



Fundación
Bertelsmann

Por el empleo juvenil

Guía básica sobre la Formación Profesional Dual



Alianza para
la FP Dual

Una de las principales claves para que la Formación Profesional Dual sea eficiente está en la implicación de las empresas. Necesitamos involucrarlas más y mejor para conseguir superar el 3% que representa hoy la FP Dual en nuestro país.





¿Quiénes somos?

La Fundación Bertelsmann es una entidad fundada en 1995 por Reinhard Mohn, que opera en España. Su objetivo es impulsar el cambio social y contribuir a la construcción de una sociedad sostenible a largo plazo, puesto que su capacidad para implementar reformas determinará su viabilidad.

En colaboración con un amplio abanico de socios, la Fundación Bertelsmann se propone identificar los problemas latentes en la sociedad y determinar los retos que ésta debe abordar. A partir de ahí, para corregir los déficits sociales concebimos y desarrollamos proyectos que, una vez experimentados en un contexto determinado, se puedan extrapolar a otros entornos.

Nuestro rol en la sociedad pasa por iniciar y liderar procesos de reforma que nos permitan adquirir y generar conocimiento. La puesta en práctica de nuestros proyectos nos permite aportar experiencia y resultados con el fin suscitar diálogo en el ámbito público y contribuir a la labor de la clase política.

Bajo el lema “Por el empleo juvenil”, en la Fundación Bertelsmann trabajamos en los siguientes proyectos estratégicos: crear una Alianza a favor de la Formación Profesional Dual e impulsar una Orientación Profesional Coordinada de calidad.

La crisis económica en España ha tenido una incidencia en el empleo mucho mayor que en otros países europeos, con una tasa de desempleo juvenil que supera con creces la media europea. La trascendencia de estos datos nos lleva a centrar nuestros esfuerzos en el fomento de la empleabilidad juvenil. Apostamos por desarrollar instrumentos e iniciativas que contribuyan a facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Complementamos estas actividades con la elaboración de estudios y la organización de debates en torno a estos retos.

Alianza para la Formación Profesional Dual



Las altas tasas de desempleo juvenil en España y la adecuación no siempre óptima entre la formación que se ofrece y las necesidades del mercado laboral han llevado a la Fundación Bertelsmann, junto a la Fundación Princesa de Girona, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Cámara de Comercio de España, a crear una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidos con el desarrollo de la FP Dual en España denominada “Alianza para la Formación Profesional Dual”.

A esta red pueden adherirse aquellas empresas, centros educativos e instituciones que quieran contribuir con sus propias iniciativas al desarrollo de la FP Dual en España. La adhesión a la red Alianza implica participar en un marco de colaboración en el que sus miembros se comprometen a desarrollar voluntariamente actuaciones encaminadas a impulsar este sistema de aprendizaje.

La Alianza respalda a las empresas e instituciones que se adhieren a través de cuatro líneas de actuación:

- > **ASESORAMIENTO** Los equipos de asesores técnicos de la Alianza ponen a disposición de las empresas e instituciones adheridas su experiencia y conocimientos para colaborar en el estudio, implementación o mejora de proyectos de FP Dual.
- > **VISIBILIDAD** En la web de la Alianza para la Formación Profesional Dual y otras herramientas de comunicación desarrolladas por la Alianza, se resalta la contribución que las empresas e instituciones adheridas realizan en favor del desarrollo de la FP Dual en España.
- > **CONOCIMIENTO** Las empresas e instituciones que se adhieran a la Alianza tienen a su disposición la posibilidad de participar en encuentros con otras instituciones y empresas e intercambiar experiencias, conocimientos y mejores prácticas entre los miembros de la red.
- > **APOYO** La Alianza ofrece a las empresas, instituciones y centros educativos adheridos productos y herramientas específicos creando así valor añadido para sus miembros fruto del conocimiento generado de forma colaborativa.



¿Qué es la Formación Profesional Dual?

- > La Formación Profesional Dual es una nueva modalidad de Formación Profesional en la que el centro educativo y empresa se corresponsabilizan de la formación del aprendiz. La formación se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, en la que el aprendiz también practica lo aprendido mediante el trabajo.
- > La FP Dual va más allá de los planes de prácticas tradicionales ya que, por un lado, las empresas imparten contenido formativo con valor curricular y, por otro lado, pueden adaptar el currículum académico a sus necesidades.
- > La FP Dual supone un acercamiento entre el mundo laboral y el formativo, que propicia una mejora del conocimiento mutuo y, en consecuencia, facilita una mejora en la cualificación de los aprendices y en su empleabilidad.
- > La Formación Profesional Dual cuenta con una larga tradición en países como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, donde es la opción mayoritaria entre el conjunto de estudiantes de Formación Profesional.



