

## **APORTACIONES A LA ELABORACIÓN DE UN DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CURRÍCULO DE TÍTULOS DE TÉCNICO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

### **1. INTRODUCCIÓN.**

Desde anPROFOL (Asociación Nacional del Profesorado de FOL) con el objetivo de colaborar en la mejora de nuestra Formación Profesional, teniendo en cuenta la encuesta realizada entre nuestros más de 600 profesores asociados de la especialidad de Formación y Orientación Laboral y el análisis del actual desarrollo normativo en formación profesional en nuestra última Asamblea General llevada a cabo el pasado 9 de marzo de 2024, hacemos las siguientes aportaciones.

### **2. CURRÍCULO DEL MÓDULO ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD EN LOS CICLOS FORMATIVOS DE GRADO BÁSICO.**

Dado que los Ciclos Formativos de Grado Básico serán de Formación Profesional Dual, alternando la formación en el centro educativo y el centro de trabajo, desde la Asociación Nacional de Profesorado de FOL creemos fundamental que este alumnado reciba conocimientos básicos sobre Prevención de Riesgos Laborales (para que puedan trabajar en condiciones de Seguridad y Salud), Relaciones Laborales (que conozcan sus derechos y obligaciones fundamentales y cómo relacionarse y colaborar con compañeros de trabajo) y Orientación Profesional (fundamental para facilitar su acceso al empleo y la planificación de su carrera profesional). Para ello proponemos que el módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad incluya resultados de aprendizaje y criterios de evaluación relacionados con estos conocimientos.

Proponemos añadir a los Resultados de Aprendizaje y criterios de evaluación contenidos en el anexo III del RD 659/2023 los siguientes:

**RA6.** Identifica los tipos de riesgos laborales que pueden existir en un puesto de trabajo y valora la importancia de la prevención de los riesgos laborales.

- a) Identifica los principales riesgos laborales en su campo profesional específico.
- b) Analiza y describe la relación entre los riesgos laborales identificados y las posibles consecuencias para la salud y seguridad de los trabajadores.
- c) Evalúa la importancia de la prevención de los riesgos laborales mediante ejemplos concretos y casos de estudio.

**RA7.** Conoce las técnicas de prevención, identifica las medidas de protección colectiva y de protección individual, interpreta las señales de Seguridad y sabe aplicar las medidas de prevención y protección adecuadas.

- a) Identifica las técnicas de prevención de riesgos laborales y las describe con ejemplos aplicados a situaciones laborales específicas.
- b) Diferencia entre medidas de protección colectiva y medidas de protección individual, y selecciona la medida adecuada para un escenario dado.
- c) Interpreta correctamente las señales de seguridad comunes en un entorno laboral y explica su significado.
- d) Demuestra la capacidad para aplicar las medidas de prevención y protección adecuadas en una situación simulada o práctica.

**RA8. Distingue los grados de gravedad de una víctima de un accidente de trabajo y aplica de manera eficaz las técnicas de primeros auxilios.**

- a) Identifica los diferentes grados de gravedad de una lesión o accidente de trabajo y los describe.
- b) Demuestra el conocimiento y la aplicación correcta de técnicas básicas de primeros auxilios ante diferentes situaciones que puede encontrar en su entorno laboral específico.

**RA9. Ejerce los derechos y cumple las obligaciones que se derivan de las relaciones laborales, reconociéndolas en los diferentes contratos de trabajo.**

- a) Identifica los principales derechos y obligaciones de los trabajadores según la legislación laboral española.
- b) Analiza un contrato de trabajo identificando sus principales características y los derechos y obligaciones que se derivan del mismo.
- c) Comprende las implicaciones legales de ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones en un entorno laboral.
- d) Conoce las diferentes acciones que puede llevar a cabo en caso de conflicto individual o colectivo

**RA10. Aplica las estrategias del trabajo en equipo para la consecución de los objetivos de la organización.**

- a) Participa activamente en actividades de trabajo en equipo, contribuyendo de manera constructiva a la consecución de los objetivos establecidos.
- b) Demuestra habilidades de comunicación efectiva y colaboración con otros miembros del equipo.
- c) Identifica y resuelve eficazmente conflictos interpersonales dentro del equipo, manteniendo un ambiente de trabajo positivo y productivo.
- d) Evalúa el desempeño del equipo y propone mejoras para la consecución de sus objetivos.

