



06

IPE I · FP — GRAU MITJÀ I SUPERIOR

Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I

*El mòdul que substitueix la FOL en
primer curs: autoconeixement
professional, prevenció de riscos
laborals, contracte i drets, i salut
psicosocial.*

9 UNITATS · CURRÍCULUM ESTATAL LOMLOE · LLEI ORGÀNICA 3/2022 (LOFP) · RD
659/2023, ANNEX V

EDITORIAL

profedeeconomia.es

EDICIÓ

Curs 2026/27 · esborrany

GENERAT

28 de juliol del 2026

SOBRE ESTE LLIBRE

Este llibre forma part dels materials oberts de **profedeeconomia.es**, una plataforma de recursos per a professors d'institut d'economia, empresa i finances. Tot el contingut es publica sota llicència *Creative Commons BY-NC-SA*: podeu copiar-lo, redistribuir-lo i adaptar-lo sempre que en citeu l'autoria i no l'useu amb fins comercials.

Este llibre es basa en el currículum bàsic estatal LOMLOE per a **Itinerari Personal per a l'Ocupabilitat I** (Llei Orgànica 3/2022 (LOFP) · RD 659/2023, Annex V). Cada comunitat autònoma estableix concrecions específiques al seu currículum propi; convé consultar la concreció de la vostra CCAA per a ajustar la programació al centre.

Composició tipogràfica amb Fraunces i Switzer. Generat amb Astro i paged.js. Comentaris, errades i propostes: hola@profedeeconomia.es.

Contingut

01	El repte de la teua empleabilitat	5
	<i>Tindre un títol no garantix tindre una faena. El que de veritat protegix la teua carrera al llarg de quaranta anys de vida laboral és una cosa més àmplia i més...</i>	
02	Coneix-te: interessos, competències i motivacions	17
	<i>Abans de vendre't a una empresa has de saber què venes. L'autoconeixement professional no és un exercici d'autoajuda: és la matèria primera de qualsevol...</i>	
03	El teu DAFO personal i el teu projecte professional	30
	<i>Ja saps qui eres professionalment. Ara toca creuar-ho amb el món real i convertir-ho en un pla. Un projecte professional no és un somni bonic: és un...</i>	
04	El sector productiu i el teu perfil	42
	<i>El teu títol t'obri portes concretes, no abstractes. Esta unitat creua dos mapes: el del sector productiu de la teua família professional (qui contracta, on i per a...</i>	
05	Aprenentatge autònom i identitat digital	56
	<i>El que aprens en el cicle caduca; la capacitat de seguir aprenent, no. Esta unitat et dona les dos ferramentes que sostenen una carrera llarga: un entorn person...</i>	
06	El contracte de treball i els teus drets	69
	<i>Firmar un contracte és entrar en una relació regulada per tres capes de normes: la llei, el conveni del teu sector i el mateix contracte. Esta unitat t'ensenya a...</i>	
07	La Seguretat Social i les vicissituds del contracte	84
	<i>La relació laboral no és una línia recta. S'interromp, se suspén, es reduïx i, abans o després, s'acaba. Esta unitat explica com et protegix el sistema públic ...</i>	

Previndre no és posar-se el casc quan ja cau la rajola. És organitzar el treball perquè la rajola no arribe a caure. Esta unitat cobrix els continguts del nivell...

No tots els riscos del treball es veuen. L'estrés crònic, el burnout o la impossibilitat de desconnectar no deixen marques en la pell, però...

UNITAT 1 · PROJECTE PERSONAL I PROFESSIONAL

01

El repte de la teua empleabilitat

Tindre un títol no garantix tindre una faena. El que de veritat protegix la teua carrera al llarg de quaranta anys de vida laboral és una cosa més àmplia i més teua: la teua empleabilitat. I, a diferència del títol, no es firma una sola vegada; es construeix i es manté cada any.

DURADA

6-8 sessions

CONCEPTES CLAU

empleabilitat · mercat
laboral · aprenentatge
permanent ·
competències ·
qualificació professional ·
adaptabilitat

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Definir el concepte d'empleabilitat i distingir-lo del d'ocupació i del de qualificació.
- Comprendre per què l'aprenentatge permanent ha passat de ser una recomanació a ser una condició de supervivència professional.
- Identificar els principals factors d'empleabilitat sobre els quals tens capacitat d'actuar.
- Analitzar les tendències del mercat laboral —digitalització, transició ecològica, envelliment— i el seu efecte sobre la teua professió.
- Adoptar una actitud activa d'adaptació al canvi en lloc d'una actitud passiva d'espera.

Temps estimat de lectura: 16-19 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA5 (gestió de l'aprenentatge permanent i construcció de la pròpia empleabilitat) ·

Prerequisits: cap. Esta és la unitat que obri el mòdul.

En acabar esta unitat sabràs:

- Definir **empleabilitat** i diferenciar-la d'*ocupació* i de *qualificació*.
- Explicar per què l'**aprenentatge permanent** ja no és opcional en una carrera de quaranta anys.
- Distingir els **factors d'empleabilitat** sobre els quals pots actuar dels que no controles.
- Llegir les grans **tendències del mercat laboral** i anticipar el seu efecte sobre la teua professió.
- Passar d'una actitud passiva (esperar que les coses passen) a una **actitud activa** d'adaptació.

TL;DR

90 segundos

El mercat laboral del 2030 no serà el del 2020. El **Fòrum Econòmic Mundial** estima que al voltant del **39 % de les habilitats** que hui es demanen canviaran en els pròxims anys. Esta unitat presenta el repte i les claus per a **adaptar-te** al llarg de tota la teua carrera: empleabilitat, aprenentatge permanent i actitud activa.

CASO REAL · DILEMA

Atur juvenil del 23,9 % i milers de vacants sense cobrir en sanitat i tecnologia

Informe Future of Jobs 2025 — World Economic Forum + EPA INE Q4 2024

L'EPA del 4t trimestre del 2024 va deixar dos dades que pareixen contradictòries: l'atur juvenil a Espanya rondava el **23,9 %**, mentre que sectors com el **sanitari** i el **tecnològic** tenien **desenes de milers de vacants sense cobrir**. Empreses tecnològiques parlaven de més de 100.000 llocs pendents només a Espanya; centres sanitaris demanaven reforços impossibles de trobar. I alhora, milers de persones joves amb títol acabaven en ocupacions per a les quals estaven sobrequalificades o directament en atur.

Per què el sistema educatiu prepara per a professions que el mercat ja no demana i deixa sense cobrir les que sí que demana?



El títol és la porta d'entrada al món laboral, però el que sosté una carrera de quaranta anys és l'empleabilitat: la capacitat d'aconseguir faena, conservar-la i seguir aprenent en ella.

Foto: Shixart1985, CC BY 2.0 via Wikimedia Commons

Estàs començant un cicle de Formació Professional per a aconseguir un títol. És una bona decisió: la FP té, hui, una de les millors taxes d'inserció laboral del sistema educatiu espanyol. Però convé començar este mòdul amb una idea incòmoda i honesta: **el títol és necessari, però no és suficient**. Coneixeràs persones titulades que estan en atur i persones amb menys papers que tu treballant amb bones condicions. La diferència entre unes i altres quasi mai és la sort. És una cosa que en este mòdul anem a anomenar **empleabilitat**, i que es pot entendre, mesurar i, sobretot, millorar.

Este mòdul, *Itinerari Personal per a l'Empleabilitat I*, substituïx l'antiga FOL en la nova Formació Professional. No va d'aprendre't de memòria els articles de l'Estatut dels Treballadors. Va d'una cosa més pràctica i més útil: que quan isques d'ací sigues una persona **empleable** —capaç de trobar faena, de mantindre-la, de canviar d'una a una altra i de seguir formant-te durant tota la teua vida laboral—. Comencem per la peça que sosté tot lo altre.

SOBRE EL CURRÍCULUM

Un mòdul comú a tota la Formació Professional

Itinerari Personal per a l'Empleabilitat I (codi 1709) és un mòdul professional **transversal**, comú al primer curs de tots els cicles de Formació Professional —de grau mitjà i de grau superior— en el nou sistema de FP (Llei Orgànica 3/2022, d'ordenació i integració de la FP). El seu currículum bàsic estatal està en el **Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol**. Cada comunitat autònoma estableix la seua concreció, així que convé consultar la de la teua CCAA per ajustar la programació al teu centre.

Què és l'empleabilitat

La **empleabilitat** és el conjunt de capacitats, coneixements, actituds i circumstàncies que fan que una persona tinga més probabilitats de **aconseguir una ocupació, conservar-la i progressar-hi** al llarg de la seua vida laboral. No és una faena concreta: és la *capacitat* de tindre faena, dins i fora de l'empresa on estigues.

Convé separar tres conceptes que es confonen sovint:

- La **qualificació** és el que saps fer formalment: el teu títol, els teus certificats de professionalitat, les teues competències acreditades. És el paper.
- La **ocupació** és un lloc de treball concret que ocupes en un moment donat. És la foto de hui.
- La **empleabilitat** és la teua capacitat sostinguda de tindre ocupació al llarg del temps, fins i tot quan el lloc actual desapareix. És la pel·lícula de tota la teua carrera.

CONCEPTE CLAU

Empleabilitat

Empleabilitat és la probabilitat d'una persona de **accedir a una ocupació, mantindre-la i millorar la seua situació professional**, gràcies a la combinació de les seues competències, la seua actitud, la seua xarxa de contactes i les condicions del mercat. No depén només del títol: depén de com es manté i s'actualitza este títol al llarg del temps.

L'Organització Internacional del Treball (OIT) i l'Estratègia Europea d'Ocupació porten dècades situant l'empleabilitat al centre de les polítiques d'ocupació, precisament perquè han comprovat que **un mercat laboral canviant no protegeix qui té un títol i es queda quiet**. Protegix qui es manté en moviment.

Empleabilitat interna i externa

Una distinció útil per a la teua carrera:

- La **empleabilitat interna** és el teu valor dins de l'empresa on treballes: les possibilitats que et mantinguen, t'ascendisquen o et confien tasques millors. Depén del teu rendiment, la teua polivalència i la teua actitud.
- La **empleabilitat externa** és el teu valor en el mercat, fora de la teua empresa actual: les possibilitats que una altra empresa et contracte si la teua tanca o si decidixes anar-te'n. Depén que les teues competències estiguen actualitzades i siguen recognoscibles a fora.

L'error més comú és cuidar només la primera. Hi ha qui porta quinze anys en una empresa, és imprescindible allà dins... i descobreix, el dia que l'empresa tanca, que la seua empleabilitat externa és quasi nul·la perquè les seues competències s'havien quedat tancades en una forma de treballar que ja ningú més usa. **Les dos empleabilitats es cuiden alhora.**

L'aprenentatge permanent ja no és opcional

Durant el segle XX existia un model de carrera professional que els teus iaïos van viure com a normal: estudies una vegada, de jove, aconseguixes un ofici, i treballes en el mateix —a vegades en la mateixa empresa— fins a jubilar-te. Este model **s'ha trencat**, i no tornarà.

Hui una persona que comença a treballar als vint anys té per davant una vida laboral d'uns quaranta-cinc anys. En eixe temps:

- Canviarà d'empresa diverses vegades (la mitjana espanyola ronda les sis-set ocupacions al llarg de la carrera).
- És molt probable que canvie de **professió** almenys una vegada, no només d'empresa.
- Veurà com tasques que hui fa una persona passen a fer-les una màquina o un programa, i com apareixen tasques que hui no existixen.

En este escenari, la formació inicial —el teu cicle de FP— és la **base**, no el sostre. Sobre eixa base caldrà anar afegint capes durant tota la vida. A açò se li diu **aprenentatge permanent o aprenentatge al llarg de la vida** (en anglés, *lifelong learning*), i la Unió Europea el considera una de les huit competències clau per a la ciutadania.

Upskilling i reskilling

Dos termes que sentiràs molt en qualsevol empresa moderna:

- **Upskilling** (requalificació a l'alça): millorar i ampliar les competències de la teua professió actual. Per exemple, un tècnic de manteniment que aprén a manejar el nou programari de diagnòstic de la maquinària.
- **Reskilling** (requalificació creuada): aprendre competències d'una professió diferent, normalment perquè la teua es reduïx o desapareix. Per exemple, un teleoperador el lloc del qual automatitza un chatbot i es reconvertix en gestor d'incidències complexes.

PER A TINDRE-HO CLAR

Upskilling vs. reskilling

Upskilling = pujar el nivell *dins* de la teua professió. **Reskilling** = saltar *a una altra* professió. El primer et manté competitiu; el segon et salva quan la teua ocupació es contrau. Al llarg de la teua carrera necessitaràs els dos, diverses vegades.

¿SABÍAIS QUE...?

La meitat de les competències tècniques «caduquen» en pocs anys

Distints estudis sobre el mercat laboral —entre ells els informes *Future of Jobs* del Fòrum Econòmic Mundial— estimen que una part important de les competències tècniques que s'aprenen hui quedarà desfasada al voltant de cinc anys, sobretot en sectors digitals. No significa que el títol no servisca: significa que el títol és una **porta d'entrada**, no un salconduit per a tota la vida. La part de la teua formació que més dura no són les ferramentes concretes (que canvien), sinó la **capacitat d'aprendre a usar ferramentes noves**. Per això este mòdul insistix tant en *aprendre a aprendre*: és l'única competència que no caduca.

Els factors de la teua empleabilitat

L'empleabilitat no és una sola cosa, és un conjunt de factors. Alguns no depenen de tu (la situació econòmica, les polítiques d'ocupació, on vius). Però la majoria sí que estan, almenys en part, **sota el teu control**. Eixos són els que ens interessen, perquè sobre ells pots actuar des de ja.

- **Competències tècniques o específiques.** El que saps fer propi del teu sector: manejar una màquina, programar, atendre un pacient, quadrar una comptabilitat. És la base de la teua qualificació.
- **Competències transversals o «blanes».** Capacitats que servixen en qualsevol ocupació: treball en equip, comunicació, resolució de problemes, gestió del temps, iniciativa. Les empreses les valoren tant o més que les tècniques, perquè les tècniques s'ensenyen més fàcil que l'actitud.
- **Competències digitals.** Maneig de ferramentes digitals, hui imprescindible en pràcticament qualsevol ocupació, també en les manuals. Les desenvoluparem en la Unitat 5 (PLE i identitat digital).
- **Actitud i motivació.** La disposició a aprendre, a acceptar responsabilitats, a adaptar-se. És invisible en el currículum però es nota en la primera setmana de faena.
- **Experiència.** El que has fet de veritat, no només el que has estudiat. Les pràctiques (FCT/Formació en empresa) són la teua primera i més valuosa experiència.
- **Xarxa de contactes.** Les persones que et coneixen professionalment i que poden avisar-te d'una oportunitat o recomanar-te. Un percentatge molt alt d'ocupacions no es publica mai: es cobrix a través de contactes.
- **Disponibilitat i mobilitat.** Fins a quin punt pots adaptar horaris, desplaçar-te o canviar de localitat. No és una virtut moral, és una circumstància que convé conèixer perquè condiciona quines ofertes pots acceptar.

El factor que més se subestima: l'actitud

De tots estos factors, n'hi ha un que les persones joves tendixen a subestimar i que les empreses posen en primer lloc: l'**actitud**. En selecció de personal hi ha una frase molt repetida —«*es contracta per aptituds i s'acomia per actituds*»— que resumix bé la idea. La part tècnica t'obri la porta de l'entrevista; l'actitud és el que fa que et quedes i progresses.

Actitud, en termes concrets, significa: arribar puntual, complir el que promets, demanar ajuda quan no saps en lloc de dissimular, acceptar una crítica sense prendre-t'ho com un atac i mostrar que vols aprendre. Res d'açò requereix talent especial. Requereix decisió. I, a diferència del títol, està disponible des del primer dia.

El mercat laboral està canviant: llig-lo

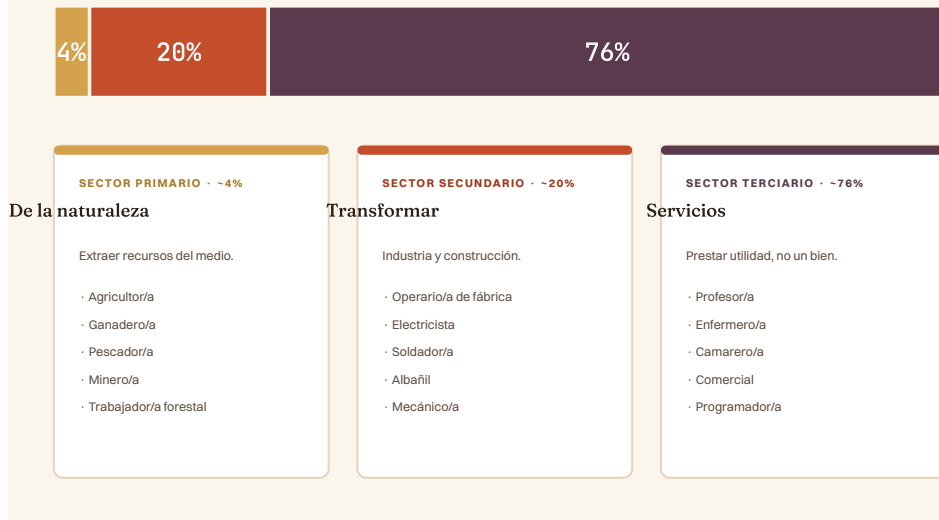


El mercat de treball de hui és flexible i canviant: espais compartits, projectes per equips i professionals que canvien d'empresa diverses vegades al llarg de la seua carrera. Llegir cap on va el teu sector forma part de construir la teua empleabilitat.

Foto: Paul VanDerWerf from Brunswick, Maine, USA, CC BY 2.0 via Wikimedia Commons

No pots construir la teua empleabilitat d'esquena al mercat. Una persona empleable és, abans que res, una persona que **entén cap on va el seu sector**. Anem a veure primer la foto general de l'ocupació a Espanya i després les tres grans forces que l'estan transformant.

PAÏS · DATOS APROX. 2025



Repartiment de l'ocupació a Espanya per sectors econòmics. El sector terciari (servicis) concentra hui al voltant de tres de cada quatre ocupacions; convé situar la teua professió en este mapa.

L'estructura de l'ocupació espanyola està dominada pel **sector terciari** (servicis), però això no significa que la indústria o el camp no oferisquen faena: significa que la major part de les noves ocupacions apareixen en servicis, i moltes d'elles requereixen perfils tècnics de FP. Saber en quina casella d'este mapa cau el teu títol —i cap a quines caselles podries moure't— és el primer exercici de lectura del mercat.

Tres forces que estan transformant el treball

- **Digitalització i automatització.** Cada vegada més tasques repetitives les fa un programari, un robot o una màquina. Açò no elimina el treball humà en bloc, però **sí que canvia quines parts del treball fa la persona**: desapareixen les tasques mecàniques i creixen les que requereixen criteri, supervisió, tracte amb persones o resolució d'imprevistos. La pregunta útil no és «una màquina em llevarà la faena?» sinó «quina part de la meua faena automatitzaran, i quina part només pot fer una persona?».
- **Transició ecològica.** La descarbonització de l'economia està creant ocupacions «verdes» (energies renovables, eficiència energètica, gestió de residus, rehabilitació d'edificis) i transformant les existents. Molts cicles de FP industrials i tècnics estan directament afectats per esta ona.
- **Canvi demogràfic.** Espanya envellix. Açò dispara la demanda de professionals en sanitat, dependència i cures, i deixa buits per jubilació en oficis industrials que pocs jòvens estan triant —cosa que, paradoxalment, millora l'empleabilitat de qui sí que els tria—.

VOCES EN DESACUERDO

La IA destruirà més ocupacions de les que crearà?

PESSIMISME TECNOLÒGIC

L'automatització ja va destruir indústries senceres (mineria, tèxtil, telefonia) i la IA accelerarà el procés en servicis i administratius.

VS

OPTIMISME TECNOLÒGIC

Cada ona tecnològica ha creat professions que abans no existien (programadors, community managers, analistes de dades); esta no serà diferent.

Les dos postures tenen evidència darrere. El que quasi tots els estudis coincidixen a assenyalar és que **el saldo net importa menys que la distribució**: encara que la IA cree més ocupacions de les que destrueix, no les crearà en les mateixes persones ni en els mateixos llocs. Qui tinga **capacitat d'aprendre el nou** se'n beneficiarà; qui depenga de tasques automatitzables i no es reconvertisca, patirà. La diferència entre els dos perfils no és de tipus d'economia: és d'**actitud davant del canvi**.

EJEMPLO REAL

De muntador de línies a tècnic d'aerogeneradors

A mitjan anys 2000, molts tècnics industrials de zones amb fàbriques en reconversió van veure com els seus llocs clàssics —línies de muntatge, manteniment de maquinària pesada— es reduïen any rere any. Una part d'ells va fer *reskilling* cap a un sector que aleshores començava: l'**energia eòlica**. Les competències de base (electricitat, mecànica, seguretat en altura adaptada, lectura de plànols) eren transferibles; el que van afegir va ser formació específica en aerogeneradors. Hui el manteniment de parcs eòlics és una de les ocupacions amb millor inserció per a perfils de FP industrial a Espanya. La lliçó no és que l'eòlica siga «el futur» —els sectors concrets canvien—, sinó que **qui tenia una base tècnica sòlida i actitud per a reciclar-se va aprofitar l'ona, i qui va esperar que tornara el seu antic lloc es va quedar fora**.

Fuente: Sectors en transició — informes d'ocupació verda, SEPE i Fundació Biodiversitat

De l'actitud passiva a l'actitud activa

Tota esta unitat es pot resumir en una elecció d'actitud que faràs moltes vegades al llarg de la teua carrera. Davant d'un mercat que canvia, hi ha dos maneres de situar-se:

- La **actitud passiva**: «jo ja tinc el meu títol, que em donen una faena i que les coses no canvien». Espera, es queixa del mercat, viu cada canvi com una amenaça i se sorprén quan el seu lloc desapareix.
- La **actitud activa**: «el mercat canvia, així que jo m'anticipo». Observa el seu sector, detecta quines competències s'estan demanant, es forma abans de necessitar-ho, cuida la seua xarxa de contactes i tracta cada canvi com una oportunitat de reposicionar-se.

La diferència entre ambdós no és d'intel·ligència ni de sort: és de **hàbit**. La persona amb actitud activa no fa res heroic; fa coses xicotetes i constants —dedicar unes hores al mes a formar-se, llegir sobre el seu sector, mantindre el contacte amb antics companys i professors—. Eixos hàbits xicotets, sostinguts durant anys, són el que separa una carrera estancada d'una carrera que progressa.

PLA MÍNIM

Cinc hàbits per a començar a construir la teua empleabilitat este curs

- 1 **Coneix el teu sector.** Identifica les dos o tres empreses de referència del teu àmbit a la teua zona i seguix què fan, quins perfils busquen i quines ferramentes usen.
- 2 **Detecta les teues mancances.** Compara les competències que demana el mercat amb les que tens. La distància entre ambdues és el teu pla de formació per a este curs.
- 3 **Aprofita les pràctiques com a experiència real.** La Formació en Empresa (FCT) no és un tràmit: és la teua primera línia de currículum i la teua primera xarxa de contactes professionals.
- 4 **Comença la teua xarxa ara.** Professors, companys de cicle i tutors de pràctiques són el germen de la teua xarxa professional. No l'actives només quan necessites faena.
- 5 **Reserva temps per a aprendre el nou.** Adopta el hàbit de dedicar unes hores al mes a una competència nova del teu sector. És la inversió amb millor retorn de la teua carrera.

VUELVE AL CASO

Atur juvenil i vacants sense cobrir



El sistema educatiu té **inèrcia**: forma per a perfils que coneixiem fa deu anys i tarda a reaccionar als que el mercat demana hui. Tu, com a estudiant de FP, jugues amb certa avantatge respecte a altres vies: els cicles són **més curts** i s'actualitzen més ràpid que la majoria de graus universitaris. Però la peça decisiva **no és el cicle inicial**: és l'**aprenentatge continuat** durant tota la teua vida laboral. La paradoxa de tindre 23,9 % d'atur juvenil junt amb milers de vacants només es resol, persona a persona, triant bé cap on reciclar-se i fent-ho **abans** que el mercat ho exigisca.

Tancament: la teua empleabilitat és un projecte, no un paper

La idea amb què convé quedar-se és senzilla. El títol que vas a aconseguir és important, però és només el punt de partida. El que de veritat va a sostindre la teua vida laboral durant les pròximes dècades és la teua **empleabilitat**: una combinació de competències actualitzades, bona actitud, experiència, contactes i, sobretot, el costum de no deixar mai d'aprendre.

En les dos unitats següents donarem el primer pas concret per a construir-la: **conèixer-te a fons** —els teus interessos, competències, aptituds i motivacions (Unitat 2)— i traduir eixe autoconeixement en un **DAFO personal i un projecte professional amb objectius i full de ruta** (Unitat 3). Perquè no es pot construir una empleabilitat sòlida sense saber, primer, amb quins materials comptes.

Glossari

- **Empleabilitat:** probabilitat d'una persona d'accedir a una ocupació, mantindre-la i millorar la seua situació professional, a partir de la combinació de competències, actitud, contactes i condicions del mercat.
- **Qualificació professional:** conjunt de competències acreditades formalment (títol, certificats de professionalitat) que demostren el que una persona sap fer.
- **Ocupació:** lloc de treball concret que una persona ocupa en un moment determinat.
- **Aprenentatge permanent** (*lifelong learning*): procés de formació que continua durant tota la vida laboral, més enllà de la formació inicial. És una de les competències clau de la UE.
- **Upskilling:** millora i ampliació de les competències dins de la pròpia professió.
- **Reskilling:** adquisició de competències d'una professió diferent, normalment per reconversió.
- **Competències transversals:** capacitats útils en qualsevol ocupació (comunicació, treball en equip, iniciativa...), també anomenades competències blanques.
- **Competències tècniques o específiques:** capacitats pròpies d'un sector o ocupació concreta.
- **Empleabilitat interna:** valor d'una persona dins de l'empresa on treballa.
- **Empleabilitat externa:** valor d'una persona en el mercat de treball, fora de la seua empresa actual.
- **Obsolescència professional:** pèrdua de valor de les competències d'una persona perquè el mercat ha canviat i no s'han actualitzat.
- **Ocupació de qualitat:** ocupació amb condicions dignes i estables (salari, jornada, seguretat, drets), enfront de l'ocupació precària.

Per a aprofundir

Si esta unitat t'ha interessat, ací tens alguns recursos per a anar més enllà:

- **SEPE — Observatori de les Ocupacions.** Per què encaixa: el servei públic d'ocupació publica informes sobre quines ocupacions creixen, quines es contrauen i quins perfils es demanen per província. És lectura de mercat de primera mà i gratuïta.
- **Fundae — Formació per a l'ocupació.** Per què encaixa: portal oficial sobre formació contínua i bonificada per a persones treballadores; útil per a entendre com seguiràs formant-te una vegada estigues ocupat.
- **Future of Jobs Report — Fòrum Econòmic Mundial.** Per què encaixa: informe periòdic (en anglés, amb resums en castellà) sobre quines competències guanyen i perden valor en el mercat mundial.
- **Europass — competències i CV.** Per què encaixa: marc europeu per a descriure i acreditar competències; l'usaràs de forma pràctica en les unitats de busca d'ocupació.
- **Podcasts sectorials de la teua família professional.** Per què encaixa: la forma més còmoda de mantindre't al dia del teu sector concret; busca'n un d'específic del teu cicle i convertix-lo en hàbit.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a debatre a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. Pensa en una persona del teu entorn que haja tingut una bona carrera professional i una altra que s'haja estancat. Més enllà del títol, quins factors d'empleabilitat creus que expliquen la diferència?
2. Quina part de la teua futura professió creus que es podria automatitzar en els pròxims deu anys, i quina part només podria fer una persona? Com et prepara això per a enfocar la teua formació?
3. Hui, la teua actitud cap a la teua carrera és més passiva o més activa? Quin hàbit concret dels cinc proposats podries començar esta mateixa setmana?

BIBLIOGRAFÍA

1. Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema de Formació Professional. BOE-A-2023-16889. (Annex V — mòduls professionals comuns, IPE I i II).
2. Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional. BOE-A-2022-5139.
3. Organització Internacional del Treball (OIT). *Empleabilitat i competències per al treball decent*. Ginebra, OIT.
4. Comissió Europea (2018). *Recomanació del Consell relativa a les competències clau per a l'aprenentatge permanent*. Diari Oficial de la UE.
5. World Economic Forum. *The Future of Jobs Report* (edicions recents). Ginebra, WEF.
6. Servici Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). *Informes de l'Observatori de les Ocupacions*. sepe.es.

MIRAR FORA · U1

LIBRO

Antifràgil

Nassim Nicholas Taleb · Paidós, 2013

Per què algunes persones i organitzacions guanyen amb la incertesa en lloc d'enfonsar-se amb ella. La idea de fons —prosperar amb el canvi en lloc de protegir-se d'ell— és exactament el que necessites per a una carrera de quaranta anys.

Pròleg i Llibre I

VÍDEO · ~10 MIN

Future of Jobs Report 2025

World Economic Forum · YouTube

Resum visual de quines competències guanyaran i perdran valor en els pròxims cinc anys, amb dades per sector. Hi ha versions amb subtítols en castellà.

https://www.youtube.com/results?search_query=future+of+jobs+report+2025+world+economic+forum

CUENTA · PODCAST · WEB

sepe.es — Observatori de les Ocupacions

Web · Servici Públic d'Ocupació Estatal

Dades oficials per província i sector sobre contractes firmats, ocupacions que creixen i perfils més demandats. És la radiografia gratuïta i actualitzada del mercat laboral espanyol.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

Tres professions que fa deu anys no existien

Mira el vídeo del Fòrum Econòmic Mundial i identifica **tres professions** vinculades al teu sector de FP que **fa deu anys no existien** (o eren marginals). Per a cadascuna: en què consistix, quines competències demana i per què ha aparegut ara. Porta la teua llista a la pròxima sessió.

PARA CLASE

En grups per família professional, compartiu les professions detectades i debatiu: quines creieu que **seguiran existint dins de vint anys** i quines podrien quedar-se obsoletes abans? Quins hàbits d'aprenentatge vos protegirien en cada escenari? Duració: 45 min.

UNITAT 2 · PROJECTE PERSONAL I PROFESSIONAL

02

Coneix-te: interessos, competències i motivacions

Abans de vendre't a una empresa has de saber què venes. L'autoconeixement professional no és un exercici d'autoajuda: és la matèria primera de qualsevol decisió de carrera assenyada. Qui no sap què vol ni què se li dona bé, acaba acceptant el primer que arriba —i penedint-se'n.

DURADA

7-9 sessions

CONCEPTES CLAU

autoconeixement
 professional · interessos
 professionals ·
 competències · aptituds ·
 actituds · motivació
 intrínseca

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Distingir amb precisió els conceptes d'interés, competència, aptitud, actitud i motivació.
- Identificar els teus interessos professionals aplicant el model RIASEC de Holland.
- Elaborar un inventari realista de les teues competències tècniques i transversals amb evidències.
- Diferenciar la motivació intrínseca de l'extrínseca i reconèixer què et mou a tu.
- Reconèixer els teus valors laborals i la teua àncora de carrera com a criteris de decisió professional.

Temps estimat de lectura: 18-21 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA4 (autoconeixement professional i disseny del projecte personal i professional) ·

Prerequisits: Unitat 1 (el repte de la teua empleabilitat).

En acabar esta unitat sabràs:

- Distingir **interés, competència, aptitud, actitud i motivació** sense mesclar-los.
- Identificar els teus **interessos professionals** amb el model **RIASEC** de Holland.
- Construir un **inventari de competències** realista, tècnic i transversal, recolzat en evidències.
- Diferenciar la **motivació intrínseca** de l'**extrínseca** i reconèixer què et mou a tu.
- Reconèixer els teus **valors laborals** i la teua **àncora de carrera** per a decidir amb criteri.

TL;DR

90 segundos

Eixir al mercat laboral sense conèixer-te és com anar a una cita a cegues amb la fitxa personal en blanc. Esta unitat et dona les ferramentes per a fer **el teu retrat professional**: el model **RIASEC** de Holland per als teus interessos, les **intel·ligències múltiples** de Gardner per a les teues aptituds i les **competències clau de la UE** per al teu inventari.

CASO REAL · DILEMA

Va triar un cicle perquè el va fer el seu cosí i als dos anys va descobrir que el seu lloc era un altre

Cas compost · itineraris típics en FP a Espanya

Laia té 19 anys i cursa segon d'un cicle superior d'Imatge i So. El va triar, sobretot, perquè el seu cosí major l'havia fet abans i la va animar. A mitjan segon curs descobreix que la part tècnica pura —càmera, edició, so en cabina— li interessa menys del que pensava; en canvi, les pràctiques en la productora l'entusiasmen quan pot tractar amb clients, organitzar rodatges i coordinar l'equip. Es planteja si ha “perdut” dos anys o si està aprenent alguna cosa important sobre ella mateixa.

És un fracàs canviar d'orientació als dos anys de començar un cicle, o és informació nova sobre un mateix?

En la unitat anterior vam veure que la teua empleabilitat es construeix sobre un conjunt de factors, i que la majoria depenen, almenys en part, de tu. Però per a millorar una cosa, primer cal conèixer-la. Per això el mòdul dedica esta unitat sencera a una sola tasca: **conèixer-te professionalment**. No es tracta de mirar-te el melic, ni d'un test de revista. Es tracta de reunir, amb mètode, la informació que necessites per a prendre les decisions de carrera que vas a prendre este curs i els pròxims anys: a quines ocupacions optar, quina formació prioritzar, quines ofertes acceptar i quines descartar.

