



Documento para el debate
¿Qué problemas tiene la FP y qué aporta la nueva Ley?

Índice

Resumen ejecutivo

Presentación

Antecedentes de la Ley

Marco jurídico

Acuerdos

Trámite parlamentario

¿Qué problemas tiene la Formación Profesional y qué medidas aporta la Ley?

1. La crisis de cualificación de la población activa
2. Las tensiones del acceso y la trayectoria en el Grado Medio
3. La falta de orientación adecuada
4. El déficit de oferta pública y la suplantación de la modalidad presencial
5. La brecha de género profesional
6. Los centros educativos de Formación Profesional, motor del sistema
7. La crisis del profesorado de FP
8. El estancamiento de la Dual en España
9. La gobernanza del Sistema de Formación Profesional
10. Relación con la Universidad

Anexos

- I. Plan de Modernización
- II. Enmiendas

Resumen ejecutivo

La Formación Profesional se va definiendo como el componente esencial y transversal de todos los planes formulados en el marco de la Estrategia 2050, que define los objetivos, propuestas e indicadores para avanzar hacia un futuro deseable entre varias hipótesis y ante los retos sociales, medioambientales y tecnológicos. Además, realiza el derecho a la educación a lo largo de la vida de la ciudadanía desde una evidente perspectiva de clase.

Entre los planes destaca el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía; la Agenda 2030; el I Plan Estratégico de la Formación Profesional; y el Plan de Modernización*, por implementar en las políticas públicas y en la FP los *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. La nueva Ley de FP nace de estas estrategias y debe contribuir a las necesidades actuales y futuras de las empresas y de las personas.

El discurso de la destrucción masiva de puestos de trabajo a causa de la digitalización y la robotización ha ido modificándose hacia propuestas más sociales, estableciendo la recualificación de la población activa como una medida imprescindible para mantener los puestos de trabajo y adaptarlos a los cambios tecnológicos que precisarán las personas trabajadoras, cumpliendo con el deber de la Administración de garantizar el derecho a la formación.

La crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 ha demostrado la importancia de ejercer políticas públicas derivadas del diálogo social para evitar el impacto sobre la clase trabajadora y preservar el Estado del bienestar, como el mecanismo ERTE/RED, la reforma laboral o las recientes medidas urgentes para dar respuesta al impacto de la guerra de Ucrania.

La Formación Profesional es, por segundo año consecutivo, la etapa del sistema educativo que más alumnado recibe en cifras absolutas, y, por primera vez, supera el millón de personas. Es la única que comprende distintos niveles educativos y de cualificación, desde la educación obligatoria al curso de especialización, un gran rango de edades con alumnado menor de edad y personas trabajadoras, diferentes mecanismos y programas de acreditación, y un amplio abanico de familias profesionales que garantiza que todas las personas trabajadoras en sectores distintos puedan actualizarse a los cambios a través de mecanismos ágiles. Según las previsiones, el 80% de los puestos de trabajo requerirán componentes tecnológicos y la mitad de la población activa necesitará una recualificación. Pero la FP es una etapa doblemente castigada. Primero, por la infrafinanciación crónica que se refleja en la escasez de oferta formativa y recursos para la atención del alumnado; y, segundo, por la reciente pandemia, periodo en el que a la FP del sistema educativo no se la ha tratado como al resto de las enseñanzas ni con la misma asignación de refuerzos y ayudas.

En este contexto, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) publica la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOIFP), que quiere dar respuesta a las necesidades de las personas y del sector productivo, y para ello cuenta con una aportación económica de 5.500 millones de euros hasta 2025, provenientes de los Presupuestos Generales del Estado y del Fondo Next Generation. Como metas a corto plazo, se pretende integrar la oferta, acreditar en los próximos cuatro años a 2 millones de

personas y crear 200.000 nuevas plazas de Formación Profesional inicial, objetivo que, según el Ministerio, se asume en el curso 2022-2023 con el reparto de más de 1.200 millones de euros a las CC. AA., 103,8 millones destinados a la creación de nuevas plazas.

La nueva Ley tendrá un elevado desarrollo normativo y otorga mucha competencia a las administraciones educativas. Se brinda la oportunidad de regular derechos básicos y de clase, como el acceso a la formación frente a un déficit histórico de plazas públicas, y de establecer límites a la burbuja de la formación a distancia de los últimos años. La demora de la regulación favorece el incremento apresurado y desmesurado de la privatización mediante distintas fórmulas legalmente cuestionables.

A lo largo del trámite de la Ley, CCOO ha sido, con diferencia, la organización que más enmiendas ha presentado. Nuestras propuestas han partido de las personas que trabajan en los centros de FP y son el resultado del consenso y el diálogo. En el debate parlamentario se registraron más de 500 enmiendas, ninguna a la totalidad, y el texto se ratificó en el Pleno del Congreso el 16 de diciembre, pasando al Senado con algunas modificaciones sustanciales, como el período transitorio de aplicación del contrato en la modalidad Dual hasta el 31 de diciembre de 2028.

La Ley de FP y la reciente LOMLOE presentan algunas novedades que dan respuesta a históricas reivindicaciones de CCOO en la FP, como son la integración del profesorado técnico de FP (PTFP) en el cuerpo A1, la acreditación permanente y gratuita de competencias profesionales, o el reciente anuncio de cotización de las prácticas no laborales.

Las propuestas de CCOO se vertebran alrededor de los siguientes ejes:

1. Organización de los centros

Uno de los aspectos más inciertos y preocupantes hoy es el desarrollo normativo y el encaje de las novedades de la nueva Ley en los centros de FP que actualmente son los verdaderos motores del sistema. La rigidez normativa de los centros públicos de Secundaria dificulta la realización de microformaciones o de acreditación permanente, y exige una actualización urgente.

La Ley modifica el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* (CNCP) y establece una tipología de oferta de distinta duración, denominada estándar, con la finalidad de flexibilizar la formación y realizarla parcialmente, acumularla y personalizarla para adaptarse mejor a las necesidades de la empresa. También establece un procedimiento de acreditación permanente y gratuito, pero sin definir dónde ni cómo se llevará a cabo.

- La acreditación realizada en los centros del sistema educativo debería realizarse con horas lectivas del profesorado y con el incremento de plantilla correspondiente.
- Es necesaria la regulación del encaje de los cinco grados de oferta formativa en los centros de FP y la adaptación con la norma educativa, plantillas, desdobles, calendario mediante normas o acuerdos con los sindicatos de clase y patronales para aumentar las plantillas, blindar las condiciones laborales y facilitar la organización flexible de los centros.
- Se deben actualizar todos los currículos y concretar la duración y la carga horaria del Grado A, correspondiente al resultado de aprendizaje (RA) con validez en todo el territorio nacional.
- Se ha de avanzar hacia una gestión más democrática del centro de Formación Profesional basada en estructuras más horizontales de trabajo y menos piramidales que hagan partícipe al conjunto del personal trabajador en la toma de decisiones.
- Debe definirse la normativa reguladora de los centros especializados y de los de excelencia teniendo en cuenta que ya existen los centros de Referencia Nacional (CRN) explícitamente creados para el desarrollo de este tipo de líneas estratégicas.
- La asignación de recursos a estos centros no debe estar condicionada a la realización de proyectos para evitar la creación de una doble red de centros elitistas en la misma titularidad.
- El mejor instrumento capaz de adaptar y flexibilizar la organización y la gestión en los centros educativos e incorporar las novedades de la Ley es un acuerdo en el marco de la mesa sectorial de Educación.
- La Ley debería desarrollar la obligatoriedad de definir un marco básico regulador de mínimos que permita a las CC. AA. generar acuerdos a través de la representación legal que corresponda, con el fin de hacer compatibles las necesidades de organización y gestión de la FP con los entornos socioeducativos.

2. Derecho a la Formación Profesional

La presente Ley debe dar respuesta a la segregación escolar ocasionada por la ausencia de planificación e inversión en esta etapa que aparta a miles de jóvenes de la red pública, obligándoles a pagar precios desorbitados por su formación. El presupuesto previsto para desplegar la Ley en los próximos años contempla una partida finalista para la creación de nuevas plazas, sin especificar la titularidad de estas.

Durante años se ha vulnerado el derecho a la formación y la mitad de la población trabajadora carece de una acreditación. Para asemejarnos a los países de referencia, deberíamos triplicar el número de profesionales cualificados y recualificar las competencias de, al menos, un millón de personas a corto plazo, incrementando la oferta y acreditando a las personas.

En la Ley se contempla la existencia de un mapa de la Formación Profesional con información de la oferta, los itinerarios y los datos del mercado laboral que, mediante la prospectiva de los sectores productivos, ha de servir como herramienta de planificación y programación de la oferta formativa.

- El incremento previsto de plazas de FP debe ser de oferta pública para garantizar el derecho a la formación y la continuidad educativa, del mismo modo que la Administración asegura las plazas públicas por la vía del Bachillerato.
- Se deben reformular las transiciones entre etapas obligatorias y postobligatorias que en un contexto de escasez de oferta e incremento de demanda generan segregación escolar.
- Es absolutamente urgente y fundamental actualizar y establecer el mapa de Formación Profesional en España, y generar instrumentos y acciones que permitan adaptar, programar y planificar las políticas públicas relativas a la oferta en términos de equidad e inclusividad, para equilibrar y minimizar las desigualdades existentes en la oferta.
- Se deben garantizar suficientes plazas no presenciales para colectivos específicos que no puedan asistir presencialmente.
- Se debe evaluar y regular la calidad de la Formación Profesional a distancia.

3. Gobernanza y prospección

Hasta ahora, las administraciones tanto educativa como laboral eran las principales responsables, no las únicas, de la normativa y de los sistemas de formación de la población activa, y es en el marco del diálogo social e institucional con estas en el que se ha situado el trabajo en materia de formación.

El MEFP asume la competencia en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCP), que hasta ese momento era compartido. Esta decisión, adoptada sin diálogo previo, conlleva el traspaso de la gestión de parte de la cuota de formación a dicha administración.

La Ley establece, a propuesta de CCOO, la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la gobernanza ejecutiva y estratégica que comprenderá las políticas y estrategias del sistema, la detección de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, la acreditación de competencias, la orientación profesional y la evaluación de la estrategia nacional de formación profesional, así como su regulación.

La participación democrática de los sindicatos de clase y las patronales en el sistema de FP debe configurarse a distintas escalas, a nivel estatal, autonómico, territorial, municipal y de centro de FP mediante distintos órganos o consejos. El desarrollo de la Ley debería definir las funciones y las competencias de esta red de órganos de participación y gestión que, en coordinación con la Administración, son responsables de la prospección territorial, la gestión y la planificación del sistema.

- Es indispensable establecer una gobernanza tripartita con los sindicatos de clase y patronales que asigne competencias y facultades, pero también responsabilidades, cuya dependencia orgánica sea del MEFP, pero con una gobernanza autónoma que dé curso a la diversidad territorial y organizativa de nuestro Estado.
- Es necesario gestionar toda la información y los estudios a través de observatorios territoriales públicos de FP coordinados con las administraciones, los servicios de empleo y de un Observatorio Nacional de FP público.

4. Profesorado

España tiene hoy en día menos PTFP en el sistema público que hace cinco años (no hay datos disponibles del profesorado de Secundaria desglosado por tipos de enseñanza), el curso 2019-2020 tenía 29.391 docentes y el 2015-2016, 29.889. La escasez de profesorado de FP se acentúa con el crecimiento de la oferta y de la matrícula de alumnado, y en determinadas familias profesionales cuesta mucho cubrir vacantes y sustituciones. Además, las necesidades de formación del personal docente de FP se incrementan con la transición tecnológica y requieren de planes que garanticen el derecho a la formación permanente del personal docente.

Las tareas del profesorado se han diversificado más que en ninguna otra etapa educativa, con un elevado nivel de burocratización, con la elaboración de proyectos, innovación, emprendimiento, calidad o seguimiento del alumnado en la empresa.

- Se deben asegurar las horas suficientes para el profesorado que realice proyectos y tutorías de prácticas formativas.

- Es necesario disponer de planes de formación bien estructurados y con recursos que posibiliten un itinerario formativo para el profesorado integrado por cursos, estancias en empresas, seminarios, participación en redes y estancias en otras CC. AA. y otros países.
- Los programas de formación permanente deberían contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución del saber científico y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros.
- Deben incluir formación específica en materia de igualdad y en materia de acoso y malos tratos en el ámbito de los centros educativos.
- Es urgente diseñar una estrategia específica para cubrir las necesidades de personal docente de FP que pueda dar respuesta al aumento de demanda de profesionales en determinados sectores productivos y al incremento de la matrícula en estos sectores.
- La Administración es responsable de ofrecer y garantizar el derecho a la formación con personal público debidamente formado y cualificado.
- En el marco de la mesa sectorial de Educación pública de las administraciones educativas deberían negociarse medidas de promoción, habilitación, recualificación y formación de personal docente para cubrir la ausencia de profesorado.
- Debe limitarse la figura del profesorado especialista como una excepcionalidad para cubrir ciertos módulos. Su incorporación será en régimen laboral.

CCOO siempre ha reivindicado la homologación del cuerpo PTFP con el profesorado de Secundaria porque no existen razones por las que, exigiendo la misma titulación de acceso y funciones, el profesorado técnico pertenezca al grupo A2. El Ministerio de Educación y Formación Profesional incorporó en la LOMLOE la integración en el cuerpo de profesorado de Secundaria de especialidades docentes del cuerpo de PTFP y la creación del cuerpo de profesorado especialista en sectores singulares de FP.

Las novedades de la nueva Ley de FP modifican la disposición original de la LOMLOE y queda redactada (novedades en cursiva) de la siguiente manera:

«Disposición adicional undécima. Integración de profesorado del Cuerpo a extinguir de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

1. Se integra en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria *al profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que a la entrada en vigor de esta ley, o en el plazo establecido en el apartado segundo de la presente disposición, se encuentre en posesión de la titulación de Grado universitario, Licenciado o Licenciada,*

Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta, o equivalente a efectos de acceso a la función pública docente, u otra equivalente a efectos de docencia de las especialidades del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.

2. El Gobierno, *previa consulta* con las administraciones educativas, establecerá el procedimiento y *las condiciones de esta integración que producirá efectos a quienes reúnan los requisitos y lo soliciten dentro del plazo inicial que se establezca, desde la entrada en vigor de esta ley. Para quienes lo soliciten con posterioridad a ese plazo inicial, los efectos serán a partir de la fecha de su solicitud, siempre que se encuentren en condiciones de ser integrados en esa fecha. Este derecho solo podrá ser ejercido hasta el quinto año posterior a la vigencia de esta ley.*

3. *El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que resultase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, mantendrá la especialidad y atribución docente que poseía en su cuerpo de origen mientras se encuentre en el servicio activo en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria.*

4. *El profesorado del cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional que no quedase integrado en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, permanecerá en el cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, manteniendo su atribución docente y todos los derechos inherentes a su condición de funcionario. No obstante, lo anterior este profesorado podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen.»*

- Se debería establecer un complemento de equiparación salarial para el profesorado que no cumpla los requisitos para el paso al A1.
- El plazo para tener y presentar la titulación no debería tener limitación temporal.
- Todo el profesorado que tenga los requisitos para el paso al A1 en el momento de la publicación de la norma debería cobrar con efectos retroactivos desde la publicación de la LOMLOE el importe de diferencia entre A2 y A1, sean personas jubiladas, interinas o funcionarias en fase de prácticas.

5. Dualización de la FP

Las dos grandes novedades en la Ley relacionadas con la formación en la empresa son el aumento de horas curriculares obligatorias por norma básica entre 100 y 200 horas para todas las titulaciones, y la posibilidad de cursar el régimen avanzado con contrato (obligatorio a partir de 2029) hasta el 100% en la empresa. Este desplazamiento y aumento de la formación de los centros a la empresa generalizado, sin calibrar el coste a corto plazo ni la capacidad de formación de la pequeña y mediana empresa, puede resultar, aparte de una clara externalización de la educación, una dificultad para poder titular en el tiempo previsto.

- Ninguna de estas modalidades debe suponer la reducción de plantilla docente, sino la asignación de las horas de seguimiento de la formación en la empresa a las personas tutoras y coordinadoras.
- La ampliación horaria obligatoria puede dificultar la finalización de los estudios en el periodo establecido de dos cursos, debido a la falta de empresas en un contexto de crisis y de aumento del alumnado en FP.
- Debemos definir un marco básico regulador de la FP Dual centrado en ofrecer una oferta formativa estratégica y vinculada a unos estándares de calidad que establezcan garantías para alumnado, centros educativos y empresas.
- Es preciso impulsar un marco legítimo de concertación social para situar las bases del modelo, su implantación y su evaluación y seguimiento. Debe incluir las condiciones mínimas necesarias para ser una empresa autorizada, atendiendo a criterios de responsabilidad social y calidad del empleo.
- Para su implantación, es fundamental la participación territorial mediante la creación de estructuras descentralizadas, competentes en territorios con dinámicas sociolaborales y económicas propias, como los consejos de FP municipales o comarcales, y el control a realizar por los comités de empresa, de modo que se garantice que no se sustituye el empleo.
- Debe contar con el consenso y la participación del profesorado.
- La estancia Dual debe ser objeto de negociación colectiva y en ningún caso sustitución de puestos de trabajo ni de sobrecarga laboral para las personas tutoras.

6. Perspectiva de género

Nuestro sistema tiene y mantiene una clara segregación de género. Parece obvio que la elección del ciclo formativo está claramente condicionada por los estereotipos que influyen en la construcción de la identidad de género, estereotipos que son transmitidos en el proceso de socialización de cada persona, donde se van asumiendo determinados roles y donde tiene una gran influencia la familia, pero también el sistema educativo y la empresa.

En términos globales, la distribución por sexo es bastante equilibrada. El porcentaje de mujeres es del 43,3% en Grado Medio (GM) y del 47,3% en Grado Superior (GS), pero dentro de las distintas familias profesionales existen fuertes desequilibrios.

Las familias donde las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la matrícula, como Servicios a la Comunidad o Sanidad, están asociadas a profesiones más precarias. En cambio, familias con infrarrepresentación femenina, generalmente tecnológicas, tienen salidas profesionales mejor remuneradas y aun así mantienen la brecha salarial, perjudicando a la mujer que rompe el estereotipo antes, durante y después de la formación.

La Ley delega a las administraciones educativas la responsabilidad de promover las distintas ofertas formativas y la orientación profesional, evitando sesgos y estereotipos de género a propuesta de CCOO.

Pero más allá de educar en igualdad y en sensibilizar a la población escolar en esta cuestión, es necesario desarrollar políticas que rompan las desigualdades de género. La tarea social que nos queda por delante en el ámbito de la igualdad de género es inmensa y el sistema educativo, en concreto, tiene un reto enorme e ineludible si queremos romper la brecha de género en los estudios.

- Se debe desarrollar la perspectiva de género en la FP mediante un plan o estrategia para la igualdad de género profesional.
- Desde la Formación Profesional, en concreto, se pueden aportar instrumentos y acciones que ayuden a revertir esta tendencia, incorporando la perspectiva de género; por ejemplo, mediante planes de acogida de alumnado o formación del profesorado.
- Trasladar experiencias de referencia nacional, como el Proyecto SKOLAE de coeducación para la igualdad o el [Proyecto Orienta CCOO](#), o mediante campañas de formación y elaboración de materiales didácticos con perspectiva de género.
- Se recomienda incorporar la perspectiva de género en la orientación mediante una orientación educativa para la igualdad en todas las etapas educativas, especialmente en las obligatorias.
- Reorganizar y modernizar el área de Formación y Orientación Laboral (FOL) en las titulaciones de Formación Profesional, valorar el criterio de género en los procesos de escolarización y actualizar los contenidos curriculares desde una perspectiva de género en los distintos ciclos formativos. Sus módulos son clave, pues son los únicos que capacitan al alumnado sobre las relaciones laborales, la orientación profesional y el intraemprendimiento para lograr la mejor inserción laboral y un trabajo digno.
- Se debe reforzar la presencia y la calidad de los módulos transversales en los títulos, tales como las habilidades sociales, la digitalización, la memoria democrática y las relacionadas con los ODS.

7. Inclusión y orientación

La Ley da un gran paso al reconocer a toda persona el derecho a una orientación profesional flexible y gratuita a lo largo de su vida. Sin embargo, la orientación está enfocada a la carrera formativa y profesional con el fin de proporcionar información y guías sobre las opciones formativas en la elección de itinerarios profesionales. Solamente en los Grados D de nivel básico y de GM la orientación incluirá elementos socioeducativos del alumnado.

Se define una estrategia general de Formación Profesional a lo largo de la vida buscando la complementariedad de recursos, estructuras, servicios y oferta para garantizar la cobertura, la calidad, la eficiencia y la respuesta orientadora.

Actualmente la orientación es un déficit tan importante que puede justificar, por sí solo, los preocupantes datos de abandono educativo que en algunas CC. AA. doblan la media de la UE o la tasa de abandono de GM que duplica la media estatal.

Las propuestas en este eje realizadas por CCOO insisten en que la orientación no debe entenderse como una técnica específica puntual ni información aislada, sino como una acción educativa continuada que pretende promover, potenciar y acompañar el desarrollo global de la persona en vista de su realización académica y profesional.

La LOMLOE adopta el principio de inclusión en la FP como en el resto de las etapas educativas y deberían regularse las medidas de atención a la diversidad y de apoyo al alumnado con necesidades educativas.

- La nueva Ley debe integrar un sistema de orientación eficaz, eficiente y permanente en el sistema educativo y, sobre todo, en el marco de la escolaridad obligatoria y en la postobligatoria.
- Es prioritario que en los ciclos formativos se produzca una verdadera planificación de la orientación con el acompañamiento de orientadores educativos y del profesorado de FOL para guiar y dar atención personalizada al alumnado.
- La FP debería contar con orientadores profesionales en todos los centros y con una redimensión del área de orientación laboral.
- La dotación de personal educativo complementario para la atención del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) en el sistema educativo es imprescindible para los ciclos formativos de Formación Profesional, mediante distintas figuras profesionales: personal técnico de integración social (PTIS), intérpretes de lengua de signos (ILSE), personal con capacitación en braille...
- Todos los centros autorizados de FP deberían tener accesibilidad universal a sus espacios y contenidos pedagógicos.

En las siguientes páginas se realiza un análisis detallado de las debilidades y las fortalezas del sistema de Formación Profesional inicial con propuestas desde la Federación de Enseñanza CCOO que pueden mejorar el desarrollo normativo de la nueva Ley.

Presentación

El presente documento incluye un estado de la situación actual de la Formación Profesional del sistema educativo y un análisis de las novedades que presenta la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, con una valoración y propuestas para su posterior desarrollo normativo. La Ley, publicada en el BOE el 1 de abril de 2022, prevé, en su disposición final quinta, que el Gobierno aprobará el calendario de implantación en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor, y que tendrá un ámbito temporal de cuatro años. Se espera un desarrollo extenso y complejo, que deja un amplio marco competencial de desarrollo a las administraciones educativas. El informe elaborado por la Federación de Enseñanza de CCOO sirve de base para las propuestas a los múltiples desarrollos normativos que definan el modelo de formación profesional de cada territorio.

La elaboración de las propuestas, que se incluyen en color azul, se fundamenta, en primer lugar, en el análisis y la valoración del marco jurídico actual, que, en gran medida, viene determinado por un acervo disperso de normas que han ido modificándose continuamente y que ha ido configurando un sistema de la FP singular en España.

En segundo lugar, en las opciones que FECCOO representa y ha representado en materia de Formación Profesional. Todas las propuestas se caracterizan por una defensa inequívoca de la Formación Profesional como derecho básico de clase, pero también claramente determinadas por una concepción integral del sistema, cuyo objetivo es disponer de instrumentos de cualificación potentes capaces de dar respuesta a las proyecciones de futuro, coherentes con el derecho de la ciudadanía a la educación a lo largo de la vida, e integrados y conectados de forma estratégica y equilibrada con el mundo profesional y con otras opciones académicas o formativas desde una perspectiva de sostenibilidad medioambiental, el gran reto de nuestro tiempo.

