad se divide en tres niveles:

El nivel uno trata de relacionar si los contenidos de una unidad didáctica tienen relación con los contenidos de otra unidad de mi módulo.

El nivel dos cuando el contenido de mi módulo está relacionado con contenidos de otros módulos profesionales de la especialidad.

El nivel tres corresponde a si los contenidos de mi módulo tienen relación con el resto de módulos del ciclo formativo.

En esta unidad didáctica el tiempo de trabajo, existe interdisciplinariedad de nivel uno con respecto a los contenidos de las unidades una y dos. La interdisciplinariedad de nivel dos estaría relacionada con los contenidos del módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora que se dará en el segundo curso. Interdisciplinariedad de nivel tres no está presente en la unidad didáctica porque no hay contenidos relacionados en el módulo de formación y orientación laboral con los demás módulos del ciclo formativo en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados

8.6.3. Actividades y temporalización.

Las actividades que se van a llevar a cabo en cada unidad de trabajo deben respetar los principios metodológicos planteados en esta programación, por lo que deben ser motivadoras, variadas y dinámicas.

Las actividades que se plantean en el módulo de Formación y Orientación Laboral se clasifican en los siguientes grupos:

Actividades de introducción, motivación o iniciales: Cuando estamos introduciendo un tema nuevo, motivando hacia la atención y el interés sobre ese tema.

Actividades de desarrollo o indagación: Tienen como objetivo la adquisición de nuevos aprendizajes, van a servir para introducir conceptos, procedimientos y actitudes, son las que vamos a programar para conseguir los objetivos propuestos. Las actividades de desarrollo más importantes son: las de explicación, exposición y análisis de los contenidos anteriormente señalados. Fundamentalmente nos sirven para trabajar la competencia comprensora y la resolución de supuestos que suponen una aplicación práctica.

Actividades de síntesis, resumen, recapitulación o consolidación: La última parte de la sesión se reservará para sacar conclusiones sobre el material explicado y para que los alumnos y alumnas expongan una valoración sobre la actividad docente que se ha desarrollado.

Actividades de ampliación: Mismo contenido visto con mayor profundidad. Puede tratarse de alumnos o alumnas que presentan ritmos de aprendizaje mayor, que ya han alcanzado el conocimiento con los objetivos propuestos, se trata de ampliar ese aprendizaje con este tipo de actividades.

Actividades de refuerzo: Se refiere a la realización de actividades que tienen un nivel de dificultad menor. Para alumnos o alumnas que presenten un ritmo de aprendizaje menor, el docente debe ser menos exigente con lo que se pide a este tipo de alumnado. Se trata de reducir el nivel de dificultad.

Actividades complementarias: Se realizan en horario lectivo pero fuera del horario de clase ya sea total o parcialmente. Tienen valor curricular, es decir, complementa o amplía el aprendizaje o conocimiento de la materia. Se llevan a cabo por el profesorado dentro o fuera del instituto, por cuestión de recursos a veces requieren una salida del aula. Son de obligada asistencia, evaluables y gratuitas.

Actividades extraescolares: Se desarrollan fuera del horario lectivo. No son obligatorias y pueden ser gratuitas o no. También pueden ser evaluables o no, según considere el docente. Se pueden llevar a cabo dentro o fuera del centro. Normalmente no se llevan a cabo por profesores o profesoras del centro y su principal finalidad es la apertura del centro a su entorno.

Actividades de evaluación: Se refiere a los exámenes que se van a realizar o actividades evaluables.

A lo largo del curso, el docente utilizará todas estas actividades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

8.6.4. Recursos didácticos.

Los recursos didácticos se refieren a la importancia de cómo dar una clase. Los recursos pueden ser personales, ambientales o institucionales y materiales.

En el caso de recursos personales, estos pueden ser ajenos al instituto como por ejemplo, utilizar un técnico o técnica del centro de salud de la localidad, cruz roja o personal del CADE para dar una charla, la utilización de un antiguo alumno o alumna para que nos cuente su experiencia en una empresa, o recursos propios del instituto, cuando un alumno o alumna cursando un ciclo formativo de otra especialidad venga a la clase de formación y orientación laboral y nos amplíe información y ponga en práctica contenidos que se están viendo en ese momento. Otro ejemplo sería, una charla de la orientadora u orientador del centro.

Los recursos ambientales también pueden ser propios del instituto o ajenos al instituto. En el caso de recursos ambientales propios del instituto, se refiere cuando en una temática o actividad el docente y el alumnado utilizan las instalaciones propias del instituto. En el caso de recursos ambientales ajenos al instituto, cuando es necesaria la salida del centro porque el centro no disponga de esos recursos.

Los recursos materiales pueden ser activos cuando requieren una intervención del docente como por ejemplo dar fotocopias o la pizarra y pasivos o de estructura

cerrada cuando no necesitan la intervención del docente como por ejemplo los libros, el proyector.