### **3. CURRÍCULO DEL MÓDULO ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I EN LOS TÍTULOS DE FP DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR.**

Con el objeto de completar la adquisición de la competencia adecuada en materia de legislación laboral por parte del alumnado, en la definición del módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I (IPE I), se propone la modificación de algunos de los Criterios de Evaluación existentes, la incorporación de otros nuevos y la introducción de un nuevo resultado de aprendizaje. Proponemos la incorporación de criterios de evaluación relativos a la libertad sindical, la huelga, representación de las personas trabajadoras y conflicto colectivo.

RA3. Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral, en la normativa laboral y, especialmente, en el convenio colectivo del sector.

a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.

b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.

c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva, así como las medidas vigentes para la conciliación de la vida laboral y familiar.

d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.

e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.

RA4. Analiza los aspectos colectivos de la relación laboral reconociendo la proyección de los derechos fundamentales de libertad sindical y huelga en la relación laboral y valorando la función de la Seguridad Social a través de su sistema de prestaciones.

a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y se han reconocido las diferentes contingencias que cubre el Sistema.

b) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la modificación, suspensión y extinción de la relación laboral.

c) Se han analizado el contenido del derecho fundamental a la libertad sindical y las distintas modalidades de representación de los trabajadores en la empresa.

d) Se han identificado el derecho fundamental a la huelga, las medidas de conflicto colectivo y los órganos y procedimientos para la resolución de conflictos.

e) Se han identificado los principales focos de vulneración del Derecho Laboral en el sector y se han descrito los instrumentos jurídicos existentes para su defensa.

#### **4. CURRÍCULO DEL MÓDULO ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD II**

En el Resultado de Aprendizaje 5º del módulo Profesional Itinerario Personal para la Empleabilidad II proponemos introducir tres nuevos criterios de evaluación relativos a aspectos económico-financieros, legal, fiscal y de gestión administrativa necesarios para desarrollar cualquier proyecto emprendedor. De este modo, el alumnado de Formación Profesional trabajaría el módulo en línea con las competencias emprendedoras de EntreComp de "educación financiera y económica", la "planificación y gestión" y la de "movilizar recursos".

Proponemos concretamente, no obviar en este módulo cuestiones tan importantes como son las posibles formas jurídicas que podría adoptar para hacerse realidad, la responsabilidad fiscal y el manejo de documentos básicos de gestión de compraventa.

j) Se ha analizado la viabilidad económico-financiera del modelo de negocio propuesto.

k) Se ha determinado la forma jurídica más adecuada para el modelo de negocio.

l) Se han identificado las diferentes obligaciones fiscales relacionadas con el modelo de negocio.

m) Se han completado correctamente los principales documentos relacionados con la compra-venta.

#### **5. PROPUESTA SOBRE LA ASIGNACIÓN HORARIA DE LOS MÓDULOS DE LA ESPECIALIDAD DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL.**

##### **A) Itinerario Personal Para la Empleabilidad en los Ciclos Formativos de Grado Básico.**

Desde nuestra asociación proponemos que se imparta en primer y segundo curso de Grado Básico con una carga horaria de 2 horas semanales, como mínimo (unas 120 horas repartidas entre 1º y 2º curso).

## **B) Itinerario Personal para la Empleabilidad en los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.**

Consideramos que para impartir con garantías los módulos Itinerario Personal para la Empleabilidad I e Itinerario Personal para la Empleabilidad II serían necesarias, como mínimo, 4 horas semanales cada módulo (unas 120 horas anuales cada módulo).