Antecedentes de la Ley

Marco jurídico

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

La mayoría de las novedades anunciadas por la nueva Ley de FP estaban vigentes antes de su aprobación gracias a los desarrollos normativos de la LO 5/2002, que se han ido publicando a lo largo de dos décadas. Los últimos desarrollos son el RD 143/2021, de Acreditación Permanente de Competencias, y el RD 62/2022, de Flexibilización de los Requisitos para Impartir Ofertas de Formación Profesional.

La Ley 5/2002 establece como objeto la ordenación de un sistema integral de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas. Y a dicha

finalidad se orientarán las acciones formativas programadas y desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), en coordinación con las políticas activas de empleo y de fomento de la libre circulación de los trabajadores y las trabajadoras.

Se define el SNCFP como el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas, y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Al SNCFP le corresponde promover y desarrollar la integración de las ofertas de la Formación Profesional, a través de un CNCP, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

La LO 4/2011, complementaria de la Ley de Economía Sostenible (LES), ya incorporó en su día la competencia del MEFP para poder adecuar los módulos de los títulos y de los certificados a las modificaciones puntuales que pudieran practicarse en las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia, previa consulta al Consejo General de la FP (CGFP).

La LOMLOE excluye la formación asociada a las cualificaciones profesionales como elemento propio e intrínseco del catálogo, esto es, el catálogo modular, y lo considera, pero como elemento aparte. También elimina al Ministerio de Trabajo como competente para adecuar los módulos de los títulos de Formación Profesional Inicial (FPI) y Certificados de Profesionalidad (CP) a los cambios en las cualificaciones. Por último, cambia la definición de cualificación profesional: ya no es el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo, sino el conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo. Este cambio conceptual es relevante, ya que supone la creación de una nueva unidad de acreditación inferior a la unidad de competencia (unidad de contenidos parciales) que modifica la estructura de los módulos y los certificados en unidades inferiores de organización.

La nueva Ley desarrolla la estructura de oferta en grados, pero no define la duración de todos.

Ya en su momento la LO 4/2011 incluyó la competencia del Gobierno (no del MEFP) de crear los cursos de especialización a través de RD, así como la colaboración con la administración laboral y local y los sindicatos de clase y patronales en la programación de las enseñanzas de FP, que se mantiene.

Se considerarán centros integrados de Formación Profesional (CI) aquellos que impartan todas las ofertas formativas a las que se refiere el artículo 10.1 de la presente Ley. Las administraciones, en el ámbito de sus competencias, podrán crear y autorizar dichos centros de Formación Profesional con las condiciones y requisitos que se establezcan.

La innovación y experimentación en materia de Formación Profesional se desarrollará a través de una red de centros de Referencia Nacional (CRN), con implantación en todas las comunidades autónomas, especializados en los distintos sectores productivos.

Oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración laboral

Se mantienen las novedades incorporadas por la Ley 4/2011, en la que los centros de Formación Profesional podrán ofertar formación a grupos con especiales dificultades de integración laboral, con la autorización de la administración competente; programas formativos configurados a partir de módulos incluidos en los títulos de Formación Profesional o certificados de profesionalidad (nueva denominación de certificados profesionales) que tengan autorizados y que estén asociados a unidades de competencia del CNCP, y que podrán incluir también otra formación complementaria no referida al catálogo. **No constituye, por tanto, una novedad del Plan de Modernización ni de la nueva Ley de FP.**

La Ley desarrolla la información y la orientación profesional que tiene la finalidad de informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, y del progreso en ellas a lo largo de toda la vida. Hoy en día no se ha desarrollado el sistema integrado de información y orientación profesional regulado, ni la plataforma única integrada de información orientación a nivel estatal.

La normativa, que cambió con la Ley 2/2011 (LES), habilita al profesorado de Formación Profesional a completar la jornada y horario establecidos para su puesto de trabajo impartiendo acciones formativas de las otras modalidades. Asimismo, podrán ampliar voluntariamente su dedicación, considerándose de interés público y no sujeta a autorización de compatibilidad. Contó con nuestra oposición, pues viene a liberalizar la posibilidad de hacer horas extras sin que medie control alguno por parte de la Administración, por un lado, y con un impacto claramente negativo en la nueva contratación, por otro. Debería incluirse en la norma educativa la posibilidad de impartir durante la jornada lectiva distintas modalidades formativas de Formación Profesional, inicial y ocupacional, e incrementar las plantillas docentes de los centros que las ofrezcan.

En su disposición adicional sexta se flexibiliza la modalidad de impartición de la Formación Profesional en régimen presencial o semipresencial.

Las administraciones competentes garantizarán formación complementaria para el alumnado que requiera apoyo específico, con especial atención al alumnado que presenta necesidades específicas de apoyo educativo derivadas de su discapacidad.

El RD 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados

Las administraciones públicas, en el ámbito de su competencia, podrán crear y autorizar dichos centros integrados (CI) de Formación Profesional con las condiciones y requisitos que se establezcan. Los fines y funciones de los CI, las características de su funcionamiento, las condiciones de su creación y autorización, la definición de sus órganos de gobierno y participación, así como las condiciones de su gestión y financiación, son aspectos cuya

regulación básica aborda la presente norma. Los CI pueden ser de titularidad pública y privada, de nueva creación o de transformación y recibir ayudas, subvenciones y conciertos. Para facilitar el ejercicio de este derecho, las administraciones competentes organizarán una red de centros integrados de titularidad pública.

Ofrecen ofertas referidas al CNCP que conducen a títulos de FP y certificados de profesionalidad. Los títulos de FP y los certificados de profesionalidad pueden incluir formaciones complementarias no asociadas al catálogo para cumplir con otros objetivos específicos de estas enseñanzas o las recomendaciones de la Unión Europea.

La principal función de los CI es la cualificación y recualificación de la población mediante una oferta modular flexible, la acreditación y los servicios de información y orientación, estableciendo espacios de cooperación con el entorno productivo para el desarrollo de la formación permanente. Además, se les asigna otras funciones como el desarrollo de proyectos de I+D con los sindicatos de clase y patronales y el tejido productivo del territorio, la colaboración en acciones de formación, la colaboración con centros de referencia nacional, observatorios, institutos de cualificaciones y otras entidades para prospecciones de la evolución del empleo y las necesidades, y el asesoramiento e información a otros centros de FP.

Los CI tienen capacidad para firmar acuerdos de colaboración con empresas y otras entidades para el aprovechamiento de espacios y recursos disponibles. Gozan de autonomía organizativa, pedagógica, de gestión económica y de personal, de acuerdo con lo que establezca la Administración competente; el nombramiento del director o directora de los CI de titularidad pública se efectuará entre funcionarios/as públicos/as docentes, conforme a los principios de mérito, capacidad y publicidad, y previa consulta a los órganos colegiados del centro.

El Consejo Social es el órgano de participación de la sociedad en los CI y está compuesto por un máximo de 12 miembros. Los y las representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tienen derecho a un número paritario de miembros que no podrá ser inferior a un tercio del Consejo.

El RD 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el Ámbito de la Formación Profesional (CRN)

La Ley Orgánica 5/2002, artículo 11, en su apartado 7, establece que la innovación y experimentación en materia de Formación Profesional se desarrollará a través de una red de CRN, con implantación en todas las comunidades autónomas, especializada en los distintos sectores productivos, única y coordinada por la Administración General del Estado, con la colaboración de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, que se articulará a través del CGFP. Al menos existirá un centro en cada comunidad autónoma y podrán existir en las ciudades de Ceuta y Melilla. La titularidad es de la Administración autonómica o, en su caso, de la Administración General del Estado.

Los CRN se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de Formación Profesional, de modo que sirvan de

referente al conjunto del SNCP para el desarrollo de la Formación Profesional. Entre otras funciones de los CRN se encuentran analizar nuevas tendencias formativas y experimentar su puesta en práctica, promover redes con organizaciones empresariales y sindicales y con universidades, colaborar con el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL) en la actualización del CNCP, colaborar y realizar estudios necesarios para elaborar certificados de profesionalidad, así como participar en la realización, custodia, mantenimiento y actualización de sus pruebas de evaluación, y participar en programas e iniciativas internacionales en su ámbito de actuación. En la consecución de los objetivos de cada CRN podrán colaborar, como entidades asociadas, centros integrados, institutos o entidades de innovación educativa y entidades relacionadas con la innovación tecnológica del sector.

Los CRN contarán con un Consejo Social u órgano de participación social como órgano de planificación y participación del sector productivo en dichos centros y será presidido por la Administración titular de los mismos. Estará compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las administraciones autonómicas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La mitad de estos se designarán paritariamente por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. De la otra mitad, existirá una representación paritaria de la Administración del Estado y de la Administración autonómica.

El RD 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y FP

El Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, determina en su artículo 8 que corresponde al MEFP la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia educativa y de Formación Profesional del sistema educativo y para el empleo. Dadas las modificaciones de la estructura ministerial realizadas mediante el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales; el Real Decreto 10/2020, de 14 de enero, por el que se crean subsecretarías en los departamentos ministeriales; y el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, es necesario adaptar la estructura orgánica básica del MEFP.

Una sentencia del TC ha declarado inconstitucional la competencia para publicar las convocatorias autonómicas, a raíz del conflicto positivo de competencia promovido por la comunidad autónoma de Andalucía, por considerar que es una competencia de ejecución y, por tanto, exclusiva de la comunidad autónoma.

El cambio orgánico y funcional es de gran calado. A diferencia de otras administraciones, a nivel autonómico, por ejemplo, que han optado por crear una subestructura dependiente de la Presidencia que integra ambos departamentos, la opción de gobernanza aquí ha sido amparar en un solo Ministerio, el de Educación, todo el sistema de Formación Profesional. Más allá de las razones –con toda seguridad relacionadas con el reparto de competencias del acuerdo de gobierno–, esto va a tener consecuencias importantes, empezando por la

Ley 30/2015 y siguiendo por todo el aparato orgánico y funcional que antes ostentaba esas competencias.

La aprobación de los cambios en la estructura de los ministerios de Educación y de Trabajo supone que el primero asuma funciones que hasta ahora compartía o eran exclusivas del segundo, como el desarrollo y gestión de los elementos que componen el SNCFP, que pasan a ser de competencia de Educación, entre ellos, la elaboración de los certificados de profesionalidad (CP), la oferta de formación acreditable en el marco del SNCFP, que conlleva la asignación de fondos hasta ahora gestionados por el SEPE, o la competencia sobre el Consejo General de Formación Profesional.

El resto que se financia con la cuota de las personas activas, la formación en la empresa y la formación no acreditable sigue dependiendo del Ministerio de Trabajo, por lo tanto no se asumen todas las competencias de Formación Profesional. La Ley 30/2015 de Formación Profesional del empleo en el ámbito laboral (en actual revisión) desarrolla el ámbito de formación en la empresa y la formación no acreditable.

Es absolutamente necesario que nuestra organización reaccione en consecuencia. La eterna división entre Educación y Trabajo ha sido un lastre reconocido para el desarrollo de leyes tan importantes como la LO 5/2002. El instinto de “autoprotección” de los Ministerios para preservar su autonomía e identidad ha acabado condicionando, en la práctica, que organizaciones e instituciones con un papel relevante en la FP, como lo es la nuestra, hayan acabado replicando en cierto modo esa división como forma de respuesta óptima para afrontar nuestro trabajo. Esto ahora debe cambiar. Debemos buscar una fórmula orgánica y funcional que dé respuesta a este nuevo marco competencial, y no la encontraremos en una división de secretarías o de funciones. No sigue siendo funcional considerar la Formación Profesional como un derecho que se puede dividir entre federaciones. Hay que pensar en una fórmula de integración que se adapte a la nueva estructura para poder seguir ejerciendo el liderazgo sindical que siempre hemos tenido en este campo. Puede tener la forma de área o de comisión, pero en FP, Trabajo y Educación deben ir juntas y de la mano.

Sería necesario que nuestra Confederación contase con un espacio interfederativo, coordinado por ella, similar al Área Pública, que bien podría llamarse Área de Educación y Empleo, que integrase el trabajo sobre FP y que tuviese su traslación en los diferentes ámbitos territoriales federativos de nuestra organización.

LOMLOE

La última Ley Orgánica de Educación publicada el 29 de diciembre de 2020 tiene poca afectación sobre la Formación Profesional y ninguna medida para favorecer la transición al itinerario profesional postobligatorio que sigue siendo la opción minoritaria al finalizar la ESO,

a diferencia del resto de países de la UE, en parte por la insuficiente oferta de plazas, la dispersión en España y la infrafinanciación del sistema educativo público.

Sin embargo, la Ley ha sido motivo de gran preocupación por parte del profesorado de FP al extinguir el cuerpo de PTFP y dejar en incertidumbre hasta después de la publicación de la Ley de FP el paso al A1 y la creación del nuevo cuerpo de profesorado especialista en sectores singulares.

En lo que afecta a la Formación Profesional, la Ley Orgánica 2/2006 ha sido modificada por:

- La Ley 2/2011, 4 de marzo, de Economía Sostenible: modifica los arts. 37,39, 41 y 44.
- La Ley Orgánica 4/2011, 11 de marzo, complementaria de la Ley Orgánica 2/2011, 4 de marzo: modifica los arts. 25, 30, 31 y Disposición Final Primera.
- Una modificación general del articulado por la Ley O. 8/2013, de 9 de diciembre (LOMCE) para la Mejora de la Calidad Educativa.
- Una modificación general del articulado por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE) de Mejora de la Ley Orgánica de Educación.

A continuación, se mencionan las referencias más relevantes de los cambios de la Ley sobre el sistema de Formación Profesional del sistema educativo.

La Ley reconoce el valor de la orientación educativa y profesional del estudiantado “como medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores”.

Sobre las enseñanzas que comprende el sistema educativo, hay referencia expresa a la Formación Profesional. La Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria y los ciclos formativos de Grado Básico (GB) constituyen la educación básica y adoptan la educación inclusiva como principio.

La Educación Secundaria se divide en Educación Secundaria Obligatoria y Educación Secundaria Postobligatoria. Constituyen la Educación Secundaria Postobligatoria el Bachillerato, la Formación Profesional de Grado Medio, las Enseñanzas Artísticas profesionales tanto de Música y Danza como de Artes Plásticas y Diseño de Grado Medio y las Enseñanzas Deportivas de Grado Medio.

La Enseñanza Universitaria, las Enseñanzas Artísticas Superiores, la Formación Profesional de Grado Superior, las Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Superior y las Enseñanzas Deportivas de Grado Superior constituyen la Educación Superior.

El GB será de oferta obligatoria y carácter gratuito, se regula y modifica la FP Básica, su superación supone la obtención de la titulación de técnico básico de la especialidad correspondiente y del graduado en ESO.

En el caso de las enseñanzas de Formación Profesional, se considerarán parte del currículo los resultados de aprendizaje.

El Capítulo V se dedica exclusivamente a la Formación Profesional. Se definen unos objetivos de la FP que no se han desarrollado de la misma manera, abandonando de nuevo los aspectos relacionados con una capacitación para el ejercicio de la profesión con dignidad, seguridad, social y ambientalmente responsable, que a la Administración le interesan menos, pero al sindicato le interesan mucho más, debido a la presión que se ejerce en ámbitos productivos y en instituciones nacionales, europeas e internacionales para que la formación responda lo más exclusivamente posible a las necesidades de “empleabilidad” definidas por ellos y no sirva para empoderar a los/as futuros/as trabajadores/as para que sepan defenderse, reduciendo a la mínima expresión su capacitación para la vida y el trabajo dignos.

Se debería replantear el modelo de ciclos formativos, sobre todo de GM, para que sean más globales, aseguren la formación integral de las personas, en muchos casos menores de edad, reduzcan el abandono durante esta etapa y que la introducción en un área profesional no sea tan especializada ni responda solamente a perfiles exactos de trabajo.

En los estudios de FP se prestará especial atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, manteniendo como uno de los principios de estas enseñanzas la inclusión educativa. Cuando las circunstancias personales del alumno o alumna con necesidad específica de apoyo educativo lo aconsejen para la consecución de los objetivos de estas enseñanzas, este alumnado podrá contar con un curso adicional, así como con la matrícula parcial en cada uno de los cursos.

Se mantiene el acceso directo de GM a GS que introdujo la LOMCE.

Si consideramos esta vía de acceso de interés para la formación de los futuros profesionales, se debería garantizar el acceso actualizando la normativa estatal actual de preinscripción a los CFGS, ofertando el mismo número de plazas para el alumnado de CFGM que para el Bachillerato.

Se extingue el cuerpo de PTFP para integrarlo en el cuerpo de profesorado de Secundaria sin haber valorado previamente que 10 especialidades no tienen los requisitos de integración en el cuerpo. Más adelante se detalla la concreción de la integración.

Acuerdos

I Plan Estratégico de la FP

El Consejo de Ministros y Ministras aprobó en 2019 el I Plan Estratégico de la FP del Sistema Educativo 2019-2022 a propuesta del Ministerio de Educación y Formación Profesional, y con la participación del Ministerio de Economía y Empresa, del de Industria, Comercio y Turismo, del Ministerio para la Transición Ecológica y del de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que previamente había presentado a los sindicatos de clase y patronales.

El plan tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas, satisfacer las necesidades del mercado laboral y flexibilizar las enseñanzas para lograr una alta cualificación y una gran calidad de trabajo.

Contempla 9 ejes con 19 objetivos estratégicos y 45 líneas de actuación entre los que destaca la colaboración público-privada, la actualización de las titulaciones de FP (especialmente los perfiles profesionales relacionados con la digitalización, la Industria 4.0., el *big data*, la inteligencia artificial, la transición ecológica y la economía circular, entre otros), la elaboración de la nueva Ley Orgánica, la dualización de toda la FP, la acreditación permanente de competencias, la ampliación de la oferta mediante el diseño de un mapa de la FP, el impulso de la modalidad a distancia a través del Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) y la ampliación de la oferta formativa no formal para acercarla a municipios con poca densidad de población en núcleos rurales.

Plan de Modernización de la Formación Profesional

En julio de 2020 el Gobierno presentó el Plan de Modernización de la Formación Profesional, una segunda fase de desarrollo del I Plan Estratégico de Formación Profesional.

El plan está diseñado tanto para el ámbito del sistema educativo como para la Formación Profesional de personas desempleadas y ocupadas, y deriva de la Agenda 2030 y los ODS. Cuenta con un presupuesto de 1.500 millones de euros ampliables con los fondos de recuperación de la UE.

Se estructura en 11 ámbitos estratégicos que prevén dar respuesta a la situación laboral y formativa de España. Entre los pilares del plan destaca la integración del sistema de FP educativo y de empleo, y la colaboración público-privada con la participación de la empresa.

Veremos si las medidas adoptadas servirán para corregir los desajustes y las desigualdades. Cualquier medida de la Administración elaborada con estos objetivos debería ser objeto de una evaluación sistemática mediante indicadores.

Se establecen una serie de valoraciones y propuestas para cada uno de los ámbitos estratégicos (Anexo 1).

Recorrido de la Ley y aportaciones de CCOO

A lo largo de su trámite, CCOO hemos formulado enmiendas al proyecto de Ley Orgánica de Formación Profesional a través de los distintos órganos de participación.

En la Permanente del Consejo Escolar presentamos 45 enmiendas, de las que se aprobaron 43, y en el Pleno presentamos 91 enmiendas, de las que se aprobaron 71.

En el debate parlamentario se registraron más de 500 enmiendas, sin ninguna enmienda a la totalidad, y el texto se ratificó en el Pleno del Congreso el 16 de diciembre, pasando al Senado con algunas modificaciones sustanciales, como el periodo transitorio de aplicación del contrato en la modalidad Dual hasta el 31 de diciembre de 2028.

En el Senado, los grupos parlamentarios presentaron 313 enmiendas, 32 de ellas a propuesta de CCOO ([ver documento](#)), pero el informe se aprobó sin aceptar ninguna modificación y la Ley se publicó el 1 de abril de 2022 y entró en vigor el 21 de abril.

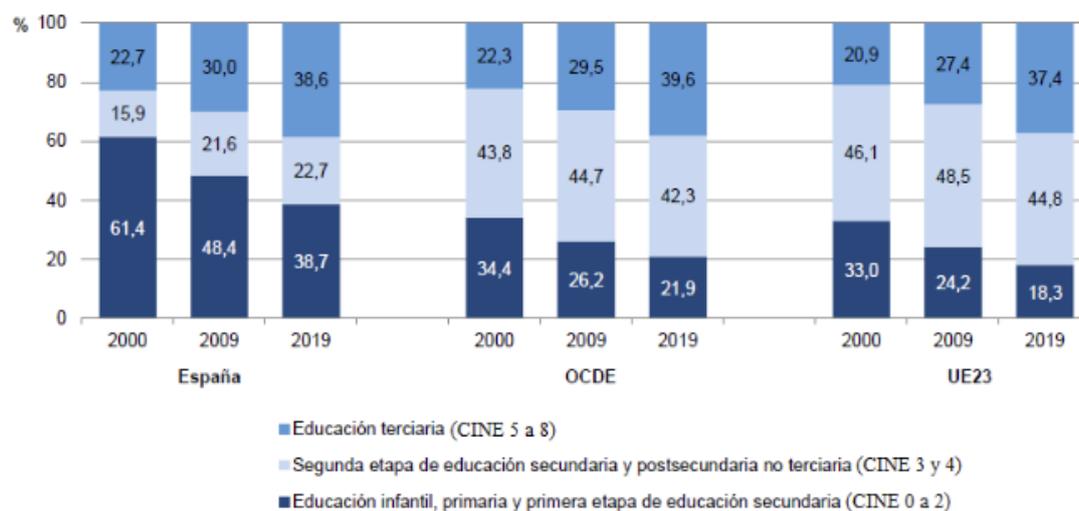
¿Qué problemas tiene la Formación Profesional y qué medidas aporta la Ley?

1. La crisis de cualificación de la población activa

El mayor problema es de carácter estructural del sistema, sin duda. España se sitúa entre los países de la OCDE con menor porcentaje de alumnado matriculado en ciclos formativos de GM. Tomado del informe *Panorama de la educación* de la OCDE de 2020, resulta relevante que, comparando España con la UE23, en 2019 había más del doble (38,7% frente al 18,3%) de la población con primera etapa de Educación Secundaria o menor (CINE 2, de 1º a 3º de la ESO) como nivel máximo de formación alcanzado, y la mitad (44,8% frente al 22,7%) de quienes han alcanzado la segunda etapa de Educación Secundaria (CINE 3-4, 4º de la ESO, Bachillerato, GB y GM). Por otro lado, queda de manifiesto que en el nivel de formación terciaria (CINE 5-8, FPGS y formación universitaria) la cifra de población española es similar a las medias de la OCDE y UE.

Así, queda puesto de manifiesto la clara problemática de España, por un lado, el excesivo número de personas con primera etapa de Secundaria como nivel máximo de formación alcanzado y, por tanto, sin cualificación profesional; y, por otro lado, un escasísimo número de personas con segunda etapa de Secundaria, nivel en el que se sitúan quienes tienen la cualificación de FPGM.

Gráfico 1.1 (extracto de la Tabla A1.1 y OECD, *Education at a Glance [database]*)
Evolución del nivel de formación de la población adulta (25–64 años) (2000, 2009 y 2019)



Si España aspira a alcanzar la cifra del promedio UE de personas con cualificación profesional de niveles Básico y Medio (32,8%), necesitaría **incrementar en 6.154.153 el número de profesionales cualificados, triplicando el actual e incrementando la oferta de plazas en un marco racional de distribución que facilite el acceso a toda la población, especialmente la de estos niveles educativos, que es menor de edad.**

Además, aquellas personas que han alcanzado niveles de formación elevados (CINE 5 a 8) sufren menos paro que los colectivos que cuenta con niveles inferiores. No obstante, en torno a un 30% de las personas activas con alto nivel de formación no encuentra empleos correspondientes a su nivel formativo, y, en esta situación, un 10% se queda en el paro y un 20% ocupa puestos de características inferiores. De esta manera, se desplaza hacia el desempleo a quienes deberían desarrollar estas tareas.