8.6.5. Transversalidad.

El artículo 39 del Título II de la Ley 17/2007 de Educación en Andalucía establece que el tratamiento de los elementos transversales deberán tomarse en consideración en las actividades de las enseñanzas en general, en el desarrollo de la vida de los centros y en el currículo. Así, en todas las materias se deberán incluir los siguientes elementos:

- Fortalecimiento del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y los valores que preparan al alumnado para asumir una vida responsable en una sociedad libre y democrática.
- Conocimiento y respeto a los valores recogidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- El currículo contribuirá a la superación de las desigualdades por razón del género, cuando las hubiere, y permitirá apreciar la aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra sociedad.
- Adquisición de hábitos de vida saludable y deportiva y la capacitación para decidir entre las opciones que favorezcan un adecuado bienestar físico, mental y social para sí mismo y para los demás.
- Inclusión de aspectos de educación vial, de educación para el consumo, de salud laboral, de respeto a la interculturalidad, a la diversidad, al medio ambiente y la utilización responsable del tiempo libre y del ocio.
- Inclusión del tratamiento de la prevención de riesgos laborales desde la etapa de secundaria obligatoria hasta las enseñanzas de formación profesional.
- Presencia de contenidos y de actividades relacionadas con el medio natural, la historia, la cultura y otros hechos diferenciadores de Andalucía, como el flamenco, para que sean conocidos, valorados y respetados como patrimonio propio y en el marco de la cultura española y universal.

8.6.6. Relación de unidades didácticas o diario.

Las actividades que se van a desarrollar dentro de la Unidad Didáctica 3: El tiempo de trabajo, del temario del módulo de Formación y Orientación Laboral son las siguientes:

Tabla 11: Diario de actividades.

CICLO FORMATIVO:	Grado Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados.	MÓDULO PROFESIONAL:	Formación y Orientación Laboral.			
UNIDAD Nº:	3	TÍTULO:	El tiempo de trabajo.			
SECUENCIACIÓN (trimestre):	1	TEMPORALIZACIÓN (sesiones): 5				
INTERDISCIPLINARIEDAD		Nivel 1	Nivel 2		Nivel 3	
		- Unidad 1. - Unidad 2.	- E.I.E.			
SESIÓN Nº:	1	DURACIÓN:	60 minutos.			
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De Introducción	- Visualización Video: Un lugar extraño (Anexo I). (método por elaboración)	30 min	Material pasivo	Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De Desarrollo	- La jornada de trabajo. - Jornada ordinaria. (método afirmativo)	20 min	Material pasivo Material pasivo	Educación para la igualdad de sexos y la coeducación		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De conclusión	- Recapitulación y resolución dudas y cuestiones. (método por elaboración)	10 min				Estrategia de clima (Grupo único de clase)

SESIÓN Nº:	2	DURACIÓN:	60 minutos.			
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De Introducción	- Repaso clase anterior. (método por elaboración)	5 min		Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De Desarrollo	- Jornadas especiales de trabajo. (método afirmativo) - Realización de un caso práctico en clase (Anexo II) (método por elaboración)	50 min	Material pasivo Material activo	Educación para la igualdad de sexos y la coeducación		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De conclusión	- Recapitulación y resolución de dudas y cuestiones. (método por elaboración)	5 min				Estrategia de clima (Grupo único de clase)
SESIÓN Nº:	3	DURACIÓN:	60 minutos.			
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De Introducción	- Repaso de la clase anterior. (método por elaboración)	5 min		Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De Desarrollo	- El descanso semanal. - Las fiestas laborales.	50 min	Material pasivo Material pasivo	Educación para la igualdad de sexos y la coeducación		Estrategia de clima (Grupo único de clase)

	(método afirmativo)					
De conclusión	- Recapitulación y resolución de dudas y cuestiones. (método por elaboración)	5 min				Estrategia de clima (Grupo único de clase)
SESIÓN Nº:	4	DURACIÓN:	60 minutos.			
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De Introducción	- Repaso clase anterior. - Debate sobre el conocimiento de permisos de trabajo. -¿Existencia de igualdad en cuanto al permiso a la mujer o el hombre indistintamente? (método por elaboración)	10 min		Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores Educación para la igualdad de sexos y la coeducación		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De Desarrollo	- Permisos retribuidos. - Las vacaciones anuales. (método afirmativo) - Realización de búsqueda	40 min	Material pasivo Material pasivo Ambiental propio del	Educación para la igualdad de sexos y la coeducación	Plan Escuela TIC 2.0.	Estrategia de clima (Grupo único de clase) Estrategia de clima

	diferencia entre permisos en la ley y permisos en el propio convenio colectivo). (método por elaboración)		instituto (aula de informática)			(agrupamiento de 2 personas)
De conclusión	- Comentario de diferencias localizadas. - Resolución de dudas y conclusiones encontradas. (método por elaboración)	10 min				Estrategia de clima (Grupo único de clase) (Ajustar la duración, faltó tiempo para esta actividad)
SESIÓN Nº:	5	DURACIÓN:	60 minutos.			
TIPO DE ACTIVIDAD	ACTIVIDADES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	TRANSVERSALIDAD	PLANES EDUCATIVOS	OBSERVACIONES
De Introducción	- Repaso clase anterior. - Debate: Seguramente han sido realizadas alguna vez horas extraordinarias. ¿Cómo han sido retribuidas? (método por elaboración)	10 min		Educación moral, cívica, para la tolerancia y en valores		Estrategia de clima (Grupo único de clase)
De Desarrollo	- Las horas extraordinarias. - Los planes de igualdad.	40 min	Material pasivo Material pasivo Material activo	Educación para la igualdad de sexos y la coeducación		Estrategia de clima (Grupo único de clase)

	- Realización actividad tipo test (Anexo III). (método afirmativo)					
De conclusión	- Resolución de dudas. (método por elaboración)	10 min				Estrategia de clima (Grupo único de clase)

Fuente: Elaboración propia.