Foto: Fabrice Florin, Aaron Arcos, CC BY-SA 3.0 via Wikimedia Commons

Cinc paraules que no signifiquen el mateix

- **Interés:** allò que t'atrau, que faries per gust, sobre el qual t'abellix aprendre. «*M'interessa el motor*», «*m'atrau treballar amb persones*». Respon a la pregunta **què m'agrada?**.
- **Aptitud:** la teua capacitat o potencial natural per a una cosa, fins i tot abans d'haver-la entrenat. «*Tinc bona visió espacial*», «*se'm dona bé el càlcul mental*». Respon a **per a què tinc facilitat?**.
- **Competència:** el que ja saps fer de forma demostrable, combinant coneixements, habilitats i actituds aplicades a una tasca real. «*Sé soldar a l'arc*», «*sé elaborar una factura*». Respon a **què sé fer?**.
- **Actitud:** la teua disposició habitual davant del treball i les persones. «*Soc responsable*», «*em costa demanar ajuda*». Respon a **com em comporte?**.
- **Motivació:** la força que et mou a actuar i a sostindre l'esforç. Respon a **per què ho faig?**.

CONCEPTE CLAU***Aptitud, competència i la diferència que canvia la teua carrera***

La **aptitud** és potencial; la **competència** és eixe potencial ja convertit en saber fer, amb entrenament. Tindre aptitud per a una cosa no garantix ser competent: cal treballar-la. I, al revés, una aptitud mitjana ben entrenada supera una aptitud alta abandonada. Açò importa perquè significa que el teu perfil professional **no està fixat de naixement**: les competències es construeixen.

La distinció no és acadèmica. Quan una oferta d'ocupació demana «competències», demana coses que sàpigues *fer*, no coses que t'*agraden*. Quan un orientador et pregunta pels teus interessos, no et pregunta per les teues notes. Mesclar estes categories és la causa número u de decisions de carrera equivocades: gent que estudia una cosa *perquè se li dona bé* encara que no li interesse (acaba cremada) o una cosa *que li encanta* encara que no tinga cap competència ni mercat (acaba frustrada).

Els teus interessos professionals: el model RIASEC

Per a explorar interessos de forma ordenada usarem el model més usat del món en orientació professional: la **tipologia de Holland**, també anomenada **RIASEC** per les inicials dels seus sis tipus. El va proposar el psicòleg estatunidenc **John L. Holland** als anys setanta, i és la base de la majoria dels test d'orientació que existixen, inclosos els del SEPE i els servicis d'ocupació europeus.

La idea de Holland és doble: les persones es poden descriure segons sis tipus d'interessos, i els entorns de treball també. Quan el tipus de la persona **encaixa** amb el tipus de l'entorn, hi ha més satisfacció i millor rendiment. Els sis tipus són:

- **R — Realista** (*doers*, «fedors»). Interés pel manual, pel tècnic, per les màquines, les ferramentes, l'aire lliure. Preferix fer coses concretes a parlar-ne. Ocupacions típiques: mecànica, electricitat, construcció, agricultura, logística, instal·lacions.
- **I — Investigador** (*thinkers*, «pensadors»). Interés per entendre, analitzar, investigar, resoldre problemes. Gaudix amb les dades i les idees. Ocupacions típiques: laboratori, anàlisi de sistemes, diagnòstic, control de qualitat, ciència aplicada.
- **A — Artístic** (*creators*, «creadors»). Interés per crear, dissenyar, expressar-se, l'estètic. Valora la llibertat i l'originalitat. Ocupacions típiques: disseny gràfic, audiovisuals, decoració, moda, comunicació creativa.
- **S — Social** (*helpers*, «ajudadors»). Interés per ensenyar, cuidar, ajudar, atendre persones. El motiva el tracte humà. Ocupacions típiques: sanitat, dependència i cures, educació, atenció al client, integració social.
- **E — Emprenedor** (*persuaders*, «persuasors»). Interés per dirigir, vendre, convèncer, liderar projectes. El motiva la influència i el resultat. Ocupacions típiques: comerç, vendes, gestió d'equips, hostaleria, autoocupació.
- **C — Convencional** (*organizers*, «organitzadors»). Interés per l'orde, les dades, els procediments, l'administratiu. El tranquil·litza l'estructura. Ocupacions típiques: administració, comptabilitat, gestió documental, secretaria tècnica.

Ningú és un sol tipus. Holland proposa descriure cada persona amb un **codi de tres lletres** ordenades per intensitat —per exemple, **RIC** (realista, investigador, convencional)—. Eixe codi de tres lletres és molt més útil que una sola etiqueta, perquè les professions reals combinen diversos tipus.

APLICA-HO A TU***El teu codi RIASEC en una frase***

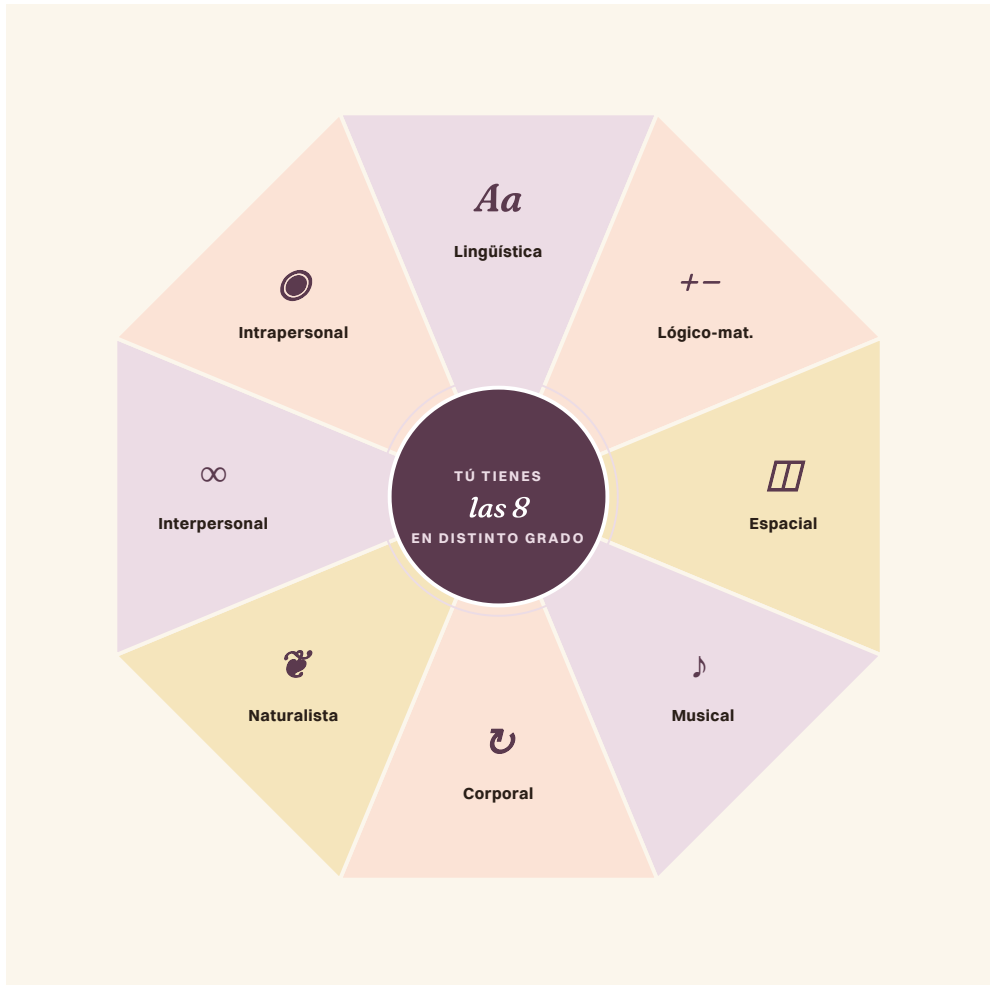
Ordena els sis tipus de més a menys segons quant t'atrauen les seues activitats (no segons se't donen bé: això és una altra cosa). Queda't amb els **tres primers** en orde. Eixe trio és el teu codi Holland de partida. Després busca el teu títol o les teues ocupacions objectiu i mira quin codi tenen: com més s'assemblen, millor encaix. Si no s'assemblen en res, no significa que t'hages equivocat de cicle —significa que convé mirar-ho de prop abans de seguir—.

Prova-ho tu mateix: completa el qüestionari interactiu i obtén el teu codi Holland de tres lletres amb les ocupacions més afins.

➔ *Herramienta interactiva disponible en la versión digital del libro (profedeconomia.es).*

Les teues aptituds: huit formes de ser capaç

Els interessos diuen què t'agrada; les **aptituds** diuen per a què tens facilitat. Una forma útil i molt estesa d'explorar les aptituds és la teoria de les **intel·ligències múltiples** de Howard Gardner, que sosté que la intel·ligència no és una sola capacitat mesurable amb un número, sinó un conjunt de capacitats relativament independents. Cada persona les té totes en diferent grau, i la clau professional és conèixer **en quines destaqués**.



Les huit intel·ligències o aptituds de Gardner. En el pla professional, convé identificar les teues dos o tres dominants i buscar ocupacions que les posen en joc.

En clau laboral, cada aptitud apunta a famílies d'ocupacions:

- **Logicomatemàtica** → control de qualitat, programació, comptabilitat, diagnòstic tècnic.
- **Lingüística** → atenció al client, redacció tècnica, comerç, formació.
- **Espacial** → disseny, delineació, instal·lació, muntatge, conducció i maniobra.
- **Corporal-cinestèsica** → oficis manuals, sanitat, hostaleria de cuina, esport, manteniment.
- **Musical** → so, espectacles, producció audiovisual.
- **Naturalista** → agrària, jardineria, medi ambient, gestió de residus.
- **Interpersonal** → cures, vendes, gestió d'equips, mediació.

- **Intrapersonal** → qualsevol ocupació que exigisca autocontrol, autonomia i responsabilitat sobre la pròpia faena.

No es tracta d'etiquetar-te en una sola, sinó de reconèixer el teu **perfil d'aptituds dominants** i creuar-lo amb els teus interessos RIASEC. Quan una ocupació encaixa alhora amb el que t'agrada (interés) i amb allò per a què tens facilitat (aptitud), les probabilitats de fer-ho bé i disfrutar-ho es multipliquen.

Les teues competències: l'inventari amb evidències



Una competència és un saber fer demostrable: es construeix amb pràctica, no s'hereta. La formació en taller —i, més tard, les pràctiques en empresa— és on una aptitud es convertix en competència real, amb evidències que la respalden.

Foto: Johnston, Frances Benjamin, 1864-1952, photographer, Public domain via Wikimedia Commons

Ací passem del potencial al real. Les teues **competències** són el que ja saps fer, i són la moneda amb què negocies en el mercat laboral. Un inventari de competències ben fet no és una llista d'adjectius bonics: és una llista de coses que saps fer, **cadascuna respaldada per una evidència** —una cosa que demostre que és veritat—.

Convé separar-les en dos blocs:

- **Competències tècniques o específiques:** pròpies del teu sector. «Sé interpretar un plànol elèctric» → evidència: el projecte del mòdul d'instal·lacions. «Sé prendre constants vitals» → evidència: les pràctiques al centre de salut.
- **Competències transversals:** útils en qualsevol ocupació. «Treballa bé en equip» → evidència: vaig coordinar el grup del projecte de fi de mòdul. «Gestione el temps» → evidència: compagine el cicle amb una faena de cap de setmana.

REGLA D'OR

Sense evidència, no és una competència

Qualsevol pot escriure «soc responsable» o «sé liderar». Una competència només compta —per a tu i per a una empresa— si pots **acompanyar-la d'un fet concret** que la demostre. La tècnica STAR (Situació, Tasca, Acció, Resultat) que veuràs en IPE II servix exactament per a açò: convertir una afirmació buida en una prova. Comença ja a guardar evidències: projectes, certificats, fotos de treballs, valoracions de tutors de pràctiques.

EJEMPLO REAL

El currículum que deia «proactiu» i el que ho demostrava

Dos persones opositen a un mateix lloc d'auxiliar administratiu. La primera escriu en el seu CV: *«persona proactiva, resolutiva i amb dots d'organització»*. La segona escriu: *«durant les meues pràctiques vaig reorganitzar l'arxiu de factures pendents, cosa que va reduir de tres dies a unes hores el temps de localització d'un document»*. Les dos estan dient el mateix —que s'organitzen bé—, però només la segona ho **demostra amb un fet i un resultat**. En selecció, les afirmacions sense evidència es descompten automàticament, perquè les escriu tot el món. Les evidències concretes són les que fan avançar un currículum a la fase següent. Per això l'inventari de competències es fa amb proves, no amb adjectius.

Fuente: Práctica habitual en procesos de selección — orientación laboral SEPE

La teua motivació: per què fas el que fas

Saber què t'agrada i què saps fer no basta si no entens **què et mou**. La psicologia distingix dos grans fonts de motivació, i conèixer quina pesa més en tu canvia les decisions que convé prendre.

- **Motivació intrínseca:** fas una cosa perquè l'activitat en si et satisfà —t'interessa, et repta, et fa sentir competent—. El treball és, en part, la seua pròpia recompensa.
- **Motivació extrínseca:** fas una cosa per una recompensa externa —el sou, el reconeixement, evitar un càstig—. La recompensa està *fora* de l'activitat.

Cap és dolenta. Tots treballem per diners (extrínseca) i tots rendim millor quan una cosa ens engancha (intrínseca). El problema apareix quan una carrera se sosté **només** sobre motivació extrínseca: un bon sou en una cosa que no et diu res s'aguanta uns anys, però a la llarga desgasta. La investigació sobre motivació —en particular la **teoria de l'autodeterminació** de Deci i Ryan— mostra que el treball més sostenible és el que combina una recompensa externa justa amb tres ingredients intrínsecs: **autonomia** (marge per a decidir com fer-ho), **competència** (sentir que millores) i **relació** (vinclle amb altres persones).

¿SABÍAIS QUE...?

Per què pagar per una cosa que ja agradava pot espatllar-la

En un experiment clàssic dels anys setanta, uns investigadors (Deci, i més tard Lepper) van observar xiquets que dibuixaven per pur plaer. A un grup van començar a premiar-lo amb una recompensa cada vegada que dibuixava. Quan van retirar el premi, eixe grup **dibuixava menys** que abans de començar a premiar-lo, mentre que el grup sense premi seguia igual de motivat. El fenomen s'anomena *efecte de sobrejustificació*: quan una recompensa externa s'afeg a una activitat que ja agradava, el cervell reinterpreta que la fa «pel premi», i la motivació intrínseca es debilita. La lliçó professional no és «els diners són roïns» —cal cobrar, i just—, sinó que **els diners a soles no compren motivació sostinguda**: si l'única cosa que t'ata a una faena és la nòmina, convé saber-ho prompte.

Els teus valors laborals i la teua àncora de carrera

L'últim nivell de l'autoconeixement professional són els **valors laborals**: allò que per a tu és innegociable en una faena. No tot el món busca el mateix, i convé tindre clar el teu orde de prioritats *abans* que una oferta t'oblige a triar. Alguns valors laborals habituals:

- **Estabilitat i seguretat** (contracte indefinit, sector sòlid).
- **Bon salari** (capacitat econòmica, progressió retributiva).
- **Conciliació** (horari compatible amb la teua vida, teletreball).
- **Autonomia** (marge per a decidir, poc control directe).
- **Servici o sentit** (sentir que la teua faena ajuda o aporta).
- **Aprenentatge i desenvolupament** (formació, reptes, promoció).
- **Bon ambient** (relacions, equip, tracte).
- **Reconeixement** (que es valore el que fas).

El psicòleg Edgar Schein va proposar un concepte molt útil per a resumir tot açò: l'**àncora de carrera**. És eixe valor profund al qual, arribat el moment de triar, **no estàs disposat a renunciar** encara que renunciés a tot lo altre. Per a una persona pot ser la seguretat; per a una altra, l'autonomia; per a una altra, el servici als altres. Conèixer la teua àncora evita l'error més car d'una carrera: acceptar un ascens o un canvi que paga més però que xoca de front amb el que de veritat necessites per a estar bé.

SÍNTESI

Reunir el teu autoconeixement professional en cinc passos

- 1 **Definix el teu codi RIASEC.** Ordena els sis tipus de Holland segons els teus interessos i queda't amb els tres primers.
- 2 **Identifica les teues aptituds dominants.** Reconeix les dos o tres intel·ligències de Gardner en què destaqués i creua amb els teus interessos.
- 3 **Alça el teu inventari de competències.** Llista el que saps fer —tècnic i transversal— amb una evidència concreta per a cada punt.
- 4 **Reconeix la teua motivació.** Distingeix quines parts de la teua faena ideal et mouen per dins (intrínseca) i quines per recompensa (extrínseca).
- 5 **Fixa la teua àncora de carrera.** Ordena els teus valors laborals i anomena el que no estàs disposat a sacrificar.

VUELVE AL CASO

Laia i el canvi d'orientació dins del cicle



Canviar d'orientació **no és un fracàs**: és informació nova sobre tu. Laia no ha perdut dos anys; ha descobert una cosa que moltes persones tarden molt més a saber: que el seu perfil ideal no és **tècnic pur**, sinó una combinació de **base tècnica + gestió i tracte amb clients**. Eixe perfil híbrid és justament un dels més valorats en produccions audiovisuals reals: algú que entén la càmera i alhora sap organitzar un rodatge. La capacitat de **reorientar-te quan els fets canvien** —sense dramatitzar-ho ni viure-ho com un càstig— val més, a llarg termini, que la persistència cega en una elecció inicial mal informada.

Tancament: del retrat al projecte

En acabar esta unitat hauries de tindre un **retrat professional de tu** molt més nítid que en començar: què t'interessa (RIASEC), per a què tens facilitat (aptituds), què saps fer ja amb proves (competències), què et mou (motivació) i què és innegociable per a tu (valors i àncora). Eixe retrat no és un fi en si mateix: és el **material de partida** del projecte professional que construiràs en la Unitat 3.

Allà agafarem tota esta informació, la creuarem amb la realitat del mercat en un **DAFO personal**, i la convertirem en una cosa accionable: objectius professionals concrets i un full de ruta d'inserció. L'autoconeixement sense projecte es queda en bonica introspecció; el projecte sense autoconeixement es construeix sobre arena. Necessites els dos, en este orde.

Glossari

- **Autoconeixement professional:** procés de reunir informació estructurada sobre els propis interessos, aptituds, competències, motivacions i valors amb fins d'orientació de carrera.
- **Interés:** allò que atrau una persona i que faria per gust. Respon a *què m'agrada?*.
- **Aptitud:** capacitat o potencial natural per a una tasca, anterior a l'entrenament. Respon a *per a què tinc facilitat?*.
- **Competència:** combinació de coneixements, habilitats i actituds aplicada amb èxit a una tasca real i demostrable. Respon a *què sé fer?*.
- **Actitud:** disposició habitual d'una persona davant del treball i els altres.
- **Model RIASEC / tipologia de Holland:** classificació dels interessos professionals en sis tipus (Realista, Investigador, Artístic, Social, Emprenedor, Convencional) que també descriu els entorns de treball.
- **Codi Holland:** combinació de les tres lletres RIASEC dominants d'una persona, ordenades per intensitat.
- **Intel·ligències múltiples:** teoria de Gardner segons la qual existixen diverses capacitats relativament independents (lingüística, logicomatemàtica, espacial, musical, corporal-cinestèsica, naturalista, interpersonal i intrapersonal).
- **Motivació intrínseca:** la que naix de la satisfacció que produïx la pròpia activitat.
- **Motivació extrínseca:** la que naix d'una recompensa o conseqüència externa (sou, reconeixement).
- **Teoria de l'autodeterminació:** enfocament de Deci i Ryan segons el qual la motivació sostenible es recolza en autonomia, competència i relació.
- **Valors laborals:** allò que una persona considera prioritari i innegociable en una faena (estabilitat, salari, conciliació, sentit...).
- **Àncora de carrera:** concepte de Schein; el valor professional al qual una persona no renuncia encara que renunciï a lo altre.

Per a aprofundir

Si esta unitat t'ha interessat, ací tens alguns recursos per a anar més enllà:

- **Test d'orientació RIASEC del SEPE / servicis d'ocupació.** Per què encaixa: qüestionaris gratuïts basats en Holland per a obtindre el teu codi i ocupacions afins. Bon punt de partida, no una sentència.
- **TodoFP — Orientació professional (Ministeri d'Educació i FP).** Per què encaixa: portal oficial amb ferramentes per a connectar el teu perfil amb famílies professionals i itineraris reals.
- **The puzzle of motivation — xarrada TED de Dan Pink** (2009, subtítols en espanyol). Per què encaixa: divulga l'autonomia, la mestria i el propòsit com a motors reals del treball; connecta directament amb la motivació intrínseca.
- **La teoria de l'elecció de carrera — materials sobre John L. Holland.** Per què encaixa: explica el model RIASEC amb més profunditat i mostra com es construeixen els codis ocupacionals.
- **Europass — descriu les teues competències.** Per què encaixa: marc europeu per a inventariar i acreditar competències, que usaràs després en la busca d'ocupació.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a debatre a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. Coincidix el teu codi RIASEC amb el de les ocupacions a les quals aspira el teu títol? Si no coincidix del tot, què et diu això i què faries al respecte?
2. Repassa el teu inventari de competències: quantes pots acompanyar d'una evidència real i quantes són només adjectius? Quina evidència podries començar a construir este curs?
3. Imagina que dins de cinc anys t'oferixen una faena que paga molt millor però que xoca amb la teua àncora de carrera. L'acceptaries? Què et diu la teua resposta sobre el que de veritat valores?

BIBLIOGRAFÍA

1. Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3a ed.). Psychological Assessment Resources.
2. Gardner, H. (1983, ed. commemorativa 2011). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
3. Deci, E. L. i Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press.
4. Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Pfeiffer & Company.
5. Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema de Formació Professional. BOE-A-2023-16889 (Annex V).
6. Servici Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). *Recursos d'orientació professional*. sepe.es.

MIRAR FORA · U2

LIBRO

Pensar ràpid, pensar a poc a poc

Daniel Kahneman · Debate, 2012

Els dos sistemes amb què decidim —el ràpid i el lent— i per què la nostra intuïció sobre nosaltres mateixos és menys fiable del que pareix. Lectura clau per a no confondre el que creus que se't dona bé amb el que de veritat se't dona bé.

Part I i capítols sobre el jo experimentat vs el jo recordat

VÍDEO · ~12 MIN

Why some of us don't have one true calling

Emilie Wapnick · TED, subt. espanyol

Xarrada útil per a qui té diversos interessos molt distints i se sent estrany per no encaixar en un únic perfil professional tancat. Connecta amb el codi RIASEC mixt.

https://www.ted.com/talks/emilie_wapnick_why_some_of_us_don_t_have_one_true_calling

CUENTA · PODCAST · WEB

orientacionfp.com — Test RIASEC online

Web · qüestionari gratuït

Test RIASEC accessible, sense registre i amb resultats connectats a famílies professionals. Útil com a primer espill dels teus interessos, no com a sentència.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

El teu codi Holland i el teu cicle

Completa un test RIASEC online i anota el teu **codi Holland** (les tres lletres dominants).

Compara'l amb les ocupacions típiques del teu cicle de FP: hi ha encaix ple, parcial o sorpresa?

Si hi ha sorpresa, escriu-te una nota curta amb dos possibles explicacions.

PARA CLASE

Voluntàriament, diversos alumnes compartixen el seu codi i comenten què els ha encaixat i què els ha sorprés. El grup no jutja el resultat: ajuda a interpretar-lo. Duració: 30-40 min.

UNITAT 3 · PROJECTE PERSONAL I PROFESSIONAL

03

El teu DAFO personal i el teu projecte professional

Ja saps qui eres professionalment. Ara toca creuar-ho amb el món real i convertir-ho en un pla. Un projecte professional no és un somni bonic: és un objectiu concret, amb terminis, recursos i un primer pas que pots donar esta setmana. Sense full de ruta, el talent es queda en potencial.

DURADA

7-9 sessions

CONCEPTES CLAU

DAFO personal · anàlisi
CAME · projecte
professional · objectius
SMART · full de ruta
d'inserció · itinerari
formatiu

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Elaborar un DAFO personal que creue el teu perfil professional amb la realitat del mercat laboral.
- Transformar el DAFO en estratègies d'acció mitjançant l'anàlisi CAME.
- Formular objectius professionals a curt, mitjà i llarg termini amb criteris SMART.
- Dissenyar un full de ruta d'inserció que ordene formació, experiència i busca d'ocupació.
- Establir un sistema senzill de seguiment i ajust del teu projecte professional.

Temps estimat de lectura: 18-21 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA4 (disseny del projecte personal i professional) · **Prerequisits:** Unitat 1 (empleabilitat) i Unitat 2 (autoconeixement professional).

En acabar esta unitat sabràs:

- Construir un **DAFO personal** que creue el teu perfil amb la realitat del mercat.
- Convertir eixe DAFO en estratègies mitjançant l'**anàlisi CAME**.
- Formular **objectius professionals SMART** a curt, mitjà i llarg termini.
- Dissenyar un **full de ruta d'inserció** ordenant formació, experiència i busca.
- Muntar un sistema senzill de **seguiment i ajust** del teu projecte.

TL;DR

90 segundos

El **DAFO** —debilitats, amenaces, fortaleeses, oportunitats— és la millor ferramenta per a planificar la teua carrera professional, no només una empresa. Esta unitat t'ensenya a aplicar-lo a tu, a convertir-lo en estratègies **CAME** i a aterrar tot en objectius **SMART** amb un full de ruta.

CASO REAL · DILEMA

El seu DAFO li va dir que la debilitat crítica no era la tècnica: era l'idioma

Cas compost · perfils FP Grau Superior tècnic-industrial

Sergio acaba segon d'un cicle superior tècnic-industrial amb bones notes. En fer el seu DAFO personal descobrix que les seues **fortaleeses tècniques** són sòlides i que el sector està en plena demanda a la seua zona (oportunitat), però que el seu **anglès** es queda en un nivell A2 molt bàsic. Les empreses grans que més paguen —i que més contracten— exigixen almenys B2 per a accedir a llocs amb projecció. El seu instint li demana reforçar més encara la tècnica; el DAFO li diu una altra cosa.

Com s'usa el DAFO per a prioritzar què aprendre primer quan hi ha diverses debilitats en la llista?

Portes dos unitats reunint material. En la primera vas entendre que la teua empleabilitat és un projecte que es construeix; en la segona vas fer el retrat del teu perfil professional: interessos, aptituds, competències, motivacions i valors. Tota eixa informació, per si sola, no servix de res. És com tindre els plànols i els rajols però no construir la casa. En esta unitat construïm: anem a creuar el teu perfil amb el món real i a convertir-lo en un **projecte professional** —un objectiu clar i un pla per a arribar-hi—.



Planificar un projecte professional consisteix a traure les idees del cap i ordenar-les: fortaleeses, debilitats, oportunitats, objectius i passos. El que s'escriu i s'ordena es perseguiix; el que només es pensa, s'evapora.

Foto: Ragesoss, CC BY 3.0 via Wikimedia Commons

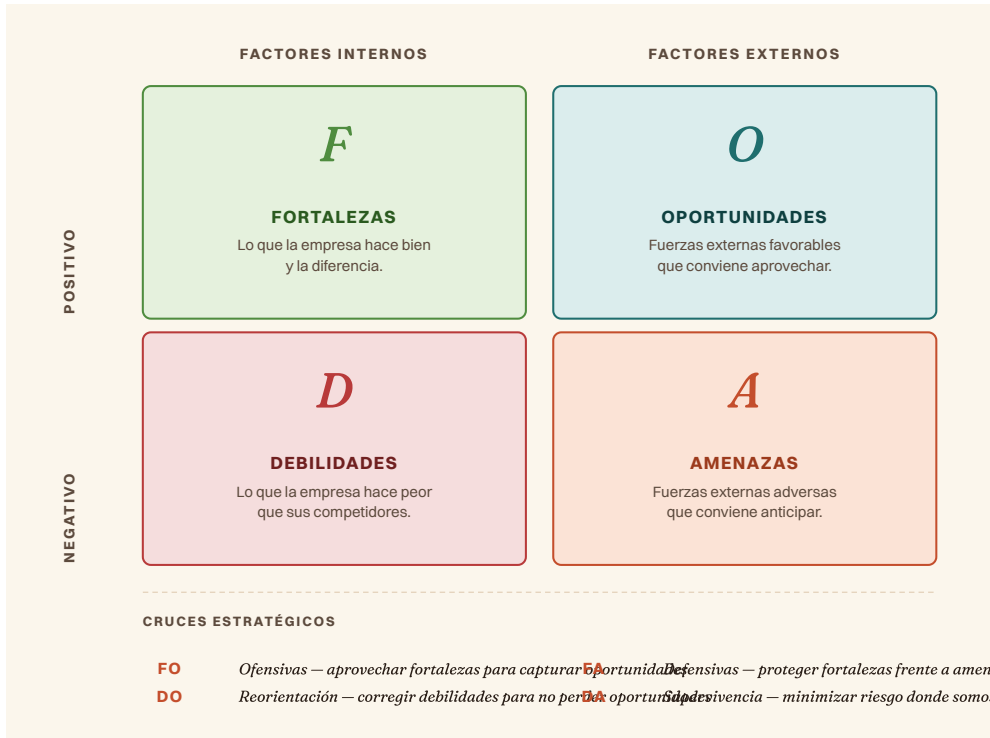
Un projecte professional ben fet fa dos coses. Primer, et dona **direcció**: deixes d'acceptar el primer que apareix i comences a buscar el que encaixa amb tu. Segon, et dona **tranquil·litat**: quan tens un pla, els imprevistos es viuen com a ajustos i no com a catàstrofes. Comencem per la ferramenta que articula tot lo altre: el DAFO personal.

El DAFO personal: el teu perfil enfront del mercat

El **DAFO** —Debilitats, Amenaces, Fortaleeses, Oportunitats— va nàixer als anys seixanta com a ferramenta d'anàlisi estratègica d'empreses. Funciona igual de bé aplicat a una persona, perquè fa exactament el que necessites ara: **creuar el que tu eres amb el que l'entorn ofereix i exigix**.

El DAFO ordena la informació en una matriu de quatre caselles que combinen dos eixos:

- **Origen intern o extern**: el que està dins de tu (depén de tu) enfront del que està en el mercat i l'entorn (no depén de tu).
- **Caràcter positiu o negatiu**: el que t'ajuda enfront del que et perjudica.



La matriu DAFO creua l'origen (intern / extern) amb el caràcter (positiu / negatiu) i, davall, els quatre creuaments estratègics que la convertixen en pla d'acció (CAME).

Prova-ho tu mateix: ompli les quatre caselles del teu DAFO personal i la ferramenta genera automàticament els creuaments CAME amb estratègies concretes.

➔ Herramienta interactiva disponible en la versión digital del libro (profedeconomia.es).

Les quatre caselles, en clau professional

- **Fortaleses (internes i positives).** Les teues competències, aptituds i actituds que et donen avantatge en el mercat. Vénen directament del teu inventari de la Unitat 2. Exemples: «domine el programari del meu sector», «parle anglès tècnic», «tinc experiència real per les meues pràctiques», «soc fiable i puntual».
- **Debilitats (internes i negatives).** El que et resta competitivitat i depén de tu millorar. Exemples: «no tinc carnet de conduir», «em pose nerviós en les entrevistes», «el meu nivell d'ofimàtica és just», «encara tinc poca experiència». No són defectes morals: són àrees amb pla de millora.
- **Oportunitats (externes i positives).** El que el mercat i el teu entorn t'oferixen. Ací entra tot el que vas veure en la Unitat 1 sobre tendències. Exemples: «el meu sector està en expansió a la meua província», «hi ha déficit de tècnics del meu perfil», «existixen ajudes a la contractació de jóvens», «el meu centre té convenis amb empreses».

- **Amenaces (externes i negatives).** El que l'entorn et dificulta. Exemples: «*molta competència amb el meu mateix títol*», «*automatització de part de les tasques del meu lloc*», «*poca oferta a la meua localitat*», «*inestabilitat del sector*». Reconèixer-les no és pessimisme: és planificar amb realisme.

ATENCIÓ AL MÈTODE

El DAFO es fa amb dades, no amb impressions

Les caselles internes (F i D) ixen del teu autoconeixement de la Unitat 2. Les externes (O i A) **exigixen investigar el mercat**: consulta els informes de l'Observatori de les Ocupacions del SEPE, les ofertes reals del teu sector, què demanen les empreses de la teua zona. Un DAFO inventat «de cap» reproduïx els teus prejudicis; un DAFO amb dades t'ensenya coses que no sabies. La qualitat del teu pla depén de la qualitat d'esta investigació.

Del DAFO a l'acció: l'anàlisi CAME

Un error molt comú és quedar-se en el DAFO. Omplis les quatre caselles, et quedes mirant-les... i no fas res. El DAFO és només el diagnòstic. La part que el convertix en pla és creuar les caselles entre si, el que en castellà s'anomena **anàlisi CAME** —Corregir, Afrontar, Mantindre, Explotar—. Cada creuament genera una estratègia:

- **Estratègies de reorientació (corregir debilitats per a aprofitar oportunitats).** *Hi ha dèficit de tècnics del meu perfil (O), però no tinc carnet (D) → em trac el carnet este curs per a poder optar a eixes vacants.*
- **Estratègies defensives (mantindre fortaleeses per a afrontar amenaces).** *Hi ha molta competència amb el meu títol (A), però domine una ferramenta que pocs manegen (F) → reforce i certifique eixa ferramenta per a diferenciar-me.*
- **Estratègies ofensives (explotar fortaleeses amb oportunitats).** *El sector verd creix a la meua província (O) i tinc bona base elèctrica (F) → busque pràctiques o ocupació en una empresa de renovables.*
- **Estratègies de supervivència (corregir debilitats davant amenaces).** *Poca oferta a la meua localitat (A) i poca experiència (D) → priorize unes pràctiques que em donen experiència, encara que siga fora, abans d'exigir condicions.*

IDEA CLAU

El valor està en els creuaments, no en les caselles

Mirar les quatre caselles per separat no decidix res. El que orienta l'acció és **preguntar-se quina fortaleesa pot capturar quina oportunitat, i quina debilitat agreuja quina amenaça**. Les decisions intel·ligents ixen dels creuaments. Açò val igual per a una persona que per a una empresa: per això tornaràs a veure el DAFO i el CAME en IPE II, aplicats a un projecte emprenedor.