Pues bien, según *Skills Forecast*, elaborado por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), de hoy en adelante y hasta 2030, los nuevos puestos de trabajo que se creen en España requerirán un 65% de profesionales con cualificaciones medias (GM), y un 35% con altas (GS) y otros estudios superiores. Este tipo de estudios son extraordinariamente importantes para poder planificar las necesidades del sistema de FP. España crece de forma distinta, porque en el resto de Europa la automatización y la robotización han hecho ya que los trabajos que requieren cualificaciones medias se reduzcan, mientras que en nuestro país son muy superiores, porque en nuestro caso muchos de los empleos que hasta el momento desempeñaban personas con baja cualificación, exigen ahora un nivel más elevado de competencia.

Para no quedarse atrás respecto a los países de la UE en un escenario emergente de transiciones tecnológicas y medioambientales que modifican el tejido productivo, se deben **recualificar las competencias de al menos un millón de trabajadores y trabajadoras al año.**

El gran reto está en diseñar un instrumento de cualificación potente, bien integrado y conectado con el mundo laboral, y con otras opciones académicas o formativas, y coherente con el derecho a la educación a lo largo de la vida. Para eso, **la oferta, además de mejorar técnica y profesionalmente, debe ser mucho más diversa, flexible e inclusiva. Opciones a través de CI que permitan ofrecer formación presencial y no presencial de amplia oferta, debe ser una de las opciones a valorar, aunque no la única.**

La modificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y la creación de Registros

La Ley sustituye el término de “cualificación” por el de “estándar”, pasando de la perspectiva de oficio o profesión para definir la formación y el sistema de relaciones laborales, convenios y la organización de clase, a una dimensión más diluida, supuestamente para facilitar y adaptar la cualificación a los cambios del sistema.

El texto contiene reflexiones propias de la normativa laboral, como la mejora de la empleabilidad, la formación de la población activa, ocupada y desempleada; la cultura emprendedora y las competencias profesionales, y menciones expresas a normas y documentos internacionales de carácter laboral; sin embargo, en ningún apartado se hace referencia a la negociación colectiva, a los convenios ni al sistema de relaciones laborales.

Los 5 grados de ofertas acumulables

La Ley establece una tipología de oferta flexible articulada en cinco grados de cualificación acumulables y ascendentes, que refuerza el concepto de itinerario profesional progresivo conducente a distintos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones.

Tipología de las ofertas:

- **Grado A. Acreditación parcial de competencia:** incluye uno o varios elementos de un módulo profesional. La estructura y duración se establecerá teniendo en cuenta la carga del resultado de aprendizaje del módulo según el currículo aprobado por la administración competente. Su superación supone la obtención de la acreditación parcial de competencia con validez en todo el territorio nacional. La obtención de todas las acreditaciones parciales de un estándar de competencia implica la superación y obtención del Grado B.
- **Grado B. Certificado de Competencia:** oferta de formación referida al módulo profesional y conducente a la obtención de un certificado de competencia. Su estructura y duración se establecerá teniendo en cuenta la carga horaria del módulo profesional correspondiente, según el currículo aprobado por la administración competente, y su obtención tendrá validez en todo el territorio nacional.

- **Grado C. Certificado Profesional:** oferta referida a varios módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional obtenidos por superación de esta oferta o acumulación de Certificados de Grado B. Se determinarán reglamentariamente los certificados profesionales y quedarán incluidos en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional. La estructura y duración serán las correspondientes al currículo aprobado por la administración competente teniendo en cuenta la carga horaria definida en el Catálogo Modular de la Formación Profesional y tendrán validez en todo el territorio nacional. Las administraciones podrán proponer ofertas de Grado C diferentes a las del catálogo para atender a perfiles profesionales específicos con validez en el territorio diseñado, y solo podrán dar lugar a un certificado de competencia una vez incorporados al Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional, tras su comunicación y aprobación.
- **Grado D. Ciclos formativos de Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior** asociados a los estándares de competencia de nivel 1, 2 o 3, respectivamente, con una duración entre 2 y 3 cursos académicos.
- **Grado E. Cursos de especialización.** Formación complementaria a los títulos con una duración entre 300 y 900 horas, asociadas a los mismos o distintos estándares de competencia que los títulos y del mismo nivel.

Se permite a las administraciones añadir módulos optativos de competencias transversales como digitalización, ampliación de conocimientos humanísticos, ampliación de conocimientos científicos-técnicos o habilidades sociales.

Se debe regular la organización del encaje de las 5 tipologías de ofertas formativas en los centros educativos y su adaptación a la normativa educativa vigente: las ratios, plantillas y desdobles, calendario de impartición, atribución docente..., y actualizar los puestos y las condiciones de trabajo.

Es necesaria la actualización de todos los currículos y la concreción de la duración y la carga horaria del Grado A, correspondiente al resultado de aprendizaje con validez en todo el territorio nacional.

La posibilidad de impartir más oferta parcial y acumulable ha de suponer un incremento de la plantilla docente proporcional a las horas lectivas de formación previstas.

Se debe reforzar la presencia y la calidad de los módulos transversales en los títulos esenciales para la formación íntegra de las personas, tales como los relacionados con las habilidades sociales, la memoria democrática, la digitalización, la ecología, la economía social y los relacionados con los ODS.

El área de Formación y orientación laboral debe adquirir una dimensión más práctica y conectada con las competencias transversales, personales y sociales de las titulaciones. Sus módulos son clave, pues son los únicos que capacitan al alumnado sobre las relaciones laborales, la orientación profesional y el intraemprendimiento para lograr la mejor inserción laboral y un trabajo digno. Los intentos de devaluar, estigmatizar y segregar estas enseñanzas transversales son sistemáticos por parte de todas las administraciones, que intentan reducir a su mínima expresión.

La acreditación permanente de competencias profesionales

Medida muy positiva para cumplir con los objetivos de acreditación de cualificación de la población, que deriva del Plan de Modernización y que entró en vigor con la publicación del *RD 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*, manteniendo un procedimiento abierto, permanente y gratuito de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales o informales.

Es una de las medidas con mayor asignación presupuestaria, con un total de 852.480.000 euros, con el fin de acreditar a unas 3.000.000 de personas en cuatro años, el 40% de la población activa sin acreditación de su cualificación profesional. Este será uno de los servicios del sistema objeto de interés por parte de la empresa debido a la gran aportación económica.

Se promueve la implicación directa en el procedimiento de las empresas u organismos equiparados destinatarias del procedimiento para gestionar conjuntamente la participación de las personas trabajadoras entre administraciones, sindicatos de clase y patronales y empresas y organismos.

La acreditación mínima será el estándar de competencia y se toman como referencia los elementos de competencia y sus indicadores de calidad.

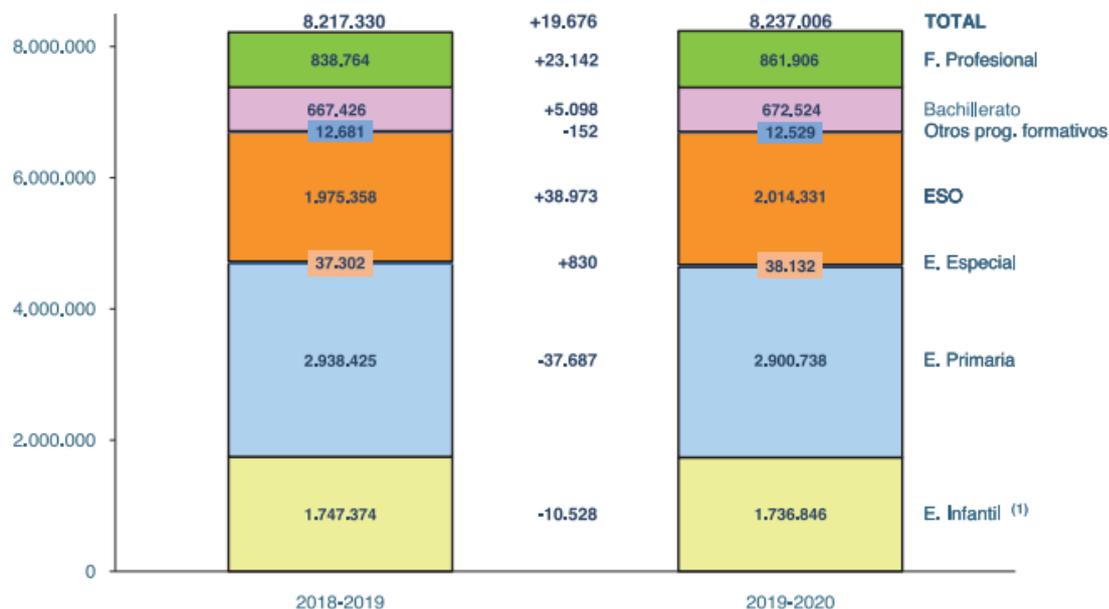
Queda en manos de las administraciones educativas definir dónde se realizará la acreditación. Recomendamos realizarla en el centro educativo con una ampliación de plantilla correspondiente y realizar la acreditación con horas lectivas.

El alto número de personas que se deben acreditar en cuatro años requiere que se realice un plan estratégico de alta implantación que haga uso de las instalaciones del sistema educativo más allá de su horario regular (formación en fines de semana, en horarios de tarde, durante periodos vacacionales lectivos...), con ampliaciones de plantillas docentes que posibiliten combinar la formación con la actividad laboral, de ser necesario, amén de la formación semipresencial necesaria (dado los perfiles a acreditar, la formación a distancia dificultará el éxito). Este objetivo debería conseguirse respetando las condiciones de trabajo de los y las profesionales, y con condiciones negociadas para este nuevo marco, esencialmente la organización de los centros educativos, horarios marco, espacios, y las condiciones de trabajo de su personal.

2. Las tensiones del acceso y la trayectoria en el Grado Medio

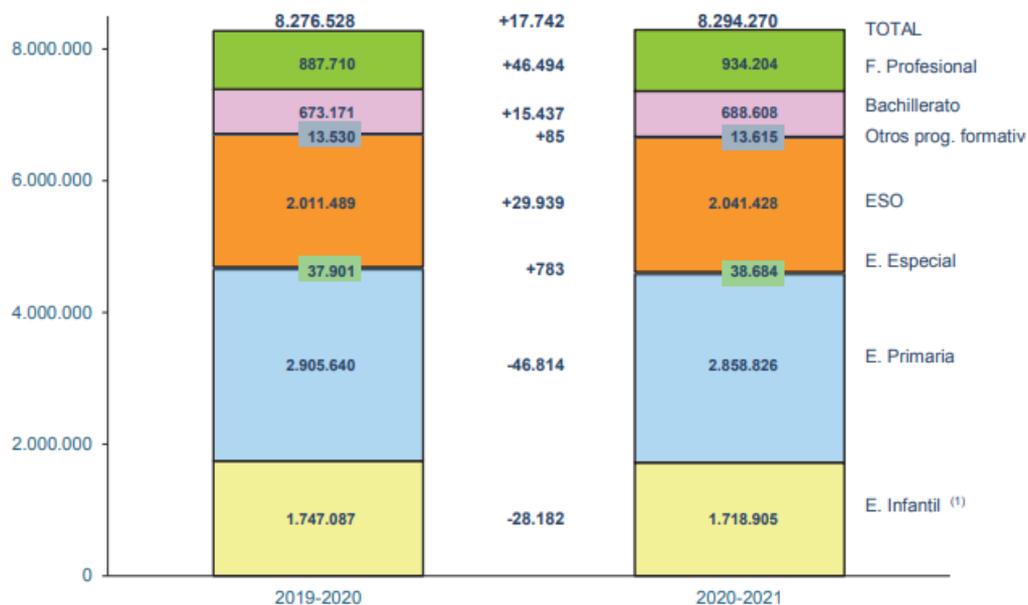
El curso 2021-2022 es el segundo consecutivo en el cual la Formación Profesional es la etapa de las enseñanzas no universitarias con mayor incremento de alumnado.

Previsión del alumnado en Enseñanzas de Régimen General no universitarias para el curso 2019-2020



Fuente: Datos y cifras. Curso escolar 2021-2022. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://bit.ly/3aawNR2>

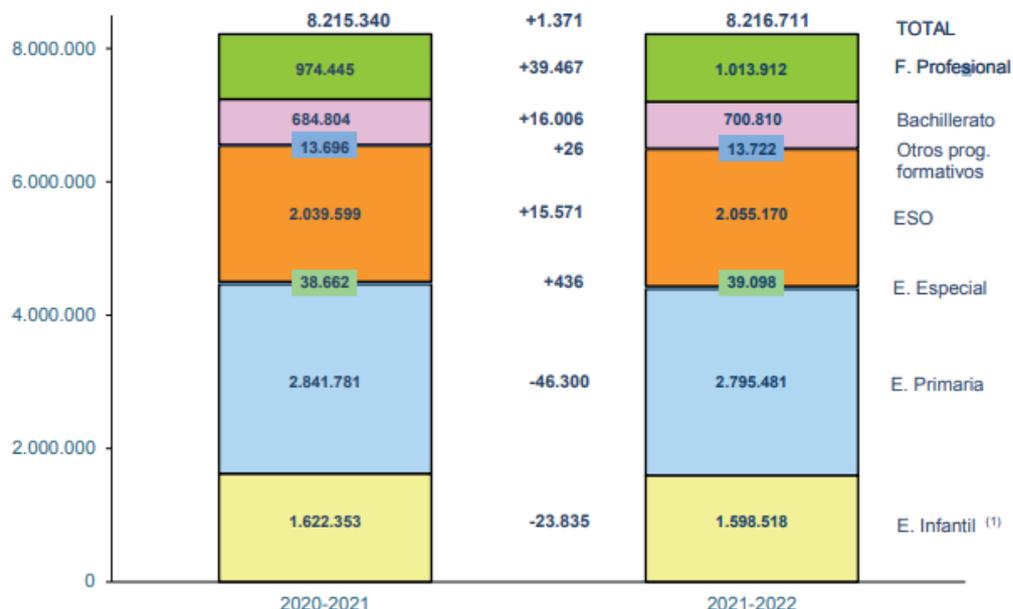
Previsión del alumnado en Enseñanzas de Régimen General no universitarias para el curso 2020-2021



Fuente: Datos y cifras. Curso escolar 2021-2022. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://bit.ly/3aawNR2>

Previsión del alumnado curso 2021-2022

Previsión del alumnado en Enseñanzas de Régimen General no universitarias para el curso 2021-2022



Fuente: Datos y cifras. Curso escolar 2021-2022. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://bit.ly/3aawNR2>

Por primera vez en la historia, la FP supera el millón de estudiantes matriculados. Por etapas profesionales, se evidencia un aumento porcentual de alumnado inferior a la del curso anterior.

Estudiarán GM 409.880 personas, 38.724 en la modalidad a distancia y 363.435 en modalidad presencial; el 72% en centros públicos y el 28% en privados (21,7% concertados y 6,4% privados). En los ciclos formativos de GM se incorporan 10.111 respecto al curso anterior (+2,5%), que creció en 14.639 estudiantes (+3,9%).

Estudiarán GS 523.309 personas, 95.932 en la modalidad a distancia y 408.982 en modalidad presencial; el 70,8% en centros públicos y el 29,2% en privados (13,2% concertados y 16% privados). En los ciclos formativos de GS se incorporan 25.749 (+5,2%) respecto al curso anterior, que creció en 30.423 estudiantes (+6,2%).

Estudiarán CFGB 77.337 personas, el 75,7% en centros públicos y el 24,3% en privados (24,1% concertados y 0,2% privados). Se incorporan 1.241 (+1,6%) respecto al curso anterior, que creció en 1.432 estudiantes (+1,9%).

La modalidad de FP a distancia tiene tan solo al 57% del alumnado matriculado en centros de titularidad pública, se analiza su evolución en el apartado del déficit de la oferta.

En los cursos 2020-2021 y 2021-2022 el crecimiento anual de la matrícula en FP de GM no ha superado al de Bachillerato, como venía ocurriendo en los tres años anteriores.

En este cuadro se refleja el poco peso que representa la opción de FP de GM (13,0%) frente al Bachillerato (82,9%) en la elección de continuación de estudios.

Tipo de estudios en los que estaban matriculados por curso

Alumnos que promocionaron ESO en el curso 2013-14. Porcentaje

	Curso 2014-2015	Curso 2015-2016	Curso 2016-2017	Curso 2017-2018	Curso 2018-2019	Curso 2019-2020
Total continúa en el sistema educativo	95,9	92,1	84,3	81,4	75,3	71,7
Bachillerato	82,9	78,2	14,8	3,9	1,7	1,2
Ciclos Formativos de Grado Medio o Enseñanzas Profesionales de Música y Danza	13,0	14,7	8,6	5,3	3,4	2,4
Ciclos Formativos de Grado Superior o Enseñanzas Artísticas Superiores	0,0	0,1	12,0	18,9	15,8	12,6
Enseñanzas universitarias	0,0	0,0	48,7	53,0	54,3	55,4
Total no continúa en el sistema educativo	4,1	6,9	15,7	18,6	24,7	28,3

Fuente: Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL 2019).

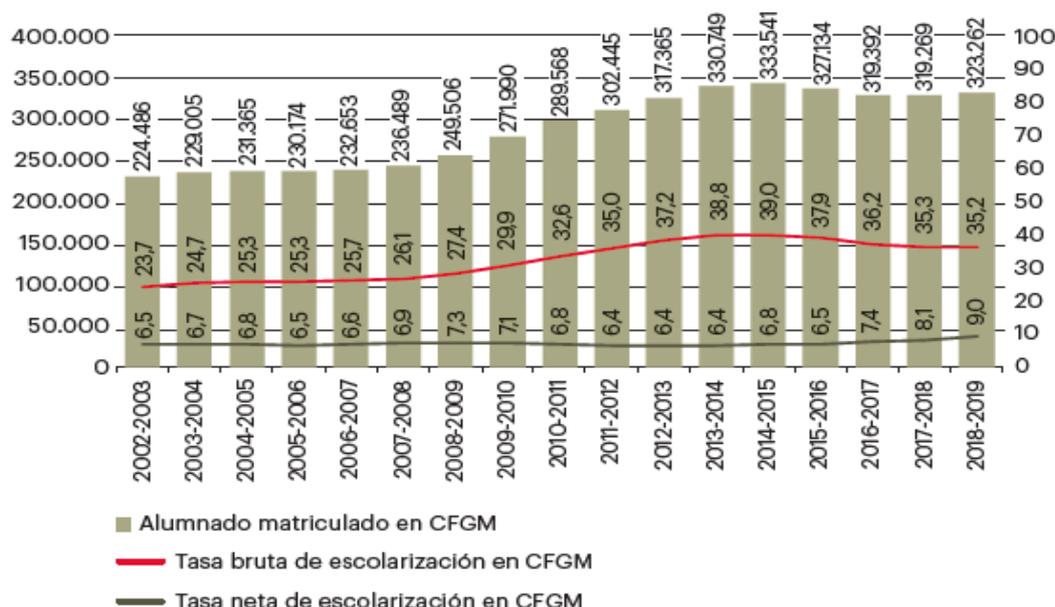
https://www.ine.es/prensa/etefil_2019.pdf

El 88,1% del alumnado que promocionó ESO había obtenido alguna titulación en los cinco cursos posteriores. El 72,3% había conseguido titularse de Bachillerato, el 14,8% en Ciclos Formativos de GM y el 14,3% en GS.

El 64,7% de las personas tituladas en GM no se matriculó en el sistema educativo al año siguiente, el 15,8% se matriculó en un GS y el 13,6% en otro ciclo de GM. Sin embargo, a lo largo del periodo analizado, el 26,7% de las personas tituladas en GM cursó y finalizó un GS y el 15,2% consiguió finalizar otro GM, mientras que el 10,7% consiguió el título de GS a través de pruebas libres. El principal itinerario educativo seguido por las personas tituladas en GM en los cursos posteriores fue el abandono definitivo del sistema educativo (45,2%). Por su parte, un 11,1% abandonó el sistema educativo en el curso siguiente y se reincorporó en algún momento posterior a un GS, y un 10,6% realizó estudios de GS el curso siguiente de finalizar GM.

La tasa bruta de acceso a GM ascendió desde el 28,8% de 2004-2005 hasta llegar al 43,6% del curso 2012-2013 o el 42,8% del 2014-2015. Sin embargo, en los últimos tres cursos – para los que hay datos– se ha producido un descenso importante hasta retornar al 35,2%. Es decir que, en dos años, se ha descendido 8,4 puntos porcentuales con respecto al máximo, perdiendo más de la mitad de todo lo ganado en una década (nuevo alumnado matriculado en relación con la población de la edad teórica en la que se puede acceder, 16 años).

Evolución del número de alumnos/as y tasa bruta¹ y neta de escolarización² en ciclos formativos de Grado Medio (porcentajes). Cursos 2002-2003 a 2018-2019



Fuente: *Indicadores Comentados del Sistema Educativo Español 2020*. Publicación anual de la Fundación Europea Sociedad y Educación y la Fundación Ramón Areces. <https://bit.ly/3P51upQ>

De hecho, la tasa neta de matriculación en Bachillerato durante los cursos 2007-2008 y 2014-2015 se incrementó 10,4 puntos porcentuales. La bruta indica todas las personas matriculadas con independencia de su edad.

El aumento de la matrícula de GM no significa un mayor éxito de la FP entre el alumnado al terminar la ESO, y estaría más relacionado con el tiempo que un mismo estudiante permanece matriculado más allá de los dos años que, como mínimo, pueden durar estos estudios, es decir, el aumento de la matrícula se debería a un efecto acumulativo (Sanz y Sainz, 2020).

La crisis económica no modificó las preferencias del alumnado español al respecto de la vía formativa postobligatoria, al menos no en el sentido de hacer que más estudiantes que finalizan la ESO prefieran la vía profesional. Si la matrícula en GM creció es debido a otros factores, ya sea el efecto acumulativo, el retorno al sistema o la matrícula en otro GM al graduarse.

¹ La tasa bruta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de todas las edades respecto al total de población de esa edad.

² La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de población de esa edad.

Las únicas herramientas que se han ideado objetivamente para que alumnado de la ESO transite a la GM han sido las que anticiparon la orientación hacia la vía profesional del alumnado que experimentaba dificultades.

El aumento de la tasa neta entre el curso 2015-2016 y el 2018-2019 pudo deberse a la política de segregación de alumnado de la LOMCE, dividir la ESO en dos etapas, trasladar los Programas de Mejora del Aprendizaje y del Rendimiento a 2º y 3º, y la creación de la FP Básica, que abrió un nuevo acceso directo a GM durante la ESO sin ser la ESO. Estas fórmulas de acceso selectivo no son, por sí mismas, instrumentos de mejora de la FP. Su efecto “desinflamatorio” en la ESO, al presentarse como una vía rápida y directa al GM, tiene otro “inflamatorio” en términos de fracaso en la GM.

El verdadero reto no está en facilitar el acceso, sino en empoderar al alumnado para mantenerse en el sistema con cierta percepción de éxito. La ESO se muestra indispensable para la trazabilidad de un proyecto académico y profesional consistente, sea cual sea la opción escogida, y es una garantía para evitar el elevado abandono educativo en el GM. Durante toda esta etapa, el alumnado debería recibir acompañamiento y orientación académica y profesional coordinada, no solo en el último curso.

La nueva Ley de FP desarrolla en el artículo 34 los ciclos de Grado Básico y su estructura, y define los requisitos de acceso, en el marco normativo y en el análisis de situación anterior se definen sus características y efectos en el sistema.

Como novedades destaca la obtención de la doble titulación, la graduación en ESO y el técnico básico de la especialidad correspondiente. La consolidación de los ciclos de Grado Básico como enseñanza obligatoria supone su implantación en todas las CC. AA. (pero no en todos los centros) y la asignación de los apoyos necesarios para superar las dificultades del aprendizaje que pueda presentar el alumnado como tienen el resto de las enseñanzas obligatorias.

Esta vía de acceso puede institucionalizar la segregación si el alumnado no ha recibido orientación adecuada y resultar insuficiente para aumentar la tasa neta de escolarización, arrastrando al alumnado más vulnerable a la Formación Profesional de GM que acoge al alumnado con más diversidad según la edad, procedencia, y el nivel socioeconómico, especialmente en los centros públicos, limitando su trayectoria educativa debido a la escasez de recursos para atender en las aulas a tanta diversidad. Solo el 25,9% del alumnado matriculado en GM en el curso 2018-2019 tenía la edad teórica de matriculación (16 o 17 años).