Para el alumnado que presente un ritmo de aprendizaje diferente se proponen las siguientes actividades:

Actividades de refuerzo:

- Realización de más actividades propuestas.
- Desarrollar el subrayado de los contenidos explicados en clase.

Actividades de ampliación:

- Elaboración de un trabajo sobre el volumen de horas extras que se realizan en España.
- Indagación tema propuesto por el profesor o profesora.

8.7. Evaluación.

De acuerdo al artículo 1.ñ) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, el profesorado tendrá la obligación de evaluar tanto los procesos de aprendizaje del alumnado como el proceso de enseñanza.

8.7.1. Evaluación del proceso de aprendizaje.

El artículo 2 de la Orden 29/9/2010, evaluación de la Formación Profesional Inicial en Andalucía, indica que la evaluación será continua y por módulos profesionales, requiriendo la asistencia regular a clase y la participación en las actividades programadas.

La evaluación se realizará tomando como referencia los criterios de evaluación, siendo la referencia objetiva para valorar la consecución de los resultados de aprendizaje desarrollados en el apartado 8.5.2.

8.7.1.1. Técnicas e instrumentos de evaluación.

Con carácter general, se medirán los contenidos que determinan el grado de conocimiento adquirido a través de las siguientes técnicas e instrumentos de evaluación:

Técnicas de evaluación:

- Corrección de tareas.
- Pruebas escritas y orales.
- Observación directa.
- Trabajos entregados.

Instrumentos de evaluación:

- Cuaderno de clase.
- Registro de comportamiento individuales y grupales.
- Registro de la asistencia a clase.
- Hojas de evaluación individual del alumno o alumna.

8.7.1.2. Momentos de la evaluación y criterios de calificación.

En la programación existen tres momentos en la evaluación: en primer lugar, una evaluación inicial que se realizará a principio de curso, para el docente tener una idea del conocimiento del alumnado sobre la materia. En segundo lugar, una evaluación sumativa donde se van a desarrollar 3 evaluaciones parciales, pudiéndose evaluar al final del trimestre o al inicio del siguiente. Por último, se realizará una evaluación final donde sólo se examinarán unidades suspensas o de las que quieran subir nota. La unidad didáctica 3 el tiempo de trabajo, corresponde al primer trimestre y se le van a dedicar cinco horas de clase.

Los criterios de calificación se encuentran expresados en términos de porcentajes en cada unidad didáctica:

Exámenes. (60 %) La puntuación que le corresponde a estos exámenes será de 6 puntos de la nota final (se puntuará cada examen de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación a la puntuación que le corresponde a la nota final), para calcularla se realizará la media aritmética de todos los exámenes realizados en ese parcial. Para poder realizar esta media, todos los exámenes tienen que tener una puntuación igual o superior a 4 puntos sobre 10.

Trabajos individuales o grupales. (20 %) La puntuación de estos trabajos será de un máximo de 2 puntos de la nota total del módulo para cada parcial (se puntuará cada trabajo de 0 a 10 y posteriormente se realizará la ponderación al punto que le

corresponde a la nota final). La nota se calculará haciendo la media aritmética de todos los trabajos individuales y grupales que desarrollen los alumnos/as por parcial, en el caso de que se hagan varios. Los trabajos no presentados se le puntuarán con una nota de 0 puntos a efectos de realizar esa media aritmética

Participación, motivación, actitud crítica, trabajo diario en clase y exposiciones orales. (20 %) En este apartado se valorará el trabajo que el alumnado realice en el aula en las sesiones diarias, participación en los debates que se planteen respecto a los compañeros y compañeras y las opiniones de los demás, motivación, participar en el desarrollo de supuestos prácticos en la pizarra o exposiciones orales, realización de supuestos prácticos en el aula, como trabajo diario y el comportamiento y actitud respetuosa hacia el profesorado, alumnado y material del centro. La puntuación correspondiente a este apartado se calificará otorgando una puntuación sobre 10, en cada una de las exposiciones, participaciones, etc., y también mediante una nota que se asignará al alumno o alumna, mediante observación directa en el aula, referida a motivación, actitud crítica y responsable, respecto a la opinión de los demás compañeros y compañeras, etc. Esas puntuaciones se ponderarán hasta los dos puntos correspondientes a este instrumento, dentro de esta ponderación, se restará un punto por cada parte disciplinario o actitud negativa hacia el profesorado, compañeros y compañeras o material del aula.

La nota final de cada evaluación parcial será la suma de los tres apartados anteriores y para superarla deberá ser igual o superior a 5, salvo en el caso de que la media aritmética de los exámenes no sea superior a 5, en cuyo caso, aunque la suma de las tres notas sea superior a 5, la nota parcial será 4.

La nota final del módulo, será la media de las evaluaciones parciales e igualmente deberá ser igual o superior a 5 y aparece reflejada en la llamada evaluación final.