Objectius professionals: curts, mitjans i llargs

Amb el diagnòstic fet i les estratègies sobre la taula, toca fixar **objectius**. Un projecte professional sense objectius concrets és un desig. La diferència entre «*vull treballar del meu*» i «*vull firmar un contracte com a tècnic en una empresa del sector X abans de desembre*» és la diferència entre una il·lusió i un pla.

Convé ordenar els objectius en tres horitzons temporals:

- **Curt termini** (este curs): el que faràs en els pròxims mesos. *Acabar el cicle, traure el carnet, fer unes bones pràctiques, preparar el CV.*
- **Mitjà termini** (1-3 anys): la teua inserció i primers passos. *Aconseguir la primera ocupació del sector, consolidar experiència, obtindre un certificat addicional.*
- **Llarg termini** (més de 3 anys): cap on vols anar. *Especialitzar-te, assumir més responsabilitat, muntar el teu propi negoci, o cursar un grau superior si véns de mitjà.*

Que els objectius siguen SMART

Perquè un objectiu servisca de veritat, ha de complir cinc condicions, resumides en l'acrònim **SMART**:

- **S — Específic** (*Specific*): concret, no vague. No «*millorar el meu anglès*» sinó «*assolir un B1 acreditat*».
- **M — Mesurable** (*Measurable*): que pugues comprovar si l'has complit. «*Enviar 10 candidatures a la setmana*».
- **A — Assolible** (*Achievable*): exigent però realista amb els teus recursos i el teu punt de partida.
- **R — Relevant** (*Relevant*): que de veritat t'acoste a la teua meta professional, no que et distraiga.
- **T — Temporal** (*Time-bound*): amb data límit. Un objectiu sense termini no es persegueix, es posposa.

EJEMPLO REAL

«Vull treballar de mecànic» vs. el pla que sí que va funcionar

Dos egressats del mateix cicle de FP d'Electromecànica busquen ocupació. El primer diu: «*vull treballar de mecànic, ja aniré tirant currículums*». El segon escriu un projecte: *curt termini —traure'm el carnet B i entregar el CV en mà als 12 tallers de la meua comarca abans de juliol—; mitjà termini —aconseguir contracte en taller o concessionari i, en dos anys, certificar-me en sistemes de vehicle elèctric, que quasi ningú domina encara—; llarg termini —especialitzar-me en vehicle elèctric, on hi haurà més demanda que tècnics—. Any i mig després, el primer seguia «tirant currículums» de forma intermitent; el segon treballava amb contracte i havia començat la seua certificació. No tenien distint talent: tenien distint **pla**. Els objectius vagues no es compleixen perquè no es poden ni mesurar ni perseguir; els SMART, sí.*

Fuente: Itinerari tipus d'inserció — orientació FP, SEPE

El full de ruta d'inserció



El full de ruta convertix els objectius en un pla amb dates. Revisar-lo periòdicament —a soles o amb qui t'orienta— és el que el manté viu.

Foto: Foreign and Commonwealth Office, CC BY 2.0 via Wikimedia Commons

Els objectius diuen *on*; el **full de ruta d'inserció** diu *com i en quin orde*. És el pla d'acció que ordena, en una línia de temps, les tres palanques de la teua empleabilitat:

- **Formació:** què et falta aprendre o acreditar i quan (carnet, idioma, certificat, grau superior...).
- **Experiència:** com vas a sumar hores reals de faena (FCT/pràctiques, primera ocupació, voluntariat professional del sector).
- **Busca i xarxa:** com i on buscaràs (portals, candidatures espontànies, contactes, fires d'ocupació) i com cuidaràs la teua xarxa.

Un full de ruta no necessita ser un document complicat. Necessita ser **realista, escrit i amb dates**. El que està escrit i datat es persegueix; el que està només al cap s'evapora.

PAS A PAS

Com construir el teu projecte professional complet

- 1 **Reunir el teu perfil (Unitat 2).** Tin davant el teu codi RIASEC, les teues aptituds dominants, el teu inventari de competències amb evidències i la teua àncora de carrera.
- 2 **Investiga el teu mercat objectiu.** Consulta ocupacions del teu títol, demanda a la teua zona i requisits reals de les ofertes. Açò alimenta les caselles O i A del DAFO.
- 3 **Construïx el DAFO personal.** Ompli les quatre caselles: F i D des del teu perfil, O i A des del mercat. Amb dades, no amb impressions.
- 4 **Aplica el CAME.** Creua les caselles i extrau tres o quatre estratègies concretes (corregir, afrontar, mantindre, explotar).
- 5 **Fixa objectius SMART a curt, mitjà i llarg termini.** Específics, mesurables, assolibles, rellevants i amb data.
- 6 **Escriu el teu full de ruta i agenda'l.** Ordena formació, experiència i busca en una línia de temps, i fixa una data mensual per a revisar-lo.

El teu projecte és un document viu

Un projecte professional no es fa una vegada i es guarda en un calaix. El mercat canvia (ho vas veure en la Unitat 1), tu canvies, apareixen oportunitats que no estaven. Per això l'últim component del projecte és el **seguiment i ajust**: una revisió periòdica —basta una vegada al mes o cada trimestre— en què et preguntes tres coses:

- He complert els objectius de curt termini que em vaig marcar? Si no, per què?
- Ha canviat alguna cosa en el mercat o en el meu perfil que oblige a reajustar el DAFO?
- Seguix el meu full de ruta apuntant cap on vull anar, o s'ha desviat?

Revisar no és senyal que el pla estava malament; és senyal que el pla està viu. Les persones que progressen professionalment no són les que encerten el pla perfecte a la primera —eixe pla no existix—, sinó les que **revisen i ajusten amb freqüència**. Un projecte professional és, en el fons, un mapa que vas corregint sobre la marxa, no una profecia que ha de complir-se exactament.

¿SABÍAIS QUE...?

Per què escriure el pla multiplica les probabilitats de complir-lo

Existix una idea molt estesa en orientació i en gestió d'objectius: les metes escrites es compleixen més que les metes que només es pensen. Un estudi molt citat de la professora Gail Matthews (Universitat Dominicana de Califòrnia) apunta en eixa direcció: va observar que les persones que **escrivien** les seues metes, les compartien amb algú i enviaven informes de progrés periòdics les complien en una proporció notablement major que qui només les tenia al cap. L'explicació és senzilla: escriure obliga a concretar (un objectiu vague no es pot escriure bé), compartir afig compromís, i revisar el progrés manté el rumb. És exactament el que fa un full de ruta d'inserció: per això este mòdul insistix que la poses per escrit i la revises, no que la imagines.

VUELVE AL CASO

Sergio, el tècnic al qual el DAFO li va assenyalar l'idioma



El DAFO només val si l'**acció es deriva del diagnòstic**. Si el quadre et diu que la teua debilitat bloquejant és l'idioma, **ataca-la prompte**: en moltes professions tècniques, passar d'A2 a B2 d'anglès pot duplicar el sou inicial i obrir empreses que amb un A2 ni t'obrin la porta. Si a més veus que el teu sector està en plena oportunitat de creixement, **mou-te ràpid** abans que se sature. La trampa habitual és reforçar més el que ja se't dona bé (tècnica sobre tècnica) perquè resulta còmode, en lloc d'invertir en la palanca que de veritat canvia la teua posició en el mercat. Prioritzar bé és saber on una hora d'estudi rendix més.

Tancament: ja tens la teua brúixola

Amb esta unitat tanques el bloc de projecte personal i professional. Ixes d'ací amb una cosa que la majoria de la gent no té ni als trenta: un **DAFO personal amb dades**, unes **estratègies CAME**, uns **objectius SMART** a tres terminis i un **full de ruta d'inserció** escrit i agendat. Eixa és la teua brúixola professional.

A partir de la Unitat 4, el mòdul canvia d'enfocament: deixarem el «qui soc i on vaig» per a entrar en el «com funciona el món del treball» —el sector productiu i el teu perfil, l'aprenentatge autònom i la identitat digital, el contracte i els teus drets, la Seguretat Social, la prevenció de riscos i la salut en el treball—. Tota eixa part té molt més sentit quan ja saps cap on vols portar la teua carrera. Que és, precisament, el que acabes de decidir.

Glossari

- **DAFO personal**: ferramenta d'anàlisi que creua factors interns (Fortaleses i Debilitats) amb factors externs (Oportunitats i Amenaces) aplicada al perfil professional d'una persona enfront del mercat.
- **Anàlisi CAME**: mètode que convertix el DAFO en acció creuant les seues caselles —Corregir debilitats, Afrontar amenaces, Mantindre fortaleses, Explotar oportunitats—.

- **Estratègia de reorientació:** corregir una debilitat per a no perdre una oportunitat.
- **Estratègia defensiva:** usar una fortalesa per a afrontar una amenaça.
- **Estratègia ofensiva:** aprofitar una fortalesa per a capturar una oportunitat.
- **Estratègia de supervivència:** minimitzar el risc on coincidixen una debilitat i una amenaça.
- **Projecte professional:** pla personal que definix objectius de carrera i els passos per a assolir-los, a partir de l'autoconeixement i de l'anàlisi del mercat.
- **Objectiu SMART:** objectiu Específic, Mesurable, Assolible, Rellevant i amb termini (*Time-bound*).
- **Full de ruta d'inserció:** pla d'acció temporal que ordena formació, experiència i busca d'ocupació per a assolir els objectius professionals.
- **Horitzó temporal:** marc de terminis en què s'ordenen els objectius (curt, mitjà i llarg termini).
- **Mercat de treball objectiu:** conjunt concret d'ocupacions, sectors i zones als quals una persona dirigix la seua busca d'ocupació.
- **Seguiment i ajust:** revisió periòdica del projecte professional per a comprovar avanços i corregir el rumb.

Per a aprofundir

Si esta unitat t'ha interessat, ací tens alguns recursos per a anar més enllà:

- **SEPE — Observatori de les Ocupacions.** Per què encaixa: la font per a alimentar amb dades reals les caselles externes (O i A) del teu DAFO.
- **TodoFP — Itineraris i orientació professional.** Per què encaixa: ajuda a connectar el teu títol amb ocupacions i a planificar formació complementària.
- **Europass — Pla de carrera i CV.** Per què encaixa: ferramentes oficials europees per a ordenar la teua trajectòria i presentar el teu perfil.
- **Guies d'elaboració del projecte professional dels servicis autonòmics d'ocupació.** Per què encaixa: plantilles pràctiques de DAFO personal, objectius i pla d'acció adaptades a la busca d'ocupació.
- **How to make hard choices — xarrada TED de Ruth Chang (2014, subtítols en espanyol).** Per què encaixa: ajuda a comprometre's amb un objectiu professional quan hi ha diverses opcions vàlides, en lloc de quedar-se paralytitzat.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a debatre a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. Mira el teu DAFO acabat: quin dels quatre creuaments CAME et pareix més urgent atendre este curs? Per què eixe i no un altre?
2. Revisa els teus objectius de curt termini: són de veritat SMART o encara n'hi ha algun vague, sense mesura o sense data? Reescriu-lo fins que ho siga.
3. Quin primer pas concret del teu full de ruta podries donar esta mateixa setmana? Què t'ho impedis ara mateix i com ho resoldries?

BIBLIOGRAFIA

1. Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel qual es desenvolupa l'ordenació del Sistema de Formació Professional. BOE-A-2023-16889 (Annex V — IPE I, RA4).
2. Humphrey, A. (2005). *SWOT Analysis for Management Consulting*. SRI Alumni Newsletter, SRI International. (Origen històric del DAFO).
3. Doran, G. T. (1981). *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives*. Management Review, 70(11).
4. Matthews, G. (2015). *Goals Research Summary*. Dominican University of California.
5. Servici Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). *El projecte professional i la busca d'ocupació*. sepe.es.
6. Llei Orgànica 3/2022, de 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional. BOE-A-2022-5139.

MIRAR FORA · U3

LIBRO

Els hàbits atòmics

James Clear · Diana, 2019

Com convertir un objectiu a llarg termini —el teu full de ruta— en hàbits diaris xicotets i sostenibles. Lectura curta i molt aplicable perquè el teu DAFO no es quede en bonic diagrama.

Part I (Fonaments) i Part II (hàbits visibles)

VÍDEO · ~10 MIN

Com fer un DAFO personal pas a pas

Tutorial a YouTube · subt. espanyol

Tutorial breu i aplicat: exemples reals de com omplir les quatre caselles amb dades del mercat i derivar després objectius SMART. Útil com a complement a la unitat.

https://www.youtube.com/results?search_query=como+hacer+dafo+personal+paso+a+paso

CUENTA · PODCAST · WEB

sepe.es — El projecte professional

Web · Servici Públic d'Ocupació Estatal

Guia oficial gratuïta amb plantilles de DAFO personal, objectius professionals i pla d'acció. Materials útils per a preparar el teu full de ruta d'inserció amb criteri.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

El teu DAFO en un full

Fes el teu DAFO professional ara —tres ítems per casella— i, davall, escriu **dos accions concretes** per al pròxim mes (una per a corregir una debilitat, una per a explotar una oportunitat). No passa res perquè siguen modestes; l'important és que tinguen termini.

PARA CLASE

En parelles, reviseu mútuament els vostres DAFO amb dos preguntes: hi ha alguna casella massa buida o massa optimista? Les dos accions del mes són verificables o són intencions? Duració: 30 min.

UNITAT 4 · RA2 · ANÀLISI DEL SECTOR PRODUCTIU

04

El sector productiu i el teu perfil

El teu títol t'obri portes concretes, no abstractes. Esta unitat creua dos mapes: el del sector productiu de la teua família professional (qui contracta, on i per a què) i el del teu propi perfil, perquè sàpies en quin buit real del mercat encaixes i com s'hi entra, per compte d'altri o per la funció pública.

DURADA

6-7 sessions · 2 setmanes

CONCEPTES CLAU

sector productiu · família professional · qualificació professional · CNO
classificació nacional d'ocupacions · mercat de treball · jaciments d'ocupació

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Distingir les ocupacions a què dona accés el títol d'FP cursat a partir del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.
- Localitzar i llegir dades reals del mercat de treball del sector mitjançant l'Observatori de les Ocupacions del SEPE.
- Diferenciar les vies d'accés a l'ocupació per compte d'altri en el sector privat i per la funció pública (oposició i borsa de treball).
- Identificar tres jaciments d'ocupació emergents vinculats a la transició digital i ecològica rellevants per a la família professional.
- Confrontar el perfil professional propi amb les exigències reals del sector per a detectar fortaleeses i mancances de qualificació.

Temps estimat de lectura: ~17 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA2 (analitza el sector productiu relacionant-lo amb el seu perfil professional) · **Prerequisits:** Unitats 1-3 (ocupabilitat, autoconeixement i projecte professional).

En acabar esta unitat sabràs:

- Identificar les **ocupacions concretes** a què dona accés el teu títol i on trobar-les en el **Catàleg Nacional de Qualificacions**.
- Llegir **dades reals del mercat de treball** del teu sector amb l'Observatori de les Ocupacions del SEPE.
- Distingir les **dos grans vies** d'ocupació per compte d'altri: **sector privat i funció pública** (oposició i borsa).
- Reconèixer **jaciments d'ocupació** emergents lligats a la transició digital i ecològica de la teua família professional.

- **Creuar el teu perfil** amb les exigències del sector per a detectar què tens i què et falta abans d'eixir a buscar ocupació.

TL;DR

90 segundos

Cada sector productiu té el seu ritme i les seues regles. Esta unitat presenta els sectors amb més demanda d'ocupació a Espanya i el perfil que demanen, i t'ensenya a llegir el mercat amb **dades oficials** (SEPE, INE) per a situar el teu títol d'FP en el mapa real.

CASO REAL · DILEMA

120.000 vacants tecnològiques sense cobrir mentres l'atur juvenil supera el 23 %

Informe DigitalES 2024 · INE — EPA Q4 2024

Patronals tecnològiques com DigitalES fa temps que xifren al voltant de **120.000 vacants sense cobrir** en el sector digital espanyol. La majoria reclamen perfils d'FP Superior en informàtica, ciberseguretat, dades o desenvolupament web. Alhora, milers de persones joves amb títol en altres especialitats no troben feina en el seu i es queixen, amb raó, que el mercat els demana una cosa diferent del que se'ls va ensenyar. Les empreses, per la seua banda, repetixen que «no hi ha candidats preparats».

Per què les empreses no formen elles mateixes en lloc de queixar-se que no troben candidats?

En les tres primeres unitats has treballat cap a dins: què és l'ocupabilitat, qui eres professionalment i quin projecte vols construir. Esta unitat gira la càmera cap a fora. El teu títol de Formació Professional no et prepara per a «treballar» en abstracte: t'habilita per a un **conjunt tancat d'ocupacions**, definit en una norma oficial, dins d'un **sector productiu** que té la seua pròpia geografia, les seues empreses, els seus convenis i la seua demanda real de professionals.

Conèixer eixe sector no és un tràmit acadèmic. És la diferència entre buscar ocupació a cegues («a vore si ix res») i buscar-la amb un mapa («estes són les cinc ocupacions per a les quals estic qualificada, estes les empreses que les contracten a la meua província, i esta la via pública si preferisc estabilitat»). Esta unitat et dona eixe mapa i, sobretot, t'ensenya a llegir-lo amb fonts oficials que s'actualitzen cada any.

Què és el sector productiu i on encaixa el teu títol

Un **sector productiu** és el conjunt d'activitats econòmiques que produïxen un mateix tipus de bé o servici: la sanitat, l'hostaleria, l'automoció, la informàtica, la construcció. L'economia es repartix primer en els **quatre grans sectors econòmics** que ja coneixes (primari, secundari, terciari i l'emergent quaternari), i dins de cadascun hi ha sectors productius concrets on s'ubica cada **família professional** de l'FP.

PAÏS · DATOS APROX. 2025



De la naturaleza

SECTOR PRIMARIO · ~4%

Extraer recursos del medio.

- Agricultor/a
- Ganadero/a
- Pescador/a
- Minero/a
- Trabajador/a forestal

Transformar

SECTOR SECUNDARIO · ~20%

Industria y construcción.

- Operario/a de fábrica
- Electricista
- Soldador/a
- Albañil
- Mecánico/a

Servicios

SECTOR TERCIARIO · ~76%

Prestar utilidad, no un bien.

- Profesor/a
- Enfermero/a
- Camarero/a
- Comercial
- Programador/a

Repartiment de l'ocupació a Espanya per sectors econòmics (dades INE, aprox. 2025). La teua família professional se situa en un d'ells: identifica'l per a entendre la lògica del seu mercat de treball.



El sector secundari —fabricació, electricitat, manteniment— mou menys volum d'ocupació que els servicis, però arrossega una escassetat crònica de professionals qualificats que millora salaris i estabilitat per a qui té el títol adequat.

Foto: Steve Jurvetson from Menlo Park, USA, CC BY 2.0 via Wikimedia Commons

Espanya és una economia fortament **terciaritzada**: al voltant del 76 % de l'ocupació està en servicis. Això condiciona el mercat de qualsevol títol: les famílies professionals de Sanitat, Hostaleria i Turisme, Informàtica, Comerç o Servicis Socioculturals es mouen en un terreny amb molta demanda però també amb molta rotació i estacionalitat. Les famílies del sector secundari (Fabricació Mecànica, Electricitat, Instal·lació i Manteniment) tenen menys volum però **escassetat crònica de professionals qualificats**, la qual cosa millora salaris i estabilitat.

CONCEPTE CLAU

El teu títol no t'habilita per a «tot», t'habilita per a ocupacions taxades

Cada cicle d'FP està vinculat a una o diverses **qualificacions professionals** del **Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP)**, gestionat per l'**Incual**. Estes qualificacions definixen, amb nom i cognoms, les competències que la llei reconeix que has adquirit i, per tant, les **ocupacions per a les quals estàs legalment preparada**. Quan una oferta demana «tècnic/a en X», el que comprova el departament de Recursos Humans és precisament la correspondència entre el teu títol i eixa qualificació. No és burocràcia: és el que convertix el teu diploma en una clau concreta.

Les ocupacions del teu títol: la CNO

Per a parlar d'ocupació amb dades cal un llenguatge comú. Eixe llenguatge és la **Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO-11)**, elaborada per l'**INE**. Assigna un codi a cada ocupació del país (per exemple, 5611 «auxiliars d'infermeria», 7531 «soldadors i oxitalladors», 3814 «tècnics en assistència a l'usuari de tecnologies de la informació»). Tota estadística laboral seriosa —contractes, atur, vacants— es publica per codi CNO. Conèixer els codis associats al teu títol et permet buscar **dades exactes** de la teua professió, no aproximacions.

El procediment per a passar de «tinc este títol» a «estes són les meues dades de mercat» és sempre el mateix.

MAPA OCUPACIONAL

Com identificar les ocupacions reals del teu títol en quatre passos

- 1 **Localitza el teu títol en TodoFP** (todofp.es). Cada cicle publica una fitxa amb l'apartat «**Quina professió vas a aprendre?**», on apareix la llista literal d'ocupacions i llocs de treball a què dona accés. Eixa llista és el teu punt de partida.
- 2 **Traduïx-les a codis CNO**. En la mateixa fitxa o en el reial decret del títol figuren les ocupacions; busca-les en el cercador de la **CNO-11 de l'INE** per a obtindre el seu codi numèric. Anota'ls: seran la teua paraula clau en totes les estadístiques.
- 3 **Creua-ho amb el Catàleg de Qualificacions**. Comprova en l'**Incual** quines qualificacions acredita el teu títol i si pots complementar-les amb un **certificat de professionalitat** que amplie el teu ventall d'ocupacions.
- 4 **Filtra per la teua província**. Una ocupació demandada a Madrid pot estar saturada a la teua comarca i al revés. L'apartat següent t'ensenya a obtindre eixa dada territorial.

Llegir el mercat de treball amb dades oficials



Les oficines dels serveis públics d'ocupació no sols tramiten prestacions: gestionen borses de treball i bolquen en l'Observatori de les Ocupacions les dades de contractació que permeten llegir el mercat del teu sector província a província.

Foto: Globetrotter19, CC BY-SA 3.0 via Wikimedia Commons

La font clau és l'**Observatori de les Ocupacions del SEPE**. Publica cada any l'*Informe del Mercat de Treball* estatal, provincial i per col·lectius, i indicadors per ocupació: nombre de contractes, variació interanual, perfil de qui l'exercix i, sobretot, el llistat d'**ocupacions més contractades** i d'**ocupacions amb millor comportament** (les que més creixen). És la dada més fiable i gratuïta que existix sobre demanda real.

Al seu costat convé manejar altres dos fonts. L'**EPA de l'INE** oferix les taxes agregades (activitat, atur i ocupació) que contextualitzen el teu sector. I els **serveis públics d'ocupació autonòmics** (Labora a la Comunitat Valenciana, SOC a Catalunya, Lanbide a Euskadi, SAE a Andalusia...) afinen el detall municipal i gestionen les **borses de treball** públiques de la teua zona.

4.1

EJERCICIO RESUELTO

Decidir entre dos provincias amb dades de l'Observatori de les Ocupacions

ENUNCIAT

Hugo acaba el

GRAU MITJÀ DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA

. Li oferixen faena en dos províncies i dubta. Consulta l'Observatori de les Ocupacions del SEPE per a l'ocupació CNO 4309 «empleats administratius» i obté estes dades (xifres il·lustratives d'un any concret):

- **Província A:** 18.400 contractes en l'any, variació interanual **+2,1 %**, contracte indefinit en el **28 %** dels casos.
- **Província B:** 9.700 contractes en l'any, variació interanual **+6,4 %**, contracte indefinit en el **41 %** dels casos.

Què li diuen estes dades i què hauria de ponderar abans de decidir?

SOLUCIÓ PAS A PAS

1. **Volum.** La província A genera quasi el doble de contractes (18.400 enfront de 9.700): hi ha més oportunitats absolutes i, si una oferta falla, hi ha més alternatives. És un mercat més gran.
2. **Dinamisme.** La província B creix tres vegades més ràpid (+6,4 % enfront de +2,1 %): el mercat s'està expandint, senyal d'empreses que obrin o s'amplien. Un mercat xicotet però accelerat pot donar més recorregut a mitjà termini.
3. **Qualitat de l'ocupació.** En B quasi la mitat dels contractes són indefinits (41 %) enfront del 28 % d'A: l'estabilitat esperada és clarament major en B.
4. **Lectura conjunta.** A oferix **quantitat i xarxa de seguretat**; B oferix **qualitat i creixement**. Cap dada decidix a soles: Hugo ha de creuar-les amb el cost de vida de cada província, la distància a la seua xarxa personal i la seua preferència entre estabilitat i volum d'opcions.

CONCLUSIÓ

: les dades no trien per tu, però convertixen un pressentiment («em sona millor A») en una decisió informada. Sense l'Observatori, Hugo hauria comparat dos províncies a cegues.

Dos vies d'ocupació per compte d'altri: privat i funció pública

Quan treballes per compte d'altri a Espanya existixen dos grans ocupadors amb regles d'accés molt diferents. Convé conèixer les dos des del principi del cicle, perquè preparar-ne una (especialment la pública) porta temps.

El sector privat

És la via majoritària: empreses que contracten segons la seua necessitat mitjançant processos de selecció que controlen elles (currículum, entrevista, prova tècnica). L'accés és **ràpid i flexible**, però l'estabilitat depén del tipus de contracte i de la marxa de l'empresa. L'ocupabilitat ací es juga en la qualitat de la teua candidatura i en la teua xarxa de contactes, que treballaràs en la Unitat 5.

La funció pública

L'Administració (ajuntaments, comunitats autònomes, Estat, sanitat i educació públiques) contracta per **principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat** (Constitució, art. 103.3, i **Reial Decret Legislatiu 5/2015, Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, EBEP**). Això obliga a processos selectius públics i reglats. Per a molts títols d'FP hi ha dos portes:

- **Oposició:** proves selectives (temari, examen, a vegades prova pràctica) per a obtenir una plaça fixa o, en certs casos, laboral. Dona la **màxima estabilitat** del mercat laboral espanyol, a canvi d'una preparació llarga.
- **Borsa de treball:** llista d'aspirants ordenada per barem (titulació, experiència, a vegades un examen) de la qual l'Administració crida per a **contractes temporals** (substitucions, reforços, interinitats). És la via d'entrada més habitual a l'ocupació pública per a titulats d'FP, perquè permet començar a treballar i acumular experiència mentres, si es vol, es prepara l'oposició.

CONCEPTE CLAU

L'FP dona accés directe a molts cossos del subgrup C1 i a nombroses borses

Segons l'EBEP, els títols d'FP de **Grau Mitjà** donen accés al subgrup **C1** i els de **Grau Superior** al subgrup **B** dels cossos de funcionaris (i a nombroses categories de personal laboral i estatutari en sanitat). La implantació efectiva del subgrup B avança de manera gradual en cada administració, així que convé comprovar la classificació concreta de cada convocatòria. A la pràctica, això significa places reals d'auxiliar i tècnic administratiu, tècnic en cures d'infermeria (TCAE), tècnic de laboratori, agent forestal, tècnic informàtic, manteniment, etc. L'FP no és sols una via cap al sector privat: és una credencial vàlida per a opositar i per a inscriure's en les borses que mantenen funcionant els servicis públics.

EJEMPLO REAL

Noa: de la borsa de treball a la plaça fixa

Noa va acabar el **Grau Superior de Laboratori Clínic i Biomèdic**. En lloc d'esperar a aprovar una oposició que es convoca cada diversos anys, es va inscriure en la **borsa d'ocupació del servei de salut** de la seua comunitat tan bon punt es va titular. Als quatre mesos la van cridar per a una substitució d'estiu de tres mesos en un hospital comarcal. Va encadenar després diverses interinitats: cada contracte sumava punts d'experiència en el seu barem i, de pas, li pagava el sou mentre estudiava el temari a les vesprades. Dos anys i mig després es va presentar a l'**oposició** amb experiència real i temari rodat, i va obtenir plaça fixa. El seu recorregut —borsa primer, oposició després— és el més freqüent entre titulats d'FP que volen ocupació pública sense renunciar a cobrar mentre es preparen.

Jaciments d'ocupació: cap a on es mou el teu sector

Un **jaciment d'ocupació** és un àmbit d'activitat emergent amb capacitat de generar llocs de treball nous a mitjà termini. Els identifiquen informes com l'**OECD Skills Outlook**, l'**Observatori Estatal de l'FP** o els estudis sectorials del SEPE, i quasi tots conflueixen en dos grans motors transversals que afecten totes les famílies professionals.

- **Transició digital:** digitalització de processos, dades, ciberseguretat, automatització, intel·ligència artificial aplicada. No sols crea ocupació en Informàtica: demana perfils híbrids en sanitat (història clínica digital), comerç (e-commerce i logística), indústria (manteniment 4.0) o administració (gestió electrònica).
- **Transició ecològica:** energies renovables, eficiència energètica, rehabilitació d'edificis, mobilitat elèctrica, economia circular i gestió de residus. Genera demanda en Energia i Aigua, Electricitat i Electrònica, Edificació, Transport i Manteniment, i en perfils «verds» dins d'oficis tradicionals.

A estos se suma l'**economia de les cures** (l'envelliment de la població dispara la demanda de professionals sociosanitaris i d'atenció a la dependència) i el **turisme de major valor afegit**. La clau no és memoritzar la llista, sinó entendre que la teua qualificació de base es revaloritza si la combines amb una competència emergent d'un d'estos motors.

¿SABÍAIS QUE...?

Espanya té escassetat d'oficis tècnics tot i tindre molt d'atur

Resulta paradoxal, però està documentat per la **Cambra de Comerç d'Espanya** i pel SEPE: certs oficis tècnics qualificats —soldadors especialitzats, instal·ladors de plaques solars, tècnics de manteniment industrial, electromecànics— acumulen **vacants sense cobrir** any rere any mentre el país manté una taxa d'atur alta. La raó és un **desajust de qualificacions (skills mismatch)**: poques persones es formen en eixos oficis perquè arrossegueu un prestigi social menor que el d'una carrera universitària. Per a un titulat d'FP és justament el contrari d'un problema: significa ocupabilitat alta, salaris competitius i poder de negociació, precisament on menys competència hi ha.

Creuar el teu perfil amb el sector: l'ajust

Conèixer el sector només servix si el confrontes amb el teu propi perfil professional, el que vas treballar en les Unitats 2 i 3. L'objectiu és detectar l'**ajust** (el que el sector demana i tu ja tens) i la **bretxa** (el que el sector demana i encara et falta), perquè la bretxa és exactament el teu pla de millora per a la resta del cicle.

DIAGNÒSTIC D'AJUST

Com confrontar el teu perfil amb les exigències reals del sector

- 1 **Llista les exigències reals del sector.** Agafa cinc ofertes d'ocupació verdaderes de la teua ocupació (en portals públics com Empléate del SEPE o en privats) i subratlla els requisits repetits: titulació, idiomes, carnets, programari, competències transversals, experiència.
- 2 **Col·loca el teu perfil al costat.** Per a cada requisit marca «el tinc», «el tinc a mitges» o «no el tinc». Sigues honesta: ací no s'aprova ni se suspén, es diagnostica.
- 3 **Identifica les tres bretxes més repetides.** Les que apareixen en diverses ofertes són prioritàries: tanquen moltes portes alhora. Una bretxa que ix en una sola oferta és anecdòtica.
- 4 **Convertix cada bretxa en una acció concreta** amb termini: un mòdul del cicle on reforçar-la, un certificat, un curs, un nivell d'idioma, pràctiques que aporten eixa experiència. Això és, literalment, el teu full de ruta d'ocupabilitat per als pròxims mesos.

VUELVE AL CASO

120.000 vacants tecnològiques sense cobrir



Les empreses **sí que formen** —però molt poc, en comparació amb països com Alemanya—. La cultura empresarial espanyola ha esperat tradicionalment que el sistema educatiu li entregue candidats «ja preparats» i ha invertit poc en formació interna pròpia. Això està canviant lentament: empreses grans com Inditex, Telefónica o entitats sanitàries ja operen **escoles internes** i programes de *reskilling*. Per a tu hi ha una pista pràctica: les empreses que **formen** són també les que **contracten més ràpid** —perquè poden permetre's acceptar perfils que no cobrixen al 100 % el lloc i completar-los dins—. Identificar qui forma en el teu sector i dirigir-t'hi primer sol ser més eficaç que insistir en empreses que només busquen perfils ja fets.

L'ESSENCIAL DEL SECTOR PRODUCTIU I EL TEU PERFIL



El teu títol d'FP no habilita per a «tot»: dona accés a un conjunt **taxat d'ocupacions** definit per les **qualificacions del Catàleg Nacional (CNCP/Incual)**.