La estructura del sistema educativo tampoco favorece el tránsito hacia la FP: los centros que ofrecen ESO son, a la vez, los centros que proveen de estudiantes al Bachillerato, pero no a la Formación Profesional, por lo que el acceso al primero es más cómodo y seguro. La elección a la FP, en la mayoría de los casos, implica cambiar de centro, barrio o municipio, lo que representa una barrera física y económica para muchas familias. Facilitar, con transporte escolar, becas adecuadas y, cuando ello no sea posible, plazas residenciales, con una red de residencias escolares en régimen familiar sustitutorio, para poder acceder a un determinado ciclo formativo, es un procedimiento acertado para el éxito escolar en GM, en tanto que posibilita que las motivaciones personales, clave siempre de éxito, sean las que animen al alumnado que finaliza la ESO o retorna al sistema educativo a seguir formándose. Erráticamente se habla de FP sin tener en cuenta que la formación que adquiere el alumnado está relacionada con aspiraciones laborales en un marco competencial al que debe sentirse motivado. Poder acceder a la oferta en un ciclo de GM de Fabricación Mecánica, por ejemplo, tiene poco que ver, desde una perspectiva de motivación, con formarse en un ciclo de Informática y Comunicaciones. El fracaso, o abandono, de un/a estudiante para realizar un ciclo de GM de Edificación y Obra Civil no siempre se produce si la oferta formativa a la que puede optar lo es de la familia de Imagen Personal, por ejemplo.

La elección de FP implica un conocimiento mucho más elevado de las particularidades de la oferta y de las propias capacidades, habilidades y aspiraciones de futuro, tema complejo dada la actual eficacia de la orientación en los centros, que tratamos en otro apartado. La transición al Bachillerato se presenta como la opción natural, lineal y normal, mientras que la FP es excepcional. Mientras que para acceder al Bachillerato basta con tener la ESO, con acceso garantizado a todo el que lo quiera cursar, el acceso al GM está condicionado a la disponibilidad de plazas, tema que abordamos en el apartado de la escasez de la oferta.

El Bachillerato, además, sigue gozando de mayor prestigio social. Existe todavía una fuerte percepción de la FP como estudios exclusivamente prácticos, “ideales” para el alumnado que rechaza o presenta una animadversión hacia el conocimiento teórico, pero la realidad es que los módulos son teóricos-prácticos para todos y todas, y, si queremos que afronten íntegramente la complejidad del mundo social y profesional con cierta perspectiva de éxito, no se puede ni se debe evitar el conocimiento teórico. -Tanto o más importante que el tipo de conocimiento son los procesos de enseñanza y aprendizaje, las metodologías didácticas y los modelos de evaluación, con los que se hacen significativos y relevantes esos conocimientos para el alumnado

Muchas reformas puestas en práctica en diferentes CC. AA. dan por hecho que, para evitar el abandono en FP, se debe renunciar a contenido teórico y sustituirlo por el práctico, generando un falso debate en torno a las ventajas del aprendizaje “competencial” y adoptando recetas que acaban profundizando en la desigualdad entre las opciones profesionales y académicas, dicotomizado más los itinerarios (reforma de la FP en Cataluña y Madrid). Esta segregación educativa profundiza en la diferencia de valor real y percibido por alumnado y familias entre la FP y el Bachillerato.

Otra prioridad que la nueva Ley puede considerar, en el marco del mapa, es la planificación conjunta de la FP y del Bachillerato. ¿Por qué no un modelo de centros de postobligatoria especializados en ámbitos de conocimiento con ambas ofertas? ¿Por qué no un buen sistema de transporte escolar?

La tasa de graduación del GM descendió también los últimos cursos hasta el 22,7%, y, aunque el porcentaje de finalización ha subido 5 puntos, seguimos teniendo más de un tercio del alumnado que abandona los estudios de Grado Medio, con un **35,7% de abandono educativo en esta etapa. Una vez más, la motivación hacia determinados ciclos resulta fundamental. A su vez, los refuerzos educativos y desdobles de grupos, incluidos programas de diversificación, que se producen en la Educación Secundaria, se obvian para el GM, debiendo valorarse este tipo de recursos si queremos romper estos niveles de abandono educativo.**

Alumnado que titula con respecto al que comienza FP media

CURSO	TASA DE GRADUACIÓN EN FP MEDIA	TASA DE ACCESO A FP MEDIA	ALUMNOS QUE FINALIZAN FP MEDIA
2017-18	22,7	35,2	64,3
2016-17	23,5	35,3	59,6
2015-16	23,5	39,4	54,9
2014-15	24,7	42,8	58,4
2013-14	23,9	42,3	54,8
2012-13	21,7	43,6	51,3
2011-12	22,4	42,3	57,9
2010-11	19,9	38,7	55,4
2009-10	18,3	35,9	55,0
2008-09	17,3	33,3	58,8
2007-08	16,7	29,4	57,0
2006-07	16,4	29,3	57,3
2005-06	16,7	28,6	58,0
2004-05	16,4	28,8	-

Fuente: Indicadores Comentados del Sistema Educativo Español 2020. Publicación anual de la Fundación Europea Sociedad y Educación y la Fundación Ramón Areces. <https://bit.ly/3P51upQ>

Si comparamos las cifras de abandono en FP con la media del abandono en España, constatamos que prácticamente triplica las cifras de abandono: el abandono temprano de la educación y la formación en España se sitúa en el 13,3%, que supone un descenso de 2,7 puntos respecto al año anterior (16,0% en 2020), y también significa una reducción del 17% como porcentaje de dicha cifra.

Los datos de abandono en GM probablemente aumenten en determinadas familias, modalidades y titularidades de centros, la falta de datos e información pública dificulta el análisis.

Supone una de las prioridades que la Ley debería abordar mediante un plan o estrategia específica para dar respuesta al Objetivo 4 de los ODS de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y todas. La dificultad en el acceso y la falta de recursos durante la formación produce segregación del sistema educativo y “toda discriminación basada en la situación económica o social está prohibida por la Convención de la UNESCO relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza” (Singh, 2018).

Como novedad, la Ley de FP concreta la adopción del principio de educación inclusiva en la FP que introdujo la LOMLOE mediante el enfoque de Diseño Universal para el Aprendizaje en la enseñanza y la evaluación, con medidas de flexibilización y alternativas metodológicas en las ofertas de Grado D, los ciclos formativos.

No cabe duda de que son necesarias medidas específicas para erradicar los niveles de abandono de la FP de GM, la más alta del sistema educativo apartando el concepto segregador, dados los niveles de desempleo en la población no cualificada, de niveles obligatorios y no obligatorios en el sistema educativo. Aun así, en el caso de la FP de GM, es necesario tomar medidas que consideren el carácter básico de esta formación para el acceso al mundo laboral y, por tanto, a la integración social.

Puede ser muy buena medida para reducir el abandono de los ciclos formativos si va acompañada de la asignación de recursos necesarios y de otras medidas de choque, como el acompañamiento del alumnado, la descentralización de parte del currículo en los centros docentes, la generalización de medidas y recursos de atención a la diversidad en la Formación Profesional y una acorde preparación y formación del profesorado, la reducción de las ratios y el aumento de desdobles con un aumento de plantillas y personal docente.

La nueva Ley de FP debe tomar medidas urgentes para mejorar el acceso y el tránsito durante la FP que garanticen el éxito académico y laboral, y corrijan las desigualdades y desajustes del actual sistema educativo profesional.

Debe mejorar la tasa neta de acceso con medidas universales (mejorar la capacidad de las y los estudiantes en las etapas obligatorias), no vincular en exclusividad la FP del sistema educativo al mundo del empleo y asegurar un correcto equilibrio teórico práctico en las enseñanzas, más allá de la mera competencia del 50% de las enseñanzas básicas de la LOMLOE.

La ampliación lineal de horas de formación en la empresa que regula la nueva Ley supone una reducción de horas y de vinculación con el centro docente de todo el alumnado, y puede tener un efecto negativo sobre la trayectoria educativa si no se asignan las horas correspondientes de seguimiento y de tutorización. Más adelante se analiza esta modificación. La docencia es un factor primordial con un impacto directo en la calidad y la equidad del proceso educativo del alumno.

3. La falta de orientación adecuada

Ningún título de FP fue diseñado para alumnado sin las competencias propias de la enseñanza básica. La enseñanza obligatoria debe, prioritariamente, dotar a ciudadanas y ciudadanos de una formación integral de base, con un consolidado dominio de las competencias básicas necesarias para afrontar el tránsito hacia competencias más complejas, sean técnicas, artísticas, científicas o investigadoras, en cualquier caso, competencias para afrontar desde planteamientos críticos el mundo y participar de él.

En ese contexto, la enseñanza obligatoria debe recomponer un espacio donde alumnos y alumnas de todas las potencialidades se sientan atraídos, pero, sobre todo, bien orientados, hacia la oferta que más se adapte a sus intereses y aptitudes.

Esa es una gran tarea pendiente y previa de nuestro sistema educativo, un déficit tan importante que bien pudiera justificar, por sí solo, los preocupantes datos de **abandono educativo** que en algunas CC. AA. dobla la media de la UE y la **tasa de finalización** de los estudios de GM y que cuestionan la **eficacia y la equidad del sistema**.

La realidad demuestra que la FP nunca ha dejado de actuar como red de seguridad del alumnado que ha sido expulsado, en uno u otro momento, del llamado “itinerario académico”.

Esto ha debilitado sistemáticamente la suerte de alternativa formativa de calidad y ha consolidado, sin embargo, la de formación subsidiaria de segunda categoría.

Las causas son múltiples, complejas y diversas y no es ajena a la voluntad de condicionar el sistema educativo por un mercado laboral que, durante mucho tiempo, sobredimensiona el valor de la titulación frente al de la cualificación profesional en las ofertas laborales.

Además, el perfil de la oferta ya establecida condiciona la orientación, que no es siempre adecuada y objetiva ni se hace en beneficio de los estudiantes, ya que se tiende a mantener la matrícula en el propio centro o a mantener la matrícula de su Bachillerato. Las normas y la arquitectura del sistema conducen a estas situaciones y la Ley no aporta ninguna modificación a la transición ni a la estructura del sistema.

En muchos centros se produce como máximo un proceso de información, no de verdadera orientación profesional y académica del alumnado.

Existen condicionantes de muchos tipos que afectan a la calidad de la orientación. **La orientación no es una técnica específica puntual, es una acción educativa continuada** que pretende promover, potenciar y acompañar el desarrollo global de la persona en vista de su realización académica y profesional (Martínez, 2010).

Orientación profesional

La Ley reconoce a toda persona **el derecho a una orientación profesional flexible y gratuita a lo largo de su vida**, sin embargo, la orientación está enfocada a la carrera formativa y profesional con el fin de proporcionar información y guías sobre las opciones formativas en la elección de itinerarios profesionales. En los Grados D de nivel básico y de GM la orientación incluirá elementos socioeducativos del alumnado.

Se contempla la existencia de un mapa de la Formación Profesional con **información** de la oferta, los itinerarios, datos del mercado laboral y prospectiva de los sectores productivos.

Se creará la **Estrategia general de formación profesional** a lo largo de la vida buscando la complementariedad de recursos, estructuras, servicios y oferta para garantizar la cobertura, la calidad, la eficiencia y respuesta de la respuesta orientadora.

La FP, en un contexto de degradación sistemática de recursos necesarios para promover una mejora real en la atención a la diversidad y la inclusión en la enseñanza obligatoria, ha sido definida, sin complejos, como el instrumento para reducir el abandono educativo temprano (AET) y, de hecho, en la reducción entre el 31,7% de 2008, año de inicio de la crisis económica, y el 17,9% actual, ha tenido mucho que ver el fuerte retorno a las aulas de Formación Profesional de miles de alumnos y alumnas que antes de la crisis se incorporaban al mundo laboral al finalizar la ESO.

La orientación no equivale a información. La Administración pública ha de garantizar los recursos necesarios para capacitar a las personas en las mejores elecciones de acuerdo con su trayectoria vital, sus aptitudes y sus intereses. Esto es una función inalienable de la Formación Profesional del sistema educativo y debería formar parte del derecho a la educación a lo largo de la vida, además de concebirse como una política pública. Por esto los departamentos de orientación de los centros de Educación Secundaria y de FP deben formar parte de una misma red (educativa y laboral). Es prioritario que en los ciclos formativos se produzca una verdadera planificación de la orientación con el acompañamiento de orientadores educativos, profesionales y del profesorado de FOL para guiar y dar atención personalizada al alumnado en la elaboración de su informe personal de orientación profesional.

Es necesario gestionar toda la información de distintas fuentes y estudios de manera organizada con los territorios, a través de observatorios territoriales públicos de FP coordinados con las administraciones y los servicios de ocupación y de un Observatorio Nacional de FP público ya contemplado desde 1999 con la creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones mediante RD 375/1999, sin estar en funcionamiento y desplazado por observatorios empresariales.

Es absolutamente urgente y fundamental actualizar el mapa de Formación Profesional en España y generar instrumentos y acciones que permitan adaptar la oferta disponible al reto que suponen las necesidades futuras de cualificación de la población activa y que tienda hacia un nuevo tejido productivo que sea sostenible medioambientalmente hablando. La regulación de este instrumento de planificación, así como su evaluación y seguimiento, debe ser una prioridad en la nueva Ley de FP.

Necesitamos hacer una valoración objetiva de todos los instrumentos y acciones de que disponemos, actualizar nuestro mapa de FP y manejar la planificación de la oferta con carácter estratégico, en el marco de un sistema integrado, priorizando la oferta pública en los sectores donde existe o va a existir mayor demanda de cualificación, y mejorando el valor académico y profesional de las titulaciones para que sean realmente flexibles y adaptables a la hora de transitar posteriormente por opciones académicas, formativas o

profesionales, superiores o distintas, que puedan plantear nuevas oportunidades.

No se trata de hacer una foto de cómo tenemos distribuida la oferta, sino de averiguar cómo hemos de cambiar la foto para generar oportunidades, ya que una oferta pública desigualmente distribuida genera desigualdad, y el mapa debe servir para racionalizarla; es decir, para sentar los criterios que orienten las diferentes políticas públicas relativas a la oferta.

Los centros educativos disponen de recursos muy limitados para llevar a cabo las prácticas de orientación, por lo que la nueva Ley debería garantizar la existencia de la orientación consustancial al proyecto educativo en las etapas obligatorias y postobligatorias, asociado a recursos humanos y materiales que impliquen a todas las áreas y módulos curriculares mediante equipos de orientación multidisciplinares en cada centro.

Debemos integrar un sistema de orientación eficaz, eficiente y permanente en el sistema educativo y, sobre todo, en el marco de la escolaridad obligatoria y en la postobligatoria, que ayude realmente a optar por los itinerarios más óptimos relacionados con sus intereses y aptitudes, pero también que explique adecuadamente qué es la FP y para qué sirve, sus límites y oportunidades. La FP debería contar con orientadores/as profesionales en los centros y con una redimensión del área de orientación laboral. Según la UNESCO, se requiere una persona orientadora cada 250 estudiantes.

Además, se debería integrar la Formación Profesional como contenido en los planes de estudios de las facultades de educación. Es una etapa educativa desconocida para los profesionales, con una presencia mínima en el ámbito de la investigación. Los procedimientos de acceso a la función pública docente deben incluir en los concursos-oposición que se convoquen el conocimiento y valoración de la Formación Profesional desde esta perspectiva.

Las dotaciones de personal educativo complementario para la atención del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo se requieren igualmente para los ciclos formativos de Formación Profesional. Aun a pesar del actual déficit de personal para la atención de alumnado NEAE dentro de la enseñanza obligatoria (insuficiencia horaria, privatización de perfiles profesionales, escaso personal de refuerzo...), en el caso de la Formación Profesional, este personal es testimonial, lo que recorta posibilidades al alumnado con altas capacidades y a aquel que requiere de refuerzos o adaptaciones de acceso al currículo de estos estudios. Es por ello por lo que la Formación Profesional debe contemplar la dotación de recursos humanos para esta inclusión, entre ellas la dotación del personal educativo complementario: personal técnico de integración social (PTIS), intérpretes de lengua de signos (ILSE), personal con capacitación en braille, entre otros.

La orientación educativa es un aspecto fundamental para mejorar la calidad de la Formación Profesional y no solo la orientación profesional. Para ello es necesario que la creación de departamentos de orientación en aquellos centros que solo impartan Formación Profesional, así como en aquellos centros que imparten enseñanzas de secundaria, no se limite a etapas obligatorias.

4. El déficit de oferta pública y la suplantación de la modalidad presencial

Hay que hacer frente a un desafío ingente, y ni siquiera disponemos de una oferta suficiente de plazas que nos equipare con los países europeos mejor situados (60 plazas por cada 100 estudiantes frente a las 36 de España). Por eso resulta tan extraordinariamente grave el hecho de que, a pesar del crecimiento sostenido de la matrícula en los últimos 10 años, el alumnado de GM de titularidad pública en modalidad presencial de nuestro país cayera en más de 8.000 estudiantes del curso 2018-2019 al curso 2013-2014.

Según las estadísticas oficiales, en 2020-2021 cursaron el GM de FP 336.435 estudiantes, casi 6.000 más que en el curso 2013-2014 (330.749 matrículas) y 86.929 más que en 2008-2009. Sin embargo, los beneficios de este crecimiento neto son reportados, nuevamente y al igual que en el Bachillerato, por las empresas privadas gestoras, como se puede ver en el informe de CCOO [Retos de la Educación](#).

En la FP de GM, en los últimos ocho cursos escolares, el alumnado matriculado en centros privados ha crecido un 25,7%, mientras que el aumento en centros públicos es tan solo de 4,7%. Nuevamente, un diferencial que supera el 20% en favor de la privada.

En la última década la oferta privada ha pasado de 22.000 a 275.000 alumnos según datos del Ministerio.

Si ponemos el acento en la evolución de las matrículas en el caso del alumnado de Grado Superior, la situación empeora. La matrícula privada ha crecido un 67% en ocho años, mientras que la pública solo se ha incrementado un 18,7%, siendo el diferencial de crecimiento entre una y otra del 50% en favor de la privada.

Debemos ser conscientes de que necesitamos que muchos más alumnos y alumnas transiten por la Formación Profesional, y existen trabas muy importantes para ello. Sin embargo, por encima de la mayoría de ellas, existe el déficit estructural de oferta pública. Miles de estudiantes se quedan cada año en nuestro país sin una plaza pública de Formación Profesional, y otros tantos optan por titulaciones u ofertas que nunca fueron su primera opción. Y eso son dos problemas que hay que medir adecuadamente.

Una de las razones que explica el alto AET es el déficit histórico en el desarrollo de la Formación Profesional en nuestro país.

Curso 2013-2014				Curso 2018-2019			
	Total	Centros públicos	Centros privados		Total	Centros públicos	Centros privados
Nº de centros que imparten				Nº de centros que imparten			
Total	3.073	2.112	961	Total	3.763	2.555	1.208
C.F. FP Grado Medio Presencial	2.688	1.947	741	C.F. FP Básica	2.052	1.677	375
C.F. FP Grado Superior Presencial	2.236	1.606	630	C.F. FP Grado Medio Presencial	2.819	1.986	833
C.F. FP Grado Medio a Distancia	164	131	33	C.F. FP Grado Medio a Distancia	196	134	62
C.F. FP Grado Superior a Distancia	213	155	58	C.F. FP Grado Superior Presencial	2.477	1.678	799
Alumnado matriculado				Alumnado matriculado			
Total	698.694	542.203	156.491	Total	837.199	600.113	237.086
C.F. FP Grado Medio Presencial	330.749	249.716	81.033	C.F. FP Básica	73.810	55.758	18.052
C.F. FP Grado Superior Presencial	315.409	243.872	71.537	C.F. FP Grado Medio	350.220	252.164	98.056
C.F. FP Grado Medio a Distancia	19.501	18.347	1.154	C.F. FP Grado Medio Presencial	322.736	232.755	89.981
C.F. FP Grado Superior a Distancia	33.035	30.268	2.767	C.F. FP Grado Medio a Distancia	27.484	19.409	8.075
				C.F. FP Grado Superior	413.169	292.191	120.978
				C.F. FP Grado Superior Presencial	353.235	254.602	98.633
				C.F. FP Grado Superior a Distancia	59.934	37.589	22.345

Fuente: Datos y cifras. Curso escolar 2021-2022. Ministerio de Educación y Formación Profesional. <https://bit.ly/3aawNR2>

El crecimiento de alumnado en la modalidad a distancia (+30% en GM y +45% en GS) muestra que esta modalidad puede estar asumiendo parte de la oferta que la presencialidad no cubre (-2.4% y +10% en GS). Supone la sobreutilización de una fórmula que no fue creada para un uso generalizado, sino para determinadas circunstancias relacionadas con las condiciones personales y laborales del alumnado. En este contexto, la FP a distancia no complementa a la oferta presencial, sino que la sustituye, suplantando, en unos casos, la falta de oferta presencial y facilitando, en otros, la proliferación de ofertas de titularidad privada, ya que los recursos públicos en esta modalidad son tan escasos –o más– que los presenciales.

La distribución de la matrícula entre las distintas modalidades de Formación Profesional ha variado sustancialmente durante los últimos años. La matrícula en la modalidad a distancia ha pasado de un 4,55% del total del alumnado de FP en el curso 2012-2013 a un 11,45% en el curso 2018-2019.

La evolución a lo largo de este periodo es muy distinta según la titularidad. En el curso 2012-2013 el 95% de los alumnos matriculados a distancia estaban en centros de titularidad pública (98% en el GM y 93,47% en el GS), pero en el curso 2018-2019 la matrícula en centros públicos pierde 30 puntos, pasando al 65%, (70,61% en GM y 62,71 % en GS) y al 57,2% el curso 2020-2021.

Se manifiesta una alteración en la distribución de la matrícula según titularidades con una evolución desigual entre estas a lo largo de los últimos seis cursos, incluso disminuye el alumnado matriculado en titularidad pública de GM en el periodo 2014-2018 (se pierden 71 estudiantes), mientras que en el mismo periodo la matrícula en el GM de la red privada crece en 5.976 estudiantes.

El alumnado matriculado en la modalidad a distancia del GM se ha incrementado en un 112,29% en seis años, aumentando el 42,44% de la matrícula en centros públicos y el 1.112,42% en centros privados.

Los últimos datos disponibles muestran una distribución de 39.807 estudiantes de GS a distancia en centros privados y 48.771 en centros públicos, y de 13.708 estudiantes de GM a distancia y 22.626 alumnos/as en centros públicos.

Podemos afirmar que el incremento del alumnado en esta modalidad no ha sido cubierto por una oferta pública suficiente ni equilibrada, y ha supuesto un aumento de las entidades que se lanzaban a ofertar Formación Profesional inicial, empresas y fundaciones autorizadas por las administraciones educativas, aprovechando la escasez de oferta en algunas titulaciones y territorios, aumentando así la segregación de la oferta y la desigualdad de oportunidades para el alumnado que opta por la vía profesional.

En los últimos 10 años, el crecimiento de los centros que imparten FP en distintas modalidades también ha sido desequilibrado e irregular con una clara ventaja sobre la titularidad privada:

- Los centros de FP que imparten GM en la modalidad presencial han aumentado un 4,6% en la titularidad pública, un 86,83% en la titularidad privada y un 5,71% en la titularidad privada concertada.
- Los centros de FP que imparten GS en la modalidad presencial han aumentado un 7,02% en la titularidad pública, un 128,83% en la titularidad privada y un 0,3% en la titularidad privada concertada.
- Los centros de FP que imparten GM en la modalidad a distancia han aumentado un 88,89% en la titularidad pública, 1.166,7% en la titularidad privada y 0% en la titularidad privada concertada.

- Los centros de FP que imparten GS en la modalidad a distancia han aumentado un 96,8% en la titularidad pública, un 450% en la titularidad privada y 0% en la titularidad privada concertada.

En este contexto, la cuestión de primer orden que hemos de desvelar es cuántos estudiantes no están cursando su primera opción y por qué. Y, en segundo lugar, averiguar a qué responde la elección preferente, a la cercanía del domicilio, a la preferencia de acceso o a otras motivaciones.