8.7.1.3. Mecanismos de recuperación y promoción del alumnado.

Después de cada evaluación parcial, se planteará una recuperación de las unidades suspensas en esa evaluación, sólo se recuperan las unidades con una nota inferior a 5. El resto de notas de observación directa, actitud crítica, trabajo diario y participación así como de exámenes aprobados se mantendrán.

El alumnado que suspenda la fase de recuperación, se quedará con esa o esas unidades suspensas para la evaluación final (fijada por Jefatura de estudios para finales del mes de Junio) y podrán asistir a clases de recuperación fijadas desde la finalización del régimen de clases ordinario estos alumnos y alumnas suspensas, así como todo el alumnado que quiera presentarse a esa prueba para subir nota.

En la prueba correspondiente a la evaluación final, sólo se examinarán de las

unidades suspensas o de las que quieran subir nota, y se aprobará con los mismos condicionantes antes señalados.

La promoción del alumnado se llevará a cabo de la siguiente forma:

Según el artículo 15 de la Orden de 29 de Septiembre de 2010, el alumnado de primer curso que supere todos los módulos profesionales promocionará a segundo curso.

En el caso de alumnado de primer curso que supere más del 50% del total de módulos profesionales del ciclo formativo, pero tenga suspenso alguno de ellos, seguirá siendo alumno o alumna de primer curso pudiéndose matricular en módulos profesionales de segundo curso.

Por último, en el caso de que el alumno o alumna de primer curso tenga suspenso más del 50% del total de módulos profesionales del ciclo formativo, esta persona seguirá siendo alumno o alumna de primer curso solamente con los módulos profesionales pendientes.

8.7.2. Evaluación del proceso de enseñanza.

8.7.2.1. Autoevaluación.

Se aplica mediante una autorreflexión del profesor o profesora con el fin de valorar:

- Si su programación didáctica es adecuada.
- Si motiva y logra que el alumnado se esfuerce.
- Si ha logrado los objetivos propuestos.
- Si las actividades realizadas eran las adecuadas.
- Si se han empleado los recursos y materiales necesarios.
- Si la distribución del tiempo ha sido la óptima.
- Si los agrupamientos han sido los adecuados.
- Si hay un buen clima de trabajo.

Al final de cada trimestre se va a realizar una autoevaluación para el caso de que haya que modificar algo en la programación. Para ello se utilizará un cuestionario que se ha añadido en el apartado de anexos (Anexo IV).

8.7.2.2. Heteroevaluación.

Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el docente respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. Es un proceso importante dentro de la enseñanza, rico por los datos y posibilidades que ofrece y complejo por las dificultades que supone

el enjuiciar las actuaciones de otras personas. La heteroevaluación se puede realizar mediante un cuestionario que permitirá al alumno o alumna y al docente:

- Identificar carencias o “puntos flojos” que es necesario reforzar antes de seguir adelante con el programa de estudio.
- Evitar repeticiones innecesarias de objetivos que ya han sido integrados.
- Remodelar o adecuar la planificación de objetivos, de acuerdo a las necesidades e intereses de su alumnado. Trabajar en el diseño de actividades remediales, destinadas al grupo o a los individuos que lo requieran.

El cuestionario que se utilizará para llevar a cabo la heteroevaluación se encuentra recogido en el apartado de anexos (Anexo V).

8.7.2.3. Coevaluación.

La coevaluación es un proceso a través del cual los docentes participan en la evaluación del trabajo del alumnado. Este tipo de evaluación, profundiza la comprensión de los estudiantes de su propio aprendizaje y permite que se involucren de manera más activa y autodirigida en su proceso de aprendizaje. También es útil para planificar su propio aprendizaje, identificar sus propias fortalezas y debilidades, identificar áreas para acciones remediales, así como para desarrollar habilidades personales y metacognitivas transferibles a otras áreas.

La coevaluación entre profesores y profesoras significa que, éstos deben estar calibrados y que un examen al azar corregido por dos profesores o profesoras de un mismo grupo, de una nota que tenga una desviación como máximo de 0,5.

8.8. Alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.

8.8.1. Alumnado de integración tardía al sistema educativo.

En este apartado hablamos de alumnado que presenta alguna particularidad que resulta importante o significativa para el proceso de enseñanza y aprendizaje: alumnado inmigrante de reciente llegada con un buen nivel de idioma, alumnado de incorporación tardía, etc. En general, entorno a estos casos, se adoptarán las siguientes medidas generales:

- Respetar los ritmos de aprendizaje del alumnado, en función de sus intereses, motivaciones y capacidades, prestando especial atención al alumnado de incorporación tardía, que en caso del primer curso de ciclos formativos suele ser bastante habitual. Se le entregará toda la documentación que se haya impartido o expuesto hasta el momento y se hará un especial seguimiento para que se ponga al día con el resto de compañeros y compañeras.

- Actividades de refuerzo para alumnos y alumnas con más dificultades de aprendizaje. Plantear varios supuestos en vez de sólo uno, para favorecer la comprensión de los contenidos.
- Fomentar el hábito de estudio y responsabilidad.
- Realización de esquemas y resúmenes que ayuden a una mejor comprensión.