### Justificación de la propuesta:

- La formación para alcanzar las competencias necesarias para la obtención del Título de Técnico Básico en Prevención de Riesgos Laborales exige un mínimo de 30 horas (Anexo IV RD 39/1997), llegando a 60 horas para algunas profesiones. Título imprescindible para poder trabajar en España que supone sólo uno de los cinco resultados de aprendizaje que el RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional atribuye al módulo de Itinerario Personal para la Empleabilidad I.
- Los criterios de evaluación redactados en el currículo básico de los módulos de Itinerario personal para la Empleabilidad I y II están enunciados y relacionados con procesos cognitivos superiores.
- Numerosa normativa tanto de la Unión Europea como Española hace hincapié en la importancia de la orientación y el emprendimiento, por lo que se debería incrementar en lugar de reducir la carga horaria del modelo anterior en estas enseñanzas. En el modelo anterior de Formación Profesional se disponía de 3 horas semanales en 1º (con el módulo de Formación y Orientación Laboral) y 3 horas semanales en 2º (con el módulo de Empresa e Iniciativa Emprendedora. En el borrador se reduce a 2 horas semanales en 2º curso. Esto resulta incongruente al analizar la normativa tanto europea como española que relacionamos a continuación:

### Normativa europea:

- Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Un nuevo impulso a la cooperación europea en materia de educación y formación profesionales para apoyar la estrategia Europea 2020 (COM (2010) 296 final de 9 de junio de 2010)
- Dictamen Comité Regiones Cooperación Educación superior y FP Estrategia europea 2020.
- Marco europeo de la competencia emprendedora (EntreComp)

Normativa estatal:

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- El preámbulo del Real de Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del sistema de Formación Profesional afirma: “La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional concreta el compromiso asumido por España de modernización de nuestro país, facilitando la cualificación, la empleabilidad y, en consecuencia, la generación de riqueza. Pone en el centro de la acción política a la persona y su necesidad de cualificarse y mantenerse actualizada a lo largo de toda su vida. Al mismo tiempo, contribuye a la transición económica y al fortalecimiento de la competitividad del país y del tejido productivo basado en el conocimiento, para un mejor posicionamiento en la nueva economía, a partir de la satisfacción de las necesidades formativas a medida que se producen, y para la mejora en la cualificación de la población, **el incremento de la cultura del emprendimiento**, la producción desde la sostenibilidad medioambiental, y la reducción de los desequilibrios estructurales propios de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico, así como de las áreas metropolitanas con altas densidades de población.

El actual sistema incorpora e integra en la formación las transformaciones fruto de la digitalización, la transición ecológica y la sostenibilidad en todos los sectores económicos, como vectores clave de la **economía, el empleo y el bienestar social**. Dota, además, de **mayor relevancia a las competencias para la empleabilidad**, de carácter transversal, que, junto a las **competencias profesionales, configuran a un profesional de calidad**, marcando su valor añadido”

- La empleabilidad es un principio general de la FP, según establece el art.3 c) de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional: “Promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a **favorecer la empleabilidad**, de acuerdo con el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.” Y es una finalidad de la FP reconocida en el art 2 c) del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en el que se señala: “Garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a **favorecer la empleabilidad**, de acuerdo con el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores”.

## **6. COMPLEMENTO FORMATIVO PARA CONVALIDACIÓN DE ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD ENTRE DIFERENTES OFERTAS FORMATIVAS.**

Proponemos que se regule la **obligatoriedad de realizar un complemento formativo** complementario de concreción de los módulos de Itinerario personal para la empleabilidad I y II de la especialidad que se esté cursando para la convalidación de los mencionados módulos entre ofertas formativas de 30 horas de duración (1 hora semanal).

La atribución docente del mencionado complemento formativo debe estar atribuida al profesorado de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.

El complemento formativo para la convalidación de los módulos Itinerario personal para la empleabilidad I y II debe impartirse en los centros que impartan los mencionados módulos.