Una oferta mal distribuida genera desigualdad. ¿Cuántos millones del plan de modernización se dedican a la construcción de nuevos centros públicos? ¿Qué opciones se le ofertan al alumnado que por su lugar de residencia tienen imposibilidad de acceder a la Formación Profesional (sobre todo en entornos rurales) para la que sienten motivación o afinidad?

Los ciclos de Sanidad han sido los más demandados en el último curso y es la familia donde las empresas están más representadas, con un 49% en la modalidad presencial y un 98% en la modalidad a distancia, con la exclusividad *online* en la mayoría de las titulaciones. Desde entidades del tercer sector (básicamente fundaciones empresariales) solicitan abiertamente la hibridación de la oferta para alcanzar más población, sin tener en cuenta la calidad de esta ni las consecuencias que puede comportar formar miles de sanitarios sin haber tocado un instrumento.

Creación de 200.000 plazas y garantía de una oferta pública suficiente en todas las modalidades

El aumento de 200.000 plazas en el sistema educativo, la ampliación de la oferta de FP para el 40% de la población activa y el mantenimiento de convocatorias permanentes de acreditación de competencias, en el plan de modernización, son medidas oportunas, reclamadas continuamente por los sindicatos de clase y patronales.

La Ley establece que las administraciones públicas deberán planificar, establecer y mantener una oferta pública suficiente, adecuada a las necesidades de cada territorio, tanto en la modalidad presencial como en la virtual o mixta (art.24 y art.68).

Contempla también la creación del mapa de Formación Profesional como un instrumento de orientación y de información, pero que debería usarse como instrumento de planificación de la oferta.

Sobre la evaluación de la calidad del sistema se establecerán reglamentariamente los indicadores establecidos en el Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional (EQAVET).

Para la impartición de ofertas en modalidad no presencial se establecerán reglamentariamente los requisitos mínimos exigibles.

El desarrollo de la Ley debería regular los criterios que determinan qué módulos son compatibles con la modalidad a distancia y cuáles no. La pandemia ha revelado la importancia de la presencialidad para garantizar la calidad y el derecho a la educación, pero, al mismo tiempo, no se han incorporado los ciclos formativos en este discurso. Al contrario, desde el sector patronal se pone en valor la formación a distancia y se exige la extensión de esta modalidad a todas las familias profesionales, incluidas las de sanidad y servicios a la comunidad. Es fundamental exigir la presencialidad en una formación que requiere la incardinación en las empresas y el tejido empresarial.

Nuestro sistema de Formación Profesional necesita disponer de una oferta de plazas públicas adecuada, suficiente y de calidad. No se trata únicamente de adaptar las titulaciones, que ya es un reto ingente en sí mismo, sino que se trata de no dejar a miles de alumnos y alumnas fuera del sistema público cada año.

Amparándose en la previsión del art. 109 de la LOMLOE, la nueva Ley debe garantizar que las 200.000 plazas sean públicas y se deben garantizar instrumentos que corrijan estas desigualdades.

El mapa puede ser un buen instrumento, pero hace falta regular criterios generales que orienten las políticas de oferta en todo el territorio, como por ejemplo vincular la nueva oferta a los resultados de prospección aportados por los consejos de FP. Una de las funcionalidades del mapa de FP debe ser equilibrar y compensar la oferta para minimizar las desigualdades existentes en la oferta.

La FP es cara, pero el retorno social de su inversión es altísimo, por eso el mapa resulta estratégico en todos los sentidos.

La inversión en nuevas construcciones no es nada fácil, pues debe conjugar varios factores, como la prospección del mercado de trabajo y los intereses del alumnado, pero no se puede modernizar la Formación Profesional sobre un mapa de oferta desfasado.

Se debe optimizar la oferta existente a través de la coordinación en red de los recursos disponibles y valorar la integración de centros de formación de otras titularidades en la red de centros públicos.

El Plan de Modernización y la Ley solo hablan de la creación de plazas sin especificar que sean públicas. Esta omisión intencionada por parte de la Administración debería corregirse a favor de la creación de plazas de titularidad pública.

Las familias profesionales con mayor peso en el alumnado son Sanidad, Administración y Gestión e Informática y Comunicaciones. Todavía existen muchas ramas de la FP totalmente desprestigiadas.

La foto se repite cada año con pequeñas variaciones desde hace más de una década, porque la oferta crece poco y mal. Esto genera desequilibrios importantes entre la oferta y la demanda.

Otro aspecto negativo de la oferta es que la correspondencia entre el Grado Medio y el Grado Superior no es equivalente entre todas las familias profesionales, lo que genera fuertes desigualdades en los itinerarios formativos potenciales de los jóvenes en el ámbito de la Formación Profesional. Así, y a modo de ejemplo, mientras que en el sector sanitario son relativamente fáciles las correspondencias entre Grado Medio y Superior, en sectores como el industrial o el audiovisual estas equivalencias son mucho más complejas. Del mismo modo, la oferta de Grado Medio y Superior de la que disponen muchos centros educativos a menudo no tiene ningún tipo de continuidad y, por tanto, las y los estudiantes están obligados nuevamente a cambiar de centro si quieren seguir su trayectoria formativa dentro del mismo ámbito profesional. No obstante, las realidades de la FP de GM y de GS son bien distintas, tanto en su alumnado, como en las competencias básicas con las que accede.

Este desequilibrio en favor de la oferta privada implica, además de lo expuesto anteriormente, una falta de control evidente de la calidad de la oferta que la nueva Ley debe regular, fijando límites a la oferta privada, así como lo ha hecho a través del artículo 109 de la LOMLOE, para el resto del sistema. Evidentemente, no solo existe un problema cuantitativo, también cualitativo – uno que se añade la clásica adaptación de la titulación al puesto de trabajo–, pues, como hemos visto en el punto anterior, todos los datos de matriculación o distribución de la oferta están condicionados por el mapa de plazas existente y por la nula inversión en la creación de centros. Mientras unos ciclos son baratos, públicos y se ofrecen de forma generalizada, otros son de oferta muy reducida, privados y concentrados en algunos territorios. Puede decirse que en España algunos ciclos son de élite: buenas instalaciones, notas de acceso altísimas y familias que los pueden pagar; y la Ley debe abordar este problema.

Este es otro de los aspectos que deberá abordar la nueva Ley, por lo que una reforma de las titulaciones efectiva tendrá que ir más allá de la inclusión de un módulo de digitalización y la actualización de las cualificaciones profesionales. Los títulos deben tener conexiones más flexibles entre ellos y entre otras etapas; hay que identificar qué conexiones son estratégicas y establecerlas reglamentariamente.

Debe evitarse a toda costa que la Formación Profesional sea una etapa de vías muertas, sin pasarelas ni continuidad, incluyendo el acceso al Bachillerato o fórmulas de Bachillerato flexible con Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial.

En los Consejos de Formación Profesional de las distintas administraciones en los que tenemos representación debemos demandar la ampliación de plazas en centros públicos y expresar nuestra disconformidad ante la autorización, por parte de las distintas administraciones educativas, de la implementación de títulos de FP en centros de titularidad privada que van dirigidos a sectores en los que hay saturación del mercado laboral. Un exceso de oferta privada en determinados sectores puede generar una saturación de las empresas disponibles para acoger al alumnado durante su periodo de formación en el centro de trabajo.

5. La brecha de género profesional

La distribución del alumnado matriculado según el sexo por familia profesional, de nuevo, evidencia las tendencias estructurales de nuestro sistema que se reflejan, año tras año, sin que haya, hoy, una política eficaz capaz de corregirla.

En términos globales, la distribución por sexo es bastante equilibrada: el porcentaje de mujeres es de 43,3% en GM y de 47,3% en GS. Pero, dentro de las distintas familias profesionales, existen fuertes desequilibrios. Así, hay familias donde las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la matrícula, como es el caso de Imagen Personal (91,2% en GM y 94,3% en GS), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (85,9% en GM y 87,3% en GS), Sanidad (72,3% en GM y 73,7% en GS) o Administración y Gestión (60,5% en GM y 63,3% en GS).

En el caso de los hombres, los porcentajes mayores se concentran en Transporte y Mantenimiento de Vehículos (97,6% en GM y 97,2% en GS), Instalación y Mantenimiento (97,9% en GM y 96,9% en GS), Electricidad y Electrónica (97,1% en GM y 95,1% en GS), Fabricación Mecánica (97,0% en GM y 91,3% en GS) e Informática y Comunicaciones (92,0% en GM y 88,3% en GS).

La FP Básica merece un comentario aparte. Existe una clara mayoría de hombres (70,8% hombres y 29,2% mujeres) relacionada con el alto abandono educativo de los hombres y el mayor rendimiento académico de las mujeres observado en los últimos años.

Nuestro sistema tiene y mantiene una clara segregación de género en su oferta de familias profesionales. Y ya hace dos décadas que, con algunas variaciones, esto es así. Parece obvio que la elección del ciclo formativo está claramente condicionada por los estereotipos que influyen en la construcción de la identidad de género, estereotipos que son transmitidos en el proceso de socialización de cada persona, donde se van asumiendo determinados roles y donde tiene una gran influencia la familia, pero también el sistema educativo y la empresa.

Al final, lo que parece una libre elección de profesión no lo es, pues los gustos y preferencias, que aparentan ser elecciones totalmente libres, están, en realidad, condicionados y determinados por esa identidad de género, lo que explica en gran parte la tendencia a elegir profesiones que son una prolongación de los roles tradicionalmente asumidos por mujeres. Las personas trabajadoras con FP tienen menos probabilidades que el conjunto de la población de trabajar en ocupaciones no segregadas, y mayores de estar en ocupaciones masculinas o femeninas (Ibáñez, 2008), manteniendo una clara segregación por género en el ámbito laboral. En los sectores feminizados, como el de servicios, la brecha salarial asciende al 25%, mientras que, en sectores con infrarrepresentación femenina, como la industria, las mujeres cobran 14% más que en el sector servicios, produciéndose también una brecha salarial intragénero. Esta situación, a lo largo de la etapa laboral, genera una posterior brecha en las pensiones que asciende a 6.000 euros anuales.

A una mujer, además, se le sanciona socialmente con más dureza que a un hombre cuando intenta romper ese círculo, eligiendo una profesión como, por ejemplo, el mantenimiento de vehículos (F. J. Cano, 2018). Las experiencias de jóvenes en itinerarios no normativos en

clave de género muestran una afectación totalmente asimétrica según el género: privilegio y ventaja laboral del hombre en campos feminizados, y desventaja y discriminación de la mujer en campos masculinizados. Se han identificado las estrategias discursivas y relacionales en la negociación de género de las mujeres en sectores masculinizados para construir la identidad en un contexto de obstáculos y barreras sociales.

Las familias profesionales que concentran el mayor número de mujeres son también las que tienen peores expectativas laborales. Los sectores de ocupación asociados a ellas se caracterizan por el menor volumen de empleo, una alta temporalidad, un gran porcentaje de contratos a tiempo parcial y bajos salarios.

En el sector servicios, por ejemplo, la brecha salarial es del 25%; sin embargo, las mujeres que trabajan en la industria cobran un 114% sobre lo que cobran las del sector servicios, lo cual abre también una brecha intragénero (F. J. Cano, 2018).

El trabajo de campo recomienda actuaciones en las dimensiones del acceso a la FP y especialmente en los procesos y resultados fundamentados en los tres principios básicos de la justicia de género UNESCO de paridad, equidad e igualdad (Termes, 2020).

Promoción y orientación en clave de género

En este ámbito, la Ley delega a las administraciones educativas, en el marco de sus competencias, la responsabilidad de promover las distintas ofertas formativas (art. 25) y la orientación profesional (art. 94), evitando sesgos y estereotipos de género.

Asimismo, traslada a las administraciones la necesidad de garantizar la formación de los profesionales de la orientación en “conocimientos y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género” (art. 101). Pero, más allá de educar en igualdad y en sensibilizar a la población escolar en esta cuestión, es necesario desarrollar políticas que rompan las desigualdades de género.

La tarea social que nos queda por delante en el ámbito de la igualdad de género es inmensa y el sistema educativo, en concreto, tiene un reto enorme e ineludible si queremos romper la brecha de género en los estudios. La nueva Ley debe desarrollar la perspectiva de género en la FP mediante un plan o estrategia para la igualdad de género profesional.

Además de las políticas a favor de la igualdad de la Administración educativa en general, desde la Formación Profesional, en concreto, se pueden aportar instrumentos y acciones que ayuden a revertir esta tendencia, incorporando la perspectiva de género en la FP, por ejemplo, mediante planes de acogida de alumnado, formación del profesorado...

Existen experiencias de referencia nacional, como el IV Plan Vasco de FP, cuya primera línea de actuación se centra en desarrollar acciones que disminuyan la diferencia entre sexos en la elección de estudios, priorizando aquellos con mayor segregación por sexo. La guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículum y en la actividad docente incluye, con gran criterio, una propuesta didáctica para el módulo de Formación y Orientación laboral.

También están el Proyecto SKOLAE de coeducación para la igualdad en el aula del Gobierno de Navarra, premiado por la UNESCO18, y el Proyecto Orienta de la Federación de Enseñanza de CCOO, que busca abordar la brecha de género en FP.

Uno de los principales obstáculos de la investigación académica es la falta de datos e información accesible para cuestionar las desigualdades existentes. Por este motivo, se recomienda la creación de observatorios de FP públicos autonómicos que permitan la obtención y el acceso a los datos, garantizando la transparencia de la Administración como un indicador fundamental de la calidad democrática.

Se pide incorporar la perspectiva de género mediante una orientación educativa para la igualdad en todas las etapas educativas, especialmente en las obligatorias; facilitar el acceso con un aumento de la oferta pública y la reducción de precios en sectores discriminados, potenciar las campañas de comunicación y las formaciones dirigidas a profesorado y alumnado mediante talleres y seminarios, y conseguir indicadores fiables sobre el abandono y el éxito educativo y laboral, amén de aplicar políticas de discriminación positiva de género que reviertan, entre otras cuestiones, los porcentajes de género en la matriculación de tal o cual formación, primando, entre otras medidas, la escolarización que rompa esa brecha.

Por esta y por otras razones relacionadas con la calidad de la inserción laboral y el emprendimiento de nuestros titulados, es necesario que el MEFP se plantee muy seriamente reorganizar y modernizar el área de FOL en las titulaciones de Formación Profesional, valorar el criterio de género en los

procesos de escolarización en la Formación Profesional y actualizar los contenidos curriculares desde una perspectiva de género en los distintos ciclos formativos.

Desde FECCOO se promoverá el Proyecto Orienta mediante campañas de formación y elaboración de materiales didácticos con perspectiva de género.

6. Los centros educativos de Formación Profesional, motor del sistema

En la última década, la complejidad, diversificación y concentración de servicios en los centros con ofertas profesionales ha aumentado exponencialmente, convirtiéndose en el verdadero motor del sistema de FP. Los grandes centros de Formación Profesional se ciñen a la misma normativa que un instituto de Secundaria y, según el territorio, la dotación horaria y de recursos no es proporcional a los grupos que tiene. La rigidez de la normativa de los centros públicos los pone en desventaja ante la flexibilidad de los centros de titularidad privada, que pueden dar respuesta inmediata a problemas de organización y de gestión. Todavía hay territorios como Cataluña que no han desarrollado los centros integrados (RD 1558/2005) y son los únicos centros en los que tienen representación los sindicatos de clase y patronales en el consejo social de participación.

Esta situación exige sin más demora la creación de un nuevo acuerdo que compatibilice la organización y gestión de un centro, que no ha dejado de ser educativo, con un catálogo de servicios cada vez más orientado a la empresa y con nuevas complejidades que ha de gestionar el profesorado.

Hay que redimensionar la organización y la gestión de los centros docentes que imparten oferta de Formación Profesional. Estos centros necesitan fórmulas de dirección y coordinación propias, adecuadas a las necesidades que plantea una oferta profesional y su relación con la empresa y el mercado de trabajo. No se puede formar parte de una red integrada si no se dispone de los instrumentos que permitan participar adecuadamente.

Impartición de la Formación Profesional y nuevas tipologías de centros

La Ley establece que podrán impartir ofertas de Formación Profesional:

- Los centros públicos y privados autorizados y acreditados al efecto por la Administración competente.
- Los centros integrados de Formación Profesional.
- Los centros de referencia nacional, con los requisitos y en las condiciones establecidas al efecto.
- Los organismos, públicos o privados, con quienes las administraciones competentes suscriban convenios o establezcan cualquier otra fórmula de colaboración, incluidos, de manera particular y a estos efectos, los centros considerados de segunda oportunidad.

Aparece una nueva tipología de centro de excelencia a nivel del Estado, cuya normativa se regulará. De esta manera, el Ministerio introduce la recomendación del Consejo Europeo que publicó en el Plan de Modernización, obviando las tipologías existentes en nuestro Estado y sin detallar sus funciones.

Deberían evitarse perspectivas subjetivas a la hora de determinar estos centros y terminología que fomente la competitividad de unos centros sobre otros (https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0009.02/DOC_1&format=PDF).

Se considerarán centros especializados de Formación Profesional los que impartan FP en cualquiera de los grados previstos en la presente Ley, de forma exclusiva, así como los dedicados, en su caso, a orientación profesional en el marco del sistema de Formación Profesional, o acreditación de competencias profesionales.

Las administraciones competentes fomentarán la existencia de una red de centros de Formación Profesional que garantice el acceso a esta formación de la población de zonas rurales y áreas con necesidades de desarrollo social y económico, con especial atención a zonas rurales con escasas población. Así, cuando la demanda sea escasa y no sea posible el transporte escolar, se dispondrá de una red pública de residencias escolares que posibilite el acceso a esta formación en términos de igualdad.

Todos los centros que impartan enseñanzas de Formación Profesional deberán estar inscritos en el Registro General de Centros de Formación Profesional, y los que ofrezcan formaciones conducentes al Grado D y E, además, deberán estar en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios.

La Ley permite ubicar en España centros extranjeros de Formación Profesional que se registrarán por lo dispuesto en convenios internacionales y por lo que se disponga reglamentariamente.

Según el MEFP, todos los centros serán ahora integrados, pero esto no supone que se les aplique la norma de centros integrados en los que la representación sindical está presente en el órgano de participación.

El desarrollo normativo debe avanzar hacia una gestión más democrática de los centros de Formación Profesional basada en estructuras más horizontales de trabajo y menos piramidales, que hagan partícipe al conjunto del personal trabajador en la toma de decisiones.

Debe definirse la normativa reguladora de los centros especializados y de los de excelencia, teniendo en cuenta que ya existen los centros de Referencia Nacional, explícitamente creados para el desarrollo de este tipo de líneas estratégicas. La asignación de recursos a estos centros no debe estar condicionada a la realización de proyectos para evitar la creación de una doble red de centros elitistas con la misma titularidad.

No existe ningún instrumento capaz de adaptar y flexibilizar la organización y la gestión como un acuerdo.

La Ley debería desarrollar la obligatoriedad de definir un marco básico regulador de mínimos que permita a las CC. AA. generar acuerdos a través de las y los representantes legales que correspondan, con el fin de hacer compatibles las necesidades de organización y gestión de la FP con los entornos escolares.

7. La crisis del profesorado de FP

La falta de profesorado de FP

España tiene hoy en día menos profesorado técnico en el sistema público de Formación Profesional que hace cinco años. El curso 2019-2020 tenía 29.391 docentes y el 2015-2016, 29.889.

La escasez de profesorado de FP se acentúa con el crecimiento de la oferta y de la matrícula de alumnado.

Los datos revelan que es la etapa con más plazas desiertas en las convocatorias de oposiciones, y las listas de profesorado interino en determinadas especialidades están vacías, imposibilitando las sustituciones docentes y afectando al funcionamiento de los centros.

Los motivos pueden ser muy diversos: la falta de atracción por el empleo público y sus condiciones respecto a las profesiones en determinados sectores, sustituciones temporales no estables, dificultad de preparar temarios más amplios que en otras especialidades docentes, horarios partidos que no facilitan la conciliación...

La Ley dedica un capítulo al profesorado y al personal formador de FP, y define quiénes podrán ejercer docencia de FP:

- Las y los integrantes de los siguientes cuerpos docentes: catedráticos/as de Enseñanza Secundaria y de profesorado de ESO, de las especialidades de Formación Profesional, profesorado especialista en sectores singulares de FP, el cuerpo a extinguir de profesorado técnico de Formación Profesional.
- Quienes dispongan, además del título de Grado universitario, Licenciado o Licenciada, Ingeniero o Ingeniera y Arquitecto o Arquitecta; o, en su caso, titulación de Técnico Superior de Formación Profesional o Técnico Especialista, declarada equivalente a efectos de docencia, de la formación pedagógica y didáctica de nivel de postgrado, o la establecida para la capacitación pedagógica y didáctica de Técnicos Superiores o equivalente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Los que, para la docencia en determinadas especialidades, se determinen reglamentariamente, previa consulta a las comunidades autónomas.
- El personal que determine el Ministerio de Defensa en los centros de su titularidad que impartan ofertas de Formación Profesional y que cumplan los requisitos determinados reglamentariamente.
- Personas expertas del sector productivo, cuando así se requiera, para cubrir las necesidades de formación en las ofertas de Formación Profesional; las administraciones competentes en la materia podrán autorizar a profesionales en ejercicio en el sector productivo asociado para impartir ofertas de FP en cualquiera de los centros del sistema de Formación Profesional. Reglamentariamente se establecerán los requisitos específicos y condiciones para el desempeño de las funciones de apoyo docente de las personas expertas del sector productivo, que prestarán sus servicios en régimen de contratación laboral.

Se crean otros perfiles con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas:

- La persona trabajadora experta senior de empresa, para la facilitación de la permanente actualización del currículo en el centro de Formación Profesional por parte del equipo docente y su relación con la realidad productiva.
- La persona prospectora de empresas u organismos equiparados que, con carácter docente o no, facilite los contactos de centros de Formación Profesional y empresas u organismos equiparados.
- Personal de apoyo especializado que asesore y facilite el acompañamiento en el itinerario formativo de personas con discapacidad.

En el art. 87 de la Ley se reconoce la formación permanente como un derecho y una obligación de todo el profesorado y personal formador del sistema de Formación Profesional, así como una responsabilidad de las administraciones y de los propios centros que impartan Formación Profesional, y se presta especial atención a la formación en innovación e investigación aplicada, emprendimiento, digitalización y en lenguas extranjeras aplicada a los cambios tecnológicos, la sostenibilidad y los cambios en la organización del trabajo.

Los programas de formación permanente deberían contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad y de acoso y malos tratos en el ámbito de los centros docentes; y facilitar la movilidad gratuita del profesorado de FP para realizar actividades de formación permanente en todo el ámbito del Estado y en las empresas del sector o sectores afines a sus familias profesionales.

Es necesario disponer de planes de formación bien estructurados y con recursos que posibiliten un itinerario formativo para el profesorado integrado por cursos, estancias en empresas, seminarios, participación en redes y estancias en otras CC. AA. y otros países.

Es urgente diseñar una estrategia específica para cubrir las necesidades de personal docente de la FP que pueda dar respuesta al aumento de demanda de profesionales en determinados sectores productivos y al incremento de la matrícula en estos sectores industriales. La Administración es responsable de ofrecer y garantizar el derecho a la formación con personal público debidamente formado y cualificado. En el marco de la Mesa de Educación Pública deberían negociarse medidas de promoción, habilitación, recualificación y formación de personal docente para cubrir la ausencia de profesorado. Si los cambios tecnológicos del mercado de trabajo van a un ritmo superior a la adquisición de conocimientos y reciclaje de las plantillas docentes, el sistema público de Formación Profesional corre el riesgo de quedar desfasado y devaluado en las especialidades tecnológicas y ser suplantado por personal formador externo y por empresas dedicadas a la formación con mayor flexibilidad de contratación.

Igualmente deben evitarse los contratos laborales de profesorado especialista sin los requisitos de titulación, que deben limitarse a lo que recogía la LOMLOE y que ya contemplaban las leyes educativas anteriores. “Excepcionalmente, para determinados módulos o materias, se podrá incorporar como profesores especialistas, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema educativo, a profesionales, no necesariamente titulados, que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. Dicha incorporación se realizará en régimen laboral o administrativo (...)”, reconociendo la equiparación a efectos de docencia al actual profesorado con este perfil docente, limitando excepcionales contrataciones futuras a personalidades de reconocido prestigio en el ámbito laboral artístico correspondiente.