8.8.2. Alumnado con necesidades educativas especiales.

En el caso de que a lo largo del curso se determinara alumnado con necesidades especiales de apoyo educativo, derivadas de una discapacidad física, motórica o sensorial, se plantearán actividades de refuerzo o en su caso, se pueden plantear adaptaciones curriculares no significativas, de acuerdo a su discapacidad señalada en el informe psicopedagógico previo a adoptar estas medidas. En las adaptaciones curriculares individualizadas no significativas, intervendrá el Departamento de Orientación, Equipo de Orientación externo, Departamentos Didácticos, profesores o profesoras de distintas especialidades y el tutor o tutora.

8.8.3. Alumnado con altas capacidades intelectuales.

Estos alumnos y alumnas serán objeto de una atención específica por parte de la Administración Educativa, con el fin de dar una respuesta educativa más adecuada a ellos y ellas, adoptando las medidas necesarias para identificar y evaluar de forma temprana sus necesidades. Esta actuación corresponde al Departamento de Orientación. En el caso de tener alumnado con altas capacidades en clase, las medidas concretas que se adoptarían serían proponer actividades de ampliación.

9. BIBLIOGRAFÍA.

9.1. Bibliografía y webgrafía.

Alcañiz, M. (Ed.). (2014). "La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I". *Repositori Universitat Jaume I*, núm. 42, 15-27. Recuperado de <<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/117105/9788469708736.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> (última consulta: 15/04/2019).

Álvarez, A., Casani, F., Llorente, A., y Maravall, E. (Sin fecha). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Editex.

Blahopoulou, J. (2015). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en tiempos de crisis*. Palma: UIB.

Caroni, P. (1996). *Lecciones catalanas sobre la historia de la codificación*. Madrid: Marcial Pons.

- Constitución Española aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado. Boletín Oficial del Estado, de 31 de octubre de 1978, 1-51. Recuperado <<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>> (última consulta: 22/04/2019).
- Convenio OIT de 24 de junio de 1970 relativo a las vacaciones anuales pagadas. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 132, de 30 de junio de 1973, 1-8. Recuperado <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/2_66_1.pdf> (última consulta: 22/04/2019).
- Espuny Tomás, M. J. (2006). Los antecedentes históricos al permiso de lactancia. *Iuslabor*, (2). Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58043/68111>
- Espuny, M.J. & García, G. (2010). ¿Protección o discriminación? A propósito de la ley de silla. *Revista de filosofía, derecho y política*, núm. 11, 43-57. Recuperado de <http://universitas.idhbc.es/n11/11-04.pdf>
- Espuny, M.J. (2017). La primera legislación social protectora de la mujer: Una perspectiva comparada. En I. Ramos (Coord.), *Derecho y Trabajo en el siglo XIX*, 81-147. Madrid: Dykinson.
- Falcón O'neill, L. (1965). *Los derechos laborales de la mujer*. Madrid: Montecorvo.
- Fernandez de Castro, R. (1904). *Trabajo de mujeres y niños en establecimientos industriales y mercantiles*. Madrid: librería de Leopoldo Martínez.
- Gago, M.L., García, C., López, S., Ruiz, E. (2014). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: MCGraw-Hill.
- Gallart Folch, A. (1936). *Derecho español del trabajo*. Barcelona: Labor.
- García González, G. (2007). La protección de la maternidad: Cien años de la ley de 8 de enero de 1907. *Iuslabor*, (2). Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/72330/82566>
- García, B.J., Tena, D., de Fez, M.C. (2017). *Formación y Orientación Laboral*. Valencia: TuLibrodeFP.
- Hepple, B. (1994). *La formación del derecho del trabajo en Europa: Análisis comparado de la evolución de nueve países hasta el año 1945*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Instituto de la mujer (Ministerio de igualdad) (2007). Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las

- empresas. Recuperado de <
https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Orientaciones_para_negociar_medidas_y_planes_de_igualdad_de_oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_en_las_empresas.pdf> (última consulta: 04/05/2019).
- Instituto Nacional de Estadística (España). INEbase [en línea]. [Madrid]: INE. <
http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/I0/&file=CTF01G1.px&type=pcaxis&L=0> (última consulta: 17/05/2019).
- Las Fuentezuelas Instituto de Educación Secundaria. Recuperado de <
<http://www.ieslasfuentezuelas.com/>> (última consulta: 10/04/2019).
- Ministerio de Igualdad (2010). Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Ministerio de Igualdad: empresas asesoramiento para la igualdad. Recuperado de
http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
- Montoya Melgar, A. (2018). *Derecho del trabajo* (39ª [rev. y puesta al día] ed.). Madrid: Tecnos.
- Paz, O. (2017). Las mujeres, Las “otras” en los discursos jurídicos de fin de siglo: espacios de exclusión, discriminación y paternalismo. En I. Ramos (Coord.), *Derecho y Trabajo en el siglo XIX*, 59-80. Madrid: Dykinson.
- Ramos Vázquez, I. (Coord.). (2017). *Derecho y trabajo en el siglo XIX*. Madrid: Dykinson.
- Sabater, M. C. (2014). “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 30, 165-195. Recuperado de <
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaInteraccionTrabajofamiliaLaMujerYLaDificultadDeL-5029809%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-LaInteraccionTrabajofamiliaLaMujerYLaDificultadDeL-5029809%20(1).pdf)> (última consulta: 15/04/2019).
- Sáenz Román, C. (2015). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid, España: Santillana. [pensad 87]. (2011, Abril 20). Un lugar extraño [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DNvgYK3xe3E>
- Villa Gil, L. E. de la. (2003). *La formación histórica del derecho español del trabajo*. Granada: Comares.