- La **CNO-11 de l'INE** assigna un codi a cada ocupació; conèixer el del teu títol és la clau per a trobar **dades exactes** del teu mercat.
- L'**Observatori de les Ocupacions del SEPE** publica les dades reals de contractació per ocupació i província: la font clau per a decidir amb cap.
- Hi ha **dos vies d'ocupació per compte d'altri**: el **sector privat** (accés ràpid i flexible) i la **funció pública** (igualtat, mèrit i capacitat; oposició per a plaça fixa i borsa de treball per a temporal).
- L'FP dona accés a cossos del subgrup **C1** (Grau Mitjà) i **B** (Grau Superior) de l'EBEP, a més de nombroses borses i places de personal laboral i estatutari.
- Els **jaciments d'ocupació** es concentren en la **transició digital**, la **transició ecològica** i l'**economia de les cures**: revaloritzen el teu títol si combines la teua base amb una competència emergent.
- L'ocupabilitat es construeix **creuant el teu perfil amb les exigències reals del sector** i convertint cada bretxa detectada en una acció concreta amb termini.

Glossari

- **Sector productiu**: conjunt d'activitats econòmiques que produeixen un mateix tipus de bé o servei (sanitat, hostaleria, automoció...).
- **Família professional**: agrupació de l'FP que reuneix els cicles d'un mateix camp d'activitat (Sanitat, Informàtica, Electricitat...).
- **Qualificació professional**: conjunt de competències amb valor per a l'ocupació, arreglat en el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals (CNCP).
- **CNCP / Incual**: Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, gestionat per l'Institut Nacional de les Qualificacions; defineix què acredita cada títol.
- **CNO-11**: Classificació Nacional d'Ocupacions de l'INE; assigna un codi a cada ocupació i és la base de tota estadística laboral.
- **Observatori de les Ocupacions**: servei del SEPE que publica dades anuals de contractació, atur i prospecció per ocupació i territori.
- **Jaciment d'ocupació**: àmbit emergent amb capacitat de crear llocs de treball nous a mitjà termini.
- **Sector privat**: empreses que contracten segons la seua necessitat mitjançant processos de selecció propis.
- **Funció pública**: ocupació en l'Administració, regida pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat (EBEP).
- **Oposició**: procés selectiu públic per a accedir a una plaça, normalment fixa, en l'Administració.

- **Borsa de treball:** llista baremada d'aspirants de la qual l'Administració crida per a contractes temporals (substitucions, interinitats).
- **EBEP:** Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RDLeg 5/2015), norma marc de l'ocupació pública.
- **Skills mismatch (desajust de qualificacions):** desfasament entre la formació de la població i les competències que el mercat realment demana.
- **Perfil professional:** conjunt de competències, coneixements i experiència que definix el que una persona pot aportar a un lloc.

Per a aprofundir

Estes fonts oficials i gratuïtes et permeten construir el mapa del teu propi sector amb dades vives:

- **Observatori de les Ocupacions — SEPE (sepe.es).** Per què encaixa: informes anuals per ocupació i província; el recurs central per a saber qui contracta el teu títol i on.
- **TodoFP — Ministeri d'Educació, FP i Esports (todofp.es).** Per què encaixa: fitxa de cada cicle amb les ocupacions a què dona accés i els centres que l'impartixen.
- **Incual — Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals ([incual](http://incual.es)).** Per què encaixa: definix quines qualificacions acredita el teu títol i com ampliar-les amb certificats de professionalitat.
- **Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO-11) — INE (ine.es).** Per què encaixa: el diccionari de codis que necessites per a buscar estadístiques exactes de la teua professió.
- **Portal d'ocupació pública i EBEP — Funció Pública (funcionpublica.hacienda.gob.es).** Per què encaixa: explica oposicions, borses i els subgrups a què dona accés cada títol d'FP.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a discutir a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. El teu títol dona accés a diverses ocupacions diferents. Després de llegir les dades de l'Observatori, quina té millor combinació de volum, creixement i estabilitat a la teua província? Coincidix amb la que més t'atrau?
2. Sector privat i funció pública oferixen avantatges oposats: rapidesa i flexibilitat enfront d'estabilitat i procés reglat. En la teua situació actual, quin pes dones a cada cosa? Té sentit per a tu l'estratègia de «borsa primer, oposició després»?
3. Els jaciments d'ocupació premien qui combina la seua qualificació de base amb una competència digital o verda emergent. Quina competència d'eixe tipus podries afegir al teu títol durant el cicle per a obrir més portes?

Cap a la Unitat 5

Ja tens el mapa del sector i el diagnòstic del teu ajust. La unitat següent se centra en una competència que decidix bona part de la teua ocupabilitat hui: **aprendre de manera autònoma i gestionar la teua identitat digital**. Veuràs com muntar el teu entorn personal d'aprenentatge (PLE) per a no quedar-te obsoleta, i com construir una marca personal coherent en la xarxa, perquè cada vegada més processos de selecció comencen buscant el teu nom a internet.

BIBLIOGRAFÍA

1. Jefatura del Estado (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP)*. BOE-A-2022-5139.
2. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional* (Anexo V, currículo de los módulos comunes). BOE-A-2023-17122.
3. Servicio Público de Empleo Estatal — SEPE (2025). *Informe del Mercado de Trabajo Estatal y Datos del Observatorio de las Ocupaciones*. sepe.es.
4. Instituto Nacional de Estadística — INE. *Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) y Encuesta de Población Activa (EPA)*. ine.es.
5. Jefatura del Estado (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)*. boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5.
6. Instituto Nacional de las Cualificaciones — Incual. *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. educacionfpydeportes.gob.es.
7. OCDE (2025). *OECD Skills Outlook 2025: Learning for life*. París: OECD Publishing.
8. Cámara de Comercio de España (2024). *Informe sobre vacantes de difícil cobertura y desajuste de cualificaciones en España*.

MIRAR FORA · U4

LIBRO

El economista camuflado

Tim Harford · Temas de Hoy, 2007

Per què els preus, els sous i l'oferta d'ocupació es mouen com es mouen en cada sector. Lectura accessible que t'ajuda a entendre la lògica econòmica darrere de les dades del SEPE i de l'INE.

Capítols sobre mercats de treball i formació de preus

VÍDEO · ~8 MIN

Why do some workers earn more than others?

Vídeo divulgatiu · subt. espanyol

Explica amb exemples visuals per què algunes ocupacions paguen molt millor que altres i com la demanda sectorial empeny els sous. Útil per a llegir el mercat del teu títol amb criteri.

https://www.youtube.com/results?search_query=why+workers+earn+more+than+others

CUENTA · PODCAST · WEB

sepe.es — Estadístiques per sector

Web · Servici Públic d'Ocupació Estatal

Taules mensuals de contractes signats per sector i província. És el termòmetre gratuït per a saber quines empreses estan movent ocupació a la teua zona.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

Les tres empreses que més contracten en el teu sector i província

Identifica les **tres empreses** del sector del teu cicle que més contracten a la teua província, usant les dades del SEPE o portals com InfoJobs / LinkedIn. Per a cadascuna: grandària aproximada, perfils que busquen i si formen internament o no.

PARA CLASE

En grups per família professional, poseu en comú les vostres llistes i construïu un mapa col·lectiu del sector a la província. Duració: 30-40 min.

UNITAT 5 · RA5 · APRENTATGE PERMANENT I IDENTITAT DIGITAL

05

Aprenentatge autònom i identitat digital

El que aprens en el cicle caduca; la capacitat de seguir aprenent, no. Esta unitat et dona les dos ferramentes que sostenen una carrera llarga: un entorn personal d'aprenentatge per a no quedar-te obsolet i una identitat digital cuidada, perquè hui quasi tot procés de selecció comença teclejant el teu nom en un cercador.

DURADA

6-7 sessions · 2 setmanes

CONCEPTES CLAU

aprenentatge permanent ·
 aprenentatge autònom ·
 aprendre a aprendre ·
 competència digital ·
 DigComp · entorn
 personal d'aprenentatge
 PLE

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Justificar la necessitat de l'aprenentatge permanent en un mercat laboral en canvi constant i diferenciar-lo de l'aprenentatge formal del cicle.
- Dissenyar un entorn personal d'aprenentatge (PLE) amb fonts, ferramentes i xarxa de contactes per a mantindre actualitzada la competència professional.
- Avaluar la fiabilitat de fonts d'informació digital aplicant criteris d'autoria, actualitat i contrast.
- Distingir identitat digital, petjada digital i marca personal, i auditar la pròpia presència en la xarxa.
- Construir un perfil professional digital coherent (LinkedIn i portfolio) alineat amb el perfil professional del títol.

Temps estimat de lectura: ~16 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA5 (gestiona el seu aprenentatge autònom i la seua identitat digital per a millorar la seua ocupabilitat) · **Prerequisits:** Unitat 4 (el sector productiu i el teu perfil).

En acabar esta unitat sabràs:

- Explicar per què l'**aprenentatge permanent** va deixar de ser opcional i en què es diferencia de l'aprenentatge formal del cicle.
- Dissenyar el teu **entorn personal d'aprenentatge (PLE)**: fonts, ferramentes i xarxa per a no quedar-te obsolet.
- **Avaluar la fiabilitat** d'una font digital abans de fiar-te'n o de compartir-la.
- Distingir **identitat digital, petjada digital i marca personal**, i auditar la teua pròpia presència en la xarxa.

- Construir un **perfil professional digital** coherent (LinkedIn, portfolio) alineat amb el teu títol.

TL;DR

90 segundos

Hui el reclutador et busca a internet **abans** d'entrevistar-te. Esta unitat t'ensenya a muntar el teu **entorn personal d'aprenentatge (PLE)** per a no quedar-te obsolet i a construir una **identitat digital professional** (LinkedIn, portfolio) sense convertir-te en un anunci ambulant.

CASO REAL · DILEMA

El 70 % de les contractacions comença en LinkedIn, però només un de cada quatre jóvens té perfil actiu

InfoJobs · Estudi anual del mercat laboral 2024

Diferents informes d'ocupació a Espanya coincidixen en una direcció: un percentatge molt alt de les contractacions en empreses mitjanes i grans —al voltant del **70 %** segons InfoJobs— comença amb una busca en LinkedIn per part del responsable de selecció. I, al mateix temps, només **una de cada quatre** persones jóvens espanyoles té un perfil mínimament actualitzat en eixa xarxa. El resultat és que existix una **porta d'accés** a l'ocupació —gratuïta, pública, accessible— que molta gent jove, senzillament, no usa.

És just que un canal privat com LinkedIn siga, de facto, la porta d'entrada a bona part de l'ocupació qualificada?

En la unitat anterior vas veure que el teu títol obri portes a ocupacions concretes dins d'un sector que canvia ràpid. Eixa última paraula —ràpid— és la clau d'esta unitat. Les competències tècniques que aprens hui tenen data de caducitat: el programari s'actualitza, la normativa canvia, apareixen màquines i mètodes nous. El professional que s'estanca en el que va aprendre el dia que es va titular perd valor any rere any. El que manté encesa la capacitat **d'aprendre pel seu compte** es manté ocupable durant tota la seua vida laboral.

A això se suma un canvi cultural que ja és norma: la teua **identitat digital** et precedix. Abans d'una entrevista, moltes persones responsables de selecció teclegen el teu nom en Google i miren el teu LinkedIn. El que troben —o el que no troben— parla de tu abans que òbrigues la boca. Esta unitat treballa les dos cares de la mateixa moneda: seguir aprenent i gestionar el que la xarxa diu de tu.

Per què l'aprenentatge ja no acaba amb el títol

L'**aprenentatge permanent** (o aprenentatge al llarg de la vida, *lifelong learning*) és la idea, hui plenament assumida per la Unió Europea i per la mateixa LOFP, que formar-se no és una etapa que acaba amb un diploma, sinó un hàbit que dura tota la carrera professional. L'FP moderna es dissenya, de fet, sobre esta premissa: mòduls actualitzables, microcredencials, passarel·les per a tornar a estudiar més avant.

Convé distingir tres formes d'aprendre que es complementen al llarg de la vida:

- **Aprenentatge formal:** el del sistema reglat, que acredita amb un títol oficial. És el del teu cicle d'FP.
- **Aprenentatge no formal:** cursos, tallers o certificacions organitzats però fora del sistema reglat (un curs del SEPE, una certificació d'un fabricant de programari, un certificat de professionalitat).
- **Aprenentatge informal:** el que ocorre sense programa ni títol, en el dia a dia: un tutorial, una persona companya que t'ensenya un truc, un fòrum professional, la pràctica repetida.

L'ocupabilitat a llarg termini depèn sobretot dels dos últims, perquè són els que mantens actius quan ja estàs treballant. I per a sostindre'ls necessites una competència frontissa: **aprendre a aprendre**, és a dir, saber organitzar el teu propi aprenentatge sense que ningú et pose deures.

CONCEPTE CLAU

La competència digital es mesura amb un marc europeu: DigComp

La **competència digital** no és «saber usar el mòbil». El marc europeu **DigComp 2.2**, adoptat per Espanya, l'organitza en cinc àrees: (1) **informació i alfabetització de dades** (buscar i avaluar fonts), (2) **comunicació i col·laboració** (interactuar i compartir amb criteri), (3) **creació de continguts digitals**, (4) **seguretat** (protegir dades, dispositius i benestar) i (5) **resolució de problemes**. La competència digital és transversal a qualsevol professió i és un dels eixos que més pesa hui en l'ocupabilitat: un tècnic excel·lent que no sap protegir-se en la xarxa o avaluar una font té una bretxa real.



El marc europeu DigComp organitza la competència digital en cinc àrees. La teua ocupabilitat depèn de manejar-les totes.

El teu entorn personal d'aprenentatge (PLE)



L'aprenentatge permanent se sosté sobretot en el no formal i informal: un tutorial, un curs en línia, una comunitat professional. El teu entorn personal d'aprenentatge és el sistema que dissenyes per a no quedar-te obsolet quan el que has après en el cicle caduque.

Foto: U.S. Army USArmyEURAF by Pfc. Kaden Pitt, Public domain via Wikimedia Commons

Un **entorn personal d'aprenentatge (PLE, *Personal Learning Environment*)** és el conjunt de **fonts, ferramentes i persones** que uses, de manera deliberada, per a seguir aprenent de la teua professió. No és una plataforma ni una app concreta: és un sistema personal que tu dissenyes i que té tres components.

- **Fonts de les quals aprens:** on llig, veus o escoltes contingut fiable del teu sector (webs oficials, revistes tècniques, canals especialitzats, cursos, podcasts, butlletins).
- **Ferramentes amb les quals gestionis el que has après:** com guardes, organitzes i revises el que descobrixes (un gestor de marcadors, una llibreta de notes digital, una carpeta de recursos, llistes de reproducció).
- **Xarxa personal d'aprenentatge (PLN):** les **persones i comunitats** amb les quals intercanvies coneixement: fòrums professionals, grups del sector, antics companys de cicle, professionals que segueixes. Aprendre amb altres multiplica el que aprens en solitari.

MUNTATGE DEL PLE

Com construir el teu entorn personal d'aprenentatge en quatre passos

- 1 **Definix què necessites mantindre actualitzat.** Parteix de les bretxes que vas detectar en la Unitat 4. El teu PLE no és genèric: es construeix al voltant de la teua ocupació i de les competències que el sector va demanant.
- 2 **Selecciona de tres a cinc fonts fiables** i descarta tota la resta. Val més poc i de qualitat que un allau que no arribes a llegir. Prioritza fonts oficials, tècniques i professionals sobre el contingut viral.
- 3 **Tria una ferramenta per a guardar i revisar.** Un sistema senzill de marcadors o notes on acumules el que és útil i, sobretot, on **tornes** periòdicament. Guardar sense revisar no és aprendre.
- 4 **Cultiva la teua xarxa professional.** Segueix professionals de referència, participa en una comunitat del teu sector, mantén el contacte amb companys del cicle. La xarxa és la part que més rendix a llarg termini i la que més es descarta.

Avaluar la fiabilitat del que trobes

Un PLE només val tant com la qualitat de les seues fonts. En un entorn saturat d'informació —i de **desinformació** generada fins i tot per intel·ligència artificial— saber distingir una font fiable d'una dubtosa és una competència professional de primer orde. Abans de fiar-te d'un contingut, i molt més abans de compartir-lo o d'aplicar-lo en la teua faena, passa'l per un filtre ràpid.

- **Autoria:** qui ho signa? Una institució, un professional identificable amb credencials, o un compte anònim? Sense autor responsable, desconfia.
- **Actualitat:** de quan és? En sectors que canvien ràpid (informàtica, normativa, sanitat) una font de fa cinc anys pot estar desfasada.
- **Propòsit:** informa o ven? Un contingut que en realitat busca vendre't alguna cosa selecciona les dades al seu favor.
- **Contrast:** ho confirmen altres fonts independents? Una dada que només apareix en un lloc i en cap altre mereix cautela.
- **Evidència:** cita les seues fonts o són afirmacions sense suport? Les fonts serioses enllacen a les dades originals.

5.1

EJERCICIO RESUELTO

Decidir si una font entra o no en el teu PLE

ENUNCIAT

Estàs buscant informació actualitzada sobre una tècnica nova de la teua professió i trobes tres fonts. Aplica els criteris de fiabilitat i decidix quines incorpores al teu entorn personal d'aprenentatge.

- **Font A:** guia publicada en la web d'un organisme oficial del sector, signada pel departament tècnic, datada fa dos mesos, amb bibliografia al final.
- **Font B:** un vídeo de fa quatre anys, sense autor identificat, molt popular, que acaba recomanant comprar un curs de pagament.
- **Font C:** un article d'una revista tècnica professional, signat per una especialista amb nom i trajectòria, d'enguany, que cita estudis i enllaça a la norma vigent.

SOLUCIÓ PAS A PAS

1. **Font A:** autoria institucional clara, molt actual, propòsit informatiu, amb evidència. **Complix tots els criteris** → **entra** en el PLE com a font de referència.
2. **Font B:** sense autoria, antiga i amb propòsit comercial evident (ven un curs). Falla en autoria, actualitat i propòsit. **No entra:** la seua popularitat no compensa la falta de fiabilitat.
3. **Font C:** autoria professional identificable, actual, informativa i amb evidència contrastable. **Entra** com a complement de l'A; a més, contrastar A i C entre si reforça la confiança en les dos.

CONCLUSIÓ

: la popularitat (la font B era la més vista) no és un criteri de qualitat. Un PLE sòlid es construeix amb poques fonts que superen el filtre, no amb les que més circulen.

Identitat digital, petjada digital i marca personal

Estos tres termes es confonen sovint, però signifiquen coses diferents i convé separar-les.

- **Identitat digital:** el conjunt de trets que et representen a internet, el que tu **projectes** activament (els teus perfils, el que publiques, com et presentes).
- **Petjada digital:** el **rastre** que deixes en la xarxa, tant el que controles (el que publiques) com el que no (el que altres publiquen sobre tu, els comentaris, les fotos en què t'etiqueten, els registres que queden). És més àmplia que la identitat i, sovint, **permanent:** el que puja a internet poques vegades desapareix del tot.

- **Marca personal (*personal branding*):** la **gestió estratègica i voluntària** de la teua identitat digital amb un fi professional. És decidir què vols que la xarxa diga de tu com a professional i treballar perquè així siga.

CONCEPTE CLAU

La teua petjada digital també l'escriuen altres, i quasi mai caduca

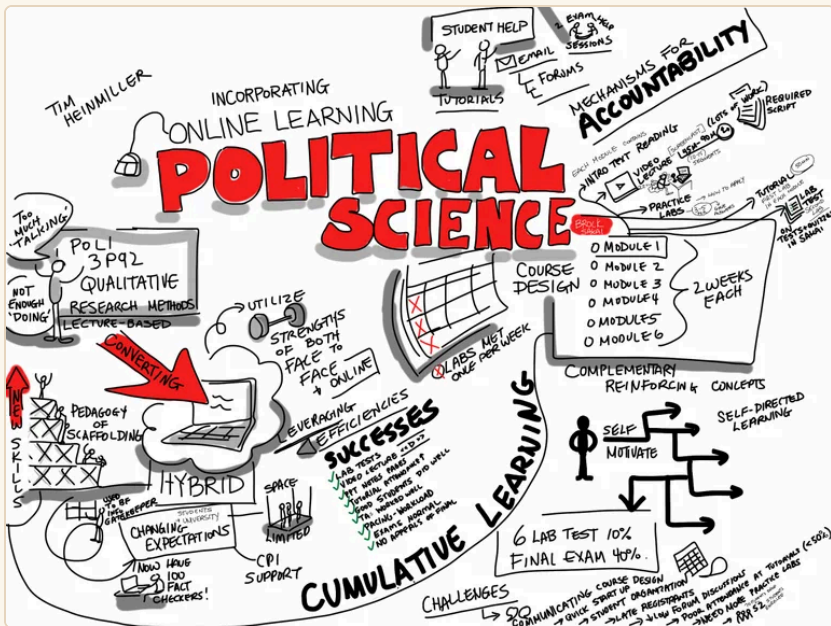
Pots controlar el que publiques, però no del tot el que altres pugen sobre tu ni el que queda arxivat. Per això la gestió de la identitat digital té dos moviments: un **proactiu** (construir presència professional de qualitat que ocupe els primers resultats en buscar el teu nom) i un altre **defensiu** (revisar la privacitat de les teues xarxes personals, despublicar o demanar retirar contingut que et perjudique, i separar el personal del professional). El **dret a l'oblit** i el de rectificació, reconeguts per la normativa europea de protecció de dades (RGPD) i per la **LOPDGDD** espanyola, permeten en certs casos sol·licitar la retirada d'informació, però previndre és molt més eficaç que reparar.

EJEMPLO REAL

Dos candidats idèntics, diferent petjada digital

Una empresa del sector rep dos candidatures quasi calcades: mateix títol d'FP, pràctiques semblants, edat similar. Abans de l'entrevista, la responsable de selecció busca els dos a internet. De la primera persona troba un **LinkedIn cuidat** amb la seua formació, les seues pràctiques i un parell de projectes del cicle ben explicats, i un perfil tècnic discret però professional. De la segona no troba cap perfil professional, però sí fotos públiques compromeses i comentaris desafortunats de fa anys en una xarxa oberta. Cap de les dos havia mentit en el seu currículum. Però la primera **projectava** una identitat digital alineada amb el lloc i la segona deixava que la seua petjada parlara per ella en contra seua. L'ocupabilitat no es juga només en el currículum: comença en el que la xarxa diu de tu abans de l'entrevista.

Construir el teu perfil professional digital



L'aprenentatge en línia (cursos, tutorials, certificacions) és hui una part central de l'entorn personal d'aprenentatge i un senyal visible de la teua actitud proactiva.

Foto: Giulia Forsythe, CCO via Wikimedia Commons

La part proactiva de la teua identitat digital es concreta en un o dos actius ben fets. Per a un titulat d'FP, el més rendible és un **perfil professional en LinkedIn** i, segons la família professional, un **portfolio** que mostre el que saps fer.

PERFIL DIGITAL

Com muntar un perfil professional digital coherent

- 1 **Crea o poleix el teu LinkedIn.** Foto sòbria, titular clar («Tècnic/a en [el teu títol]»), un extracte breu que diga què saps fer i què busques, i el detall de la teua formació, pràctiques i projectes. Coherència total amb el teu currículum: les contradiccions resten credibilitat.
- 2 **Demuestra, no sols declares.** On la teua família professional ho permeta, enllaça un **portfolio**: treballs del cicle, projectes, un repositori de codi, fotos de muntatges, una memòria de pràctiques. Un exemple real val més que deu adjectius.
- 3 **Cuida la netiqueta.** La **netiqueta** són les normes de cortesia i respecte en la comunicació digital. En entorns professionals: llenguatge correcte, sense faltes, sense polèmiques gratuïtes, responent amb educació. La teua manera de comunicar-te en la xarxa és una mostra gratuïta de com treballaràs.
- 4 **Audita el teu nom periòdicament.** Busca't en un navegador en mode incògnit de tant en tant i mira què apareix en els primers resultats. Si el que ix no és el que vols projectar, ajusta la privacitat, despublica o crea contingut professional que empenya cap avall el que no et convé.

Prova-ho tu mateix: genera el teu currículum en format Europass omplint les dades de la teua formació, pràctiques i competències.

➤ *Herramienta interactiva disponible en la versión digital del libro (profedeconomia.es).*

¿SABÍAIS QUE...?

El 70 % de les empreses mira els perfils digitals dels candidats

Diferents estudis de selecció de personal a Espanya i Europa (entre ells els de plataformes com Adecco i Infojobs) coincidixen que **al voltant de set de cada deu** empreses consulten els perfils digitals dels candidats abans de decidir, i una part significativa ha **descartat** algú pel que va trobar: comentaris ofensius, contradiccions amb el currículum o, simplement, una imatge pública incompatible amb el lloc. L'altra cara és igual de certa: un perfil professional ben construït **suma** i, en ocupacions tècniques, un portfolio visible pot obrir la porta a una entrevista sense haver enviat ni tan sols un currículum.

VUELVE AL CASO*LinkedIn com a porta d'entrada a l'ocupació*

No és del tot just —perquè deixa fora qui no coneix el canal—, però és **real**. LinkedIn és on les persones responsables de selecció busquen candidats passius (gent que no està buscant ocupació activament però podria moure's per l'oferta correcta). Tindre un perfil mínimament decent —foto professional, titular clar, formació, pràctiques o experiències encara que siguin curtes— **multiplica les teues oportunitats sense costar diners**. Ignorar este canal no perjudica el sistema: et perjudica a tu, perquè deixes que la teua candidatura depenga només dels portals en què apliques activament. La part bona: el cost de començar és xicotet i el retorn, alt.

L'ESSENCIAL DE L'APRENTATGE AUTÒNOM I LA IDENTITAT DIGITAL

- L'**aprenentatge permanent** ja no és opcional: les competències tècniques caduquen i l'ocupabilitat la sosté la capacitat d'**aprendre a aprendre**.
- Hi ha tres formes complementàries d'aprendre —**formal, no formal i informal**—; les dos últimes són les que mantens actives quan ja treballes.
- La **competència digital** es mesura amb el marc europeu **DigComp** (informació, comunicació, creació, seguretat i resolució de problemes) i és transversal a qualsevol professió.
- Un **PLE (entorn personal d'aprenentatge)** té tres parts: **fonts** de les quals aprens, **ferramentes** amb les quals gestiones i una **xarxa personal** amb la qual intercanvies.
- Abans de fiar-te d'una font digital, filtra-la per **autoria, actualitat, propòsit, contrast i evidència**. La popularitat no és un criteri de qualitat.
- **Identitat digital** és el que projectes; **petjada digital** és el rastre que deixes (tu i altres), quasi sempre permanent; **marca personal** és gestionar el primer amb fi professional.
- Un **perfil professional digital** ben fet (LinkedIn + portfolio + netiqueta) suma ocupabilitat; una petjada descurada pot descartar-te abans de l'entrevista.

Glossari

- **Aprenentatge permanent:** hàbit de formar-se al llarg de tota la vida professional, no sols durant els estudis reglats.
- **Aprendre a aprendre:** competència per a organitzar i dirigir el propi aprenentatge de manera autònoma.
- **Aprenentatge formal / no formal / informal:** el reglat i titulat / l'organitzat fora del sistema reglat / el que ocorre sense programa ni títol en el dia a dia.
- **Competència digital:** capacitat per a usar les tecnologies de manera crítica, segura i responsable, descrita pel marc europeu DigComp.

- **DigComp:** marc europeu de competència digital que l'organitza en cinc àrees (informació, comunicació, creació, seguretat i resolució de problemes).
- **PLE (entorn personal d'aprenentatge):** conjunt de fonts, ferramentes i persones que cadascú usa per a seguir aprenent de la seua professió.
- **PLN (xarxa personal d'aprenentatge):** el component humà del PLE: persones i comunitats amb les quals s'intercanvia coneixement.
- **Curació de continguts:** procés de buscar, filtrar i organitzar informació fiable i rellevant, descartant el que no aporta.
- **Identitat digital:** trets que una persona projecta activament a internet.
- **Petjada digital:** rastre que es deixa en la xarxa, inclòs el que publiquen altres; sol ser permanent.
- **Marca personal:** gestió estratègica i voluntària de la identitat digital amb un fi professional.
- **Reputació en línia:** percepció que els altres tenen d'una persona o professional a partir de la seua presència en la xarxa.
- **Netiqueta:** normes de cortesia i respecte en la comunicació digital.
- **Microcredencial:** certificació breu que acredita una competència concreta, complementària als títols llargs.

Per a aprofundir

Recursos oficials i gratuïts per a mantindre el teu PLE i la teua identitat digital al dia:

- **DigComp 2.2 — Marc europeu de competència digital — Comissió Europea / JRC.** Per què encaixa: el referent per a autoavaluar i planificar la teua competència digital per àrees.
- **Oficina de Seguridad del Internauta (OSI) i INCIBE** (osi.es · incibe.es). Per què encaixa: guies pràctiques i gratuïtes sobre privacitat, petjada digital i protecció de la teua identitat en la xarxa.
- **Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)** (aepd.es). Per què encaixa: explica els teus drets (accés, rectificació, supressió, dret a l'oblit) i com exercir-los sobre la informació que circula de tu.
- **Fundae i portals de formació del SEPE** (fundae.es · sepe.es). Per què encaixa: catàleg de formació no formal (cursos, certificats de professionalitat) per a alimentar el teu aprenentatge permanent.
- **Guies de marca personal de servicis públics d'ocupació autonòmics.** Per què encaixa: material divulgatiu gratuït per a muntar un perfil professional digital adaptat al teu sector.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a discutir a classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. Si et buscaren ara mateix a internet pel teu nom, què creus que apareixeria? Coincidix amb el que voldries projectar com a professional del teu sector? Quines tres coses canviaries esta setmana?
2. Les competències tècniques caduquen, però poques persones dediquen temps a aprendre pel seu compte una vegada que tenen faena. Quines tres fonts fiables formarien el nucli del teu PLE? Com t'asseguraries de tornar-hi i no sols acumular-les?
3. La popularitat d'un contingut no en garantix la qualitat, però és el que més circula. Com afecta això un professional que necessita informació fiable per a treballar? Quina responsabilitat tens tu en compartir informació en la teua xarxa?

Cap a la Unitat 6

Fins ací has treballat la teua ocupabilitat: el sector, el teu perfil, el teu aprenentatge i la teua identitat digital. La unitat següent fa el salt al **terreny jurídic**: què passa quan per fi signes un contracte. Veuràs què és la relació laboral, quines modalitats de contractació existixen després de la reforma de 2021, com el **conveni col·lectiu** concreta les teues condicions i, sobretot, com llegir una **nòmina** de veritat per a saber quant guanyes i per què del brut al líquid hi ha un tram.

BIBLIOGRAFÍA

1. Jefatura del Estado (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP)*. BOE-A-2022-5139.
2. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional* (Anexo V, currículo de los módulos comunes). BOE-A-2023-17122.
3. Comisión Europea — Joint Research Centre (2022). *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens*. Luxemburgo: Publications Office of the EU.
4. Jefatura del Estado (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)*. BOE-A-2018-16673.
5. Parlamento Europeo y Consejo (2016). *Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD)*.
6. Instituto Nacional de Ciberseguridad — INCIBE y Oficina de Seguridad del Internauta — OSI. *Guías sobre identidad y huella digital*. incibe.es · osi.es.
7. Agencia Española de Protección de Datos — AEPD. *Derechos digitales y derecho al olvido*. aepd.es.
8. Adecco Group Institute e Infojobs (2024). *Informes sobre reputación digital y procesos de selección en España*.

MIRAR FORA · U5

LIBRO

Marketing 4.0

Philip Kotler · LID Editorial, 2018

El capítol sobre marca personal i reputació digital és directament aplicable a com construir el teu perfil professional en línia sense convertir-te en un anunci. T'ensenya a pensar el teu LinkedIn com una promesa de valor, no com un aparador de presumpció.

Capítol sobre marca personal i comunitats

VÍDEO · ~12 MIN

Com escriure un CV i un LinkedIn que funcionen

Tutorial en castellà · YouTube

Tutorial pràctic amb exemples abans/després: com redactar el titular de LinkedIn, què evitar en la foto, què posar en «Sobre mi». Útil per a aterrar la unitat en el teu perfil.

https://www.youtube.com/results?search_query=como+escribir+cv+linkedin+que+funcione

CUENTA · PODCAST · WEB

osi.es — Oficina de Seguridad del Internauta

Web · INCIBE

Guies oficials i gratuïtes sobre privacitat, petjada digital i com gestionar el que apareix de tu a internet. Imprescindible si vas a obrir un perfil professional públic.

ACTIVIDAD · 30-45 MIN

El teu LinkedIn en una sessió

Crea o actualitza el teu LinkedIn amb tres elements mínims: **foto professional** (no de festa), **titular** que diga què estudies i a què et vols dedicar, i **tres experiències** —pràctiques, voluntariat, treballs d'estiu— amb una frase concreta del que vas fer en cadascuna.

PARA CLASE

En parelles, reviseu mútuament els vostres perfils amb la pregunta: si jo fora responsable de selecció d'una empresa del sector, cridaria este candidat a una entrevista només amb este perfil?
Duració: 30 min.

UNITAT 6 · RA3 · RELACIÓ LABORAL, CONTRACTE I RETRIBUCIÓ

06

El contracte de treball i els teus drets

Firmar un contracte és entrar en una relació regulada per tres capes de normes: la llei, el conveni del teu sector i el mateix contracte. Esta unitat t'ensenya a llegir eixes tres capes, a reconèixer quina modalitat de contracte et proposen i a desxifrar una nòmina de veritat, perquè sàpies exactament què guanyes, què et descompten i per què.