PTFP

CCOO siempre ha reivindicado la homologación de este cuerpo con el profesorado de Secundaria porque no existen razones por las que, exigiendo la misma titulación de acceso y funciones, el profesorado técnico pertenezca al grupo A2.

La retribución del PTFP varía según CC. AA. en función del complemento autonómico y el de equiparación, siendo Cataluña la más baja, con 2.298 euros brutos al mes, y País Vasco la más alta, con 2.914 euros brutos al mes. Además de la diferencia retributiva, difieren los años de cotización para alcanzar la pensión máxima, que también es superior para el grupo A2. No solamente se ven penalizados económicamente, sino también en la asunción de cargos y responsabilidades en los centros docentes.

En este sentido, hemos realizado campañas jurídicas, hemos llevado esas propuestas a nuestros programas electorales y a las mesas de negociación, e incluso las hemos elevado a los partidos políticos para que las incorporasen en sus propuestas, además de haber denunciado la situación ante el Defensor del Pueblo.

Integración del profesorado del cuerpo a extinguir de PTFP en el grupo A1, modificación de la relación del profesorado especialista, creación del cuerpo de especialidades singulares de FP

Durante el trámite de enmiendas a la LOMLOE apareció el siguiente redactado que afecta al profesorado que imparte FP en el art. 95:

“Las administraciones educativas podrán, con carácter excepcional, atribuir docencia en el ámbito de la Formación Profesional, cuando así se requiera, como profesores especialistas, a quienes estén en posesión de una titulación de Técnico de Formación Profesional, Técnico Superior de Formación Profesional, Técnico Auxiliar o Técnico. Asimismo, y con el mismo carácter, se podrá atribuir docencia en el ámbito de la Formación Profesional a profesionales del sector productivo asociado al título o curso correspondiente”.

“El Gobierno regulará reglamentariamente las condiciones de acceso y desempeño de las funciones docentes del profesorado especialista que prestará sus servicios en régimen de contratación laboral”.

El régimen de contratación se limita ahora al contrato laboral y no existe norma que ampare la excepcionalidad de la laboralidad mediante otras fórmulas.

En la Disposición Adicional séptima, que ordena la función pública docente y las funciones de los cuerpos docentes, aparece el siguiente redactado:

“El cuerpo a extinguir de profesores técnicos de formación profesional, que desempeñará sus funciones en la formación profesional y, excepcionalmente, en las condiciones que se establezcan, en la educación secundaria obligatoria”.

El Ministerio de Educación, durante la tramitación del Proyecto de Ley de FP incorpora en su redactado (DA quinta y DA undécima) la integración en el cuerpo de profesores de Secundaria de las especialidades docentes del cuerpo de PTFP y la creación del cuerpo de profesores especialistas en sectores singulares de FP.

La novedad en esta nueva Ley de FP es que el plazo para poder tener y presentar titulación universitaria se amplía a cinco años y ya no es sólo en el momento de la entrada en vigor de la LOMLOE, quedando redactada de la siguiente manera esa disposición adicional original:

Tal y como CCOO ha reivindicado durante todo este tiempo y sigue haciéndolo, este paso al A1 tendrá las siguientes características que se definirán en una normativa de integración. Tendrán efectos retroactivos desde la entrada en vigor de la LOMLOE, será un procedimiento ágil, simplemente presentando la titulación y el profesorado de las 10 especialidades del cuerpo específico singular también podrá pasar al A1 si tiene titulación universitaria. Se establecerá un periodo hasta el 29 de enero de 2026 para que las personas

sin titulación universitaria puedan acreditar y acogerse a la integración, pero sin efectos retroactivos.

CCOO sigue reivindicando que para el profesorado que no cumpla los requisitos para el paso al A1 se establezca un complemento de equiparación salarial y respecto a la tramitación de la integración, el plazo para tener y presentar la titulación no tenga ninguna limitación temporal y se realice en plazos similares en todas las CC. AA.

8. El estancamiento de la Dual en España

El alumnado matriculado en la FP Dual en el curso 2018-2019 alcanzó un total de 26.340 estudiantes, 16.400 en Grado Superior, 9.428 en Grado Medio y 512 en FP Básica, lo que representa el 4,8%, 3,0% y 0,7%, respectivamente, del alumnado matriculado en régimen presencial.

Esta modalidad se imparte en 991 centros (693 de GS, 627 de GM y 52 de FPB). De entre las familias con un peso significativo en el volumen de alumnado matriculado, las que presentan una mayor proporción de alumnado Dual en Grado Superior son Fabricación Mecánica (11,1%) e Instalación y Mantenimiento (12,1%), mientras que en Grado Medio corresponden a Comercio y Marketing (6,4%), Instalación y Mantenimiento (5,7%) y Fabricación Mecánica (5,7%).

La FP Dual se ha convertido en un fenómeno más mediático que real y todos los gobiernos han intentado figurar como los grandes impulsores de este sistema en nuestro país, pero los datos, que debemos hacer un esfuerzo por leer bien, desmienten cualquier expectativa de gran éxito al respecto. Y uno por encima de todos: aunque hay muchas más empresas y mucho más alumnado, el número medio de alumnos y alumnas por empresa ha caído de 8,7 a 2,5, es decir, el modelo no crece.

La idiosincrasia del mercado de trabajo y del tejido empresarial españoles necesitan una FP Dual propia, fruto de la concertación social, no una importada e impuesta con algunas modificaciones. La mayoría de nuestro tejido empresarial no está precisamente preparado para una estructura de formación como la que se necesita para generalizar la implantación del sistema Dual convencional.

Además, hay que entender que la implantación de la FP Dual en nuestro país “se produjo sin consenso previo, bajo los efectos de la reforma laboral y con la voluntad de debilitar la negociación colectiva y de precarizar el trabajo, y de ahí nacen muchos de sus límites” (Requena, 2018). Es decir, en un contexto de precarización continua de nuestro sistema de relaciones laborales. ¿Alguien puede imaginar un sistema de FP Dual de calidad tomando en consideración la actual calidad del empleo en España?

En consonancia con lo anterior, disponemos de un marco legal impuesto por la Administración del Partido Popular (RD 1529/2012), ya comentado en el análisis jurídico, que en nada ha impulsado o favorecido este sistema.

Siendo objetivos, aunque el nivel de inserción laboral de la FP Dual sea bueno, los pocos estudios realizados no permiten concluir que haya mejorado de manera significativa con respecto al de la FP Inicial. Por tanto, la pregunta que debemos hacernos, lo que debemos valorar objetivamente, es si este modelo de FP Dual añade un valor realmente significativo, en términos de calidad y garantías, en la formación y en la inserción de la mayoría, al menos de un buen número, de nuestros titulados y tituladas. Dicho de otro modo, aunque la FP Dual mejore la inserción laboral con respecto a la FP no Dual, el impacto no es sustancial porque solo alcanza a unos pocos (2,8% de los matriculados en FP) y porque la inserción de la FP no Dual, que engloba al conjunto de matriculados/as, es también muy satisfactoria: según la encuesta de Transición Educativa-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL, 2019) la tasa de empleo en 2019 de los/as titulados/as en GS en el curso 2013-2014 fue del 79,5% y la de GM fue del 74,6%.

Parece que el modelo de FP no Dual en España funciona razonablemente bien, por lo que tiene todo el sentido proponer mejoras que lo potencien y lo prestigien, entre otras, la complementariedad de un sistema Dual bien diseñado y ejecutado, pero no tendría sentido alguno buscar un reemplazo de la modalidad presencial.

Hay que descartar medidas cosméticas y caras como las acontecidas en Cataluña, por ejemplo, que imponen una estructura curricular dualizable para todo el alumnado matriculados cuando saben que ni siquiera el 10% de estos puede aspirar a realizarla. Esta estructura conlleva la pérdida generalizada de horas curriculares de los módulos de las titulaciones.

En este contexto, habría que actualizar las expectativas y hay que volver a pensar cómo y para qué queremos implantar un sistema de FP Dual, eludir cualquier tentativa de hacerlo competir con otras ofertas del sistema, determinar sus estándares de calidad y utilizarlo de la forma más estratégica posible. ¿Es preferible para los sectores económicos emergentes?, ¿para los colectivos con mayor riesgo de exclusión?, ¿debe prepararse exclusivamente para lugares de trabajo concretos de empresas concretas?

Carácter estratégico Dual de la Formación Profesional

La nueva Ley de FP le asigna el carácter Dual a toda la oferta profesional de los Grados C, D y E con doble régimen de impartición: general e intensivo en función de la duración de la formación, el porcentaje de participación de empresa u organismo, y la vinculación de la persona participante.

El régimen general con carácter Dual sustituye el modelo convencional de FP, ampliando la formación en centros de trabajo, entre el 25% y el 35% de la formación total, entre 500 y 600 horas de cada título LOE, sin contrato y con una participación de la empresa en hasta el 20% de los resultados de aprendizaje.

El régimen intensivo corresponde a la hasta ahora denominada formación Dual, con una formación en la empresa de una duración superior al 35% de la duración total de la formación en más de un 30% de los aprendizajes o módulos profesionales del currículo y retribuida en el marco de un contrato de formación.

Se habilita un periodo transitorio de adaptación de la formación en empresa hasta el 31 de diciembre de 2024 para adaptar los currículos a la nueva normativa. Sin embargo, la transición al contrato de aprendizaje del régimen intensivo queda aplazada hasta el 31 de diciembre de 2028 tras su última tramitación parlamentaria, dejando en suspenso y en incertidumbre la petición de CCOO que da derechos y cobertura a las personas aprendices y trabajadoras en empresas u organismos equiparados mediante la vinculación laboral.

Las dos grandes novedades en la Ley relacionadas con la formación en centros de trabajo es el aumento de horas curriculares obligatorias por norma básica entre 100 y 200 horas para todas las titulaciones, y la posibilidad de cursar el régimen avanzado con contrato (obligatorio a partir de 2029) hasta el 100% en la empresa. Ninguna de estas dos medidas debe suponer, en ningún caso, la reducción de plantilla docente, sino la asignación de las horas de dedicación al seguimiento de la formación en la empresa con el consiguiente aumento de plantilla que ello supone. La ampliación horaria obligatoria puede dificultar la finalización de los estudios en el periodo establecido de dos cursos, debido a la falta de empresas en un contexto de crisis y de aumento del alumnado en FP. Recordemos que durante la pandemia se tuvo que flexibilizar la evaluación de la FP debido a la pérdida de horas presenciales en el centro y en la empresa, lo que ha supuesto pérdida de competencias, evidenciando que la incardinación de la FP en las empresas y la presencialidad en los módulos prácticos son elementos esenciales e insustituibles por formación a distancia.

La universalización de la consideración Dual sin una evaluación previa de lo que se ha hecho hasta ahora, dónde ha funcionado y en qué sectores es estratégica su implantación, puede conducir a una devaluación y una reducción del alumnado en Dual con remuneración y contrato.

La FP Dual debe contemplarse con carácter estratégico, en proporción a la capacidad real de participación de las empresas y actuar, precisamente, en potenciar y aumentar esa capacidad real a través de la mejora del marco de las relaciones laborales y la potenciación de la industria en nuestro país.

El Consejo de la Comisión Europea se pronunció mediante la “Recomendación relativa al marco Europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz”, donde se insiste en el necesario diálogo social y en establecimiento de criterios respecto a las condiciones de aprendizaje y trabajo, como el acuerdo por escrito de derechos y deberes del aprendiz y del empresario en aspectos relativos a la cualificación, la remuneración, la protección social, la orientación profesional o la formación de formadores.

Debemos definir un marco básico regulador de la FP Dual, superador de las tensiones entre administraciones educativas y laborales, centrado en ofrecer una oferta formativa estratégica y vinculada a unos estándares de calidad que establezcan garantías para alumnado, centros docentes y empresas. Es ineludible el diálogo social para dotarlo de la legitimidad suficiente.

Es preciso establecer un marco legítimo de concertación social para situar las bases del modelo, su implantación y su evaluación y seguimiento. Este debe incluir las condiciones mínimas necesarias para ser una empresa autorizada, atendiendo a criterios de responsabilidad social y calidad del empleo.

Para su implantación es fundamental la participación territorial mediante la creación de estructuras descentralizadas, competentes en territorios con dinámicas sociolaborales y económicas propias como los consejos de FP municipales o comarcales y el control a realizar por los comités de empresa, de modo que se garantice que no se sustituye el empleo.

Cualquier implantación Dual debería contar con el consenso y la participación del profesorado y garantizarse las horas de seguimiento y de coordinación con el necesario incremento de las plantillas de los centros. La estancia Dual en administraciones públicas debe ser objeto de negociación colectiva y en ningún caso sustitución de puestos de trabajo ni de sobrecarga laboral para las personas tutoras.

9. La Gobernanza del sistema de Formación Profesional

En un contexto de destrucción de empleo y de precarización galopante, que el espacio laboral sea cómplice de la mejora de la calidad del sistema de FP es muy difícil, pero es muy necesario. La empresa tiene que ser y tiene que estar, no para ordenar la FP ni para dirigirla en base a sus intereses de mercado, sino para mantener un diálogo social que permita la mejora continua de todo el sistema. Ahora bien, hay que entender que, si el sistema hace un esfuerzo por mejorar la cantidad y la calidad de las cualificaciones, el mercado laboral debe reconocerlo y valorarlo en su justa medida. Cuando el mercado laboral –y sobre esto hay datos objetivos– ha requerido mucha mano de obra, la ha obtenido ofreciendo buenos salarios sin exigir competencia o cualificación alguna (incrementando los porcentajes de

abandono) y cuando el mercado la ha dejado de requerir, han disminuido los índices de abandono (retorno a las aulas), pero se han instalado unos porcentajes de paro juvenil insostenibles.

El compromiso de una FP de calidad es un compromiso de sistema (ecosistema, si se prefiere) para lo que el mercado laboral (el mundo de la empresa) debe asumir su parte de responsabilidad. Y los sindicatos de clase y patronales, también. Los consejos de FP son instrumentos magníficos para ello, pero no conseguimos el flujo ni la implicación descritos en los preámbulos que preceden a las normas más importantes de FP. La imprescindible relación con el mundo empresarial deberá estar enmarcada en acuerdos adoptados desde consejos sociales constituidos en los distintos niveles del sistema educativo y en los centros educativos, donde las referencias educativas tengan una presencia decisoria.

En términos generales, la conexión del sistema educativo y el productivo debe ser lo más estratégica posible, pero no interdependiente. Cuando asumimos que la función principal de la educación (incluida la FP y la educación superior, ya que son etapas educativas) no es capacitar integralmente al individuo, sino capacitar exclusivamente para lograr integrarse con éxito en el mercado laboral, perdemos la perspectiva del derecho de ciudadanía e incorporamos la visión de mercado, una visión que suele pervertir los fines y los medios permitiendo que organizaciones económicas (no educativas), acaben asumiendo el poder de decidir qué, cómo, cuándo enseñar y a quién.

Debemos destacar el valor de inserción y responsabilidad social que la FP y los centros que la imparten deben asumirlo como valor educativo de referencia.

La vocación que toda formación debe tener al servicio de la mejora de la vida de la ciudadanía y de cada estudiante en su tránsito académico y futuro desempeño laboral, y es un freno a la individualización de las prestaciones laborales y a su segmentación. Se necesita una FP conectada con el entorno real y virtual, comprometida con valores de justicia social y conocedora de sus derechos como ciudadanía y clase trabajadora.

Estructura del Sistema de Formación Profesional

La Ley regula en su Título XI la organización, las competencias y la gobernanza del Sistema de Formación Profesional y en el artículo 117 establece la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la gobernanza ejecutiva y estratégica que comprenderá las políticas y estrategias del sistema, así como la detección de las necesidades de formación de la población activa, el diseño de actuaciones y programas de formación, la acreditación de competencias, la orientación profesional y la evaluación de la estrategia nacional de Formación Profesional.

Hasta ahora las administraciones educativa y laboral eran las principales responsables (no las únicas) de la normativa y los sistemas de formación de la población activa, y es en el marco del diálogo social e institucional con estas, en el que se ha situado el trabajo confederal en materia de formación desde los años 90.

El MEFP asume así la competencia en el desarrollo del SNCFP, que hasta ese momento era compartido. Esta decisión, adoptada sin diálogo previo, conlleva el traspaso de la gestión de parte de la cuota de formación a dicha administración.

Es indispensable establecer una estructura participativa de los actores indispensables, los sindicatos de clase y patronales, que asigne competencias y facultades, pero también responsabilidades cuya dependencia orgánica sea del MEFP, pero con una gobernanza autónoma que dé curso a la diversidad territorial y organizativa de nuestro Estado.

La Administración debe incentivar la contratación de personas cualificadas. No es admisible que el mercado, para un mismo puesto de trabajo, valore igual o mejor a una persona que todavía no ha obtenido su titulación que a una persona que ya lo ha obtenido.

10. Relación con la Universidad

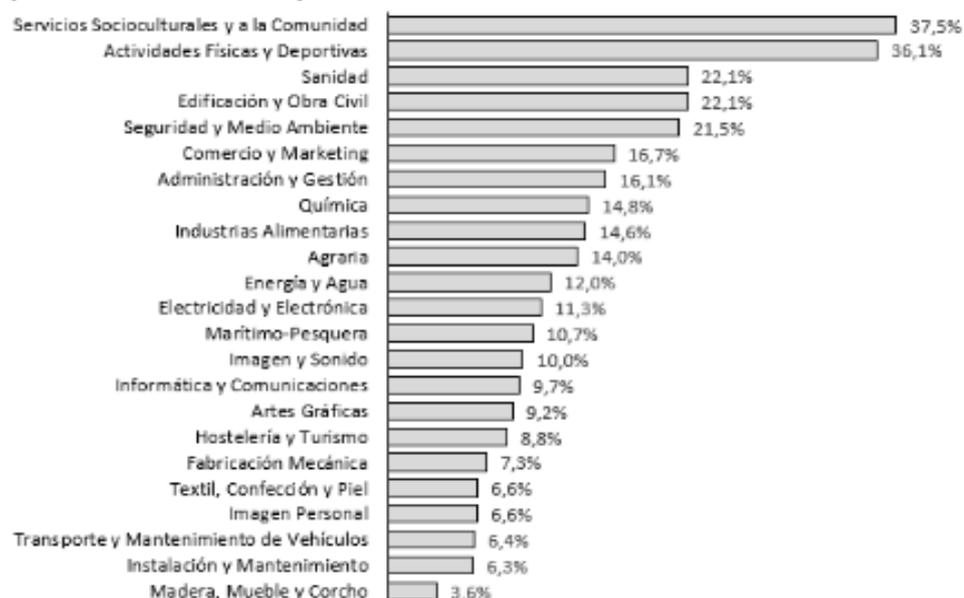
Nuestro Sistema de Educación Superior está integrado por distintos subsistemas: las Enseñanzas Artísticas Superiores, la Universidad y la Formación Profesional de Grado Superior (ciclos formativos y cursos de especialización). Tanto desde el punto de vista arquitectónico, como desde el punto de vista cultural, se ha considerado a la FP de Grado Superior como alternativa a la Universidad, como si se tratara de una elección excluyente, lo cual no obsta para establecer una conexión estratégica entre ellas que confiera mayor valor, en términos generales, a la formación de los titulados de ambas etapas.

Los itinerarios académicos suelen estar bien definidos al finalizar la Educación Secundaria Obligatoria hacia vías muy institucionalizadas: la universitaria a través del Bachillerato y la artística a través de los ciclos profesionales artísticos y los estudios superiores. Concentrar el acceso a la Universidad únicamente a través del Bachillerato no es un planteamiento acertado.

El alumnado de la universidad procedente de la FP ha aumentado notablemente respecto a años anteriores. El curso 2017-2018 solo algo más del 11% accedió desde el GS, y en el curso 2021-2022, un 13,2%. Puede ser debido al aumento del paro durante el retorno al sistema educativo.

El acceso también varía por familias profesionales, con un abanico que cubre desde el 3,6% de la familia Madera, Mueble y Corcho, hasta el 37,5% de los/as alumnos/as que finalizan un CFGS de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Tasa de transición a la universidad desde CFGS al año siguiente de la titulación por familia profesional (curso 2017-2018)



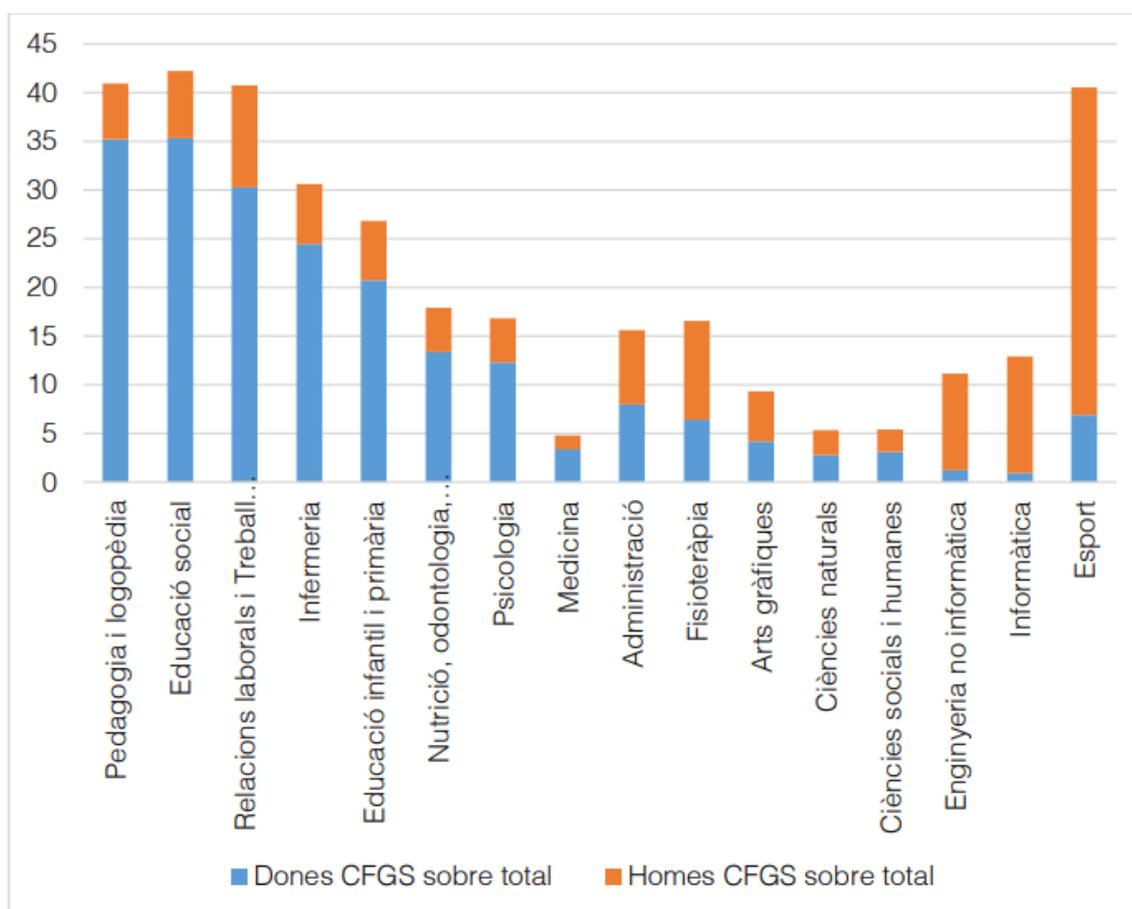
Fuente: *La transición a la universidad desde los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS)*. Manuel Valdés en "El blog de Studia XXI". Fundación Europa, Sociedad y Educación.

<https://www.universidadsi.es/transicion-universidad-ciclos-formativos-de-grado-superior-cfgs/>

Las posibilidades de continuación educativa que ofrecen algunas titulaciones de GS son muy bajas y el alumnado debe tener en cuenta este factor para no ver luego frustrados sus planes y objetivos formativos.