9.2. Referencias legales.

- Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 7 de noviembre de 2018, 1-36. Recuperado <<https://www.boe.es/boe/dias/2018/11/07/pdfs/BOE-A-2018-15239.pdf>> (última consulta: 20/05/2019).
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 252, de 26 de diciembre de 2007, 1-28. Recuperado <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/252/boletin.252.pdf>> (última consulta: 25/04/2019).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. Boletín Oficial del Estado, núm. 106, de 4 de mayo de 2006, 1-50. Recuperado <<https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>> (última consulta: 22/04/2019).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 22 de marzo de 2007, 1-35. Recuperado <<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>> (última consulta: 02/05/2019).
- 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, de 15 de octubre de 2010, 1-120. Recuperado <<https://www.juntadeandalucia.es/boja/2010/202/boletin.202.pdf>> (última consulta: 23/04/2019).
- Orden de 2 de noviembre de 2011, por la que se desarrolla el currículo correspondiente a Sistemas Técnico Superior en Electrotécnicos y Automatizados. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, núm. 243, de 14 de diciembre de 2011, 1-43. Recuperado <<http://todofp.es/dam/jcr:e5be99b2-9700-4a45-9ab5-f877ed99c0d4/andtsistemas-electrotecnicos-automatizados-pdf.pdf>> (última consulta: 23/04/2019).
- Real Decreto 1127/2010, de 10 de septiembre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados y se fijan sus enseñanzas mínimas. Boletín Oficial del Estado, num.244, de 8 de Octubre de 2010, 1-72. Recuperado <<https://www.boe.es/boe/dias/2010/10/08/pdfs/BOE-A-2010-15355.pdf>> (última consulta: 25/04/2019).
- 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, 1-35. Recuperado <
<https://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf>>
(última consulta: 13/05/2019).

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 230, de 26 de septiembre de 1995, 1-8. Recuperado <
<https://www.boe.es/boe/dias/1995/09/26/pdfs/A28606-28613.pdf>> (última consulta: 17/04/2019).

Real Decreto 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 86, de 11 de abril de 1995, 1-40. Recuperado <
<https://www.boe.es/boe/dias/1995/04/11/pdfs/A10695-10734.pdf>> (última consulta: 22/04/2019).

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, 1-85. Recuperado <
<https://www.estatutodelostrabajadores.com/>> (última consulta: 17/04/2019).

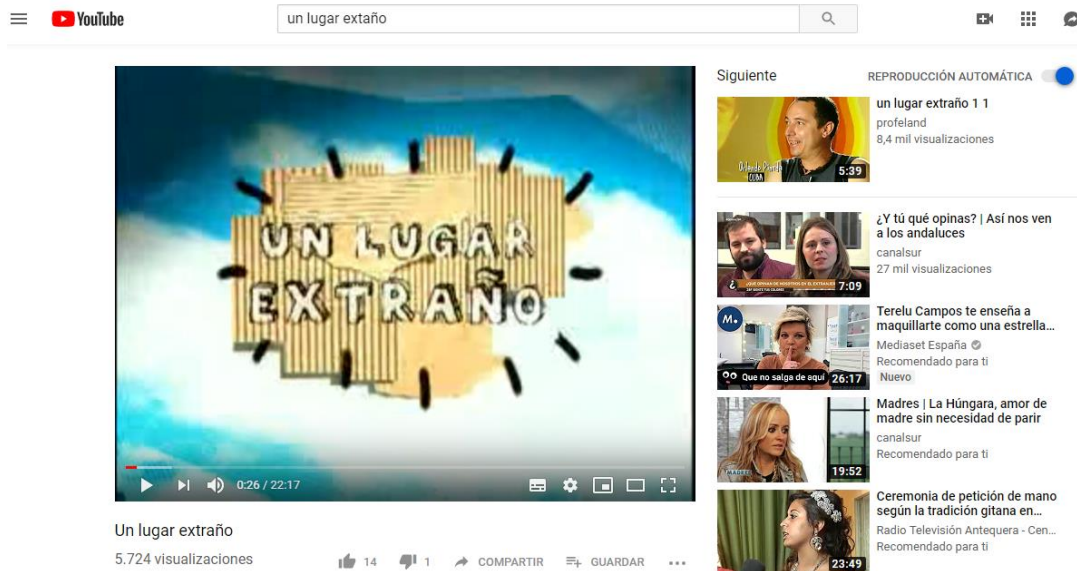
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm. 57, de 7 de marzo de 2019, 1-26. Recuperado <
<https://www.iberley.es/legislacion/rd-ley-6-2019-1-mar-medidas-urgentes-garantia-igualdad-trato-oportunidades-entre-mujeres-hombres-empleo-ocupacion-26202031>> (última consulta: 01/05/2019).

Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 61, de 12 de marzo de 2019, 1-26. Recuperado <
<https://www.cuorent.com/pdfs/BOE-A-2019-3481.pdf>> (última consulta: 25/05/2019).

10. ANEXOS.

ANEXO I. VIDEO: UN LUGAR EXTRAÑO.

<https://www.youtube.com/watch?v=DNvgYK3xe3E>



ANEXO II. CASO PRÁCTICO SOBRE LA JORNADA LABORAL.

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

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

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

- ¿Cuántas horas se aumentan esas 4 semanas? ¿Están dentro del tope del 10% anual?

- b) ¿Esas horas de más se pagan o se da descanso?
- c) ¿La empresa ha avisado con suficiente antelación?
- d) ¿Se está dando el descanso mínimo entre jornadas?
- e) ¿Y el descanso mínimo semanal?
- f) ¿Cumple el descanso mínimo dentro de la jornada?
- g) ¿Las horas se pueden devolver dentro de los 3 meses?

ANEXO III. ACTIVIDAD TIPO TEST.

1º) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

- a) Sin que ninguna semana se pueda trabajar más de 40 horas.
- b) Solamente se pueden trabajar más de 40 horas a la semana si se hacen horas extras.
- c) La duración máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo es el promedio semanal en cómputo anual.
- d) Los convenios colectivos pueden establecer una jornada máxima de trabajo de 42 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

2º) Señala respecto a la distribución regular que respuesta es la correcta:

- a) El tope diario de horas trabajadas son 10 horas.
- b) El descanso entre jornada y jornada son 12 horas, salvo en el caso de cambios de turno, que puede rebajarse a 7 horas.
- c) El descanso mínimo semanal es de dos días seguidos, sábado y domingo.
- d) El descanso dentro de la jornada (bocadillo) es retribuido.
- e) Todas son ciertas.

3º) En la distribución irregular de la jornada no es cierto que:

- a) Tenga que pactarse necesariamente en el convenio colectivo.
- b) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.
- c) Son unas horas a disposición de la empresa para incrementar la jornada en determinadas épocas del año.
- d) Se compensan por descanso, no se retribuyen.

4º) Un trabajador nocturno:

- a) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 24 y las 6 horas al menos 3 horas.
- b) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 22 y las 6 horas al menos un 50% de la jornada.
- c) No pueden ser trabajadores nocturnos las mujeres embarazadas y los menores de 18 años.
- d) Gozarán de la misma protección de la salud que cualquier otro trabajador/a.
- e) Ninguna es cierta.

5º) Señala cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto a las vacaciones:

- a) Se tiene derecho a un mínimo de 30 días laborales de vacaciones por año trabajado.

- b) No se pueden compensar por dinero, salvo que el contrato finalice y queden vacaciones pendientes de disfrutar.
- c) Los trabajadores deben conocer sus fechas de vacaciones en los dos primeros meses del año.
- d) Las empresas no deben elaborar un calendario laboral, ya que éste ya lo aprueba la Administración todos los años y es el mismo para todas las empresas.

6º) Respecto a los festivos:

- a) En total hay 14 festivos al año retribuidos.
- b) Dos festivos son locales fijados por el ayuntamiento.
- c) Dos festivos son fijados por las comunidades autónomas.
- d) Todas son ciertas.

7º) Indica quienes de los siguientes trabajadores no puede pedir una reducción de la jornada por cuidado de familiares:

- a) Sara, para cuidar de su hijo de 10 años.
- b) Miguel Ángel, para cuidar a su hijo discapacitado de 20 años.
- c) Mari Carmen, para cuidar a su padre, que no puede valerse por sí mismo y necesita cuidados debido a la edad.
- d) Andrés, para cuidar de su tío que está enfermo.

8º) Los permisos retribuidos:

- a) Son solamente para los trabajadores/as hijos de las empresas.
- b) Solamente se pueden disfrutar pasados tres meses desde el inicio del contrato.
- c) Están establecidos para mujeres embarazadas o con hijos/as.
- d) Son para todos los trabajadores/as, sea cual sea su antigüedad en la empresa o su tipo de contrato de trabajo.

9º) Las horas extraordinarias:

- a) Se deben pagar con un recargo del 50% sobre el valor de la hora normal.
- b) Se deben pagar con un 20% de recargo sobre la hora normal.
- c) Se pueden remunerar con dinero o tiempo de descanso.
- d) Solamente se pueden pagar mediante descanso retribuido.

10º) Respecto a los planes de igualdad, señala la respuesta verdadera:

- a) Son obligatorios para todas las empresas de más de 50 trabajadores/as.
- b) Son voluntarios para las empresas de menos de 50 trabajadores/as, las cuales necesitan de un pacto por escrito con los representantes de los trabajadores para implantarse.
- c) Antes de elaborar el plan de igualdad es preciso realizar un diagnóstico previo de la empresa de su situación respecto a la igualdad.
- d) Entre las medidas del plan de igualdad se encuentran revisar la política salarial garantizando la igualdad en trabajos equivalentes, la flexibilidad de horarios de entrada y salida, o definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral.
- e) Todas son ciertas.

ANEXO IV. CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN PRÁCTICA DOCENTE PARA EL PROFESOR O LA PROFESORA (AUTOEVALUACIÓN).