DURADA

8-9 sessions · 2,5
setmanes

CONCEPTES CLAU

relació laboral · Estatut
dels Treballadors ·
contracte de treball ·
contracte indefinit ·
contracte temporal ·
contracte formatiu

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Reconèixer les notes que definixen una relació laboral per compte d'altri i distingir-la del treball autònom i del fals autònom.
- Identificar les modalitats de contractació vigents després de la reforma laboral de 2021 i els seus trets essencials.
- Explicar la jerarquia de les fonts del dret laboral i el paper del conveni col·lectiu en la concreció de les condicions de treball.
- Interpretar les parts d'una nòmina o rebut de salari i diferenciar meritacions, deduccions, salari brut i salari net.
- Calcular el salari net a partir del brut aplicant la cotització a la Seguretat Social i la retenció d'IRPF.

Temps estimat de lectura: ~20 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA3 (caracteritza la relació laboral, el contracte i la retribució aplicant la normativa) · **Prerequisits:** Unitat 4 (sector i vies d'ocupació) i Unitat 5 (perfil professional digital).

En acabar esta unitat sabràs:

- Reconèixer què convertix una activitat en **relació laboral** i distingir-la de l'autònom i del **fals autònom**.
- Identificar les **modalitats de contracte** vigents després de la reforma de 2021 i quan escau cada una.
- Entendre la **jerarquia de fonts** del dret laboral i per què el teu salari real el fixa el **conveni**.
- Llegir una **nòmina** part per part: meritacions, deduccions, brut i net.

- **Calcular el teu salari net** aplicant la cotització a la Seguretat Social i la retenció d'IRPF.

TL;DR

90 segundos

El contracte és l'acord legal entre tu i l'empresa. Esta unitat presenta les **modalitats vigents** després de la reforma de 2021 (indefinit, formatius, temporal amb causa, fix-discontinuu) i els teus **drets bàsics**: jornada, salari de conveni, període de prova i lectura de la nòmina.

CASO REAL · DILEMA

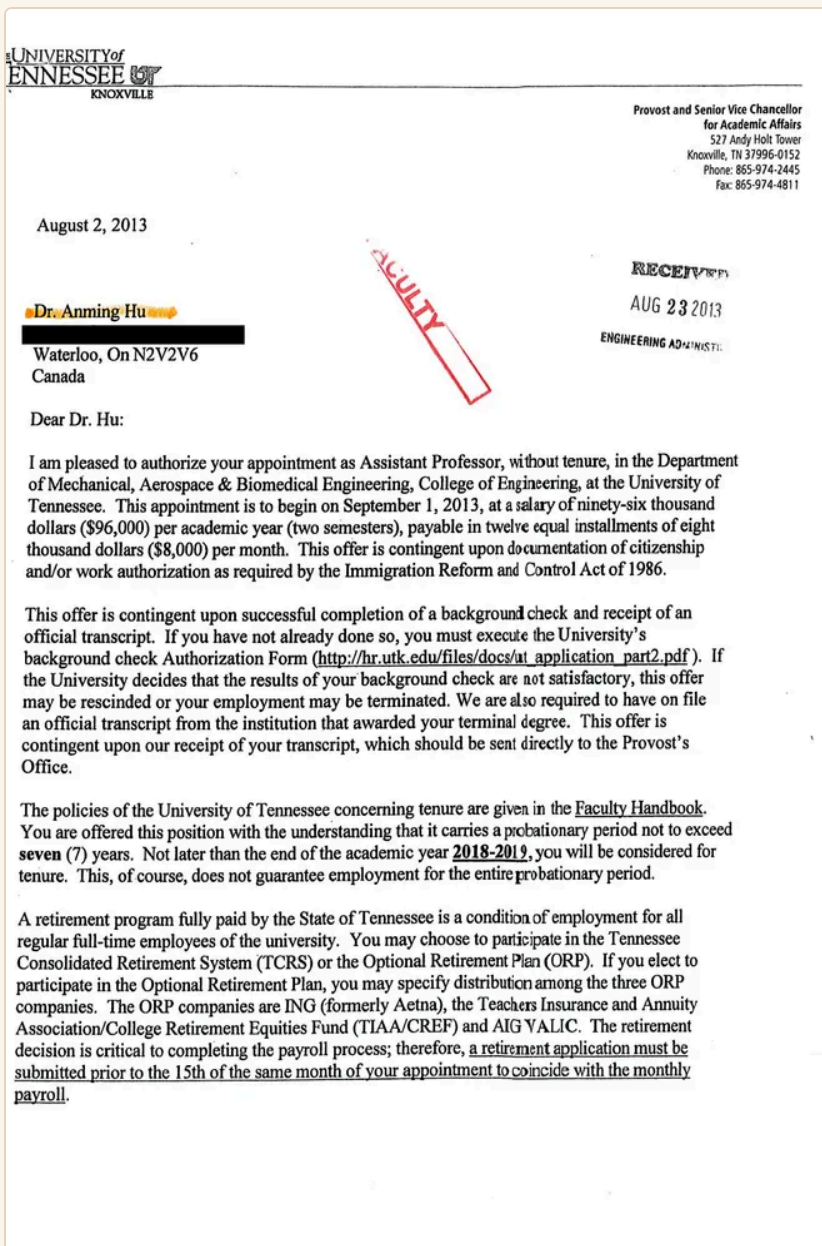
La reforma de 2021 va elevar l'indefinit per damunt del 40 % dels nous contractes firmats

Reforma laboral RDL 32/2021 · estadístiques SEPE 2022-2024

Abans de la reforma de 2021, al voltant del **10 %** dels contractes firmats cada mes a Espanya eren indefinits: la resta, temporals. Després de l'entrada en vigor del RDL 32/2021, els indefinits van passar a representar **més del 40 %** de les noves contractacions; el contracte temporal va quedar restringit a causes taxades i el **fix-discontinuu** —pensat per a treballs estacionals— va passar a comptar com a “indefinit” en les estadístiques. Alguns celebren la dada com un canvi estructural; altres, com un canvi cosmètic.

La reforma laboral de 2021 ha millorat de veritat la situació de qui comença a treballar jove, o només ha canviat l'etiqueta del contracte?

Les unitats anteriors t'han preparat per a arribar fins a la porta d'una ocupació. Esta entra dins. El moment en què firmes un contracte no és un tràmit menor: és l'instant en què passes a ser titular d'un conjunt de **drets exigibles** i d'obligacions concretes, regulats per una de les branques més denses de l'ordenament espanyol. No necessites ser advocat laboralista, però sí que necessites saber llegir el teu propi contracte, reconèixer quina modalitat et proposen i desxifrar la teua nòmina. La majoria dels abusos de la primera ocupació no se sostenen davant d'algú que sap el que firma.



Firmar un contracte és l'instant en què passes a ser titular d'un conjunt de drets exigibles i d'obligacions concretes. Saber llegir el que firmes és la millor defensa davant de la majoria dels abusos de la primera ocupació.

Foto: University of Tennessee, Public domain via Wikimedia Commons

A diferència de l'orientació de l'ESO, ací treballem amb el **dret laboral real**: l'Estatut dels Treballadors, el conveni col·lectiu, les cotitzacions a la Seguretat Social i les retencions d'IRPF amb xifres de veritat. És el nucli tècnic del mòdul i la ferramenta més pràctica que t'emportaràs d'IPE I.

La relació laboral: què la definix

No tot treball a canvi de diners és una **relació laboral**. L'**Estatut dels Treballadors (ET, RDLeg 2/2015)** regula només el treball que reuneix cinc notes característiques (art. 1.1). Quan apareixen les cinc, hi ha relació laboral per compte d'altri, amb tots els drets de l'ET; quan falten, estem davant d'una altra figura (un autònom, un voluntari, un encàrrec civil).

- **Voluntarietat:** treballes per decisió pròpia, no obligat.
- **Retribució:** a canvi reps un salari.
- **Alienitat:** el fruit del teu treball i el risc del negoci són **de l'empresa**, no teus. Tu cobres passe el que passe amb les vendes.
- **Dependència:** treballes **dins de l'àmbit d'organització i direcció** de l'empresa: horari, lloc, instruccions, mitjans que et proporciona.
- **Personalíssima:** el treball el fas **tu**, no pots enviar una altra persona al teu lloc.

CONCEPTE CLAU

El fals autònom: quan hi ha relació laboral disfressada

Un **fals autònom** és qui l'empresa obliga a donar-se d'alta com a treballador autònom quan, en realitat, concorren les notes d'una relació laboral: complix un horari fix, usa els mitjans i el local de l'empresa, rep instruccions directes i treballa en exclusiva per a ella. El que l'empresa busca és estalviar-se les cotitzacions i deixar la persona sense dret a vacances, atur o indemnització. És **frau de llei**: el que compta no és com es diga el contracte, sinó la realitat de la prestació. La **Llei Rider** (Reial Decret-Llei 9/2021) va reforçar la presumpció de laboralitat dels repartidors de plataformes precisament per a combatre esta pràctica. Si treballes amb l'horari, les ordres i les ferramentes d'una empresa, el més probable és que sigues treballador, no autònom.

Les modalitats de contractació després de la reforma de 2021

El **Reial Decret-Llei 32/2021** (reforma laboral) va simplificar els contractes i va consagrar el **contracte indefinit com la regla general**. La temporalitat va passar a ser excepcional i només vàlida amb causa. Estes són les modalitats vigents.

CONTRATOS LABORALES EN ESPAÑA · REFORMA DE 2021

POR DEFECTO	SOLO CON CAUSA	FORMATIVO	FORMATIVO
Indefinido DURACIÓN Sin fecha de fin PARA QUIÉN La regla general desde la reforma CLAVE Indemnización de 33 días/año Derecho pleno al paro y estabilidad para créditos	Temporal DURACIÓN 6 meses (12 por convenio) PARA QUIÉN Sustitución de baja o pico de producción CLAVE Sin causa real es fraude: pasa a ser indefinido	Formación en alternancia DURACIÓN 3 meses - 2 años PARA QUIÉN 16 a 30 años sin título previo CLAVE Combina trabajo y estudio. Salario según jornada, nunca bajo el SMI	En prácticas DURACIÓN 6 meses - 1 año PARA QUIÉN Con título de FP o universidad reciente (últimos 3 años) CLAVE Salario íntegro de convenio, sin recorte por ser prácticas

*Tras la reforma de 2021, el indefinido es la norma: la temporalidad cayó del 25 % al 17 %.
Cuidado con el «falso autónomo»: si trabajas con horario y herramienta de la empresa, es laboral.*

Les modalitats de contracte vigents després de la reforma laboral de 2021. L'indefinit és la norma; el temporal exigeix causa taxada; els formatius combinen treball i aprenentatge.

Contracte indefinit

És el contracte **per defecte**: no té data de fi. Dóna la màxima estabilitat i, en cas d'acomiadament improcedent, genera una indemnització de **33 dies de salari per any treballat** (màxim 24 mensualitats). Després de la reforma, si una empresa usa un temporal sense causa vàlida o encadena temporalitats, el contracte es convertix automàticament en indefinit.

Contracte temporal (de duració determinada)

Només és vàlid amb una **causa taxada i justificada** (art. 15 ET): per **circumstàncies de la producció** (un pic imprevisible d'activitat, màxim 6 mesos, ampliable a 12 per conveni) o per **substitució** d'una persona amb dret a reserva de lloc (una baixa, un permís). Ja no existix l'antic contracte "per obra o servici". Sense causa real, és frau i passa a indefinit.

Contractes formatius

Dissenyats per a compaginar treball i aprenentatge, són la via típica d'entrada dels titulats d'FP.

- **Contracte de formació en alternança**: per a persones de 16 a 30 anys sense la qualificació del lloc; combina treball retribuit i formació (és la base de la **FP Dual**). El temps de treball efectiu no supera el 65 % el primer any.
- **Contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional** (l'antic "en pràctiques"): per a qui ja té un títol d'FP o universitari recent (dins dels tres anys següents a titular-se) i vol

adquirir experiència en el seu camp. Salari íntegre de conveni, sense retallades per ser “pràctiques”.

CONCEPTE CLAU

El període de prova no és 'estar a prova sense drets'

Molts contractes inclouen un **període de prova** (art. 14 ET): un tram inicial durant el qual qualsevol de les parts pot rescindir el contracte sense al·legar causa ni pagar indemnització. La seua duració màxima la fixa el conveni (amb topalls legals: fins a 6 mesos per a tècnics titulats i 2 mesos per a la resta, excepte en **empreses de menys de 25 treballadors**, on els treballadors no tècnics poden tindre fins a **3 mesos** de període de prova). Però atenció: **durant el període de prova es treballa amb tots els drets** —salari complet, cotització, vacances que es generen, prevenció de riscos—. L'únic distint és que el contracte es pot acabar sense les garanties de l'acomiadament. No és treballar de franc ni sense drets.

VOCES EN DESACUERDO

La reforma laboral de 2021 va complir el seu objectiu?

LECTURA OPTIMISTA

La temporalitat estructural ha caigut: l'indefinit va passar del 10 % al 40 % dels nous contractes i l'encadenament abusiu de temporals és ja causa de frau.

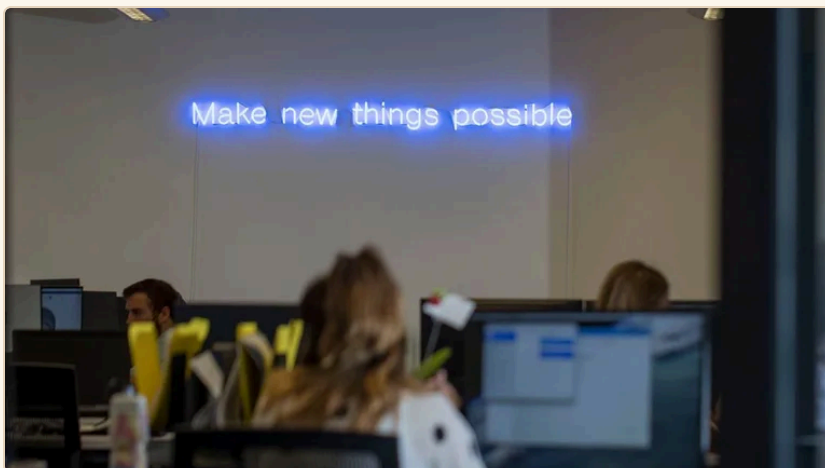
VS

LECTURA CRÍTICA

El fix-discontinuu actua moltes vegades com un temporal disfressat i la inestabilitat real (jornades curtes, crides i cessaments repetits) no ha caigut tant com diuen les estadístiques oficials.

La xifra de “% d'indefinitos” ha millorat de forma incontestable, però el debat tècnic s'ha desplaçat al **fix-discontinuu** i a la **qualitat** real de les ocupacions que compten ja com a indefinides. Convé conèixer les dos lectures: ni la reforma va ser només cosmètica ni va resoldre d'un plumall la precarietat. Per a tu, en termes pràctics, el decisiu no és l'etiqueta del contracte, sinó **el que posa en el seu clausulat**: dates de crida, jornada efectiva, descansos, indemnització pactada i conveni aplicable.

La jerarquia de fonts: per què el teu salari el fixa el conveni



En la pràctica, les condicions reals del teu lloc —salari per categoria, jornada, complements— no les fixa només la llei: les concreta el conveni col·lectiu del teu sector. Comprovar-ho en el REGCON abans de firmar pot valdre centenars d'euros al mes.

Foto: Fast Radius, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons

El dret laboral s'ordena en capes. Cada capa pot **millorar** el que diu la de damunt, mai empitjorar-ho (principi de norma més favorable). De major a menor rang:

1. **Constitució i lleis** (Estatut dels Treballadors, lleis de Seguretat Social i PRL): fixen els **mínims** que ningú pot rebaixar.
2. **Conveni col·lectiu**: acord entre sindicats i patronal que regula un sector o una empresa. Millora la llei i és on es concreten els salaris reals per categoria, la jornada efectiva, els complements i molt més.
3. **Contracte individual**: només pot millorar el conveni, mai rebaixar-lo.

Per això el teu salari mínim real **no és l'SMI**, sinó el del teu conveni. El **Salari Mínim Interprofessional (SMI)** per a 2026 és de **1.221 € bruts mensuals en 14 pagues** (17.094 € anuals), fixat pel **Reial Decret 126/2026**. És un sòl absolut: ningú pot cobrar menys. Però quasi tots els sectors tenen conveni (hostaleria, comerç, sanitat privada, oficines, metall...) que fixa salaris per categoria **superiors** a l'SMI. Abans d'acceptar una oferta, localitza el teu conveni en el **REGCON** del Ministeri de Treball i comprova què li correspon a la teua categoria.

EJEMPLO REAL

Quan el contracte diu menys que el conveni

Marcos firma un contracte com a tècnic en una empresa que li oferix 1.250 € bruts al mes, “per damunt de l’SMI”. Sona correcte. Però en buscar el **conveni del metall** de la seua província en el REGCON descobrix que la seua categoria professional té fixat un salari de taula de 1.480 € bruts. La clàusula del contracte que fixa 1.250 € és **nul·la en eixe punt**: no pot rebaixar el conveni. Marcos té dret a cobrar els 1.480 € i a reclamar la diferència amb efectes retroactius. El contracte individual millora el conveni o iguala, mai l’empitjora. Comprovar el conveni abans de firmar li estalvia a Marcos 230 € cada mes.

Fuente: Estatut dels Treballadors, art. 3.1 (jerarquia de fonts)

La nòmina: anatomia del rebut de salari

La **nòmina** (o **rebut individual justificatiu del pagament de salaris**) és el document, de lliurament obligatori, que detalla el que guanyes i el que et descompten cada mes. Saber llegir-la és essencial: és on es comprova que cobres el del conveni, que cotitzes correctament i que les retencions són les que toquen. S’organitza en tres blocs.

EXEMPLIFICATIU · 1.500 € BRUTOS/MES

1 · LO QUE GANAS Devengos		2 · LO QUE TE QUITAN Deducciones	
Salario base	1.200,00 €	IRPF (≈ 10 %)	- 150,00 €
Complementos	175,00 €	SS trabajador (6,35 %)	- 95,25 €
Prorrateso pagas extras	125,00 €	A cuenta de Hacienda y de tu jubilación	
Total bruto	1.500,00 €	Total deducciones	- 245,25 €

El IRPF es un anticipo. En la declaración de la renta de junio se ajusta y puede salir a devolver o a pagar.

La SS no te la devuelven. Va al fondo común que paga pensiones, paro y baja por enfermedad.

**3 · LO QUE COBRAS
LÍQUIDO A PERCIBIR**
1.254,75 €

La diferencia entre bruto y líquido suele ser del 15-25 %.

Cuando un anuncio dice "1.500 €/mes" casi siempre se refiere al bruto. Lo que ingresas es menos.

Anatomia d'una nòmina espanyola: del salari brut al líquid a percebre, amb l'exemple d'un auxiliar administratiu de 1.500 € bruts/mes.

1. Meritacions: el que guanyes (en brut)

És la suma de tot el que l'empresa et reconeix, **abans de descomptes**. Es dividix en:

- **Percepcions salarials** (cotitzen i tributen): el **salari base** (el de la teua categoria segons conveni) i els **complements salarials** (antiguitat, nocturnitat, perillositat, productivitat, prorrateso de les pagues extraordinàries...).
- **Percepcions no salarials** (no cotitzen, dins de límits): dietes, plus de transport, indemnitzacions. Compensen despeses, no són salari en sentit estricte.

La suma de totes les meritacions és el **salari brut** del mes.

2. Deduccions: el que et descompten

Del brut es resten dos grans conceptes:

- **Cotització a la Seguretat Social** (a càrrec del treballador): finança les teues futures prestacions (jubilació, atur, baixa per malaltia). El tipus general que paga el treballador ronda el **6,50 %** de la base de cotització (4,70 % contingències comunes + 1,55 % atur + 0,10 % formació + 0,15 % MEI, segons l'Ordre PJC/297/2026). **Important:** l'empresa cotitza a més **molt més** per tu (al voltant del **30-31 %** addicional), però això no apareix com a descompte en la teua nòmina.
- **Retenció d'IRPF** (a compte d'Hisenda): un avançament de l'impost sobre la renda. El percentatge depèn del teu salari i de les teues circumstàncies personals i familiars; en la declaració anual de la renda s'ajusta i pot eixir a tornar o a pagar.

3. Líquid a percebre: el que cobres (en net)

És el resultat final: **salari brut** – **deduccions** = **salari net**. És la quantitat que l'empresa t'ingressa en el compte. La diferència entre brut i net sol situar-se entre el **15 % i el 25 %**. Per això, quan una oferta diu “1.500 € al mes” quasi sempre es referix al **brut**: el que ingresses és menys.

6.1

EJERCICIO RESUELTO

Del salari brut al net: calcular la nòmina d'un tècnic d'FP

ENUNCIAT

Aitana firma el seu primer contracte com a **tècnica de Grau Superior** amb un salari brut de **1.800 € al mes** (pagues extres prorratejades, ja incloses en eixa xifra). La cotització a la Seguretat Social al seu càrrec és del **6,50 %** i l'empresa li aplica una retenció d'IRPF del **9 %**. Calcula les seues deduccions i el seu salari net mensual.

DADES

- Salari brut mensual: 1.800 €.
- Cotització Seguretat Social (treballador): 6,50 %.
- Retenció IRPF: 9 %.

SOLUCIÓ PAS A PAS

- 1. Cotització a la Seguretat Social:** $1.800 \times 0,065 = 117,00 \text{ €}$. Va al fons comú que paga pensions, atur i baixes; no es recupera, finança les teues prestacions futures.
- 2. Retenció d'IRPF:** $1.800 \times 0,09 = 162,00 \text{ €}$. És un avançament de l'impost; en la declaració de la renda s'ajustarà.
- 3. Total deduccions:** $117,00 + 162,00 = 279,00 \text{ €}$.
- 4. Salari net (líquid a percebre):** $1.800 - 279,00 = 1.521,00 \text{ €}$. És el que Aitana ingressa cada mes.
- 5. Comprovació de la bretxa brut-net:** $279,00 / 1.800 = 15,5 \%$. Està dins del rang habitual (15-25 %). Si Aitana haguera llegit “1.800 €” en l'oferta pensant que era el que cobraria, s'hauria emportat una sorpresa de quasi 280 € menys.

CONCLUSIÓ

: el brut no és el que cobres. Saber passar de brut a net et permet negociar amb xifres reals i comprovar que la teua nòmina està ben calculada.

Prova-ho tu mateix: introduïx el teu salari brut, el tipus de cotització i la retenció d'IRPF per a calcular la teua nòmina neta a l'instant.

↗ Herramienta interactiva disponible en la versión digital del libro (profedeconomia.es).

¿SABÍAIS QUE...?

La teua empresa paga per tu quasi un terç més del que veus en la nòmina

En la nòmina només apareix la cotització **al teu càrrec** (al voltant del 6,50 %). Però l'empresa cotitza a més per tu a la Seguretat Social una quantitat **molt major**, al voltant del **30-31 % del teu salari brut** (contingències comunes, atur, formació, FOGASA, accidents de treball i el MEI; el tipus base fix sense accidents és d'aproximadament 30,65 % segons l'Ordre PJC/297/2026). Això significa que el **cost laboral** real que assumix l'empresa per contractar-te és bastant superior al teu brut: per un sou brut de 1.800 € al mes, l'empresa pot estar desemborsant prop de 2.350 €. Convé saber-ho: explica per què de vegades es negocia el “cost d'empresa” i per què la cotització és una peça central del finançament de l'Estat del benestar.

Com llegir el teu primer contracte sense que te la foten

Amb tot l'anterior, ja pots revisar un contracte real abans de firmar-lo. Esta és la comprovació mínima.

ABANS DE FIRMAR

Com revisar el teu contracte i la teua nòmina en cinc passos

- 1 **Identifica la modalitat.** Indefinit, temporal amb causa o formatiu? Si és temporal, exigix que conste la **causa concreta**; un temporal sense causa és frau i et dona dret a la condició d'indefinit.
- 2 **Localitza el teu conveni en el REGCON** i comprova el **salari de taula** de la teua categoria. Si el contracte oferix menys, la clàusula és nul·la i pots reclamar la diferència.
- 3 **Revisa el període de prova:** que no supere el màxim del conveni i recorda que durant ell treballes amb tots els drets excepte les garanties de l'acomiadament.
- 4 **Comprova jornada, horari i categoria.** Que coincidisquen amb el pactat i amb el conveni (jornada efectiva anual, descansos, complements que et corresponguen).
- 5 **En cobrar, llig la nòmina.** Quadra les **meritacions** amb el teu conveni, verifica que la **cotització** i l'**IRPF** són raonables i que el **net** és el que esperaves. Guarda totes les nòmines: són la teua prova davant de qualsevol reclamació.

VUELVE AL CASO*La reforma laboral de 2021 i el pes del fix-discontinuu*

La reforma va aconseguir **un objectiu** —menys contracte temporal pur— però **ha generat un altre debat**: l'ús intensiu del fix-discontinuu, que opera en alguns sectors com un temporal reanomenat. Per a tu, el que importa no és la **categoría estadística** del contracte, sinó el que en ell es concreta. Abans de firmar, pregunta sense por: **quan em cridareu? quins dies concrets treballaré? què passa si l'activitat cau? quin conveni s'aplica?** Una modalitat per si mateixa no garantix res: el que protegix és **llegir el contracte amb calma**, contrastar-lo amb el conveni i demanar ajuda a un sindicat o servici d'orientació quan alguna cosa no quadre.

L'ESSENCIAL DEL CONTRACTE I ELS TEUS DRETS

- Hi ha **relació laboral** quan concorren cinc notes: voluntarietat, retribució, **alienitat**, **dependència** i caràcter personalíssim. Si falten, no és treball assalariat.
- El **fals autònom** és frau: el que compta és la realitat de la prestació, no el nom del contracte. La **Llei Rider** va reforçar la presumpció de laboralitat en plataformes.
- Després de la reforma de 2021, el **contracte indefinit és la norma**; el **temporal** només val amb causa taxada (producció o substitució) i els **formatius** combinen treball i aprenentatge.
- El **període de prova** permet rescindir sense indemnització, però durant ell es treballa **amb tots els drets** (salari, cotització, vacances).
- Les fonts del dret laboral s'ordenen en capes (**lleí** → **conveni** → **contracte**); cada una només pot **millorar** l'anterior.
- El teu salari mínim real **és el del conveni**, no l'SMI (1.221 € bruts en 14 pagues en 2026). Comprova el teu conveni en el **REGCON** abans de firmar.
- La **nòmina** té tres blocs: **meritacions** (el que guanyes, brut), **deduccions** (Seguretat Social ≈ 6,50 % i **IRPF**) i **líquid** (el que cobres, net).
- **Salari net = brut - deduccions**. La bretxa brut-net ronda el **15-25 %**. L'empresa, a més, cotitza per tu prop d'un **30-31 %** extra que no veus en la nòmina.

Glossari

- **Relació laboral**: prestació de servicis que reunist voluntarietat, retribució, alienitat, dependència i caràcter personalíssim, regulada per l'Estatut dels Treballadors.
- **Estatut dels Treballadors (ET)**: norma marc (RDLeg 2/2015) del treball per compte d'altri a Espanya.
- **Alienitat**: que el fruit i el risc del treball són de l'empresa, no del treballador.
- **Dependència**: que el treball es realitza sota l'organització i direcció de l'empresa.

- **Fals autònom:** persona obligada a donar-se d'alta com a autònoma quan en realitat concorre una relació laboral; és frau de llei.
- **Contracte indefinit:** contracte sense data de fi; la regla general després de la reforma de 2021.
- **Contracte temporal:** contracte de duració determinada, vàlid només amb causa taxada (circumstàncies de la producció o substitució).
- **Contractes formatius:** en alternança (FP Dual) i per a l'obtenció de pràctica professional; combinen treball i aprenentatge.
- **Període de prova:** tram inicial del contracte en què es pot rescindir sense causa ni indemnització, treballant amb tots els altres drets.
- **Conveni col·lectiu:** acord entre sindicats i patronal que concreta i millora les condicions de la llei en un sector o empresa.
- **SMI:** Salari Mínim Interprofessional; sòl legal absolut (1.221 € bruts mensuals en 14 pagues en 2026).
- **Nòmina (rebut de salari):** document obligatori que detalla meritacions, deduccions i líquid a percebre.
- **Meritacions:** total del que es guanya abans de descomptes (salari base, complements, percepcions no salarials).
- **Salari brut / net:** el total meritat / el que es cobra després de restar les deduccions.
- **Cotització a la Seguretat Social:** aportació que finança les prestacions (jubilació, atur, baixes); a càrrec del treballador, $\approx 6,50\%$ en 2026 (inclou MEI $0,15\%$; Ordre PJC/297/2026).
- **Retenció d'IRPF:** avançament de l'impost sobre la renda descomptat en la nòmina i ajustat en la declaració anual.

Per a aprofundir

Fons oficials i gratuïtes per a tindre el dret laboral en la mà:

- **Estatut dels Treballadors (text consolidat)** — *BOE* (boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2). Per què encaixa: la llei bàsica; els articles 1, 14, 15 i 26-33 cobrixen relació laboral, contracte i salari.
- **Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius (REGCON)** — *Ministeri de Treball* (expinterweb.mites.gob.es/regcon). Per què encaixa: localitzar el conveni del teu sector i el salari real de la teua categoria abans de firmar.
- **Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)** — *Seg-Social* (seg-social.es). Per què encaixa: explica les bases i tipus de cotització i permet consultar la teua vida laboral i Import@ss.
- **Agència Tributària — IRPF i retencions** — *AEAT* (sede.agenciatributaria.gob.es). Per què encaixa: calcula la teua retenció i entén com l'avançament de la nòmina s'ajusta en la declaració.
- **Guies de contractes i nòmina del SEPE i dels sindicats** — (sepe.es · ccoo.es · ugt.es). Per què encaixa: material divulgatiu per a la primera ocupació, amb assessoria gratuïta en una primera consulta.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes no tenen una resposta única. Servixen per a discutir en classe o per a pensar individualment en tancar la unitat:

1. La reforma de 2021 va fer de l'indefinit la norma i del temporal l'excepció amb causa. Creus que això dóna més seguretat a qui comença, o que les empreses troben altres vies (períodes

- de prova llargs, formatius, falsos autònoms) per a mantindre la flexibilitat? On posaries l'equilibri?
2. El teu salari real el fixa el conveni, no l'SMI, però moltes persones firmen sense haver-lo consultat mai. Per què creus que passa? Què passaria si tothom comprovava el seu conveni en el REGCON abans d'acceptar una oferta?
 3. Del teu salari brut, una part va a la Seguretat Social i una altra a Hisenda, i l'empresa a més cotitza un 30-31 % extra per tu. Vist així, quina relació hi ha entre la teua nòmina i els servicis públics que uses (sanitat, pensions, prestació per atur)?

Cap a la Unitat 7

Ja saps què firmes, què cobres i per què. La unitat següent segueix el fil natural del contracte una vegada en marxa: la **Seguretat Social** i les **vicissituds del contracte**. Veuràs a quines prestacions dóna dret la teua cotització (incapacitat temporal, atur, jubilació), què passa quan el contracte se **suspén** (una baixa, una excedència) i com s'**extingix** (fi de contracte, dimissió, acomiadament i les seues indemnitzacions).

BIBLIOGRAFÍA

1. Jefatura del Estado (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2.
2. Jefatura del Estado (2021). *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral*. boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32.
3. Jefatura del Estado (2021). *Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, sobre presunción de laboralidad en plataformas digitales (Ley Rider)*. boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9.
4. Gobierno de España (2026). *Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026*. boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3815.
5. Ministerio de Educación y Formación Profesional (2023). *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (Anexo V)*. BOE-A-2023-17122.
6. Tesorería General de la Seguridad Social — TGSS. *Bases y tipos de cotización*. seg-social.es.
7. Agencia Estatal de Administración Tributaria — AEAT. *IRPF: retenciones del trabajo*. sede.agenciatributaria.gob.es.
8. Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Registro y Depósito de Convenios Colectivos (REGCON)*. expinterweb.mites.gob.es/regcon.

MIRAR FORA · U6

LIBRO

Guia laboral del Ministeri de Treball

Ministeri de Treball i Economia Social · actualització anual

Guia oficial gratuïta i molt clara amb les modalitats de contracte, drets bàsics i procediments. La font més rigorosa que existix per a resoldre dubtes del teu primer contracte sense caure en informació de fòrums.

Capítols sobre relació laboral, contractes i nòmina

VÍDEO · ~10 MIN

La reforma laboral de 2021 explicada

Canal oficial sindical · YouTube

Explicació didàctica de l'abans i el després de la reforma, amb focus en què t'afecta com a persona jove en firmar el teu primer contracte. Útil per a entendre el context del cas de la unitat.

https://www.youtube.com/results?search_query=reforma+laboral+2021+explicada

CUENTA · PODCAST · WEB

ccoo.es i ugt.es — assessoria jurídica gratuïta

Web · sindicats majoritaris

Tots dos ofereixen una primera consulta gratuïta sobre contractes, nòmines i acomiadaments. Saber que existixen i on estan és informació pràctica que val molt quan apareix un problema real.

ACTIVIDAD · 30-45 MIN

Llig un contracte real

Descarrega el **model oficial de contracte indefinit** del SEPE i localitza les cinc clàusules clau: modalitat, categoria professional, conveni aplicable, jornada i període de prova. Marca què canviaries si te l'oferiren a tu tal qual.

PARA CLASE

Simulació en parelles: una persona fa d'empresa que ofereix un contracte amb alguna **irregularitat** (jornada superior a la pactada, període de prova més llarg que el conveni, salari inferior al de taula); l'altra ha de detectar-la i negociar. Després, intercanvi de rols. Duració: 45 min.