### **Justificación de la propuesta:**

- La posibilidad de regular este módulo formativo por las administraciones competentes queda recogido en el artículo 126.5 del Real decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional donde se señala que: “Los módulos profesionales de Itinerario personal para la empleabilidad I y II serán objeto de convalidación entre ofertas formativas. Las administraciones competentes podrán regular la obligatoriedad de realizar un complemento formativo complementario de concreción de los citados módulos profesionales en el currículo de la especialidad que se esté cursando, que no podrá superar la duración de treinta horas”.
- Dado que el profesorado de la especialidad de Formación y Orientación Laboral tiene la competencia docente para impartir los módulos de Itinerario personal para la empleabilidad I y II debe ser el que imparta el complemento formativo propuesto, pues es el especialista en estas enseñanzas.
- Para evitar la aparición de cursos online, sin ningún tipo de control, que oferten este complemento formativo de 30 horas ofreciendo la posibilidad de llevarlo a cabo en menos de 1 hora realizando una prueba tipo test que se puede repetir hasta que se supere, como ocurre con el título de nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales, es necesario que el complemento formativo se realice en los centros de Formación Profesional que impartan los módulos de Itinerario personal para la empleabilidad y por el profesorado con atribución docente en estos módulos.
- Las enseñanzas relacionadas con prevención de riesgos laborales y, sobre todo, con la adquisición del nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales están vinculadas con el sector y la profesión a desarrollar por la futura persona trabajadora por lo que debe ser adaptada a las necesidades de cada puesto de trabajo.
- El anexo V del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se establece el currículo de los módulos de itinerario personal para la empleabilidad recoge en el



resultado de aprendizaje número 3 que “Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.” Queda de manifiesto la importancia que se otorga al convenio colectivo en las futuras enseñanzas de formación profesional y el convenio colectivo aplicable es diferente entre las diferentes enseñanzas profesionales, sobre todo entre las diferentes familias profesionales y los ciclos formativos de grados medio y superior.

- El proceso de búsqueda de empleo es diferente en función del sector y la profesión a desarrollar, siendo por ejemplo totalmente diferente un currículum vitae adecuado para encontrar empleo como mecánico en un taller de automoción que el que debe elaborar un técnico en imagen y sonido para entregar en un estudio publicitario, otro ejemplo sería el uso de redes sociales profesionales que para encontrar empleo son fundamentales en algunos sectores e irrelevantes en otros. Estos son sólo algunos ejemplos que obligan al profesorado de la especialidad de Formación y Orientación Laboral a adaptar sus enseñanzas en función del perfil profesional del alumnado.
- Algunas habilidades sociolaborales son de gran relevancia en algunas profesiones y de menor importancia en otras, como por ejemplo el liderazgo, la resolución creativa de problemas... es diferente su grado de profundización en función de la profesión y del puesto de trabajo a desarrollar.
- El emprendimiento difiere de unas profesiones a otras, ya que algunas la figura del empresario individual es la más apropiada y en la que el alumnado requiere mayor profundización, mientras que en otras las sociedades limitadas, anónimas laborales o las cooperativas tienen mayor relevancia.

## 7. CONCLUSIÓN

Desde anPROFOL entendemos que para que nuestra Formación Profesional responda adecuadamente a las necesidades de nuestro entorno y las de formación de nuestras empresas y alumnado, debemos prestar especial atención a algunos aspectos que se pueden y deben mejorar, como hemos señalado en esta propuesta:

- Necesidad de introducir conocimientos sobre prevención de riesgos laborales, relaciones laborales y legislación laboral básica en FP de grado básico para que el alumnado obtenga una formación como trabajador plena que le permita trabajar en condiciones de seguridad y relacionarse adecuadamente con sus superiores y compañeros de trabajo.
- Reforzar algunos conocimientos sobre representación de los trabajadores, conflicto colectivo e instrumentos para la defensa en caso de vulneración de derechos laborales en el módulo de Itinerario personal para la Empleabilidad I.



- Introducir criterios de evaluación relacionados con la competencia emprendedora sobre formas jurídicas, fiscalidad y gestión administrativa básica en el módulo de Itinerario para la Empleabilidad II.
- Disponer de una asignación horaria adecuada de los módulos de nuestra especialidad.
- Es de gran importancia que la formación en empleabilidad, emprendimiento y prevención de riesgos laborales esté adaptada con las profesiones relacionadas con los estudios profesionales que se cursan.

Ante el deseo de contribuir a la mejora de nuestra Formación Profesional esperamos que nuestras aportaciones sean tomadas en consideración y nos ofrecemos para colaborar con su administración en cuanto sea necesario para alcanzar este objetivo.

Murcia, a 20 de marzo de 2024

Antonio J. Guirao Silvente  
Presidente de anPROFOL