EVALUACIÓN DEL DISEÑO Y DESARROLLO DE LA UTI							
Expresar el grado de acuerdo con las siguientes cuestiones (siendo 5 muy de acuerdo y 1 en desacuerdo)	1	2	3	4	5	OBSERVACIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
1. La temporalización de la unidad se ha ajustado a las necesidades y objetivos.							
2. Los contenidos propuestos en la unidad son adecuados para alcanzar los resultados de aprendizaje.							
3. Los contenidos de la unidad son variados (incluye conceptos, hechos, procedimientos, valores, normas, criterios,...).							
4. Las estrategias metodológicas en la unidad han favorecido la consecución de los criterios de evaluación.							
5. La tarea seleccionada como organizador de las actividades está bien definida (es reconocible el producto final y la práctica social).							
6. La tarea seleccionada ha sido adecuada para conseguir las competencias profesionales, personales y sociales de la unidad.							
7. La tarea seleccionada se ha ajustado a los criterios de evaluación de la unidad.							
8. La tarea seleccionada ha sido contextualizada logrando un aprendizaje a lo largo de toda la vida.							
9. Las actividades planteadas son completas (suficientes para completar la tarea).							
10. Las actividades planteadas son diversas (requieren para su realización procesos y contenidos variados).							
11. Las actividades planteadas son inclusivas (atienden a la diversidad del alumnado).							
12. Las actividades planteadas son claras, motivadoras y adecuadas para desarrollar el proceso de aprendizaje.							
13. Los materiales y recursos TIC utilizados en la unidad han sido adecuados, variados y se han empleado correctamente.							

14. Los recursos han facilitado la realización de las actividades de un modo relativamente autónomo.							
15. Los escenarios seleccionados para la realización de las actividades fueron adecuados.							
16. La transición entre los distintos escenarios fue ordenada y la adaptación del alumnado a cada escenario fue adecuada.							
17. Los escenarios han contado con los recursos necesarios para la realización de las actividades.							
18. Los escenarios han facilitado la participación del alumnado.							
19. El agrupamiento del alumnado ha permitido la cooperación y la atención a las necesidades educativas especiales.							
20. Tanto el profesorado como el alumnado han desempeñado adecuadamente los “roles” previstos por la metodología en cada uno de los escenarios.							
21. El tiempo estimado para la realización de la tarea fue suficiente.							
22. Se ha incluido una rúbrica con los criterios de evaluación asociados.							
23. Los criterios de evaluación utilizados en cada unidad han sido claros.							
24. Los resultados de aprendizaje han sido adecuados para la unidad.							
25. Los instrumentos de evaluación han sido eficaces y suficientes para la recogida de todos los datos necesarios para una correcta evaluación en la unidad.							
26. Los instrumentos previstos para obtener información sobre los aprendizajes adquiridos están adaptados y son variados.							
27. Los descriptores y desempeños competenciales propuestos en la unidad han contribuido a la formación integral del alumnado.							
28. Las medidas de atención a la diversidad han sido suficientes y han respondido a la realidad del grupo.							
29. La interdisciplinariedad ha favorecido la conexión entre los diferentes módulos profesionales.							
30. La coordinación entre el profesorado ha contribuido a la adquisición de competencias por el alumnado.							

ANEXO V. CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN PRÁCTICA DOCENTE PARA EL ALUMNO/A (HETEROEVALUACIÓN).

Ten en cuenta que este cuestionario sirve para evaluar cómo ha ido el curso durante el trimestre. Durante todo el curso te he estado evaluando yo a ti, ahora toca que tú me evalúes. Sé sincero porque esta evaluación va en beneficio de todos/as, pues con lo que tú me digas conseguiré mejorar.

Responde de forma anónima y con sinceridad a las siguientes cuestiones utilizando la escala numérica de 0 a 10.

0 = mínimo-nada / 10 = máximo-mucho	Nº	OBSERVACIONES
1. Las tareas realizadas creo que han sido claras, motivadoras y adecuadas.		
2. Las actividades que se proponen para casa creo que son adecuadas.		
3. Los materiales y recursos TIC utilizados en la unidad creo que han sido adecuados, variados y motivadores.		
4. Conozco los criterios de evaluación.		
5. Los exámenes son acordes a la materia y el nivel de lo que se trabaja en clase.		
6. Cuando se corrige el examen entiendo cuáles son mis errores y cómo subsanarlos.		
7. La profesora o profesor corrige todo lo que manda (tarea para casa, trabajos,...).		
8. Creo que el tiempo dedicado a la práctica de ejercicios es suficiente.		
9. La profesora o profesor relaciona los conceptos con el resto de módulos profesionales.		
10. He afianzado lo que ya sabía y adquirido nuevos conocimientos y procedimientos.		
11. El número de horas de clase es suficiente para trabajar bien el módulo profesional.		
12. El ambiente de trabajo es adecuado para realizar las actividades.		
13. Los escenarios utilizados han sido adecuados, variados y motivadores.		
14. Lo que más me gusta de la profesora o el profesor en sus clases es:		
15. Lo que menos me gusta de la profesora o el profesor en sus clases es:		
PROPUESTAS DE MEJORA (Comenta aquello que creas pertinente para una mejora en el desarrollo de las clases):		