UNITAT 7 · RA3 · LA RELACIÓ LABORAL I LA PROTECCIÓ SOCIAL

07

La Seguretat Social i les vicissituds del contracte

La relació laboral no és una línia recta. S'interromp, se suspén, es reduïx i, abans o després, s'acaba. Esta unitat explica com et protegix el sistema públic en cada un d'eixos canvis: què cotitzes, què cobres quan no pots treballar i què et correspon el dia que el contracte s'acaba.

DURADA

9-10 sessions · 3
setmanes

CONCEPTES CLAU

Seguretat Social · règim
general · RETA · cotització
· base de cotització ·
bases i tipus

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Descriure l'estructura del sistema de la Seguretat Social espanyola, els seus règims i la seua acció protectora segons el Reial Decret Legislatiu 8/2015.
- Distingir les cotitzacions a càrrec de l'empresa i del treballador i entendre què finança cada una.
- Identificar les prestacions principals del sistema (atur, incapacitat temporal, jubilació) i els requisits bàsics d'accés.
- Diferenciar la suspensió del contracte (amb les seues causes) de l'extinció definitiva de la relació laboral.
- Classificar les formes d'extinció del contracte i calcular la indemnització que correspon en cada tipus d'acomiadament.

Temps estimat de lectura: ~22 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA3 (relació laboral i protecció social) · **Prerequisits:** Unitat 6 (el contracte de treball, el conveni i la nòmina).

En acabar esta unitat sabràs:

- Explicar com s'organitza la **Seguretat Social** espanyola i què cobrix la seua acció protectora.
- Distingir el que **cotitza l'empresa** del que cotitzes **tu**, i entendre per què la teua base de cotització determina el que cobraràs demà.
- Identificar les **prestacions principals** —atur, incapacitat temporal, jubilació— i els requisits mínims per a accedir-hi.
- Separar la **suspensió** del contracte (el vincle es congela i torna) de la seua **extinció** (el vincle desapareix).
- Classificar les formes d'**extinció** i calcular la **indemnització** que correspon en cada tipus d'acomiadament.

TL;DR

90 segundos

La Seguretat Social és el sistema que et pagarà **baixa per malaltia, naixement, atur o pensió** quan no pugues treballar. Esta unitat explica què cobres i quant en cada cas, i com se separen les **suspensions** (el contracte torna) de les **extincions** (el contracte desapareix).

CASO REAL · DILEMA

Sis mesos de baixa per accident: el 100 % del sou, el 75 % o menys?

Normativa de la Seguretat Social vigent · INSS

Carlos té 28 anys, treballa com a tècnic sanitari per compte d'altri amb un contracte indefinit. Esquiament en les seues vacances es trenca la cama i li donen **sis mesos de baixa per malaltia comuna** (no és accident de treball, perquè ocorre fora del treball). Creu que cobrarà el 100 % del seu sou perquè “per a això paga la Seguretat Social cada mes”. Quan rep la primera nòmina de baixa, l'ingrés és clarament inferior i no entén per què.

Què cobrarà exactament una persona jove amb un bon sou quan es queda sis mesos de baixa per accident no laboral?

En la Unitat 6 vas firmar, sobre el paper, el teu primer contracte: vas llegir el conveni, vas desxifrar la nòmina i vas aprendre a distingir el salari brut del net. Però un contracte no és un objecte estàtic. Al llarg d'una vida laboral et posaràs malalt, potser tingues un fill, pot ser que et quedes sense ocupació, canviaràs d'empresa diverses vegades i, al final, et jubilaràs. Cada un d'eixos fets és una **vicissitud** de la relació laboral, i per a quasi tots hi ha una resposta del sistema públic de protecció.

Eixa resposta té un nom: **Seguretat Social**. És probablement la institució que més diners mou de tot l'Estat i, alhora, la que pitjor s'entén. Esta unitat t'explica el mecanisme complet: què és, com es paga, què et dona a canvi i què passa amb el teu contracte quan la vida s'interposa entre tu i el teu lloc de treball. No és teoria abstracta: el que cotitzes als 19 anys en el teu primer contracte de pràctiques ja compta per a la pensió que cobraràs d'ací a mig segle.

Què és la Seguretat Social i com s'organitza



*Edifici de la Tresoreria General de la Seguretat Social. La Tresoreria és la caixa única del sistema: recapta les cotitzacions d'empreses i treballadors i paga les prestacions. Darrere d'este organisme està el principi de **repartiment** que sosté tot el sistema.*

Foto: Zarateman, CCO via Wikimedia Commons

La **Seguretat Social** és el sistema públic que protegeix les persones enfront de determinades situacions de necessitat: malaltia, accident, atur, maternitat, vellesa o defunció. La seua base està en l'article 41 de la **Constitució Espanyola**, que obliga els poders públics a mantindre “un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans”. La norma que ho regula és el **text refós de la Llei General de la Seguretat Social**, aprovat pel **Reial Decret Legislatiu 8/2015** (d'ara endavant, LGSS).

El sistema funciona sobre un principi de **repartiment i solidaritat intergeneracional**: les cotitzacions de qui treballa hui paguen les prestacions de qui hui no pot treballar (aturats, malalts, jubilats). No és una guardiola individual on guardes els teus diners; és un fons comú. Per això es diu que la teua cotització compra dos coses alhora: solidaritat amb qui hui ho necessita i un **dret** a ser protegit tu demà.

Els règims

No totes les persones cotitzen igual. El sistema es dividix en dos grans blocs:

- **Règim General**: el de la majoria dels treballadors per **compte d'altri** (assalariats). Si firmes un contracte laboral, entres ací. Dins té sistemes especials (agrari, empleats de la llar, artistes), però el gros és el règim general comú.
- **Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA)**: el de qui treballa per **compte propi**. Des de 2023 cotitzen segons els seus **rendiments reals** (el que guanyen de veritat), i no triant lliurement la base com abans, després de la reforma del **Reial Decret-Llei 13/2022**.

Com a persona que es titula en FP, el més probable és que comences en el **règim general**: en un contracte laboral, en pràctiques o en formació en alternança. Per això esta unitat se centra ací.

L'afiliació i l'alta



Oficina de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). L'INSS gestiona el reconeixement de les prestacions (jubilació, incapacitat, etc.), mentres que l'afiliació i l'alta del treballador es tramiten davant de la Tresoreria. Hui quasi tot es pot consultar en línia en la Seu Electrònica amb Cl@ve.

Foto: CarlosVdeHabsburgo, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons

Abans de cobrar res, l'empresa ha de complir dos tràmits obligatoris:

1. **Afiliació**: l'acte pel qual entres per primera vegada en el sistema i reps el teu **Número de la Seguretat Social (NUSS)**. És únic i t'acompanya tota la vida, com el DNI.
2. **Alta**: l'empresa comunica que comences a treballar **abans** del teu primer dia. L'alta és el que activa la teua cobertura: si l'empresa no et dona d'alta, estàs en **alta presumpta** davant d'un accident, però l'empresa comet una infracció greu i tu quedes en una situació de risc absurda. Comprova sempre que estàs d'alta consultant la teua **vida laboral** en la **Seu Electrònica de la Seguretat Social** amb Cl@ve o certificat digital.

CONCEPTE CLAU

La cotització no és un impost: és un dret que compres

Molta gent confon la cotització amb un impost més. No ho és. L'IRPF que pagues es perd en el pressupost general de l'Estat sense donar-te res concret a canvi. La cotització a la Seguretat Social, en canvi, **genera drets personals**: cada mes cotitzat compta per al teu atur futur, per a la teua baixa per malaltia i per a la teua pensió. Per això acceptar cobrar “en negre” (sense cotitzar) és un mal negoci encara que hui t'arribe més diners a la mà: estàs regalant la teua pròpia protecció futura.

La cotització: qui paga què

Cada mes, sobre el teu salari es calcula una **cotització** que es repartix entre dos pagadors: l'empresa, que posa la major part, i tu, que aportes un tros més xicotet descomptat de la teua nòmina. La xifra de partida és la teua **base de cotització**, que en la pràctica equival al teu salari brut mensual (amb els seus topalls mínim i màxim, fixats cada any per la Llei de Pressupostos).

Sobre eixa base s'apliquen uns **tipus** (percentatges) segons la contingència que es cobrix. A grans trets, en el règim general:

- **Contingències comunes** (malaltia comuna i jubilació): 28,30 % de la base, del qual **23,60 % el paga l'empresa i 4,70 % el treballador**.
- **Atur**: al voltant del 7,05 % en contracte indefinit (5,50 % empresa, 1,55 % treballador).
- **Formació professional**: 0,70 % (0,60 % empresa, 0,10 % treballador).
- **FOGASA** (Fons de Garantia Salarial): 0,20 %, **íntegre a càrrec de l'empresa**.
- **Accidents de treball i malalties professionals**: un tipus variable segons la perillositat de l'activitat, **íntegre a càrrec de l'empresa**.
- **MEI** (Mecanisme d'Equitat Intergeneracional): un sobrecost introduït en 2023 per a reforçar el fons de pensions, que en 2026 aconseguix el 0,90 % (0,75 % empresa, 0,15 % treballador) i puja gradualment fins a 2050.

La idea que has de retindre no són els decimals —canvien cada any— sinó el repartiment: **l'empresa paga aproximadament el triple que tu**. Per cada euro que veus descomptat en la teua nòmina per “Seguretat Social”, l'empresa està ingressant bastant més en el sistema en el teu nom. Eixa és la raó que el teu cost total per a l'empresa (el “cost empresa”) siga molt superior al teu salari brut.

¿SABÍAIS QUE...?

El 'cost d'empresa' és un 30-31 % més que el teu sou brut

Quan negocies un sou, convé saber el que de veritat li costes a l'empresa. Si el teu salari brut és de 1.500 € al mes, l'empresa paga a més, en cotitzacions al seu càrrec, al voltant d'un **30-31 %** més (el tipus base sense accidents és d'aproximadament 30,65 % segons l'Ordre PJC/297/2026): uns 460-465 € addicionals que no veus en la teua nòmina però que van a la teua protecció social. És a dir, li costes a l'empresa prop de 1.960-1.965 € mensuals. Entendre això t'ajuda en dos coses: a valorar el que aporta el teu treball i a no caure en la trampa del “et pague més si et fas autònom i em factures”, una fórmula amb què l'empresa s'estalvia justament eixa part... a costa de la teua protecció.

L'acció protectora: què cobres quan no pots treballar

El conjunt de prestacions que oferix el sistema es diu **acció protectora**. Les prestacions poden ser **contributives** (depenen del cotitzat) o **no contributives** (per a qui no ha cotitzat prou i no té recursos). Vegem les tres que més et tocaran de prop.

Prestació per atur (l'“atur”)

Si perds l'ocupació de forma involuntària (t'acomien, no et renoven un temporal), pots cobrar la **prestació contributiva per atur**, que gestiona el **SEPE** (Servici Públic d'Ocupació

Estatutal). Requisits bàsics:

- Estar en **situació legal d'atur** (no val haver dimitit voluntàriament).
- Haver cotitzat **almenys 360 dies** (12 mesos) en els **6 anys** anteriors.
- Estar **inscrit com a demandant** d'ocupació i subscriure el compromís d'activitat.

La quantia és el **70 % de la base reguladora** durant els primers 180 dies i el **60 %** a partir del dia 181, amb topalls mínims i màxims. La **duració** depén del cotitzat: per cada 360 dies cotitzats s'obtenen 120 dies d'atur, fins a un màxim de **720 dies (24 mesos)**. Qui no arriba als 12 mesos cotitzats, o esgota la contributiva, pot accedir a **subsidis** assistencials de menor quantia.

Incapacitat temporal (la “baixa”)

La **incapacitat temporal (IT)** és la situació en què estàs de baixa mèdica i no pots treballar, ja siga per **malaltia comuna o accident no laboral**, o per **accident de treball o malaltia professional**. La diferència entre ambdós és important perquè cobres distint:

- **Malaltia comuna / accident no laboral:** no cobres res els 3 primers dies; del **dia 4 al 20** cobres el **60 %** de la base reguladora; del **dia 21 en avant**, el **75 %**.
- **Accident de treball / malaltia professional:** cobres el **75 % des de l'endemà** a la baixa, sense període de carència. (Recorda de la unitat anterior que l'accident *in itinere* —anant o tornant del treball— compta com a accident laboral.)

Molts convenis col·lectius **milloren** estos percentatges i complementen fins al 100 % del salari durant un temps. La gestió i el pagament solen recaure en la **mútua col·laboradora** de l'empresa.

Jubilació

La **pensió de jubilació** és la prestació estrela del sistema. Per a accedir a la modalitat contributiva cal haver complit l'**edat legal de jubilació** (que puja progressivament cap als **67 anys**, excepte carreres de cotització molt llargues que permeten jubilar-se als 65) i haver cotitzat un **mínim de 15 anys**, dels quals almenys 2 han d'estar dins dels 15 anys anteriors a la jubilació.

La quantia depén de la teua **base reguladora** (una mitjana de les teues bases de cotització dels últims anys, calculada segons un període que la reforma de 2023 ha fet més flexible) i del **nombre d'anys cotitzats**: com més anys, major percentatge d'eixa base, fins al 100 %. Per això cada mes de cotització de la teua primera ocupació, per xicotet que semble, ja està construint la teua pensió.

CONCEPTE CLAU

El teu primer contracte de pràctiques ja compta per a la pensió

Als 19 o 20 anys la jubilació sembla ciència-ficció. Però el sistema funciona acumulant: cada dia cotitzat suma al còmput final. Un contracte en pràctiques als 19, els mesos d'un treball d'estiu als 21, la formació en alternança durant l'FP... tot això són **dies de cotització reals** que entraran en el càlcul de la teua pensió d'ací a 45 anys. Comprova periòdicament la teua vida laboral: detectar a temps un mes que l'empresa no va cotitzar pot valdre diners en el futur.

Les vicissituds del contracte: quan la relació laboral canvia

Fins ací, la protecció. Ara, els canvis del mateix contracte. La doctrina laboral distingeix tres grans modificacions de la relació: la **modificació** de condicions (canvia alguna cosa, però el

contracte segueix), la **suspensió** (el contracte es congela i tornarà) i l'**extinció** (el contracte s'acaba). Ens centrem en les dos últimes, que són les que més confonen.

CONTRATOS LABORALES EN ESPAÑA · REFORMA DE 2021

POR DEFECTO	SOLO CON CAUSA	FORMATIVO	FORMATIVO
Indefinido	Temporal	Formación en alternancia	En prácticas
DURACIÓN Sin fecha de fin	DURACIÓN 6 meses (12 por convenio)	DURACIÓN 3 meses - 2 años	DURACIÓN 6 meses - 1 año
PARA QUIÉN La regla general desde la reforma	PARA QUIÉN Sustitución de baja o pico de producción	PARA QUIÉN 16 a 30 años sin título previo	PARA QUIÉN Con título de FP o universidad reciente (últimos 3 años)
CLAVE Indemnización de 33 días/año Derecho pleno al paro y estabilidad para créditos	CLAVE Sin causa real es fraude: pasa a ser indefinido	CLAVE Combina trabajo y estudio. Salario según jornada, nunca bajo el SMI	CLAVE Salario íntegro de convenio, sin recorte por ser prácticas

Tras la reforma de 2021, el indefinido es la norma: la temporalidad cayó del 25 % al 17 %.

Cuidado con el «falso autónomo»: si trabajas con horario y herramienta de la empresa, es laboral.

Després de la reforma laboral de 2021, el contracte indefinit és la regla per defecte; els temporals només s'admeten amb causa taxada. La modalitat condiona la indemnització en extingir-se.

Fuente: Real Decreto-ley 32/2021 (reforma laboral)

La suspensió: el contracte es congela

En la **suspensió del contracte** (LGSS i article 45 de l'Estatut dels Treballadors), les dos obligacions principals s'interrompen temporalment: el treballador **deixa de treballar** i l'empresa **deixa de pagar el salari**, però **el vincle segueix viu** i, quan desapareix la causa, hi ha **dret a la reincorporació al mateix lloc**. Causes típiques de suspensió:

- **Incapacitat temporal** (la baixa mèdica que ja vam veure).
- **Naixement i cura de menor** (l'antic permís de maternitat/paternitat, hui equiparat en 16 setmanes per a ambdós progenitors).
- **Risc durant l'embaràs o la lactància**.
- **Excedències**: per cura de fills o familiars (amb reserva de lloc) o voluntària (sense reserva garantida del mateix lloc, només dret preferent al reingrés).
- **Suspensió per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (ERTO)**: l'empresa suspén temporalment els contractes i els treballadors cobren prestació per atur mentres dura. Els ERTO van ser el gran instrument de la pandèmia de 2020.
- **Exercici del dret de vaga** o tancament patronal.

La clau de la suspensió és esta: **no trenca la relació**. Quan tornes d'una baixa, d'un permís per naixement o d'un ERTO, la teua antiguitat segueix corrent i el teu lloc t'espera.

L'extinció: el contracte s'acaba

L'**extinció** sí que posa fi definitiu a la relació laboral. L'article 49 de l'Estatut recull les seues causes, que podem agrupar així:

- **Per voluntat del treballador:** dimissió (baixa voluntària, amb preavis segons conveni) o resolució per incompliment greu de l'empresa (impagaments, assetjament...), que dóna dret a indemnització com si fora acomiadament improcedent.
- **Per voluntat de l'empresa: l'acomiadament,** en les seues distintes modalitats (ho veiem baix).
- **Per mutu acord** d'ambdós parts.
- **Per causes objectives alienes a la voluntat de les parts:** fi del temps pactat en un temporal, mort o jubilació del treballador, incapacitat permanent, etc.

L'acomiadament i la indemnització

L'acomiadament és l'extinció per decisió de l'empresa. No tots són iguals, i la diferència es mesura en diners. Hi ha tres qualificacions possibles, que ja vas conèixer de forma bàsica en la formació prèvia però que ací desenvolupem amb rigor d'FP.

Les modalitats d'acomiadament i el que correspon en cada una

1. **1 Acomiadament disciplinari** (Estatut art. 54). L'empresa al·lega un **incompliment greu i culpable** del treballador: faltes repetides d'assistència, desobediència, ofenses, transgressió de la bona fe contractual, embriaguesa habitual. Si està ben justificat i l'empresa el prova, és **procedent i no genera indemnització**, només el finiquito. S'ha de comunicar per **carta** amb els fets i la data.
2. **2 Acomiadament per causes objectives** (Estatut art. 52). L'empresa al·lega causes **econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció** (caiguda de vendes, reorganització, ineptitud sobrevinguda, faltes d'adaptació). Si és procedent, la indemnització és de **20 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats**. Requerix preavis de 15 dies.
3. **3 Acomiadament col·lectiu o ERO** (Estatut art. 51). Quan l'acomiadament objectiu afecta un nombre gran de la plantilla en un període curt, es convertix en col·lectiu i exigix un **període de consultes** amb la representació dels treballadors. La indemnització mínima és la mateixa de l'objectiu (20 dies/any, topall 12 mensualitats), encara que sol negociar-se a l'alça.

Qualsevol d'estos acomiadaments pot impugnar-se davant del jutjat social, que el qualificarà com a:

- **Procedent:** la causa estava justificada i ben tramitada. No hi ha més que el finiquito (en el disciplinari) o la indemnització taxada (en l'objectiu).

- **Improcedent:** la causa no es justifica o falla la forma. L'empresa tria entre **readmetre** el treballador o pagar-li una indemnització de **33 dies de salari per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats** (eren 45 dies abans de la reforma de 2012; els anys treballats abans de 2012 es calculen al tipus antic).
- **Nul:** vulnera un dret fonamental o afecta persones especialment protegides (embaràs, permís per naixement). Obliga a la **readmissió** més l'abonament dels **salaris de tramitació** (els deixats de percebre).

NO CONFONDRE

Finiquito ≠ indemnització

Són coses distintes i sovint es mesclen. El **finiquito** és la liquidació del que ja has guanyat i no t'han pagat: el salari dels dies treballats de l'últim mes, la part proporcional de les pagues extres i les vacances no gaudides. **Et correspon sempre**, te'n vages com te'n vages (fins i tot si dimitixes). La **indemnització** és una compensació addicional **per la pèrdua de l'ocupació**, i només apareix en certs acomiadaments (objectiu, improcedent) o al fi d'alguns temporals. Abans de firmar un finiquito, llig-lo a poc a poc i, si tens dubtes, firma'l amb la coletilla "no conforme": guanyes temps per a reclamar.

7.1

EJERCICIO RESUELTO

Càlcul d'indemnització en un acomiadament improcedent

ENUNCIAT

Hugo treballa com a tècnic de manteniment (titulat en un Grau Mitjà d'FP) en una empresa des de l'**1 de març de 2021**. L'**1 de març de 2026** l'empresa li entrega una carta d'acomiadament disciplinari per una suposada falta que no aconsegueix provar en el jutí. El Jutjat social declara l'acomiadament **improcedent**. El seu salari brut anual és de **24.000 €** (incloses pagues), i l'empresa opta per indemnitzar en lloc de readmetre. Calcula la indemnització.

DADES

- Antiguitat: de l'1/3/2021 a l'1/3/2026 = **5 anys exactes**.
- Salari brut anual: 24.000 € → salari diari = $24.000 / 365 = 65,75 \text{ €/dia}$.
- Tot el període és posterior a 2012, així que s'aplica el tipus únic de **33 dies per any** (topall 24 mensualitats).

SOLUCIÓ

1. Dies d'indemnització: $33 \text{ dies/any} \times 5 \text{ anys} = \mathbf{165 \text{ dies}}$ de salari.
2. Import: $165 \text{ dies} \times 65,75 \text{ €/dia} = \mathbf{10.848,75 \text{ € bruts}}$.
3. Comprovació del topall: 24 mensualitats equivaldrien a $24 \times 2.000 \text{ €} = 48.000 \text{ €}$. Com que 10.848,75 € està molt per davall, **no s'aplica el topall**.
4. Hugo cobrarà, a més, el seu **finiquito** (dies treballats de març, part proporcional de pagues i vacances pendents), que és independent de la indemnització.

Nota: com que l'acomiadament improcedent no és “situació legal d'atur” denegada —al contrari, ho és plenament— Hugo podrà a més sol·licitar l'**atur** si complix els 360 dies cotitzats. La indemnització no resta de l'atur.

EJEMPLO REAL

L'acomiadament exprés' i per què va desaparèixer

Fins a 2012 existia una pràctica coneguda com a **acomiadament exprés**: l'empresa reconeixia la improcedència de l'acomiadament en el mateix moment de comunicar-lo, consignava la indemnització en el jutjat i s'estalviava els **salari de tramitació** (el que el treballador hauria cobrat entre l'acomiadament i la sentència). La reforma laboral de 2012 — iniciada pel **Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer**, i culminada amb la **Llei 3/2012, de 6 de juliol**— va canviar el sistema: els salaris de tramitació només es mantenen ara per a l'acomiadament **nul** i per als casos en què l'empresa opta per readmetre. L'episodi ensenya una cosa important sobre el dret laboral: **és un camp en canvi permanent**. El que aprens en FP és el marc, però les xifres i els procediments concrets cal verificar-los sempre en la norma vigent i en el conveni aplicable.

Fuente: Reforma laboral de 2012 (RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y Ley 3/2012, de 6 de julio) y doctrina del Tribunal Supremo

VUELVE AL CASO

Carlos i els sis mesos de baixa per accident esquiulant



La Seguretat Social t'ajuda, però **no et substituïx el sou complet**. En una baixa per malaltia comuna com la de Carlos: els **tres primers dies** no cobra res de l'INSS (els pot pagar el conveni o no); del **dia 4 al 20**, el 60 % de la seua base reguladora; **des del dia 21**, el 75 %. **Mai el 100 %**, excepte que el conveni ho millore. Per això molts treballadors contracten assegurances complementàries o trien empreses amb **millores convencionals** de la IT. Saber **quant vas a cobrar** en una baixa —abans de necessitar-la— és un dels pilars de la planificació financera real: t'ajuda a calcular quant matalàs convé tindre estalviat per a fer front a una contingència sense angoixes.

EN RESUMEN



La **Seguretat Social** (RDLeg 8/2015) és un sistema públic de **repartiment**: les cotitzacions de hui paguen les prestacions de hui, i a canvi generen drets per a demà.

- Hi ha dos grans règims: **General** (assalariats, on entraràs tu) i **RETA** (autònoms, que des de 2023 cotitzen per ingressos reals).
- La **cotització** es repartix: l'**empresa paga aproximadament el triple** que el treballador. El teu cost total per a l'empresa supera el teu salari brut al voltant d'un **30-31 %** (tipus base ~30,65 % sense el cost variable d'accidents).
- Cotitzar **no és un impost**: genera drets personals a atur, baixa i pensió. Cobrar "en negre" és regalar la teua pròpia protecció.
- **Atur**: necessites 360 dies cotitzats en 6 anys; cobres el 70 % de la base reguladora (després 60 %), de 4 a 24 mesos segons el cotitzat.
- **Incapacitat temporal**: per malaltia comuna, 60 % del dia 4 al 20 i 75 % des del 21; per accident laboral, 75 % des de l'endemà.
- **Jubilació**: edat que tendix a 67 anys i mínim de **15 anys cotitzats**. Cada mes de la teua primera ocupació ja compta.
- La **suspensió** congela el contracte (baixa, naixement, excedència, ERTO) amb dret a tornar; l'**extinció** l'acaba definitivament.
- En l'**acomiadament**: el disciplinari procedent no indemnitza; l'objectiu, **20 dies/any** (topall 12 mensualitats); l'improcedent, **33 dies/any** (topall 24 mensualitats); el nul, readmissió obligatòria.
- **Finiquito** (el ja guanyat, sempre et correspon) ≠ **indemnització** (compensació per perdre l'ocupació, només en certs casos).

Glossari

- **Seguretat Social**: sistema públic que protegitx enfront de situacions de necessitat (malaltia, atur, vellesa), regulat pel RDLeg 8/2015 (LGSS) i finançat per cotitzacions.
- **Règim General**: règim de la Seguretat Social al qual pertanyen els treballadors per compte d'altri (assalariats).
- **RETA**: Règim Especial de Treballadors Autònoms; des de 2023 cotitzen segons els seus rendiments reals.
- **Afiliació**: acte d'entrada per primera vegada en el sistema; atorga el Número de la Seguretat Social (NUSS), únic i vitalici.
- **Alta**: comunicació de l'empresa que el treballador comença a treballar; activa la cobertura i s'ha de fer abans del primer dia.

- **Cotització:** quantitat que cada mes aporten empresa i treballador al sistema, calculada aplicant uns tipus sobre la base de cotització.
- **Base de cotització:** import de referència (en la pràctica, el salari brut, amb topalls) sobre el qual es calculen les cotitzacions.
- **Acció protectora:** conjunt de prestacions del sistema, que poden ser contributives (depenen del cotitzat) o no contributives.
- **Prestació per atur:** prestació contributiva (“l’atur”) que cobra qui perd l’ocupació de forma involuntària havent cotitzat almenys 360 dies.
- **Incapacitat temporal (IT):** situació de baixa mèdica amb prestació; cobra distint segons siga per malaltia comuna o per accident laboral.
- **Base reguladora:** mitjana de bases de cotització que servix per a calcular la quantia d’una prestació (atur, pensió).
- **Suspensió del contracte:** interrupció temporal del treball i del salari que conserva el vincle i el dret a reincorporació (baixa, naixement, excedència, ERTO).
- **Excedència:** suspensió a petició del treballador, amb reserva de lloc (cura de fills/familiars) o sense ella (voluntària).
- **ERTO:** expedient de regulació temporal d’ocupació; suspensió o reducció col·lectiva per causes econòmiques o de força major, amb atur mentres dura.
- **Extinció del contracte:** fi definitiu de la relació laboral per voluntat d’una part, mutu acord o causes objectives.
- **Acomiadament disciplinari:** extinció per incompliment greu i culpable del treballador; si és procedent, no genera indemnització.
- **Acomiadament objectiu:** extinció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció; indemnització de 20 dies/any (topall 12 mensualitats).
- **Acomiadament improcedent:** el no justificat o mal tramitat; l’empresa readmet o indemnitza amb 33 dies/any (topall 24 mensualitats).
- **Acomiadament nul:** el que vulnera drets fonamentals o afecta persones protegides; obliga a readmetre i abonar salaris de tramitació.
- **Finiquito:** liquidació del ja guanyat en acabar el contracte (salari pendent, pagues i vacances proporcionals); correspon sempre.
- **Indemnització:** compensació econòmica addicional per la pèrdua de l’ocupació en determinats acomiadaments o fins de contracte.

Per a aprofundir

Si vols consultar la teua pròpia situació o entendre una prestació concreta amb la font oficial en la mà, estos recursos són gratuïts i fiables:

- **La teua Seguretat Social (seu electrònica)** — *Seguretat Social* (sede.seg-social.gob.es). Per què encaixa: amb Cl@ve pots veure el teu **informe de vida laboral**, les teues bases de cotització i simular la teua futura pensió. És la millor forma de comprovar que la teua empresa cotitza per tu.
- **Portal del SEPE — prestacions per atur** — *Servici Públic d’Ocupació Estatal* (sepe.es). Per què encaixa: explica requisits, quanties i duració de l’atur i els subsidis, amb simulador inclòs.
- **Text consolidat de la LGSS** — *BOE* (boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8). Per què encaixa: la norma bàsica del sistema, sempre actualitzada amb les seues reformes.
- **Estatut dels Treballadors, articles 45 a 56** — *BOE* (boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2). Per què encaixa: regula suspensió, extinció i acomiadament; llegir estos articles dona el detall de cada vicissitud.

- **Guies de drets per a l'ocupació de CCOO i UGT** — (ccoo.es · ugt.es). Per què encaixa: material divulgatiu sobre prestacions, finiquito i reclamació d'acomiadaments, amb assessoria gratuïta.

Preguntes per a reflexionar

Estes preguntes servixen per a debatre en classe o pensar en tancar la unitat. No tenen una única resposta:

1. El sistema de repartiment depén que hi haja prou cotitzants per cada pensionista. Amb una població que envellix, quines mesures creus que són més justes per a sostindre'l: retardar l'edat de jubilació, pujar les cotitzacions, portar més cotitzants o reduir les pensions? Qui guanya i qui perd amb cada opció?
2. A algú li oferixen 200 € més al mes si accepta cobrar part "en negre" sense cotitzar. A curt termini guanya diners. Què perd a mitjà i llarg termini? Canviaria la teua resposta segons l'edat d'eixa persona?
3. La diferència entre un acomiadament procedent i un improcedent pot ser de milers d'euros i depén de com l'empresa justifique i tramite la causa. Creus que és just que un mateix fet canvie tant de cost segons la forma? Quins incentius crea això en empreses i treballadors?

PER A AMPLIAR I CONSULTAR

- **BOE.** Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8.
- **BOE.** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 45-56). boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2.
- **BOE.** Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (Anexo V, módulos de Itinerario Personal para la Empleabilidad). boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659.
- **BOE.** Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral. boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32.
- **BOE.** Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, sobre el nuevo sistema de cotización de los trabajadores por cuenta propia. boe.es/eli/es/rdl/2022/07/26/13.
- **Seguridad Social.** Sede electrónica e informe de vida laboral. sede.seg-social.gob.es.
- **SEPE.** Prestaciones por desempleo: requisitos, cuantías y duración. sepe.es.
- **Constitución Española**, artículo 41 (régimen público de Seguridad Social).

MIRAR FORA · U7

LIBRO

Finances per a no financers

Oriol Amat / Pidelaserra · Profit Editorial

Capítols sobre planificació financera personal: com calcular el teu matalàs d'emergència tenint en compte el que cobraries en una baixa llarga. Connecta directament amb saber quant et paga (o no) la Seguretat Social.

Capítols sobre pressupost personal i estalvi

VÍDEO · ~10 MIN

Com funciona la Seguretat Social a Espanya

Canal pedagògic · YouTube

Resum visual del sistema de repartiment, cotització i prestacions. Útil per a fixar l'esquema general abans d'entrar en detalls de quanties i requisits.

https://www.youtube.com/results?search_query=como+funciona+seguridad+social+espana

CUENTA · PODCAST · WEB

sede.seg-social.gob.es — La teua Seguretat Social

Web · Seguretat Social

Amb Cl@ve pots consultar el teu informe de vida laboral, les teues bases de cotització i simular la teua pensió futura. La forma més directa de comprovar que la teua empresa cotitza per tu correctament.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

Quant cobraries 30 dies de baixa?

Amb un sou brut estimat per al teu cicle d'FP, calcula **quant cobraries 30 dies de baixa per malaltia comuna** segons els percentatges de l'INSS. Compara-ho amb el teu salari habitual i anota la diferència mensual.

PARA CLASE

Comparativa per família professional: cada estudiant aporta el seu càlcul i comprova quant varia la “bretxa” en una baixa segons el sou. Debat: quin estalvi mínim d'emergència et deixaria tranquil? Duració: 30 min.

UNITAT 8 · RA1 · PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS (NIVELL BÀSIC)

08

Prevenció de Riscos Laborals (nivell bàsic)

Previndre no és posar-se el casc quan ja cau la rajola. És organitzar el treball perquè la rajola no arribi a caure. Esta unitat cobrix els continguts del nivell bàsic de prevenció: la cultura preventiva, els danys professionals, com s'avaluen i gestionen els riscos i què fer quan, malgrat tot, ocorre l'emergència.

DURADA

12-14 sessions · 4 setmanes

CONCEPTES CLAU

prevenció de riscos laborals · cultura preventiva · condicions de treball · factor de risc · dany professional · accident de treball

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Explicar el concepte de cultura preventiva i els principis de l'acció preventiva de l'article 15 de la Llei 31/1995.
- Classificar els factors de risc i els danys professionals, distingint accident de treball de malaltia professional.
- Descriure les tècniques de prevenció i protecció, i la jerarquia entre protecció col·lectiva i individual.
- Identificar les modalitats d'organització preventiva de l'empresa i els drets d'informació, consulta i participació.
- Aplicar el protocol PAS (protegir, avisar, socórrer) i els primers auxilis bàsics davant d'una emergència laboral.