Los itinerarios son muy desiguales según el género. Mientras que el 23% de las alumnas que completan un GS deciden continuar sus estudios en la Universidad, tan solo el 16,0% de los alumnos optan por esa vía de continuación. Los accesos a un grado también son desiguales, mientras que, en sanidad, educación, psicología las personas que acceden son mujeres, en los grados tecnológicos y de deporte son hombres como muestra la siguiente gráfica (Termes, 2020):

Porcentaje de alumnado universitario proveniente de CFGS, según grado y género. Catalunya, 2017-2018



Fuente: *La Formació Professional a Barcelona: gènere, trajectòries i inserció laboral*. Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona Àrea de Governança i Polítiques Públiques.

<https://iermb.uab.cat/wp-content/uploads/2020/10/Informe-final-FP-i-gener-PLANTILLA.pdf>

Según la Universidad, también existen desigualdades entre alumnado que accede al mismo grado y con la misma titulación de GS porque se dan distintos reconocimientos y los dos años previos cursados de ciclo formativo no suponen una reducción temporal de los cuatro años del grado y el acceso a la Universidad vía FP se ve penalizado respecto al Bachillerato, poniendo en duda la profesionalidad que se busca en los grados mediante prácticas o Dual (RD822/2021 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad posibilita las prácticas externas y la formación Dual en el sistema universitario con la supuesta finalidad de mejorar las competencias prácticas y la empleabilidad de sus titulados).

A la inversa, también se manifiestan desigualdades en el alumnado que una vez finalizado el grado accede a un GS con materias que no son reconocidas en los módulos de GS (pero sí son reconocidas del ciclo al grado), o reconocimiento de módulos entre los dos cursos que

dura el ciclo formativo sin reducción de los dos años que dura la FP, teniendo que efectuar matrícula en los dos cursos.

Las colaboraciones entre la Universidad y la FP son muy diversas. Las 76 universidades españolas cumplen el requisito de publicar los reconocimientos para estudios previos de GS, pero 12 de ellas además publican oferta de GS mediante dos fórmulas: unas ofertan estudios de GS en su página web y las gestionan ellas dentro de su misma organización (lo que puede plantear dudas legales al ofrecer directamente como propios los estudios de GS), y las otras mediante acuerdos con centros de FP o con patronatos y fundaciones propias que imparten en los mismos centros, o en extensiones de la Universidad, junto a determinados grados y además benefician considerablemente al alumnado que procede de sus títulos de FP con una reducción apreciable del tiempo necesario para finalizar el grado (Michavila).

Hay que considerar con extraordinaria cautela propuestas como las del Colectivo Laude, que explican el nuevo modelo “2+2” para que las personas graduadas de GS puedan obtener una titulación universitaria cursando solo dos años de Universidad. Esta iniciativa puede acabar desvirtuando ambas etapas, dando lugar a desigualdades en las convalidaciones según universidades y a conflictos de carácter laboral y profesional.

La Ley de FP, en su artículo 48, establece distintas colaboraciones entre ambas etapas. En primer lugar, se promueven proyectos conjuntos de colaboración, de transferencia del conocimiento e innovación y de optimización de recursos.

La medida desarrolla las previsiones de la Ley Complementaria a la Ley de Economía Sostenible, creando entornos compartidos integrados de formación superior, vinculados a las necesidades de la economía local, impulsando nuevos modelos de relaciones con el fin de crear innovación científica y empresarial, y pueden beneficiar al alumnado y personal docente de ambas instituciones. Se deberán regular las convocatorias y ayudas para impulsar estos proyectos que deben estar al alcance de todos los centros sin perjuicio alguno.

La Ley también contempla el diseño de módulos formativos creados conjuntamente entre centros de Formación Profesional y universidades en el contexto de acuerdos que faciliten la progresión de los estudiantes de FP a la Universidad.

La Universidad no ha reaccionado adecuadamente al hecho de que hay alumnos de FP que desean continuar su itinerario académico hacia la Universidad, un 13,2% según los últimos datos, y no se ha planteado, más allá de las convalidaciones, proyectos o modificaciones en las titulaciones que puedan robustecer y facilitar este vínculo.

Además, no podemos sustraernos al hecho de que la Universidad se ha convertido en un producto de lujo para un número significativo de familias. La infrafinanciación pública, la falta de un buen sistema de becas y ayudas, el incremento desorbitado de los precios de los créditos ECTS en algunas Universidades y la proliferación de Universidades privadas limitan extraordinariamente el acceso a la Universidad para muchos estudiantes.

Reforzar las conexiones entre el GS y la Universidad puede favorecer al desarrollo del Plan de Modernización en sus ámbitos 4 y 5 con el desarrollo de “hubs” y “campus de innovación”. Además de contribuir especialmente al necesario desarrollo del tejido productivo, en todos sus sectores, de España. Necesidad asumida por los agentes económicos y sociales. La adopción de medidas en clave de género antes, durante y después del acceso a la FP contribuirá a combatir la brecha de género profesional y salarial existente en los ámbitos tecnológico e industrial.

La nueva Ley debe desarrollar una conexión estratégica que corrija los desequilibrios de acceso y transición hacia la Universidad, desde todas las enseñanzas superiores y en el caso que abordamos en este trabajo, desde la Formación Profesional de Grado Superior y que brinde la oportunidad de que el alumnado que así lo desee continúe formándose, creando itinerarios permeables con reconocimiento entre ambos modelos de estudios en su conjunto.

Anexo I

TEXTO DEL PLAN	VALORACIÓN	PROPUESTAS
ÁMBITO 1. RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS Y PROFESIONALES ADQUIRIDAS A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA LABORAL		
<p>Línea 1.1. Apertura de un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.</p>	<p>Muy positiva. Es una demanda histórica de CCOO, pero conlleva un grado de cooperación muy elevado por parte de las CC. AA. y una cobertura presupuestaria permanente. Es muy aconsejable negociar protocolos y dar cierto margen de flexibilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar su aplicación para las CC. AA. • Participación de los sindicatos de clase y patronales en la prospección territorial permanente a través de los órganos de participación establecidos y priorización de los sectores estratégicos, emergentes y colectivos de vulnerabilidad (riesgo exclusión mercado laboral). • Definir los criterios, requisitos y competencias básicos de los centros que van a ofertar este tipo de convocatoria, estableciendo los recursos pertinentes con los que se deben dotar (plantillas/formación evaluadores). • Simplificar la tramitación y automatizar la obtención de los módulos habiendo acreditado las unidades de competencia (UC) asociadas.
<p>Línea 1.2. Incorporación de la acreditación de competencias básicas en los procedimientos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.</p>	<p>Muy positivo, permite acreditar competencias no profesionales para poder optar a un itinerario formativo siempre que respete, al menos, el nivel de las pruebas de acceso a la FP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitar al profesorado de Secundaria con especialidades docentes en la FP. • Establecer protocolos y pruebas de evaluación con validez en todo el Estado. • Actualización permanente de nuevas competencias en un marco laboral cambiante. • Inclusión de competencias no contempladas (competencias artísticas y de diseño entre otras).
<p>Línea 1.3. Puesta en marcha de planes de acreditación de competencias por sectores y empresas, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales de cada sector.</p>	<p>Muy positivo, participación de los sindicatos de clase y patronales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de los sindicatos de clase y patronales en la prospección territorial permanente a través de los órganos de participación establecidos y priorización de los sectores estratégicos, emergentes y colectivos de vulnerabilidad (riesgo exclusión mercado laboral). • Definir los criterios, requisitos y competencias básicos de los centros que van a ofertar este tipo de convocatoria, estableciendo los recursos pertinentes con los que se deben dotar (plantillas/formación evaluadores).
<p>Total acreditación de competencias básicas y profesionales. Módulo aplicado: 240/candidato. 40% personas sin acreditación en 4 años (3.352.000 personas). 2020: 127.872.000; Presupuesto total: 852.480.000</p>		
ÁMBITO 2: FLEXIBILIZACIÓN Y ACCESIBILIDAD DE LA FORMACIÓN PARA UN SISTEMA ÚNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL		
<p>Línea 2.1. Implantación de una</p>	<p>Prevista en la Ley complementaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación del encaje de la oferta modular

<p>oferta modular de Formación Profesional.</p>	<p>4/2011, que modificó el art 12 de la LO 5/2002, no desplegado por necesidad de acuerdos y dotación presupuestaria en los centros de FP.</p> <p>Afecta a la Disposición Adicional primera LO 5/2002, introducida por la DA 20 de la LES (2/2011) que habilita profesorado para horas extras de interés público sin compatibilidad.</p>	<p>con la normativa educativa vigente en los centros de FP: ratios, plantillas, calendario...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta modular impartida con plantilla de profesorado. • Regulación de las condiciones de este tipo de formación en el EBEP. • Regulación de criterios básicos en la Ley de FP (limitación jornada, retribución, financiación).
<p>Línea 2.2. Creación de un catálogo de oferta modular. Cursos sobre "Elementos de competencia profesional".</p>	<p>A valorar. Acciones formativas de corta duración para una situación de crisis como la actual. Analogía con el sistema laboral, formaciones parciales 'especialidades formativas' (módulos parciales).</p> <p>Posible incompatibilidad con la configuración didáctica de los módulos (RA no asociados con una duración determinada).</p> <p>Definir y concretar el catálogo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar la acción a largo plazo (10 años) con carácter estructural y conducente a un título o CP, evaluación y seguimiento. • Definir la división curricular 'con significación en sí misma' y encaje con la normativa vigente para que tenga validez en todo el territorio.
<p>Línea 2.3. Unificación de currículos de las formaciones que desarrollan las mismas cualificaciones profesionales.</p>	<p>Muy positiva, unificación de currículos para tener correspondencia entre módulos de FP Inicial y para el empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión al catálogo nacional de competencias propias de CC. AA.
<p>Línea 2.4. Oferta modular complementaria y permanente desde el MEFP.</p>	<p>Muy positiva, oferta pública a distancia modular y complementaria con las CC. AA. (no especifica si la oferta es pública).</p> <p>Debe garantizarse una oferta estructural pública suficiente, no solo modular, sino completa, conducente a títulos y certificados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de la Formación Profesional a distancia y el libre mercado que se ha generado en los últimos años. • Regulación de criterios de acceso. • Planificación estructural de una oferta a distancia pública de calidad. • Evaluación de la modalidad de los aprendizajes realizados a distancia.
<p>Línea 2.5. Oferta modular mediante estrategias no regladas dependientes del MEFP y los municipios (Aulas Mentor).</p>	<p>La línea no corresponde a la necesidad de cualificación de zonas despobladas o rurales.</p> <p>Dificultad de formación sin actividad práctica en empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No encaja el concepto modular con el tipo de oferta no reglada. • Módulos deberían corresponder a UC.
<p>Línea 2.6. Oferta de formación "a la carta" para las empresas.</p>	<p>Positiva como acción puntual para una gran empresa o sector, no como acción generalizada.</p> <p>Recursos públicos al servicio de la empresa.</p> <p>Alternancia real con vinculación laboral de los/as trabajadores/as.</p> <p>Peligro de ofertar formación privatizada como alternativa a la formación pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir encaje, tipo de formación, organización con los centros de FP, plantillas y calendario. • Compromiso de la empresa con el centro con acciones de formación al profesorado, alumnado, contratación...
<p>Línea 2.7. Ampliación de la oferta combinada y a distancia.</p>	<p>Muy positiva si es oferta pública para personas que no pueden cursar presencialmente FP. Imprescindible analizar la calidad de esta modalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre la calidad formativa de esta modalidad en la formación de competencias profesionales.

	formativa en una formación práctica como la FP.	<ul style="list-style-type: none"> Regulación de los módulos susceptibles de realizarse a distancia. Centros públicos integrados a distancia, regulación básica. Ampliación de la oferta pública, materiales, bolsas de trabajo. Regulación de la oferta privada y sus nuevas modalidades del trabajo.
Línea 2.8. Creación de un Registro único de Formación Profesional.	Positivo, creación del documento de "Vida formativa profesional"	<ul style="list-style-type: none"> Validez nacional. Definir si tendrá algún tipo de validez en el acceso al mercado de trabajo y la administración. Adecuación con el catálogo nacional y catálogos autonómicos. Información al usuario de la validez de las titulaciones y las formaciones realizadas.
ÁMBITO 3: DIGITALIZACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
Línea 3.1. Incorporación de un módulo formativo de Digitalización aplicada al sector productivo.	Muy positivo siempre y cuando esté vinculado a una CP y su implantación en los títulos sea estructural y permanente	<ul style="list-style-type: none"> Correspondencia con UC del CNCP. Atribución docente. Actualización currículos de los títulos de FP. Formación profesorado.
Línea 3.2. Oferta de formación del módulo de Digitalización aplicada al sector productivo para desempleados y empleados.	Positivo, la formación ha de ir más allá de una teleformación no formal de 30 horas y vincularla a una unidad de competencia.	<ul style="list-style-type: none"> Formación vinculada a un módulo y una competencia del CNCP.
Línea 3.3. Planes de formación "a la carta" para la digitalización de la plantilla de las empresas.	Negativo. El enfoque de formación a la carta para una empresa con recursos públicos pone en riesgo la empleabilidad de los trabajadores en caso de cierre y la validez de esa formación en otras empresas del sector. Privatiza la formación pública.	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de formación de sector/colectivo con cert. Convenios colectivos y sectoriales. Administración.
Línea 3.4. Oferta de titulaciones digitales en el próximo curso 2020-2021.	Muy positiva.	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de la oferta de estas titulaciones según prospección territorial y seguimiento de las acciones con participación de sindicatos de clase y patronales.
Línea 3.5. Diseño de nuevas titulaciones digitales.	Muy positivo, se debe garantizar la formación para tener docentes que puedan impartir estas titulaciones impartirlas.	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de la oferta de estas titulaciones según prospección territorial y seguimiento de las acciones con participación de sindicatos de clase y patronales. Detección de necesidades de nuevas titulaciones.
Línea 3.6. Oferta modular de estos cursos de especialización a toda la población activa (desempleados y empleados).	Muy positiva, posibilidad de combinar trabajo y formación.	<ul style="list-style-type: none"> Buscar el encaje de la formación modular con la oferta estructural de los centros de FP. Introducir en convenios sectoriales y colectivos la posibilidad de formación.

<p>Línea 3.7. Diseño de un nuevo plan de Formación Profesional para el empleo.</p>	<p>Muy positivo, un paso hacia la integración de los sistemas, participación de los sindicatos en planificación, evaluación y seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir distintos niveles de plan, acciones planificación y recursos.
<p>Línea 3.8. Formación en digitalización aplicada al sector productivo (específica del profesorado de Formación Profesional).</p>	<p>Muy positivo, pero insuficiente con un módulo formativo de 30 horas. Estancias en empresas con sustitución en el centro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan anual de actualización digital con contenidos actuales. Estancias en empresas con sustitución en períodos lectivos. Estancias internacionales en empresas.
<p>4. INNOVACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>El estado de situación de España en relación con la innovación menciona la emprendedora y las conexiones con las <i>start-ups</i> como elementos imprescindibles. Conviene reforzar las horas curriculares básicas de los módulos que imparten estos contenidos, revisar sus convalidaciones entre distintos niveles (GM y GS) y adaptarlas a cada familia profesional y nivel. Ya en la LES, art. 75, se establece que los centros de formación profesional y empresas de los diferentes sectores productivos podrán promover proyectos estratégicos comunes, desarrollando para ello entornos académicos y profesionales dirigidos al desarrollo de un modelo económico sostenible basado en el conocimiento, la mejora de la innovación, el fomento de la iniciativa emprendedora y el respeto medioambiental. Esta perspectiva no está globalmente comprendida en las líneas de acción del apartado. El uso indiscriminado de la palabra innovación, emprendimiento, relación con la empresa, desvestidos de concepto y sentido educativos en relación con los fines propios de una etapa educativa, nos puede llevar a la concreción de fórmulas que generen competencia entre los centros cuando las mejoras reales del sistema se obtienen cooperando.</p>		
<p>Línea 4.1. Incorporación en los títulos de Formación Profesional de un Proyecto final de ciclo asociado a la innovación o al emprendimiento.</p>	<p>Negativo. Los títulos ya contienen un módulo de proyecto y de síntesis; para garantizar las competencias <i>soft skills</i> enfocadas al mundo del trabajo hay que ampliar y blindar las horas curriculares obligatorias de los módulos de FOL y EIE, especialmente en un contexto de crisis económica. ¿También se refiere a un nuevo proyecto?</p>	<ul style="list-style-type: none"> FOL y EIE diferenciados en GM y GS. Aumento de horas curriculares y contenidos en el área de FOL (más de 66). Articulación de una nueva proyección del área de FOL en el marco de la relación escuela empresa. Dotación horaria para proyectos de innovación y emprendimiento vinculado al sector productivo, no a empresas concretas, focalizando en el desarrollo integral profesional del alumnado. Redimensionar la acción tutorial en la FP. Planes de mejora de formación docente.
<p>Línea 4.2. Convocatoria abierta de proyectos de innovación centros Formación Profesional empresas.</p>	<p>Línea poco definida, no concreta la responsabilidad de cada institución, se condiciona la aportación de recursos económicos si no se trabaja en la línea de la innovación, no se garantiza aumento de recursos de plantilla para coordinar programas. Podría descartar la financiación de proyectos dedicados a otras áreas (interculturalidad, integración de NEE, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Regular los requisitos, responsabilidad y condiciones que tienen que articular este tipo de proyectos para que su impacto se vincule una mejora educativa para el alumnado y los centros (podría ser un apartado específico de la Ley).
<p>Línea 4.3. Creación de hubs tecnológicos y clúster de innovación en torno a centros de Formación Profesional y empresas.</p>	<p>Positiva siempre y cuando haya un intercambio recíproco entre empresas y centros públicos. Poco definida la redistribución de la riqueza de manera más equitativa especialmente si se crean en zonas con un amplio desarrollo empresarial.</p> <p>Positiva si se crea en zonas con escaso desarrollo industrial por su aporte de crecimiento (España vaciada).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Financiación de los hubs tecnológicos y acciones de innovación. Normativa de colaboración con compromisos, recursos, cláusulas...

<p>Línea 4.4. Lanzamiento de proyectos de formación en innovación para pymes y micro pymes.</p>	<p>Formación profesional a la carta muy específica para la empresa pequeña y micro.</p> <p>Difícil de encajar con la formación en los centros.</p> <p>No hay una gobernanza compartida para ejecutar estos proyectos. Las alianzas y los acuerdos que no tienen un reflejo en la estructura orgánica y funcional del sistema no son eficaces porque no tienen atribuidas responsabilidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir recursos humanos y materiales para realizar. Definir los módulos con contenidos en innovación y emprendimiento, además del proyecto.
<p>Línea 4.5. Red de “centros de excelencia en innovación” de Formación Profesional en los sectores definidos como prioritarios.</p>	<p>Ya existen los centros de Referencia Nacional, explícitamente creados para el desarrollo de este tipo de líneas estratégicas que puede coordinar las distintas experiencias de innovación de un territorio. Lo contrario es crear otra nueva red, habida cuenta de la falta de voluntad y eficacia para desarrollar y potenciar las que se crearon en su momento y que, en términos generales, parecen sin duda mejores apuestas que las actuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar la actual red de centros de referencia nacional (RD 229/2008).
<p>Línea 4.6. Formación integrada y conjunta de profesionales del sector profesional y docentes de la familia profesional.</p>	<p>Positiva. Actualiza la formación docente y su adaptación al sector productivo. según el plan se realiza en la red de centros de referencia nacional, poco desplegados en algunas comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Potenciar los centros de referencia en las comunidades y los sectores estratégicos y emergentes. Participación sindical en el consejo de los centros de referencia. Actualización formativa de los docentes a través de estancias en empresas con sustitución en el centro. Adaptación a los cambios de modelo productivo.
<p>Línea 4.7. Creación de la plataforma FP CONECTA.</p>	<p>Forma parte de los recursos acumulativos que se proyectan sin un análisis previo de los instrumentos actuales y sin una determinación concreta de las finalidades, actores y responsabilidades que conlleva.</p> <p>Falta de formación y valoración de su uso. Dedicación horaria para la participación activa en ella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Concreción de las propuestas, funciones y responsabilidades.
<p>5. EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>En el análisis de esta línea de nuevo se sitúa el emprendimiento personal, digital en este caso, como elemento clave para la reconstrucción económica y social posterior a la crisis y se mencionan modelos de éxito de otros países como referencias a seguir con modelos socioeconómicos muy distintos al nuestro. Tenemos las experiencias de intentos de exportación de modelos de alternancia con la empresa que muestran que no se puede trasladar el modelo de un país a otro con distinto nivel socioeconómico, cultural y formativo y de organización empresarial, sino que se debe construir un modelo propio de consenso social con la participación de los actores implicados y en este caso con el centro de FP como actor principal.</p>		
<p>Línea 5.1. Lanzamiento de proyectos de formación en emprendimiento para desempleados y ocupados, en colaboración con asociaciones empresariales, cámaras de</p>	<p>Positivo pero el proyecto de formación en emprendimiento en los títulos de formación profesional es el módulo de EIE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definir bien el rol de los agentes colaboradores. Definir el papel del centro docente.

comercio y otros agentes territoriales.		
Línea 5.2. Proyecto final de ciclo asociado a la innovación o al emprendimiento (ver línea 4.1).	Ver descripción 4.1. Se menciona la creatividad y la innovación como elementos esenciales, pero para poder desarrollar estas capacidades clave que se deben desarrollar en cada módulo.	<ul style="list-style-type: none"> • Los títulos de FP necesitan incorporar líneas concretas de potenciación de las capacidades clave, esta es una aportación que podría promoverse a través de la nueva Ley.
Línea 5.3. Orientación profesional para el emprendimiento incorporada a los títulos de Formación Profesional.	Positivo si se amplían las horas que ya están previstas en los títulos para este fin en el área de FOL.	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar horas básicas EIE y FOL. • Diferenciación entre GM y GS y establecer por norma un porcentaje de desarrollo del módulo adaptado a la familia y al territorio. • Incardinar la orientación profesional al papel de los sindicatos de clase y patronales y el rol del trabajador/a y emprendedor/a dentro de ellos.
Línea 5.4. Red de "centros de Formación Profesional de excelencia en emprendimiento".	<p>Igual que en la propuesta de red de centros de excelencia en innovación se crea una tipología de centros nueva fuera de la normativa vigente.</p> <p>Esta función de los centros como referencia en la innovación y el emprendimiento se puede desarrollar perfectamente en centros integrados o de referencia.</p> <p>Peligro en determinar de modo sesgado cuales son los indicadores que definen los centros de excelencia (laboral, empresarial, de producción, de condiciones laborales, de niveles de satisfacción de los usuarios...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y regular la relación de tutela de <i>start-ups</i> y viveros de microempresas.
Línea 5.5. Apoyo a proyectos de emprendimiento en Formación Profesional.	Positiva si se trata de un presupuesto permanente de financiación a proyectos de emprendimiento facilitando el acceso a estos a todo el alumnado.	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación de las bases de participación. • Distribución equitativa entre niveles y familias de FP.
6. RENOVACIÓN DEL CATÁLOGO FORMATIVO. DEFINICIÓN DE SECTORES ESTRATÉGICOS		
Línea 6.1. Revisión permanente de las titulaciones de Formación Profesional.	No es lo mismo actualizar una titulación que actualizar las cualificaciones profesionales que los sustentan. Es el sistema de actualización de las cualificaciones el que debe agilizarse pues, a pesar de que ya se creó un sistema de modificación puntual, son muchas las cualificaciones que precisan actualización y muchas las que debieran crearse.	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritariamente, actualizar titulaciones LOGSE. • Limitar el tiempo de adaptación de las titulaciones en las CC. AA. para armonizar la planificación de la oferta en el Estado.
Línea 6.2. Diseño de nuevas titulaciones de Formación Profesional.	Positivo si responden al mercado laboral cambiante y se crean para dotarnos de un nuevo tejido productivo respetuoso con el medio ambiente y la sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización de las especialidades docentes. • La falta de regulación de un estatuto y de una carrera profesional neutraliza por sistema el capital intelectual que muchos docentes adquieren a lo largo de sus carreras. La actual configuración de

		<p>especialidades no da respuesta a todos los ámbitos de competencia profesional y, sin embargo, se deben adscribir a las preexistentes. La adquisición de nuevas especialidades es un sistema poco eficiente y disponer de un instrumento de acreditación que permitiera el reconocimiento de algunas especialidades se podía optimizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar la actualización profesional docente mediante fórmulas formativas del personal docente en empresas.
Línea 6.3. Atención preferente a sectores priorizados, en los que se intensificará la Formación Profesional del capital humano.	<p>Las definiciones de los sectores estratégicos no tienen valor sin la participación de los sindicatos de clase y patronales.</p> <p>No es preferente, es estratégica y debe sustentarse en datos de prospección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reflexión sobre los que son reales sectores a priorizar desde la perspectiva de sostenibilidad medioambiental, la gran tarea de nuestro tiempo.
<p>7. REDIMENSIONAMIENTO DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL</p> <p>El estado de situación contiene afirmaciones cuestionables como, por ejemplo, que se aprecia una mejora en la elección de la FP como segunda vía (tasa idoneidad) o bien la mejor empleabilidad de los/as titulados/as de FP respecto los/as universitarios/as. Según datos del INE, a mayor nivel educativo, menor la probabilidad de caer en el desempleo; y, viceversa, a menor titulación, mayor propensión a quedar en paro.</p>		
<p>Línea 7.1. Ampliación en 200.000 plazas la oferta de Formación Profesional del sistema.</p>	<p>Muy buena valoración siempre y cuando sean plazas públicas de la modalidad presencial y a distancia y semipresencial para personas que no pueden cursar presencialmente la FP por razones de disponibilidad temporal.</p> <p>Se debe priorizar la formación presencial en la FP por su necesaria incardinación con las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Hay que organizarlas en torno al mapa estratégico. ¿Cuántas y para qué? ● Observatorio: instrumento de seguimiento y control de la cantidad y la calidad de las plazas públicas que se crean. Establecer límites a la proliferación de plazas provenientes de Fundaciones privadas asociadas a universidades y control sobre las ofertas a distancia. Hay que medirlo. ● Oferta de plazas de residencias escolares que eviten que razones de residencia imposibiliten el acceso a esta formación (zonas rurales y España vaciada). Creación de red de Residencias Escolares públicas.
<p>Línea 7.2. Ampliación de la oferta de Formación Profesional para población activa (desempleados y empleados).</p>	<p>Muy positiva. Pero hay que tener en cuenta la nueva estructura orgánica y competencial del MEFP. Los centros docentes aumentan sus competencias y su gestión se diversifica y se hace más compleja.</p> <p>Necesaria oferta de actualización profesional para trabajadores/as.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reforzar los centros para ampliar y diversificar su oferta formativa. ● Necesidad de actualizar la normativa de gestión y organización de centros de FP.
<p>Línea 7.3. Elaboración de un mapa de la Formación Profesional y un mapa específico de las necesidades digitales para la Formación Profesional.</p>	<p>Desconocemos tal mapa y no sabemos por qué solo participa el sector privado.</p> <p>Ya se hizo en 2011, lo principal es establecer los criterios de organización y gestión, así como su utilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Racionalización de la FP Dual (reconsiderar sectores y colectivos estratégicos). ● Participación territorial en el mapa. ● Planificación de acuerdo con las necesidades territoriales con los sindicatos de clase y patronales. ● Regulación del mapa de cualificación y del observatorio público de la FP.

8. POTENCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

El análisis previo es sesgado, inconsistente y poco real. Es aquí donde el concepto “ecosistema”, ampliamente aludido en el documento, cobra todo su significado. La calidad de la FP Dual está directamente vinculada a la calidad del mercado y del entorno de trabajo. Para que mejore uno, hace falta que mejore el otro. La precarización de las relaciones laborales, una cultura empresarial poco sensibilizada con la formación y la falta de un modelo industrial sólido y de crecimiento singularizan nuestro sistema. En este momento concreto, además, con una previsible destrucción de empleo tras los ERTE y una imposibilidad manifiesta de acceder a las empresas por la situación de regulación temporal, resulta inoportuno e incoherente.

Resulta, además, desconcertante que el documento aluda al RD 1529/2012 sin ni tan solo cierta crítica, una regulación de carácter laboral impulsada por el ministro Wert que implica un despropósito que, además, ha resultado del todo inútil para impulsar la FP Dual.

<p>Línea 8.1. Incorporación de las empresas de cada sector, incluidas PYMES y micro pymes, al ecosistema de Formación Profesional.</p>	<p>La empresa dispone, desde la Ley 4/2011, un marco regulatorio suficientemente amplio para incorporarse. El problema no es la norma. Pero cabe definir los instrumentos y las acciones de esta incorporación.</p> <p>Las agrupaciones de pymes y las cámaras de comercio excluyen la participación sindical y pública</p> <p>Dificultad de desarrollar FP Dual en pequeñas empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer una red de coordinación y cooperación capilarizada a través de los Consejos de FP territoriales, que tienen capacidad para la prospección y proposición. ● Impulsar las competencias autonómicas en materia de titulación para establecer actualizaciones y adaptaciones de la formación al territorio. ● Control desde los comités de empresa de la labor y la tutela que realiza el alumnado (no sustitución de empleo). Obligatoriedad de poseer comité de empresa para acceder como empresa a un programa de FP Dual.
<p>Línea 8.2. Ampliación de la duración del módulo de Formación en centros de Trabajo en las enseñanzas de FP.</p>	<p>Negativa, es una medida con afectación laboral, al 100% de ciclos de FP, los duales y los no duales (97%) de un módulo obligatorio sin una regulación específica y con unas reivindicaciones históricas de las y los jóvenes de CCOO.</p> <p>Cualquier aumento de FCT va asociado a una reducción horaria del resto de módulos con los mismos contenidos y RA y aumento de los convenios empresariales.</p> <p>La ampliación de la FCT está permitida en algunas CC. AA. ampliando las 2.000 horas de la titulación sin reducir las horas de otros módulos formativos.</p> <p>En plena pandemia se ha flexibilizado su realización por falta de empresas y posibilitado la realización del mínimo de horas establecidas en el RD o bien su realización completa en el centro de FP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión del marco normativo de las FCT para garantizar los derechos de los alumnos y trabajadores de la empresa (evitar uso del alumnado para sustituir trabajadores/as). ● Remuneración de las prácticas no laborales, desplazamientos y dietas. ● Cotización de las FCT (0,7%?). ● Opcionalidad de la medida a petición del alumnado/familia en función de la familia profesional y el territorio sin reducción horaria del resto de módulos.
<p>Línea 8.3. Creación de un tipo de contrato específico para cualificar a jóvenes de 16 a 20 años con abandono temprano.</p>	<p>No parece responder al contrato de trabajo específico para FP Dual, sino un contrato de formación y aprendizaje para reincorporar alumnado al sistema, en la línea de los CFGB. Dual específico para alumnado con dificultades. (Dual de los <i>ninis</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creación de un contrato específico para la FP Dual. ● Elaboración de un Plan de reducción del abandono y de inserción laboral de los jóvenes.

9. CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ORGANIZACIONES DE TECNOLOGÍA APLICADA. REDES DE CENTROS PARA LA INNOVACIÓN Y LA CREATIVIDAD APLICADA EN FORMACIÓN PROFESIONAL. ESTRUCTURAS DE APOYO INTEGRAL AL SISTEMA

El Estado de la cuestión es muy relevante en este punto:

- 1) En primer lugar, reconociendo las incompatibilidades de la organización, características y gestión escolar de los centros de ESO y Bachillerato con la oferta de Formación Profesional: un argumento que abunda en la necesidad harto reclamada por CCOO de una regulación específica y propia que bien pudiera tomar forma de acuerdo o pacto. (mirar apartado 5).
- 2) Segundo, reconociendo la falta de interés institucional por disponer de una red pública de centros de formación para el empleo, con el consiguiente condicionamiento de la naturaleza y contenido de la oferta por parte de las entidades autorizadas.
- 3) La necesidad de generar entornos de aprendizaje propios, que simulen entornos laborales, lo cual resulta en cierto grado incompatible con la previsión de los CFGB, proyectados solo en centros con ESO.
- 4) Manifestando la importancia de integrar los contenidos teórico-prácticos.
- 5) Reconociendo la necesidad de tener profesionales especialistas de los sectores productivos, cuestión que se recoge suficientemente en la organización actual.

Sobre la posibilidad de “acabar” con la oferta privada, antes de plantear tal cosa como primer objetivo pueden, considerarse otras fórmulas como lo son, por ejemplo, su transformación en centros públicos.

<p>Línea 9.1. Creación de la plataforma FP CONECTA (ver línea 4.7).</p>	<p>Es un recurso de carácter material que necesita de regulación y criterios de uso adicionales para que resulte útil (estructura orgánica, finalidades y competencias). Existen recursos actualmente que pueden asumir esta actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creación de una red de consejos territoriales, autonómicos y estatal de FP. ● Plataforma virtual que conecte estos consejos.
<p>Línea 9.2. Promoción de proyectos para la conversión de aulas de Formación Profesional en espacios de tecnología aplicada.</p>	<p>Positiva pero insuficiente para toda la red de centros que existen. Es un recurso que no debe ser escaso ni debe vincularse a procesos de competitividad de los centros para conseguirlos. Es preferible planificar su generalización a todos los centros de FP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan progresivo de incorporación de aulas tecnológicas a la red de centros públicos.
<p>Línea 9.3. Incorporación progresiva de simuladores y gemelos digitales a la Formación Profesional.</p>	<p>Es una medida positiva siempre que no vincule por completo la formación a una sola empresa o puesto de trabajo propio de una empresa, lo cual impide de facto que la formación se generalice a entornos laborales diversos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Darle sentido y utilidad a un posible grado de flexibilidad en el currículum por parte de los centros para poder completar la formación adaptada a las empresas con las que mantienen convenios de colaboración. Reserva para adaptación de un porcentaje del currículum guiada por los intereses del centro y de las empresas colaboradoras.
<p>Línea 9.4. Apertura de los centros de Formación Profesional del sistema educativo a la oferta de Formación Profesional para el empleo.</p>	<p>Medida ya prevista con la LES. Qué acciones se van a desarrollar para desplegar estas medidas.</p>	

<p>Línea 9.5. Proyectos de colaboración de profesionales senior de empresas en los centros de Formación Profesional.</p>	<p>Medida poco definida que ha de concretarse mediante convenios de colaboración.</p> <p>Necesidad de regulación clara que apoye la labor docente y no sustituya ningún tipo de empleo (docente o profesional).</p>	
<p>Línea 9.6. Puesta en marcha de las redes de centros de excelencia en innovación y centros de excelencia en emprendimiento en el sistema (ver líneas 4.5 y 5.4).</p>	<p>Comentado en las líneas 4.5 y 5.4. Seguimos obviando la existencia del Módulo de emprendimiento e iniciativa emprendedora, especialmente creado para guiar a los alumnos y las alumnas en la creación de startups y la valoración de las diferentes fórmulas de empresa. Se crean acciones paralelas que deberían integrarse en el marco del área de FOL. Resulta poco eficiente o redimensionar un recurso que ya está implantado en todos los centros y financiado.</p> <p>No existe dicha red de centros de excelencia.</p> <p>Peligro en definir estos centros de excelencia con intereses sesgados (promoción de propios centros, valoración de parámetros de poco consenso...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar las horas curriculares de EIE.
<p>10. ORIENTACIÓN PROFESIONAL</p> <p>La orientación no equivale a información. La Administración pública ha de garantizar los recursos necesarios para capacitar a las personas en las mejores elecciones de acuerdo con su trayectoria vital, sus aptitudes y sus intereses. Esto es una función inalienable de la Formación Profesional reglada y debería formar parte del derecho a la educación a lo largo de la vida, además de concebirse como una política pública. Por esto los centros de Secundaria y de FP deben formar parte de una misma red (educativa y laboral) y estar facultados para realizar determinadas acciones profesionales al respecto.</p> <p>Es necesario gestionar toda la información de distintas fuentes y estudios de manera coordinada con los territorios a través de observatorios territoriales de FP y de un observatorio nacional de la FP público.</p>		
<p>Línea 10.1. Ampliación de herramientas de orientación profesional en la plataforma TODOFP ya existente.</p>	<p>La información sobre ofertas disponibles es solo una pequeña parte de la orientación. A qué tipo de herramientas se refiere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la plataforma todo FP informativa y de interacción. • Información en varios idiomas. • Información de los observatorios territoriales con datos contrastados de inserción del SEPE y los servicios de ocupación locales.
<p>Línea 10.2. Módulo de formación sobre orientación profesional para los orientadores del sistema educativo.</p>	<p>Esta formación no sustituye la figura de un orientador profesional, necesario para etapas obligatorias previas a la FP y durante la formación profesional para reducir el abandono y facilitar la mejor elección para garantizar la inserción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de la figura de la persona orientadora profesional como parte de los departamentos de orientación de los centros. • Establecer las dotaciones en orientación recomendadas por la UNESCO de una persona cada 250 estudiantes. • Potenciar la figura de los especialistas de FOL en otras etapas educativas (secundaria y bachillerato).

11. EVALUACIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA

El estado de situación manifiesta la necesidad de establecer un sistema de evaluación de la calidad de la educación y la formación profesional y de la formación recibida por los aprendices en las empresas. También apunta la necesidad de evaluar la formación profesional para el empleo en centros autorizados privados no sujetos a la inspección administrativa. La autorización de centros corresponde a la administración y le corresponde también la evaluación de la calidad educativa mediante el INEE y los procedimientos establecidos. Corresponde al cuerpo de inspección velar porque los centros autorizados se ajusten a la norma vigente y cumplan las condiciones y los requisitos

Entendemos que la Ley debe regular estas autorizaciones y la evaluación permanente del sistema para evitar el fraude en las empresas con los aprendices y la proliferación de centros privados con fines lucrativos.

<p>Línea 11.1. Creación de una Certificación de calidad destinada a centros y empresas.</p>	<p>Puede ser adecuado siempre que no exista el riesgo de externalizar el procedimiento de certificación de calidad educativa. Los sistemas de certificación de la calidad en la empresa se basan en los análisis de los datos en cada etapa y en los registros de la información y no son extrapolables a los centros educativos para evaluar la calidad formativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Observatorio Nacional de la Formación Profesional. • Evaluación de la formación de los aprendices por parte de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. • Aumento del cuerpo de inspección para ejercer sus funciones en los centros y empresas autorizadas para impartir formación. • Generar procedimientos de control sindical con esta misma función de control de la formación en empresas autorizadas. • Consenso en torno a los indicadores de certificación regular en la Ley.
<p>Línea 11.2. Creación de una herramienta digital de evaluación de todas las ofertas de Formación Profesional por parte de los beneficiarios, en el caso de desempleados y ocupados.</p>	<p>Positivo siempre y cuando sea un instrumento que permita la evaluación del sistema por parte de la administración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podría ser una de las herramientas del nuevo modelo de evaluación (línea 11.3) siempre que los indicadores e instrumentos sean de suficiente calidad y siempre que se garantice la participación significativa de los beneficiarios.
<p>Línea 11.3. Diseño de un modelo integral de evaluación y calidad del sistema único de Formación Profesional.</p>	<p>Positivo si depende del MEFP y permite mejorar el sistema. Debe evaluar el diseño y la implantación de las políticas sin dejar ningún actor al margen de dicha evaluación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regulación del modelo de evaluación y revisión de la normativa de autorización de centros. • Sistema que permita evaluar la formación recibida en centros de cualquier titularidad, las distintas modalidades de formación (presencial, online, semipresencial), los proyectos, la alternancia y la formación recibida en las prácticas de empresa.

Anexo II

ENMIENDAS DE FECCOO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

RESULTADOS

Las columnas de Nº y Código mantienen los datos por el Consejo Escolar del Estado. Los que no aparecen corresponden a las enmiendas de otras personas u organizaciones. El código hace referencia a nº de proyecto y nº de página que aparece en el proyecto ofrecido por el Consejo Escolar del Estado (CEE) para su tratamiento. En la siguiente columna se ha añadido el artículo o apartado del decreto donde se sitúa la enmienda. La columna de contenido es exactamente nuestra enmienda. La columna CEE refleja el resultado de la votación en la Comisión Permanente del CEE y la columna Ley, el resultado final en el decreto publicado en BOE. En 'Observaciones' se hace alguna aclaración si se considera necesario.

TOTAL, ENMIENDAS DE FECCOO: 45 de un total de 92 presentadas.

ENMIENDAS APROBADAS EN LA PERMANENTE DEL CEE: 43 (95,56% de las presentadas) de un total de 60 aprobadas. 71% de las aprobadas corresponden a CCOO.

ENMIENDAS ASUMIDAS POR EL MINISTERIO: 26, lo que supone un 57,7% de las presentadas.

NATURALEZA DE LAS ENMIENDAS: Gobernanza, orientación, ecología, perspectiva de género, derechos laborales, equidad, prospección.

Nº	Código	Afecta a	Contenido	CEE	Ley	Observaciones
1	006-05	Preámbulo	Modificación. Reflexión sobre el modelo de anteproyecto que se presenta y sus posibles carencias.	sí	no	
2	006-05	Preámbulo	Adición 'son necesarias tanto las competencias profesionales como las competencias básicas'.	sí	sí	
3	006-10	Preámbulo	Adición del elevado abandono escolar prematuro.	sí	sí	
4	006-30	Preámbulo	Adición. Modernización del sistema económico y ecológico.	sí	sí	Ley 'economía verde y azul'.
5	007-07	Preámbulo	Adición de competente detrás de personas.	sí	sí	La competencia va más allá de la cualificación.
6	008-04	Preámbulo	Se propone una gobernanza tripartita del sistema de formación profesional. Se deberá regular la estructura, los órganos de gobierno y la representación de los sindicatos de clase y patronales. Se pueden establecer las bases de los órganos de FP autonómicos, territoriales y municipales.	no	sí	Art. 117. Gobernanza estratégica y ejecutiva de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
7	008-30	Preámbulo	Supresión. Puede afirmarse que la solidez dinamismo de una democracia se apoyan en la existencia de una amplia clase media.	sí	no	Criterio excesivamente específico y reduccionista.
8	009-11	Preámbulo	Modificación. La elevada tasa de empleo juvenil española por la elevada tasa de desempleo juvenil.	sí	sí	
9	010-17	Preámbulo	Supresión. 'Esta trinidad con estructura de diamante'.	sí	no	

10	011-27	Preámbulo	Supresión. Esta Ley responde al compromiso asumido por España en el ámbito estatal.	sí	no	Se entiende que asume los compromisos consigo misma como estado.
11	012-02	Preámbulo	Modificación. Correspondencia de género en 'cualificarse y mantenerse actualizada...'	sí	sí	
12	017-12	Preámbulo	Modificación. 'Se establece la base de la relación entre formación profesional y la universidad'.	sí	sí	No toda la FP es enseñanza superior, concreta GS.
13	024-05	Preámbulo	Supresión del párrafo de creación del nuevo cuerpo de especialistas docentes.	sí	sí	Se modifican condiciones laborales y se crea un cuerpo docente sin que se haya negociado en la Mesa Sectorial donde se representa al colectivo docente.
14	028-18	Artículo 3	Adición. Apartado c) de la promoción y formación profesional en el trabajo.	sí	sí	Esta Ley regula programas de formación para trabajadores en el marco de la relación laboral, por lo que desarrolla también el derecho reconocido por el artículo 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.
15	028-18	Artículo 3	Adición. Antes de 'igualdad' añadir 'equidad'.	sí	sí	El principio de equidad es básico en cualquier sistema de aprendizaje.
16	028-27	Artículo 3	Supresión del apartado e) "conducente a diversos niveles de acreditaciones, certificados y titulaciones".	sí	no	La formación profesional es también sistema educativo, por tanto está conectada en sí misma con las distintas enseñanzas.
17	029-06	Artículo 3	Modificación de "técnico" por "étnico".	sí	sí	
18	029-09	Artículo 3	Adición de "género" después de "igualdad".	sí	no	Es indispensable que entre los principios que definen la formación profesional, se exprese de manera literal la igualdad de género.
19	029-11	Artículo 3	Modificación de "Evitar" por "Eliminar" los estereotipos de género.	sí	sí	
20	030-02	Artículo 3	Adición apartado q) Equidad del sistema de Formación Profesional que suponga la eliminación de tasas y la ampliación de la oferta a todos los IES especialmente de ámbito rural.	sí	no	Dos nuevos apartados en trámite parlamentario: q) Planificar y ajustar la oferta formativa en base a la prospección de las necesidades del sistema a corto, medio y largo plazo. r) Suficiencia y adaptación de la oferta pública a las necesidades y demandas de los sectores productivos.
21	030-03	Artículo 4	Adición. Es indispensable eliminar el sesgo de género en los estudios de formación profesional.	no	no	
22	032-20	Artículo 6	Adición del pleno desarrollo de la personalidad y de las competencias de la persona.	sí	sí	Equidad del proceso educativo.
23	035-23	Artículo 7	Modificación. Falta de concordancia entre los apartados 2 y 3.	sí	sí	
24	042-18	Artículo 13	Adición. Incluir la igualdad de género.	sí	sí	

25	044-01	Artículo 15	Modificación. Incorporar lenguaje inclusivo.	sí	sí	
28	049-05	Artículo 24	Supresión. La postobligatoria no contempla etapas en nuestro sistema educativo.	sí	sí	
29	049-19	Artículo 25	Supresión de "y hasta la mayoría de edad".	sí	sí	La FP del sistema educativo la cursan personas adultas.
30	049-22	Artículo 25	Modificación del término "equilibrada" por "igualitaria".	sí	no	
31	052-16	Artículo 30	Modificación expresión.	sí	sí	
33	056-17	Artículo 39	Supresión de "Dual "para denominar la estancia formativa en la empresa.	sí	sí	
35	057-14	Artículo 40	Supresión de "Dual "para denominar la estancia formativa en la empresa.	sí	no	Le asignan carácter Dual a todos los ciclos formativos.
38	065-23	Artículo 49	Supresión del término en calidad por mejora de fondo.	sí	sí	
42	066-24	Artículo 50	Supresión del artículo. Las empresas no son centros educativos y, por tanto, no pueden impartir enseñanzas conducentes a un título de formación profesional.	sí	no	
43	069-10	Artículo 55	Adición. Las administraciones deben supervisar las estancias formativas en empresas u organismos equiparados.	sí	no	Insistir en el desarrollo normativo.
45	072-02	Artículo 58	Modificación del término "selección" por "asignación".	sí	sí	
48	074-17	Artículo 61	Modificación del término "selección" por "asignación".	sí	no	Aparece el término después del trámite parlamentario.
57	082-16	Artículo 70	Modificación. Medidas de accesibilidad universal, de inclusión y de eliminación de las barreras físicas y sociales de acceso.	sí	no	
58	084-27	Artículo 73	Adición. Las administraciones educativas promoverán el acceso en los ciclos infrarrepresentados por género.	sí	no	
69	099-23	Artículo 87	Adición de aspectos relacionados con la inclusión, coordinación, tutorías prevención de malos tratos, igualdad de género.	sí	no	Aparece en el trámite parlamentario el siguiente apartado 'c) Garantizarán la formación en competencias digitales, incorporando el diseño y la accesibilidad universal en las mismas'.
70	101-08	Artículo 91	Modificación. objetivo de fomentar el reconocimiento de derechos laborales en la economía no formal y el colectivo doméstico.	sí	sí	
72	106-29	Artículo 97	Adición. La orientación profesional se debe iniciar en etapas previas obligatorias y se reforzará durante la FP.	sí	no	
73	110-06	Artículo 101	Adición. Formación permanente en materia de igualdad de género.	sí	sí	
74	110-13	Artículo 102	Adición. Refuerzo horario orientación con el módulo Empresa e Iniciativa Emprendedora con contenidos diferenciados para GM y GS.	sí	no	
75	111-12	Artículo 102	Adición de promoción de la elección de profesión no estereotipada según el género.	sí	no	

81	123-04	Artículo 118	Adición. Participación del CEE en la gobernanza de la FP como máximo órgano consultivo del sistema educativo.	sí	sí	Añadido en la Disposición Adicional tercera.
82	123-05	D. Adicional Primera	Adición. Añadir la Ley de Financiación de la FP.	sí	no	