Temps estimat de lectura: ~26 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA1 (prevenció de riscos laborals, nivell bàsic) · **Prerequisits:** Unitat 6 (contracte i obligacions) i Unitat 7 (acció protectora de la Seguretat Social).

En acabar esta unitat sabràs:

- Explicar què és la **cultura preventiva** i per què la prevenció és una obligació legal i un dret del treballador.
- Distingir els **factors de risc** i els **danys professionals**: accident de treball, malaltia professional, fatiga i altres patologies.
- Aplicar els **principis de l'acció preventiva** i les **tècniques de prevenció i protecció** (col·lectiva i individual).

- Identificar com s'**organitza la prevenció** en l'empresa i quin paper tenen el delegat de prevenció i el servei de prevenció.
- Actuar davant d'una **emergència** amb el protocol **PAS** i aplicar **primers auxilis** bàsics.

*Esta unitat correspon al bloc de **Prevenció de Riscos Laborals de nivell bàsic** previst en el mòdul. Els seus continguts segueixen el programa formatiu de nivell bàsic de l'Annex IV del Reial Decret 39/1997 (Reglament dels Serveis de Prevenció). És la base que qualsevol treballador ha de conèixer per a cuidar de la seua salut i la dels seus companys en qualsevol sector.*

TL;DR

90 segundos

La **prevenció de riscos laborals (PRL)** no és burocràcia: és el sistema que evita que tornes lesionat a casa cada dia. Esta unitat presenta els **riscos comuns per sector** i els teus drets bàsics a **EPI**, formació, informació i a negar-te a tasques perilloses sense formació prèvia.

CASO REAL · DILEMA

Quasi 500 persones moren cada any en accident laboral a Espanya, i la majoria serien evitables

Estadístiques del Ministeri de Treball i Economia Social · 2024

En 2024 van morir en accident laboral a Espanya al voltant de **500 persones**. Els sectors amb més sinistralitat mortal —**construcció, agricultura, transport i indústria pesant**— acumulen la major part d'eixes morts. Quan s'analitzen els expedients, la conclusió és la mateixa any rere any: la **majoria** són **evitables** amb EPI adequat, formació, procediments i supervisió. La PRL com a marc legal existix a Espanya des de 1995. I, tanmateix, les dades no cauen al ritme que caldria esperar.

Si les normes i els EPI existixen des de fa dècades, per què continuen morint i lesionant-se persones en el treball en xifres tan altes?

En la Unitat 6 vas firmar el contracte i en la 7 vas veure com et protegeix la Seguretat Social quan alguna cosa va malament. Esta unitat va un pas abans: tracta d'**evitar que vaja malament**. Cada any moren a Espanya centenars de persones en accidents laborals i centenars de milers patixen lesions, moltes d'elles evitables. La immensa majoria no són fatalitat ni mala sort: són el resultat de riscos que no es van avaluar, de mesures que no es van prendre o de pressions que es van imposar sobre la seguretat.

La prevenció de riscos laborals (PRL) és, per això, una de les matèries més importants de la teua formació. No per aprovar un examen, sinó perquè **et pot salvar la vida o la salut** —la teua i la de la persona que treballa al teu costat—. Esta unitat cobrix els continguts del **nivell bàsic de prevenció**, el primer escaló formatiu que et permet, a més, assumir funcions preventives bàsiques en empreses xicotetes. Anem a tractar-la amb el rigor que mereix.

La cultura preventiva: previndre, no reparar

La **prevenció de riscos laborals** és el conjunt d'activitats i mesures adoptades, en totes les fases de l'activitat de l'empresa, amb la finalitat d'**evitar o disminuir els riscos** derivats del treball. Esta és la definició de l'article 4 de la **Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals** (LPRL), la norma marc de tota esta unitat, desenvolupada pel **Reial Decret 39/1997**, que aprova el Reglament dels Servicis de Prevenció.

La idea central és un canvi de mentalitat: passar de **reparar el dany** (curar l'accidentat, pagar la baixa) a **evitar que el dany ocórrega**. A eixa mentalitat l'anomenem **cultura preventiva**: una forma d'organitzar el treball on la seguretat no és un afegit ni una nosa, sinó part de la manera de fer les coses, integrada en cada decisió i compartida per tota l'empresa, des de la direcció fins a l'últim incorporat.

Salut i treball: dos cares de la mateixa moneda

L'**Organització Mundial de la Salut (OMS)** definix la salut com “un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència de malaltia”. El treball influïx en eixos tres plans: pot ser font de realització i benestar, però també de dany físic (un tall, una caiguda), de dany mental (estrés, ansietat —tema de la Unitat 9) i de dany social (aïllament, conflictes). Cuidar la salut laboral és cuidar les tres dimensions, no només evitar el colp.

El dret i el deure de prevenció

La prevenció no és voluntària ni un favor de l'empresa: és un **dret** del treballador i un **deure** de l'empresari, recollit en l'article 14 de la LPRL. L'empresari té un **deute de seguretat** amb els seus treballadors; ha de garantir la seua seguretat i salut en tots els aspectes relacionats amb el treball. I ho fa, a més, assumint el cost: la prevenció **mai pot recaure econòmicament sobre el treballador** (art. 14.5 LPRL).

CONCEPTE CLAU

Les quatre condicions de treball que generen risc

La LPRL (art. 4.7) definix **condició de treball** com qualsevol característica del treball que puga influir en la generació de riscos. S'agrupen en quatre grans blocs:

1. **Condicions de seguretat**: llocs de treball, màquines, ferramentes, instal·lacions elèctriques. Generen riscos d'accident (caigudes, talls, contactes elèctrics).
2. **Condicions ambientals o mediambient físic**: soroll, vibracions, temperatura, il·luminació, radiacions.
3. **Contaminants**: químics (gasos, pols, dissolvents) i biològics (virus, bacteris, fongs).
4. **Càrrega de treball i organització**: càrrega física (postures, manipulació de càrregues), càrrega mental, ritme, jornada, relacions. D'ací naixen els **riscos ergonòmics i psicosocials**.

Els factors de risc i els danys professionals

Un **factor de risc** és tot element o circumstància del treball que pot provocar un dany. El **risc laboral** és la *possibilitat* que un treballador patisca un dany, i la seua gravetat es mesura combinant dos variables: la **probabilitat** que ocórrega i la **severitat** de les conseqüències.

Classificació dels factors de risc

Seguint les disciplines preventives, els factors de risc es classifiquen així:

- **Riscos de seguretat** (els estudia la *Seguretat en el Treball*): caigudes a distint i mateix nivell, cops, talls, atrapaments per màquines, contactes elèctrics, incendis i explosions.
- **Riscos higiènics** (els estudia la *Higiene Industrial*): exposició a **agents físics** (soroll, vibracions, temperatures, radiacions), **agents químics** (pols, fums, dissolvents) i **agents biològics** (bacteris, virus, fongs).
- **Riscos ergonòmics** (els estudia l'*Ergonomia*): manipulació manual de càrregues, postures forçades, moviments repetitius, disseny inadequat del lloc i de les pantalles de visualització.
- **Riscos psicosocials** (els estudia la *Psicosociologia aplicada*): estrès, càrrega mental, monotonia, falta d'autonomia, males relacions, assetjament. Es desenvolupen en profunditat en la **Unitat 9**.

Els danys professionals

Quan un factor de risc es materialitza, produïx un **dany professional**. La LPRL (art. 4.3) els definix com les malalties, patologies o lesions patides amb motiu o ocasió del treball. Hi ha dos figures legals principals, més altres patologies:

- **Accident de treball**: definit en l'article 156 de la Llei General de la Seguretat Social com “tota lesió corporal que el treballador patisca amb ocasió o per conseqüència del treball que executa per compte d'altri”. Inclou l'**accident in itinere** (anant o tornant del treball), l'ocorregut en missió i el que patixen els representants dels treballadors en l'exercici del seu càrrec. És **sobtat i violent**.
- **Malaltia professional**: definida en l'article 157 de la LGSS com la contreta a conseqüència del treball en les activitats del **quadre oficial de malalties professionals** (RD 1299/2006) i per l'acció dels elements o substàncies que en ell s'indiquen. A diferència de l'accident, és **lenta i progressiva** (silicosi, hipoacúsia per soroll, dermatitis...).
- **Altres patologies**: la **fatiga** (física i mental), l'**envelliment prematur**, la **insatisfacció laboral** i la **malaltia relacionada amb el treball** (agreuçada per ell encara que no figure en el quadre oficial).

NO CONFondre

Accident de treball vs malaltia professional

La diferència clau és **el temps i el com**. L'**accident** és brusc i identificable en un moment concret: una caiguda de la bastida, un tall amb la serra, una cremada. La **malaltia professional** és la conseqüència d'una exposició **repetida i prolongada** a un agent nociu: la sordera del treballador d'una fàbrica sorollosa, la dermatitis del perruquer pels tints, el problema respiratori del que va llijar marbre durant anys. Les dos estan cobertes per la Seguretat Social com a contingència professional (amb la cobertura millorada del 75 % que vas veure en la Unitat 7), però es prevenen de forma distinta: l'accident amb barreres i proteccions; la malaltia professional amb higiene industrial i vigilància de la salut.

L'acció preventiva: principis i tècniques

La part central del nivell bàsic és saber **com es prevé**. La LPRL no deixa això a la improvisació: fixa una jerarquia de principis i un conjunt de tècniques.

Els principis de l'acció preventiva (art. 15 LPRL)

L'article 15 de la LPRL estableix nou principis que l'empresari ha d'aplicar **en este ordre de prioritats**. No és una llista decorativa: és una jerarquia. Només es baixa un escaló quan l'anterior no és possible.

Els nou principis de l'acció preventiva (art. 15 LPRL)

1. **1 Evitar els riscos.** El primer i el millor: si un risc pot eliminar-se d'arrel, s'elimina. (Substituir una substància tòxica per una altra innòcua, automatitzar una tasca perillosa.)
2. **2 Avaluar els riscos que no es puguin evitar.** El que no s'ha pogut eliminar, cal conèixer-ho i mesurar-ho.
3. **3 Combatre els riscos en el seu origen.** Actuar sobre la font del perill, no sobre els seus efectes (tancar la màquina sorollosa, no només donar taps).
4. **4 Adaptar el treball a la persona,** i no la persona al treball (disseny del lloc, ergonomia, elecció d'equips).
5. **5 Tindre en compte l'evolució de la tècnica** (incorporar millores tecnològiques que reduïxen el risc).
6. **6 Substituir el perillós pel que comporte poc o cap perill.**
7. **7 Planificar la prevenció** integrant-la en l'organització, la tècnica i les condicions de treball.
8. **8 Anteposar la protecció col·lectiva a la individual.** Protegix abans a tots (una barana) que a un sol (un arnés).
9. **9 Donar les degudes instruccions als treballadors** (formació i informació).

Tècniques de prevenció i de protecció

Convé distingir dos conceptes que a vegades es confonen:

- **Tècniques de prevenció:** actuen **sobre el risc** per a reduir la seua probabilitat d'aparició. Exemple: aïllar una màquina, millorar la ventilació, formar el treballador.
- **Tècniques de protecció:** actuen **sobre les conseqüències**, quan el risc ja no s'ha pogut evitar, per a reduir el dany. Ací entra la jerarquia del principi 8:
 - **Protecció col·lectiva:** protegix diverses persones alhora sense que hagen de fer res (baranes, xarxes de seguretat, resguards de màquines, sistemes d'extracció de fums). **És sempre prioritària.**
 - **Protecció individual (EPI):** protegix només a qui el porta (casc, guants, ulleres, calçat de seguretat, mascareta, arnés, protecció auditiva). És l'**últim recurs**, quan no hi ha una altra forma de protegir.

Els equips de protecció individual (EPI)



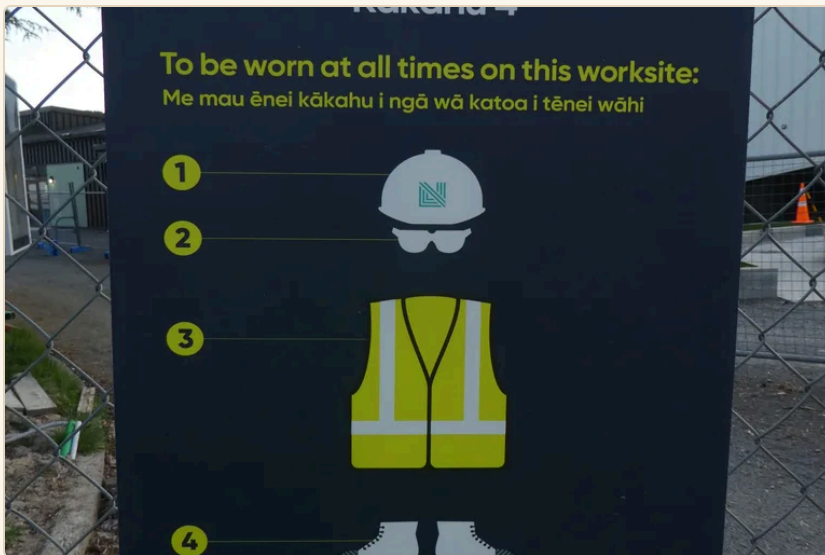
Operari amb equip de protecció individual —casc i roba d'alta visibilitat— en una intervenció de manteniment. Recorda la jerarquia: l'EPI és l'últim escaló. Només es recorre a ell quan no és possible eliminar el risc ni protegir-lo de forma col·lectiva.

Foto: Panamitsu, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons

Un **EPI** és qualsevol equip destinat a ser portat pel treballador per a protegir-lo d'un o diversos riscos. Quant al seu disseny, fabricació i comercialització, el marc de referència és el **Reglament (UE) 2016/425** del Parlament Europeu i del Consell, de 9 de març de 2016, que va derogar l'anterior Directiva 89/686/CEE amb efectes plens des del 21 d'abril de 2018. Les obligacions de l'empresari sobre l'ús d'EPI en el lloc de treball continuen regulades pel **RD 773/1997**. Regles bàsiques que has de conèixer:

- L'empresari els entrega **gratuïtament** i els reposa quan perden eficàcia. Mai es descompten del salari.
- Han de portar el **marcatge CE** conforme al Reglament (UE) 2016/425 i adequar-se al risc concret.
- El treballador està **obligat a usar-los correctament** i a cuidar-los (art. 29 LPRL).
- Són l'**últim escaló**: si existix una protecció col·lectiva equivalent, eixa va primer.

La senyalització de seguretat



*Senyalització de seguretat en una zona de treball. Les senyals no eliminen el risc, però ****informen i adverteixen**** mitjançant un codi universal de colors i formes: el roig prohibeix, el groc adverteix, el blau obliga i el verd indica vies d'evacuació i socors.*

Foto: Wainuiō, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons

La **senyalització** (RD 485/1997) no elimina el risc, però **informa i adverteix** de la seua existència. Cal conèixer el seu codi de colors i formes:

EL CÓDIGO DE LA SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD



PROHIBICIÓN

Lo que no debes hacer (no fumar, no pasar).



ADVERTENCIA

Atención a un riesgo (alta tensión, suelo resbaladizo).



OBLIGACIÓN

Lo que debes hacer (usar casco, guantes, gafas).



SOCORRO

Salidas, vías de evacuación, primeros auxilios.



CONTRA INCENDIOS

Equipos de lucha contra el fuego (extintor, manguera).

El codi de la senyalització és universal: color i forma indiquen prohibició, advertència, obligació, socors o lluita contra incendis.

- **Roig + redó (prohibició):** prohibit fumar, prohibit el pas.
- **Groc + triangular (advertència):** perill elèctric, risc de caiguda, matèria inflamable.
- **Blau + redó (obligació):** ús obligatori de casc, ulleres, protecció auditiva.
- **Verd + quadrat/rectangular (salvament o socors):** eixida d'emergència, farmaciola, dutxa de seguretat.
- **Roig + quadrat/rectangular (lluita contra incendis):** extintor, mànega, polsador d'alarma.

Com es gestiona la prevenció en l'empresa

La LPRL obliga a **integrar** la prevenció en tota l'organització. Els dos instruments centrals són el pla de prevenció i l'avaluació de riscos.

El pla de prevenció i l'avaluació de riscos

- El **Pla de Prevenció de Riscos Laborals** és el document que integra la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa: definix l'estructura, les responsabilitats i els recursos.
- L'**avaluació de riscos** (art. 16 LPRL) és el procés d'**identificar els perills, estimar la magnitud** dels riscos que no s'han pogut evitar i decidir si són tolerables o exigixen mesures. És la ferramenta bàsica de la prevenció.
- La **planificació de l'activitat preventiva** concreta quines mesures s'apliquen, qui, amb quins mitjans i en quin termini, per a eliminar o controlar els riscos detectats en l'avaluació.

L'avaluació ha d'**actualitzar-se** quan canvien les condicions, s'incorpora un treballador especialment sensible o s'ha produït un dany.

Modalitats d'organització preventiva

L'empresari pot organitzar la prevenció de diverses formes (RD 39/1997), segons la grandària i l'activitat de l'empresa:

1. **Assumint-la personalment** l'empresari (només en empreses de fins a 10-25 treballadors, sense activitats perilloses, i amb la formació adequada).
2. **Designant un o diversos treballadors** amb formació preventiva per a ocupar-se'n.
3. Constituint un **servici de prevenció propi** (obligatori en empreses grans o d'activitats perilloses).
4. Recorrent a un **servici de prevenció alié** (una empresa externa acreditada), que és la fórmula més comuna en les pimes.

Participació, consulta i informació

La prevenció no es fa *als* treballadors, sinó *amb* ells. La LPRL garantix tres drets (arts. 18 i 33-40):

- **Informació:** sobre els riscos del lloc i les mesures de protecció.
- **Consulta:** l'empresari ha de consultar els treballadors les decisions que afecten la seua seguretat.
- **Participació:** a través dels **delegats de prevenció** (triats entre els representants dels treballadors) i, en empreses de 50 o més, del **Comité de Seguretat i Salut**, òrgan paritari empresa-treballadors.

L'organisme tècnic de referència és l'**Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST)**, que publica gratuïtament les **Notes Tècniques de Prevenció (NTP)**, i la vigilància del compliment correspon a la **Inspecció de Treball i Seguretat Social**.

8.1

EJERCICIO RESUELTO

Aplicar la jerarquia de l'acció preventiva a un cas real

ENUNCIAT

En el taller d'una empresa de fusteria metàl·lica, una màquina de tall produïx un **soroll de 92 dB(A)** durant tota la jornada (el límit d'exposició diària que obliga a actuar és de 80 dB(A), segons el RD 286/2006). El responsable proposa “donar taps als operaris i llest”. Com a tècnic de nivell bàsic, ordena les mesures que caldria estudiar **abans** d'arribar als taps, aplicant els principis de l'article 15.

SOLUCIÓ

Apliquem la jerarquia dels principis de l'acció preventiva, de major a menor prioritat:

1. **Evitar / combatre en origen:** es pot substituir la màquina per una altra menys sorollosa o millorar el seu manteniment (rodaments, greixatge)? Això ataca la font (principis 1 i 3).
2. **Substituir el perillós:** canviar la ferramenta de tall per una tecnologia menys sorollosa (principi 6).
3. **Protecció col·lectiva: tancar o encapsular** la màquina en una cabina insonoritzada, instal·lar pantalles acústiques o tractar les parets amb material absorbent. Protegix a **tots** els del taller (principi 8).
4. **Mesures organitzatives:** reduir el **temps d'exposició** rotant els operaris o programant el tall en franges curtes.
5. **Protecció individual (EPI):** només **ara**, i com a complement, s'entreguen els **protectors auditius** (taps o orel·leres amb marcatge CE), junt amb formació sobre el seu ús i senyalització de “ús obligatori de protecció auditiva”.

Conclusió: donar taps directament, saltant-se tota la jerarquia, seria un error tècnic i legal. L'EPI és l'**últim recurs**, no el primer. A més, l'empresa ha d'oferir **vigilància de la salut** (audiometries) als exposats.

Emergències i primers auxilis

Malgrat tota la prevenció, les emergències ocorren. L'últim bloc del nivell bàsic et prepara per als **primers minuts**, que solen ser decisius.

El pla d'emergència i l'evacuació

Tota empresa ha de tindre previstes les mesures d'**emergència** (art. 20 LPRL): primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació. Això es concreta en un **pla d'emergència** o **pla d'autoprotecció** que definix les vies d'evacuació, els **punts de trobada**, els equips d'intervenció (de primera intervenció, d'evacuació, de primers auxilis) i els simulacres periòdics. Conèixer les eixides d'emergència i el punt de reunió del teu centre de treball és responsabilitat de tots.

El protocol PAS

Davant de qualsevol accident amb una persona ferida, la regla d'or és el protocol **PAS**, en este ordre estricte:

Protocol PAS: Protegir, Avisar, Socórrer

1. **1 PROTEGIR.** Assegura la zona **abans d'actuar**: talla el corrent si hi ha risc elèctric, senyalitza, allunya la font de perill. Una persona socorrista que es convertix en segona víctima no ajuda ningú. Protegix primer a tu mateix, després a l'accidentat i a l'entorn.
2. **2 AVISAR.** Crida o fes cridar al **112** (emergències). Dóna dades clares: què ha passat, on exactament, quants ferits i el seu estat. **No pengues** fins que t'ho indiquen.
3. **3 SOCÓRRER.** Atén la víctima aplicant els primers auxilis que conegues, **sense moure-la** excepte perill imminent, i sense fer res del que no estigues segur. El primer és valorar la consciència, la respiració i les hemorràgies greus.

Primers auxilis bàsics

Els **primers auxilis** són l'atenció immediata i provisional que es presta a un accidentat fins que arriben els servicis sanitaris. Algunes pautes bàsiques del nivell bàsic (que **no substituïxen** un curs pràctic de suport vital):

- **Valoració inicial:** comprova la **consciència** (parla-li, estimula'l) i la **respiració** (veure, oir, sentir).
- **Posició lateral de seguretat:** si està inconscient però respira, col·loca'l de costat per a evitar que s'ofegue amb la seua pròpia saliva o vòmit.
- **RCP (reanimació cardiopulmonar):** si no respira, s'inicien compressions toràciques (unes 100-120 per minut) i, si hi ha un **DESA/DEA** (desfibril·lador), s'usa seguint les seues instruccions de veu. L'actuació ràpida multiplica la supervivència.
- **Hemorràgies:** pressió directa sobre la ferida amb un drap net.
- **Cremades:** refredar amb aigua, no rebentar ampelles, no aplicar pasta de dents ni remeis casolans.
- **Ennuegament:** maniobra de Heimlich (compressions abdominals) si la persona no pot tossir ni parlar.

CONCEPTE CLAU*Les tres coses que MAI has de fer en socórrer*

1. **No et convertisques en una altra víctima:** protegix abans de socórrer. Sense seguretat, no hi ha socors.
2. **No moses un accidentat greu** (sospita de lesió de columna) excepte perill imminent com foc o risc d'explosió.
3. **No facis res del que no estigues segur:** donar de beure a un inconscient, aplicar remeis casolans o medicar pot empitjorar la situació. Davant del dubte, **avisa al 112 i segueix les seues indicacions:** et guien per telèfon.

EJEMPLO REAL**Els DESA en espais públics: una política preventiva que salva vides**

La parada cardíaca sobtada és una de les primeres causes de mort en persones adultes, i per cada minut que passa sense desfibrillar, la probabilitat de supervivència cau al voltant d'un 10 %. Per això, en l'última dècada, comunitats autònomes, empreses, poliesportius, centres comercials i aeroports han instal·lat **desfibril·ladors externs automatitzats (DESA/DEA)** d'accés públic, els espais "cardioprotegits". L'aparell analitza el ritme cardíac i guia per veu qualsevol persona, encara que no tinga formació, per a administrar la descàrrega si escau. És un exemple perfecte de la lògica preventiva aplicada a la societat sencera: no es pot evitar tota parada cardíaca, però sí que es pot **organitzar l'entorn** perquè, quan ocorrega, la resposta siga ràpida i eficaç. Saber on està el DESA del teu centre de treball és part de la cultura preventiva.

Fuente: INSS y Consejo Español de Resucitación Cardiopulmonar (CERCP)

¿SABÍAIS QUE...?***La 'piràmide de Bird': per cada accident greu hi ha centenars d'incidents sense dany***

En seguretat laboral és famosa la **piràmide de Frank Bird** (1969), que després d'analitzar 1,7 milions d'accidents va trobar una proporció reveladora: per cada accident **greu o mortal** hi ha aproximadament **10 accidents lleus, 30 accidents amb danys materials i 600 incidents sense lesió** (els "quasi-accidents"). La lliçó preventiva és enorme: els quasi-accidents no són sort, són **avisos gratuïts**. Una empresa amb cultura preventiva no espera l'accident greu: investiga cada incident menor, cada ensopegada sense conseqüències, cada ferramenta que quasi cau, perquè ací està la informació per a evitar la tragèdia futura. Per això moltes empreses tenen sistemes perquè qualsevol treballador reporte un "quasi" sense por a represàlies.

VUELVE AL CASO*Les 500 morts laborals anuals a Espanya*

Les normes existixen, però **la seua aplicació és desigual**. En empreses xicotetes s'estalvia a vegades en formació i EPI; els **treballadors temporals o subcontractats** tenen menys protecció efectiva; la **pressió per produir ràpid** —obres a preu fet, pics de campanya, terminis impossibles— porta a passar per alt procediments. La bona notícia és que com a treballador jove tens una ferramenta concreta que protegix vides: el dret —reconegut per la **Llei 31/1995, art. 21**— a **interrompre la teua activitat i abandonar el lloc** si hi ha un risc greu i imminent, sense temor a represàlies. Eixe dret **no és teòric**: existix perquè cap pressa, cap cap i cap por a l'acomiadament obliguen ningú a treballar sense formació o sense EPI en una tasca que pot matar-te.

EN RESUMEN

- La **PRL** (Llei 31/1995 + RD 39/1997) busca **evitar o disminuir** els riscos del treball. La **cultura preventiva** integra la seguretat en cada decisió: previndre, no reparar.
- La prevenció és un **dret del treballador i un deure de l'empresari** (art. 14 LPRL), i **mai pot costar-li diners al treballador**.
- Les **condicions de treball** que generen risc són quatre: de seguretat, ambientals, contaminants (químics/biològics) i càrrega/organització.
- Els **factors de risc** es classifiquen en: de seguretat, higiènics, ergonòmics i psicosocials. Cada un té la seua disciplina preventiva.
- **Accident de treball** (sobtat i violent) ≠ **malaltia professional** (lenta, per exposició prolongada i recollida en el quadre del RD 1299/2006).
- Els **nou principis de l'acció preventiva** (art. 15) són una **jerarquia**: el primer és **evitar el risc**; la **protecció col·lectiva va abans que la individual**.
- L'**EPI** és l'**últim recurs**: s'entrega de franc, porta marcatge CE i el treballador ha d'usar-lo correctament.
- L'empresa gestiona la prevenció amb el **pla de prevenció** i l'**avaluació de riscos**, triant una modalitat organitzativa (assumpció pròpia, treballador designat, servici propi o alié).
- El treballador té dret a **informació, consulta i participació** (delegats de prevenció i Comitè de Seguretat i Salut).
- Davant d'una emergència, aplica el protocol **PAS** (Protegir, Avisar al 112, Socórrer) i mai et convertisques en segona víctima ni faces res del que no estigues segur.

Glossari

- **Prevenció de riscos laborals (PRL):** conjunt de mesures adoptades en totes les fases de l'activitat per a evitar o disminuir els riscos del treball (Llei 31/1995).
- **Cultura preventiva:** forma d'organitzar el treball en la qual la seguretat està integrada en cada decisió i és compartida per tota l'empresa.
- **Condicció de treball:** qualsevol característica del treball que pugui influir en la generació de riscos (de seguretat, ambientals, contaminants, càrrega/organització).
- **Factor de risc:** element o circumstància del treball que pot provocar un dany.
- **Risc laboral:** possibilitat que un treballador patisca un dany; la seua gravetat combina probabilitat i severitat.
- **Dany professional:** malaltia, patologia o lesió patida amb motiu o ocasió del treball.
- **Accident de treball:** lesió corporal sobtada patida amb ocasió o per conseqüència del treball (inclou l'accident *in itinere*).
- **Malaltia professional:** patologia lenta i progressiva contreta per l'exposició prolongada a agents nocius del quadre oficial (RD 1299/2006).
- **Principis de l'acció preventiva:** jerarquia de nou criteris de l'art. 15 LPRL que ordena com s'ha d'actuar, començant per evitar el risc.
- **Tècniques de prevenció:** mesures que actuen sobre el risc per a reduir la seua probabilitat d'aparició.
- **Tècniques de protecció:** mesures que actuen sobre les conseqüències per a reduir el dany; col·lectives (prioritàries) o individuals.
- **Protecció col·lectiva:** mesura que protegeix diverses persones alhora sense acció per la seua part (baranes, resguards, extracció de fums).
- **Equip de protecció individual (EPI):** equip que protegeix només a qui el porta; últim recurs, gratuït i amb marcatge CE conforme al Reglament (UE) 2016/425.
- **Senyalització de seguretat:** senyals que informen o adverteixen de riscos mitjançant un codi de colors i formes (RD 485/1997).
- **Avaluació de riscos:** procés d'identificar perills i estimar la magnitud dels riscos no evitats (art. 16 LPRL).
- **Pla de prevenció:** document que integra la prevenció en el sistema de gestió de l'empresa.
- **Servici de prevenció:** estructura (pròpia o aliena) encarregada d'assessorar i assistir l'empresa en matèria preventiva.
- **Delegat de prevenció:** representant dels treballadors amb funcions específiques en prevenció de riscos.
- **Comité de Seguretat i Salut:** òrgan paritari empresa-treballadors, obligatori en empreses de 50 o més persones.
- **Pla d'emergència:** conjunt de mesures previstes per a primers auxilis, incendis i evacuació.
- **Protocol PAS:** seqüència d'actuació davant d'un accident: Protegir, Avisar (112), Socórrer.
- **Primers auxilis:** atenció immediata i provisional a un accidentat fins a l'arribada dels servicis sanitaris.
- **DESA/DEA:** desfibril·lador extern automatitzat que guia per veu per a atendre una parada cardíaca.

Per a aprofundir

Material oficial i gratuït per a portar la prevenció més enllà del nivell bàsic:

- **Notes Tècniques de Prevenció (NTP)** — *INSST* (insst.es). Per què encaixa: milers de guies tècniques gratuïtes sobre riscos concrets per sector i tasca, la referència tècnica nacional.
- **Llei 31/1995 de PRL (text consolidat)** — *BOE* (boe.es/eli/es/1/1995/11/08/31). Per què encaixa: la norma marc; llegir els articles 14, 15, 16 i 18 cobrix el cor de la unitat.
- **Reglament dels Servicis de Prevenció (RD 39/1997) i Annex IV** — *BOE* (boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39). Per què encaixa: definix el programa formatiu del nivell bàsic i les modalitats d'organització preventiva.
- **Guia de primers auxilis i RCP** — *Consell Espanyol de RCP / Creu Roja* (cruzroja.es). Per què encaixa: explica el protocol PAS i el suport vital bàsic amb material divulgatiu fiable.
- **Salut dels treballadors** — *Organització Mundial de la Salut (OMS)* (who.int). Per què encaixa: marc internacional sobre salut laboral i la definició de salut que obri la unitat.

Preguntes per a reflexionar

Per a debatre en classe o pensar en tancar la unitat. No busquen una única resposta:

1. La jerarquia de l'article 15 diu que primer cal **evitar** el risc i només al final entregar EPI. Tanmateix, en moltes obres i tallers la pràctica comença (i a vegades acaba) en l'EPI. Per què creus que passa? Quines pressions —temps, diners, costum— fan que s'invertisca la jerarquia?
2. La piràmide de Bird suggerix que cada accident greu ve precedit de centenars de “quasi-accidents” que s'ignoren. Què caldria en una empresa perquè la gent reportara eixos avisos sense por? Has viscut alguna vegada un “quasi” que, mirat en fred, era un senyal clar?
3. Saber primers auxilis i on està el desfibril·lador pot marcar la diferència entre la vida i la mort d'un company. Creus que la formació en RCP hauria de ser obligatòria per a tothom, no només en el treball? On la situaries: en l'institut, en el carnet de conduir, en l'empresa?

PER A AMPLIAR I CONSULTAR

- **BOE.** *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.* boe.es/eli/es/1/1995/11/08/31.
- **BOE.** *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención* (Anexo IV, nivel básico). boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39.
- **BOE.** *Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual* (obligaciones del empleador en el uso del EPI). boe.es/eli/es/rd/1997/05/30/773.
- **EUR-Lex.** *Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual* (marco de comercialización y marcado CE; deroga la Directiva 89/686/CEE con efectos plenos desde el 21 de abril de 2018). eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32016R0425.
- **BOE.** *Real Decreto 485/1997, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.* boe.es/eli/es/rd/1997/04/14/485.
- **BOE.** *Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.* boe.es/eli/es/rd/2006/11/10/1299.
- **BOE.** *Real Decreto Legislativo 8/2015, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (artículos 156-157, accidente y enfermedad profesional). boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8.

-
- **BOE.** *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, de ordenación del Sistema de Formación Profesional* (Anexo V, módulos IPE). boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659.
 - **INSST.** *Notas Técnicas de Prevención y guías del nivel básico.* insst.es.
 - **Organización Mundial de la Salud (OMS).** *Protección de la salud de los trabajadores.* who.int.

MIRAR FORA · U8

LIBRO

Guia del nivell bàsic de PRL

INSST · Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

Material oficial gratuït i aplicable a qualsevol sector amb els continguts del nivell bàsic de prevenció. Permet consultar els riscos típics de la teua família professional amb rigor tècnic i no amb llegendes urbanes.

Capítols sobre avaluació de riscos i EPI

VÍDEO · ~12 MIN

Accidents laborals: el que no es veu darrere de cada xifra

Reportatge sindical · YouTube

Reportatge breu sobre casos reals d'accidents i com s'haurien pogut evitar. Útil per a connectar la dada freda de les 500 morts amb històries concretes de persones i sectors.

https://www.youtube.com/results?search_query=accidentes+laborales+espana+reportaje

CUENTA · PODCAST · WEB

insst.es — Institut Nacional de Seguretat i Salut

Web · Ministeri de Treball i Economia Social

Catàleg de Notes Tècniques de Prevenció per risc i sector, gratuïtes i descarregables. La referència tècnica espanyola per a resoldre qualsevol dubte concret de PRL en la teua professió.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

Els tres riscos principals del teu sector

Identifica els **tres riscos principals** del sector professional del teu cicle (caigudes, talls, exposició química, sobrecàrrega postural, soroll...) i els **EPI obligatoris** per a cada un. Apunta també quina formació prèvia exigix la normativa abans de fer la tasca.

PARA CLASE

Cada grup de la mateixa família professional presenta el seu mapa de riscos a la resta de la classe. Compareu sectors: quins són els més exposats? On la formació inicial cobrix la prevenció i on queda curta? Duració: 45 min.

UNITAT 9 · RA6 · SALUT PSICOSOCIAL I BENESTAR LABORAL

09

Salut psicosocial i benestar en el treball

No tots els riscos del treball es veuen. L'estrés crònic, el burnout o la impossibilitat de desconnectar no deixen marques en la pell, però emmalaltixen igual. Esta unitat ensenya a reconèixer els riscos psicosocials, a entendre com ens afecten i a usar ferramentes —personals i legals— per a protegir-te i construir benestar en la teua vida laboral.

DURADA

9-10 sessions · 3
setmanes

CONCEPTES CLAU

riscos psicosocials ·
factors psicosocials ·
estrés laboral · model
demanda-control ·
tecnoestrés · síndrome de
burnout

OBJECTIUS DE LA UNITAT

- Definir els factors i riscos psicosocials i justificar per què són riscos laborals amb plena cobertura legal.
- Distingir l'estrés laboral adaptatiu de l'estrés crònic i aplicar el model demanda-control-suport de Karasek.
- Reconèixer el tecnoestrés, el síndrome de burnout i l'assetjament laboral, amb els seus símptomes i fases.
- Explicar el dret a la desconnexió digital i la seua base legal a Espanya.
- Aplicar estratègies d'afrontament, resiliència i autocura per a construir benestar laboral.

Temps estimat de lectura: ~22 min · **Resultat d'aprenentatge:** RA6 (salut psicosocial i benestar en el treball) · **Prerequisits:** Unitat 8 (classificació de riscos i disciplines preventives).

En acabar esta unitat sabràs:

- Definir els **riscos psicosocials** i entendre per què són riscos laborals amb cobertura legal plena, no «coses del cap».
- Distingir l'**estrés adaptatiu** de l'**estrés crònic** i aplicar el **model demanda-control-suport** de Karasek.
- Reconèixer el **tecnoestrés**, el **síndrome de burnout** i l'**assetjament laboral**, amb els seus senyals i fases.
- Explicar el **dret a la desconnexió digital** i la seua base legal a Espanya.

- Usar estratègies d'**afrontament, resiliència i autocura** per a construir el teu benestar laboral.

TL;DR

90 segundos

Els riscos laborals no són només físics. **Estrés crònic, burnout, mobbing i assetjament** són reals, mesurables i tens drets enfront d'ells. Esta unitat tanca el curs presentant la **salut psicosocial** en el treball: com identificar-la, com previndre-la i a qui acudir quan alguna cosa no va bé.

CASO REAL · DILEMA

L'estrés laboral és el segon problema de salut a Europa i quatre de cada deu treballadors el reporten a Espanya

EU-OSHA · Informe sobre riscos psicosocials a Europa, 2024

L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball assenyalava l'**estrés laboral** com el segon problema de salut relacionat amb el treball a Europa, només per darrere dels trastorns musculoesquelètics. A Espanya, diferents enquestes (INSST, EU-OSHA) xifren al voltant de **quatre de cada deu** treballadors que reporten estrés laboral significatiu. I, tanmateix, quasi ningú ho reconeix davant la seua empresa fins que el cos o la ment fallen de manera evident: una baixa llarga, una crisi d'ansietat, una caiguda brusca del rendiment.

Si tantes persones el patixen i la llei reconeix els riscos psicosocials des de 1995, per què l'estrés laboral continua sent en gran part invisible?

La Unitat 8 va tancar amb una idea: no tots els riscos del treball es veuen. Els talls i les caigudes són evidents, però hi ha una família de riscos que no deixen marca en la pell i, tanmateix, són hui la principal causa de baixes llargues en molts sectors: els **riscos psicosocials**. L'estrés que no remet, la sensació de no arribar mai, el cap que humilia, el mòbil que sona a les onze de la nit amb un missatge del treball. Res d'això es veu en una radiografia, però emmalaltix de veritat.

Durant dècades, estos riscos es van minimitzar («és estrés, ja se li passarà»; «cal aguantar»). Hui la ciència, l'**Organització Mundial de la Salut** i la mateixa legislació els reconeixen com el que són: **riscos laborals** que l'empresa està obligada a avaluar i previndre igual que el soroll o les caigudes. Esta unitat et dona les claus per a entendre'ls, reconèixer-los en tu i en els altres, i dotar-te de ferramentes —personals i legals— per a protegir-te. Perquè cuidar la teua salut mental en el treball no és un luxe: és part de la teua ocupabilitat i de la teua vida.

Què són els riscos psicosocials

Els **factors psicosocials** són aquelles condicions de l'organització del treball —i la seua interacció amb la persona— que poden afectar tant el benestar com la salut (física, psíquica o social) del treballador. Quan eixos factors es dissenyen malament i produeixen dany, parlem de **riscos psicosocials**. Recorda de la Unitat 8 que són una de les quatre famílies de riscos laborals i que els estudia la disciplina de la **Psicosociologia aplicada**.

El seu origen està en l'**organització del treball**, no en la debilitat de la persona. Els factors psicosocials més estudiats (model de l'**INSST** i mètode d'avaluació **CoPsoQ-istas21**) són:

- **Exigències psicològiques:** quantitat de treball, ritme, exigència emocional (atenció al públic, cura de persones).
- **Control sobre el treball:** autonomia per a decidir com i quan es fa, possibilitat de desenvolupar habilitats.
- **Suport social i qualitat de lideratge:** relacions amb companys i comandament, claredat de rol, sensació de pertinença.
- **Compensacions:** reconeixement, estabilitat en l'ocupació, salari just, tracte equitatiu.
- **Doble presència:** el conflicte entre les exigències del treball i les de l'àmbit domèstic-familiar.

CONCEPTE CLAU

Un risc psicosocial és un risc laboral de ple dret

Convé deixar-ho clar des del principi: l'estrés laboral, el burnout o l'assetjament **no són problemes privats** que el treballador haja de resoldre a soles. Són **riscos laborals** i, com a tals, l'empresa té l'**obligació legal d'avaluar-los i previndre'ls** dins de la seua avaluació de riscos (art. 16 LPRL), igual que avalua el soroll o els productes químics. La frase «és que tu no aguantas la pressió» trasllada injustament la responsabilitat a la víctima. La prevenció psicosocial actua primer **sobre l'organització del treball** (les demandes, el control, el suport), no sobre la «fortalesa» individual.

L'estrés laboral

L'**estrés** és la resposta de l'organisme davant una demanda que percep com una amenaça o un desafiament per al qual no se sent del tot preparat. No és dolent en si mateix. El problema no és l'estrés, sinó la seua **cronicitat**.

Estrés adaptatiu vs estrés crònic

- **Estrés adaptatiu (eustrés):** una activació puntual que **millora el rendiment**. Abans d'una presentació important o d'un lliurament, el cos es prepara, et concentres, rendeixes més. Quan la demanda passa, el cos torna a la calma. És sa i necessari.
- **Estrés crònic (distrés):** quan l'activació **no cessa**, es manté durant setmanes o mesos sense recuperació. El cos roman en alerta permanent i apareixen conseqüències: insomni, problemes digestius, dolors musculars, irritabilitat, ansietat, caiguda del rendiment i, a la llarga, major risc cardiovascular. És l'estrés que emmalaltix.

La diferència, igual que vas veure amb l'ansietat en la teua formació prèvia, està en la **intensitat, la duració i la possibilitat de recuperació**.

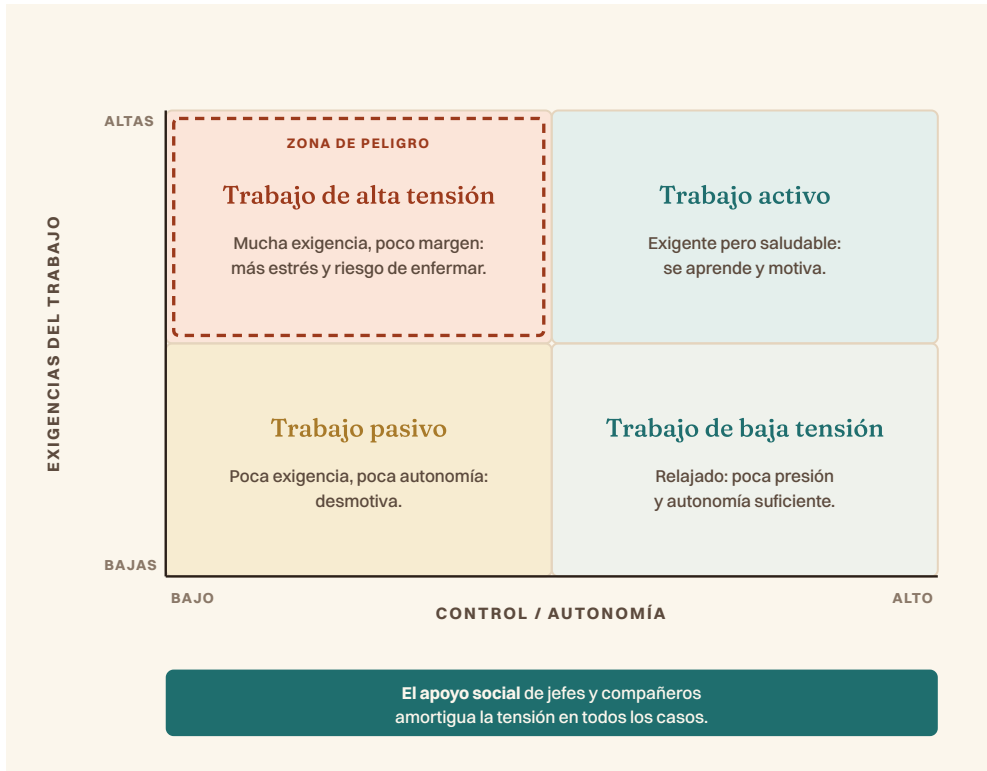
El model demanda-control-suport de Karasek

El model més usat per a entendre l'estrés laboral és el de **Robert Karasek** (1979), ampliat després amb el suport social. Sosté que el nivell d'estrés no depén només de quant treball hi ha, sinó de la **combinació** de tres variables:

- **Demandes** del lloc (quantitat, ritme, pressió).
- **Control** que té la persona sobre el seu treball (autonomia, capacitat de decidir).
- **Suport social** de companys i comandament.

La combinació més tòxica és **alta demanda + baix control + baix suport**: molt a fer, sense poder decidir com, i sense ningú que ajude. Eixos són els llocs amb més risc d'emmalaltir

(caixes de supermercat en hora punta, *call centers* amb temps mesurats al segon, sanitat en saturació). En canvi, un lloc molt exigent però amb **alt control i bon suport** pot ser motivador en lloc de nociu. La lliçó preventiva és clara: per a reduir l'estrés no sempre cal reduir el treball; moltes vegades n'hi ha prou amb **donar més autonomia i més suport**.



*El model de Karasek: l'estrés no depèn només de quant treballes, sinó de quant control i suport tens.
La pitjor combinació és alta exigència amb baix control.*

9.1

EJERCICIO RESUELTO

Analitzar un lloc amb el model de Karasek

ENUNCIAT

Lucía treballa en el servei d'atenció telefònica (*call center*) d'una companyia. Atén una telefonada cada 90 segons, un sistema mesura el seu «temps mitjà d'operació» i la penalitza si es passa, no pot triar l'orde ni el ritme, i el seu supervisor només li parla per a corregir-la. Classifica el seu lloc segons el model demanda-control-suport i proposa **dos mesures organitzatives** (no individuals) per a reduir el seu risc psicosocial.

SOLUCIÓ

1. **Demandes: altes.** Ritme imposat, temps mesurats, càrrega emocional del tracte amb clients molestos.
2. **Control: baix.** No decidix ritme, orde ni pauses; el sistema ho decidix per ella.
3. **Suport social: baix.** El comandament només apareix per a corregir, no per a ajudar.
4. **Diagnòstic:** és el quadrant de **màxim risc** de Karasek (alta tensió: alta demanda + baix control + baix suport). És un lloc amb alt risc d'estrés crònic i burnout.
5. **Mesures organitzatives** (sobre l'organització, no sobre Lucía):
 - **Augmentar el control:** donar marge per a micropauses autogestionades, flexibilitzar el temps mitjà d'operació, permetre variar tasques (alternar telefonades amb gestió per escrit).
 - **Augmentar el suport:** formar els comandaments en lideratge de suport, crear reunions d'equip per a compartir casos difícils, establir un protocol clar davant clients agressius.

Conclusió: actuar només sobre Lucía («que aprengui a relaxar-se») seria tractar el símptoma. La prevenció eficaç canvia el **disseny del lloc**.

Tecnoestrés, burnout i assetjament laboral

Tres riscos psicosocials mereixen atenció pròpia pel seu pes en el treball actual.

El tecnoestrés

El **tecnoestrés** és l'estrés derivat de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. El terme el va encunyar el psiquiatre Craig Brod en 1984 i hui és un camp central de la

psicosociologia laboral (estudis de Marisa Salanova i l'equip WANT de la Universitat Jaume I). Té tres cares:

- **Tecnoansietat:** tensió i por en usar la tecnologia o davant el seu mal funcionament.
- **Tecnofatiga:** cansament mental per la sobrecàrrega d'informació i la connexió permanent.
- **Tecnoaddicció:** necessitat incontrolable d'estar connectat i usar dispositius.

Una manifestació quotidiana és la **infoxicació** (sobrecàrrega d'informació: desenes de correus, xats i notificacions simultànies) i la **fatiga per videotrucada** popularitzada amb el teletreball. El tecnoestrés creix amb la difusió de la intel·ligència artificial i la pressió per estar sempre disponible.

El síndrome de burnout (estar «cremat»)

El **síndrome de burnout** o **síndrome del treballador cremat** va ser descrit per Herbert Freudenberger (1974) i desenvolupat per **Christina Maslach**, el qüestionari de la qual (MBI) és el més usat per a mesurar-lo. És la resposta a l'**estrés laboral crònic** i es reconeix per **tres dimensions**:

1. **Esgotament emocional:** sensació d'estar exhaust, sense energia, «buit».
2. **Despersonalització o cinisme:** actitud distant, freda o negativa cap al treball i les persones amb qui es tracta (clients, pacients, alumnes).
3. **Baixa realització personal:** sensació d'ineficàcia, de no servir, pèrdua de la sensació d'assoliment.

És especialment freqüent en professions d'**alta càrrega emocional i tracte amb persones**: sanitat, ensenyament, servicis socials, atenció al client. L'OMS el va incloure en 2019 en la **CIE-11** (Classificació Internacional de Malalties) com un **fenomen ocupacional** resultant d'un estrés laboral crònic no gestionat amb èxit —no com una malaltia mèdica general, sinó com una cosa lligada específicament al context del treball—.

L'assetjament laboral (mobbing)

L'**assetjament laboral** o **mobbing** (concepte desenvolupat per Heinz Leymann, 1996) és una conducta de **violència psicològica continuada i sistemàtica** exercida sobre una persona en el treball, amb la finalitat d'aïllar-la, humiliar-la o forçar la seua eixida. No és un conflicte puntual ni un mal dia del cap: el definixen la **repetició** (sol exigir-se almenys una vegada per setmana) i la **prolongació en el temps** (durant mesos). Conductes típiques: aïllar, no dirigir la paraula, assignar tasques absurdes o per davall de la qualificació, ridiculitzar en públic, difondre rumors.

Convé distingir-lo d'altres figures:

- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** (Ley Orgánica 3/2007): de naturalesa sexual o basats en el gènere.
- **Síndrome de burnout:** no hi ha un assetjador; és desgast pel mateix treball.
- **Conflicte laboral normal:** discrepàncies puntuals sense intenció de danyar ni sistematicitat.

L'assetjament laboral és un **risc psicosocial** que l'empresa ha de previndre, i moltes estan obligades a tindre un **protocol d'actuació** davant d'ell. Les seues conseqüències per a la salut (ansietat, depressió, estrés posttraumàtic) poden constituir **accident de treball** a l'efecte de Seguretat Social.

NO CONFONDRE*Burnout, mobbing i estrés no són el mateix*

- **Estrés laboral:** resposta a una demanda excessiva; pot ser puntual (sa) o crònic (nociu).
- **Burnout:** estat d'**esgotament** crònic pel mateix treball, sense que hi haja ningú perseguint-te. El provoca l'organització del treball, no una persona.
- **Mobbing (assetjament laboral):** **algú** (un superior o un grup) exercix violència psicològica **deliberada, repetida i prolongada** contra una persona concreta.

Confondre'ls porta a solucions equivocades. Al burnout es respon redissenyant el treball i descansant; al mobbing, **activant el protocol d'assetjament i, si cal, denunciant**. Dir-li a algú que patix mobbing que «es relaxe i descanse» no sols no ajuda: el deixa a soles davant el seu assetjador.

El dret a la desconnexió digital

Una de les novetats legals més importants en salut laboral dels últims anys és el **dret a la desconnexió digital**. El reconeix l'article 88 de la **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales** (LOPDGDD), i el reforça l'article 18 de la **Ley 10/2021 de trabajo a distancia**.

Significa que el treballador té **dret a no atendre** comunicacions del treball (correus, missatges, telefonades) **fora de la seua jornada laboral**, durant els seus descansos, vacances i permisos. L'empresa ha d'elaborar una **política interna de desconnexió**, negociada amb la representació dels treballadors, que garantisca eixe dret. L'objectiu és protegir enfront del **tecnoestrés** i la «connexió permanent» que difumina la frontera entre treball i vida personal, un problema agreujat amb el teletreball.

EJEMPLO REAL**França, Espanya i la «llei del dret a desconnectar»**

França va ser pionera: la seua reforma laboral de 2016 (la «Llei El Khomri») va obligar les empreses de més de 50 treballadors a negociar el dret a la desconnexió. Darrere hi havia casos sonats, com el d'empreses multades per exigir disponibilitat permanent. Espanya va seguir en 2018 amb la LOPDGDD, i la pandèmia de 2020 —que va enviar milions de persones a teletreballar des del saló— va fer el debat urgent: quan l'oficina està a casa teua, quan acabes de treballar? Alguns països i empreses han anat més enllà, amb sistemes que **bloquegen els correus** fora d'hora o que retarden el seu enviament fins l'endemà al matí. El cas ensenya que el benestar laboral no depén només de la voluntat individual de «desconnectar», sinó de **regles organitzatives** que ho facen possible: si el teu cap escriu a les 23:00 esperant resposta, «desconnectar» deixa de ser una opció real.

Fuente: Code du travail francés (Ley El Khomri, 2016) i LOPDGDD 3/2018

Afrontament, resiliència i benestar



El nivell personal de resposta als riscos psicosocials passa per entrenar l'afrontament, l'atenció plena i l'autocura. No substituïx la prevenció organitzativa, però ajuda.

Foto: Nadersamaan, CC BY-SA 4.0 via Wikimedia Commons

Enfront dels riscos psicosocials hi ha dos nivells de resposta. L'**organitzatiu** (redissenyar el treball: demandes, control, suport, desconexió) és prioritari i responsabilitat de l'empresa. Però també existix un nivell **personal** de ferramentes que convé entrenar: l'afrontament, la resiliència i l'autocura.

Estratègies d'afrontament

L'**afrontament** (*coping*, en el model de Lazarus i Folkman) és el conjunt d'esforços per a manejar les demandes que percebem com a estressants. Hi ha dos grans tipus, i l'intel·ligent és saber quin toca:

- **Afrontament centrat en el problema:** actuar per a canviar la situació. Útil quan **pots** influir en ella: organitzar millor el temps, demanar ajuda, parlar amb el responsable, formar-te en el que et falta.
- **Afrontament centrat en l'emoció:** regular el malestar que genera la situació. Útil quan **no pots** canviar-la a curt termini: tècniques de relaxació, reinterpretar la situació, buscar suport emocional, fer exercici.

L'error freqüent és usar el tipus equivocacat: intentar «relaxar-te» davant un problema que sí que podries resoldre actuant, o desgastar-te intentant canviar una cosa que no està en la teua mà.

Resiliència i benestar laboral

La **resiliència** és la capacitat d'afrontar l'adversitat, adaptar-se i eixir enfortit. No és «aguantar callat» ni un do innat: és una competència que **s'entrena** amb suport social, sentit del propòsit, hàbits saludables i flexibilitat mental. La psicologia positiva (Seligman, Salanova) parla d'**organitzacions saludables**: empreses que no es limiten a evitar el dany, sinó que generen **engagement** (vinde positiu amb el treball) cuidant el control, el reconeixement i el clima.

Cinc hàbits d'autocura per al teu benestar laboral

1. **Marca límits clars entre treball i vida personal.** Usa el dret a la desconexió: silenciacions notificacions laborals fora de jornada. Si treballes a casa, separa un espai físic per a treballar.
2. **Gestiona la càrrega, no sols el temps.** Prioritza, aprén a dir «no» de manera assertiva i demana ajuda abans de saturar-te. Detectar prompte la sobrecàrrega evita el desgast crònic.
3. **Cuida la base biològica.** Son suficient, activitat física i alimentació regular són la primera línia de defensa enfront de l'estrés. No són secundaris.
4. **Cultiva el suport social.** Parlar amb companys, mantindre relacions fora del treball i compartir el que et pesa redueix l'impacte de l'estrés. L'aïllament l'agreuja.
5. **Demana ajuda professional a temps.** Si el malestar dura setmanes, afecta el teu son, el teu ànim o les teues relacions, consulta. El teu metge de capçalera i, si escau, el servici de prevenció i la vigilància de la salut són la porta d'entrada. Demanar ajuda és una decisió intel·ligent, no una debilitat.

¿SABÍAIS QUE...?

La «gran renúncia» i el «quiet quitting»: símptomes d'un malestar laboral global

Després de la pandèmia, dos fenòmens van saltar a les portades. La **Gran Renúncia** (*Great Resignation*): milions de persones, sobretot als EUA, van deixar voluntàriament la seua ocupació entre 2021 i 2022 buscant faenes amb més sentit, millor tracte o més flexibilitat. I el **quiet quitting** («renúncia silenciosa»): no dimitir, però fer **estrictament** el que marca el contracte, sense l'entrega extra que moltes empreses donen per feta. Els analistes discrepen sobre les xifres, però coincideixen en el diagnòstic de fons: tots dos són **respostes a un malestar psicosocial** acumulat —burnout, falta de reconeixement, salaris estancats, impossibilitat de desconnectar—. Per a la teua generació, que entra ara al mercat laboral, el missatge és doble: el benestar laboral importa cada vegada més a l'hora de triar i conservar una ocupació, i les empreses que el cuiden retenen millor el talent. El benestar va deixar de ser un extra per a convertir-se en un avantatge competitiu.

VUELVE AL CASO

El 40 % dels treballadors amb estrés laboral significatiu



L'estrés laboral és invisible perquè **no deixa marca física immediata** i perquè bona part de la cultura empresarial el normalitza («és el normal estar cremat», «tots anem a tope»). Tanmateix, té **conseqüències molt mesurables**: baixes llargues, rotació de personal, errors, accidents i caiguda de productivitat. **Reconéixer els teus límits** i actuar —parlar amb el teu responsable, acudir al servei de prevenció, consultar amb un delegat de prevenció o amb un sindicat— no és debilitat: és gestió sana de la teua salut. I si la pressió és **sistemàtica, deliberada i dirigida a una persona concreta**, ja no és estrés: és **mobbing**, i tens drets concrets. El treball de Heinz Leymann (1996), pioner a caracteritzar el fenomen, va obrir la porta al fet que hui estiga reconegut i protocol·litzat en moltes empreses. Demanar ajuda a temps és el contrari de fracassar: és el que distingix una carrera llarga i sana d'una carrera curta i trencada.

EN RESUMEN



- Els **riscos psicosocials** són riscos laborals de ple dret: naixen de l'**organització del treball**, no de la debilitat de la persona, i l'empresa ha d'avaluar-los i previndre'ls (art. 16 LPRL).
- Els **factors psicosocials** clau: exigències, control, suport social i lideratge, compensacions i doble presència (model INSST / CoPsoQ-istas21).
- **Estrés adaptatiu** (puntual, millora el rendiment) ≠ **estrés crònic** (sostingut, emmalaltix). La diferència està en la duració i la recuperació.
- El **model de Karasek** (demanda-control-suport): la combinació més tòxica és **alta demanda + baix control + baix suport**. A vegades s'evita donant més autonomia i suport, no menys treball.
- El **tecnoestrés** (tecnoansietat, tecnofatiga, tecnoaddicció) creix amb la connexió permanent i el teletreball.
- El **burnout** té tres dimensions —esgotament, cinisme i baixa realització— i l'OMS el reconeix des de 2019 (CIE-11) com a fenomen ocupacional.
- L'**assetjament laboral (mobbing)** és violència psicològica **deliberada, repetida i prolongada**; es distingeix del burnout (sense assetjador) i del conflicte puntual. Té protocol i via de denúncia.
- El **dret a la desconexió digital** (LO 3/2018 i Ley 10/2021) permet no atendre el treball fora de jornada i obliga l'empresa a una política de desconexió.
- L'**afrontament** centrat en el problema servix quan pots canviar la situació; el centrat en l'emoció, quan no pots.
- La **resiliència** s'entrena, i l'**autocura** (límits, gestió de la càrrega, son, suport social, ajuda professional a temps) protegeix el teu benestar.

Glossari

- **Factors psicosocials:** condicions de l'organització del treball que, en interacció amb la persona, poden afectar el seu benestar i salut.
- **Riscos psicosocials:** factors psicosocials mal dissenyats que produeixen dany; família de riscos laborals que estudia la Psicosociologia aplicada.
- **Estrés laboral:** resposta de l'organisme davant una demanda del treball percebuda com a amenaça o desafiament.
- **Eustrés / estrés adaptatiu:** activació puntual que millora el rendiment i cessa quan passa la demanda.
- **Distrés / estrés crònic:** activació sostinguda sense recuperació que produeix dany físic i psíquic.

- **Model demanda-control-suport:** model de Karasek segons el qual el risc d'estrés depèn de la combinació de demandes, control i suport social; el major risc és alta demanda + baix control + baix suport.
- **Tecnoestrés:** estrés derivat de l'ús de les TIC; inclou tecnoansietat, tecnofatiga i tecnoaddicció.
- **Infoxicació:** sobrecàrrega d'informació (correus, xats, notificacions) que dificulta el treball i genera fatiga.
- **Síndrome de burnout:** resposta a l'estrés laboral crònic amb esgotament emocional, despersonalització/cinisme i baixa realització personal; reconegut per l'OMS (CIE-11, 2019).
- **Assetjament laboral (mobbing):** violència psicològica deliberada, repetida i prolongada contra una persona en el treball per a aïllar-la o forçar la seua eixida.
- **Càrrega mental:** esforç intel·lectual i atencional que exigeix una tasca; el seu excés és un factor psicosocial de risc.
- **Doble presència:** conflicte entre les exigències del treball i les de l'àmbit domèstic-familiar.
- **Dret a la desconexió digital:** dret a no atendre comunicacions laborals fora de la jornada (LO 3/2018, art. 88; Ley 10/2021, art. 18).
- **Afrontament (coping):** esforços per a manejar les demandes estressants; centrat en el problema (canviar la situació) o en l'emoció (regular el malestar).
- **Resiliència:** capacitat, entrenable, d'afrontar l'adversitat, adaptar-se i eixir enfortit.
- **Engagement:** vincle positiu i d'implicació amb el treball, oposat al burnout.
- **Benestar laboral:** estat de satisfacció i salut física, mental i social en el context del treball.

Per a aprofundir

Recursos oficials i fiables, gratuïts, per a anar més enllà:

- **Riscos psicosocials i mètode CoPsoQ-istas21** — *INSST* ([insst.es](https://www.insst.es)). Per què encaixa: l'organisme tècnic nacional explica els factors psicosocials i ofereix el mètode d'avaluació de referència a Espanya.
- **Salut mental en el treball** — *Organització Mundial de la Salut (OMS)* ([who.int](https://www.who.int)). Per què encaixa: directrius internacionals i la classificació del burnout (CIE-11) com a fenomen ocupacional.
- **Dret a la desconexió digital (LOPDGDD, art. 88)** — *BOE* ([boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3](https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3)). Per què encaixa: la base legal, en la seua redacció literal, del dret que protegeix enfront del tecnoestrés.
- **Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER)** — *EU-OSHA, Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball* (osha.europa.eu). Per què encaixa: dades europees sobre l'extensió real dels riscos psicosocials per sector.
- **Equip WANT (Universitat Jaume I)** — *psicologia de les organitzacions saludables* (want.uji.es). Per què encaixa: investigació en castellà sobre tecnoestrés, burnout i organitzacions saludables.

Preguntes per a reflexionar

Per a debatre a classe o pensar en fred. No busquen una resposta única ni que compartisques res que no vulgues:

1. El model de Karasek diu que un treball molt exigent pot ser sa si hi ha alt control i bon suport. Pensa en un treball que conegues (teu, de la teua família): on el situaries en demanda, control i suport? Quin xicotet canvi organitzatiu el milloraria més?

2. El dret a la desconexió existix en la llei, però en molts llocs «no respondre» a un missatge del cap a les onze de la nit té un cost real. Què caldria perquè desconnectar deixara de penalitzar? És responsabilitat de cadascú, de l'empresa o de la cultura del sector?
3. La «renúncia silenciosa» consistix a fer exactament el que marca el contracte, ni més ni menys. És una manera sana de posar límits o un senyal de desmotivació? On està, per a tu, la frontera entre cuidar-te i desentendre't?

PER A AMPLIAR I CONSULTAR

- **BOE.** *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (art. 16, evaluación de riesgos). boe.es/eli/es/1/1995/11/08/31.
- **BOE.** *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales* (art. 88, desconexión digital). boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3.
- **BOE.** *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* (art. 18, derecho a la desconexión). boe.es/eli/es/1/2021/07/09/10.
- **BOE.** *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, de ordenación del Sistema de Formación Profesional* (Anexo V, módulos IPE). boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659.
- **INSST.** *Factores y riesgos psicosociales: método de evaluación CoPsoQ-istas21 y Notas Técnicas de Prevención*. insst.es.
- **Organización Mundial de la Salud (OMS).** *Salud mental en el trabajo y CIE-11: burnout como fenómeno ocupacional* (2019). who.int.
- **EU-OSHA.** *Encuesta ESENER sobre riesgos psicosociales en Europa*. osha.europa.eu.
- Karasek, R. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2).
- Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis.

MIRAR FORA · U9

LIBRO

Por qué dormimos

Matthew Walker · Capitán Swing, 2019

El son és el regulador principal de l'estrés crònic i del rendiment cognitiu. Walker explica amb dades per què la majoria de problemes de salut psicosocial laboral s'agreugen o s'atenuen segons com dormes. Lectura útil en tancar un curs d'IPE.

Part II (causes del mal son i conseqüències)

VÍDEO · ~14 MIN

How to make stress your friend

Kelly McGonigal · TED, subt. espanyol

Xarrada molt citada sobre com canviar la relació amb l'estrés —no eliminar-lo, recol·locar-lo— perquè deixi d'emmalaltir-nos. Connecta directament amb les estratègies d'afrontament de la unitat.

https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend

CUENTA · PODCAST · WEB

insst.es — Riscos psicosocials i CoPsoQ-istas21

Web · Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball

L'INSST publica gratis el mètode d'avaluació de referència a Espanya i guies per sector. Saber que existix esta caixa de ferramentes oficial és ja una part de la teua prevenció.

ACTIVIDAD · 20-30 MIN

Un factor estressant del teu cicle i dos estratègies

Identifica un **factor psicosocial** que t'estresse en el teu cicle d'FP (volum de tasques, relacions amb el grup, pressió d'exàmens, conciliació amb un treball a temps parcial) i escriu **dos estratègies concretes** per a gestionar-lo: una centrada en el problema (canviar la situació) i una altra centrada en l'emoció (regular el malestar).

PARA CLASE

Comparativa anònima: la persona docent arreplega els factors i els llig en alt sense nom. Comproveu quins es repetixen més i debateu quins canvis organitzatius del cicle —no sols individuals— ajudarien el grup. Duració: 30-40 min.