Marco jurídico



A nivel estatal, la FP Dual está regulada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.

Este Real Decreto define la FP Dual como el “conjunto de acciones de iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y las empresas.”

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado regulación propia en la materia, que ha de ser consultada.

Oportunidades



Oportunidades para la empresa

- > Implica a la empresa en la formación de sus futuros profesionales, participando en el desarrollo de los programas de formación y facilitando los procesos de integración en la empresa.
- > Ayuda a la planificación de los recursos humanos a medio y largo plazo y, por lo tanto, a una mejor estrategia de reposición de trabajadores.
- > Facilita los procesos de selección, incorporación y adaptación de nuevos empleados a su puesto de trabajo y a la propia organización, reduciendo los costes de reclutamiento.
- > La empresa consigue un mayor compromiso e implicación por parte de sus futuros empleados.



Oportunidades para el aprendiz



- > El aprendiz experimenta en un contexto de trabajo real, obteniendo experiencia y competencias profesionales transversales.
- > El aprendiz recibe una formación orientada a la realidad de su sector profesional
- > El aprendiz recibe una remuneración durante su estancia en la empresa y tiene mejores perspectivas de ser contratado por la empresa al finalizar la FP Dual
- > El aprendiz mejora su empleabilidad al haber adquirido una experiencia laboral más sólida que en la modalidad tradicional de FP.
- > Aumenta la motivación del aprendiz a lo largo de su proceso de aprendizaje

Oportunidades para el centro educativo



- > Permite al centro la participación en un modelo de FP más vinculado con las empresas, que fomenta el aprendizaje activo de sus alumnos.
- > Contribuye a atraer talento hacia la Formación Profesional
- > Aumenta la experiencia y el contacto de los docentes con el sistema productivo, facilitando el reciclaje y actualización de sus competencias
- > Aporta valor para el desarrollo de acciones de orientación profesional en el centro educativo

Puesta en marcha



¿Qué documentación necesita la empresa?

Una vez la empresa haya encontrado un centro educativo que tenga oferta en modalidad Dual de la familia profesional de su interés, será necesario suscribir un convenio entre la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma, el centro educativo y la empresa que deberá contemplar, en líneas generales, los siguientes puntos:

- > El programa de formación
- > El número de alumnos participantes
- > El régimen de becas y/o de contrato
- > La jornada y horario en el centro y en la empresa
- > Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores
- > Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación
- > La formación complementaria que la empresa desee programar
- > Un acuerdo entre la empresa y el alumno/aprendiz, que debería realizarse mediante contrato o beca para garantizar una FP Dual de calidad.



¿Cuáles son los requisitos para el acceso de los alumnos?



Serán los mismos que para el estudio de cualquier ciclo formativo. Esto es, el graduado en ESO o prueba de acceso para el Grado Medio, o el título de Bachiller o prueba de acceso para el Grado Superior.

¿Cómo se reparten los contenidos formativos?



De acuerdo con el marco normativo establecido para cada título y con la regulación específica de cada Comunidad Autónoma, el centro educativo y la empresa acordarán los contenidos a impartir por cada una de las partes.

En general, el centro educativo impartirá los contenidos de carácter más teórico y la empresa abordará especialmente aquellos contenidos más vinculados a la formación práctica.

La organización y programación de contenidos a impartir por el centro y por la empresa quedará recogida en el convenio suscrito entre ambas partes.

¿Qué duración tienen los ciclos de FP Dual?



La duración habitual de un ciclo de FP Dual es de 2.000 horas, a repartir en dos cursos, aunque la regulación permite que sea de hasta tres.



¿Cómo se distribuye la duración de la formación entre el centro educativo y la empresa?

La estancia en la empresa deberá ser de un mínimo del 33% de las horas de formación establecidas en el título. Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. Existen distintas posibilidades dependiendo de las regulaciones específicas de las diferentes Comunidades Autónomas.

Citaremos a modo de ejemplo los casos de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid y Andalucía.

En **CATALUÑA** la estancia en la empresa se divide en dos fases. En la primera, el alumno estudia en el centro educativo y se incorpora en la empresa para realizar unas prácticas y adaptarse al funcionamiento de la misma. Al finalizar este periodo, empieza la fase de alternancia entre empresa y centro educativo. La estancia en la empresa será remunerada en modalidad de contrato o beca, atendiendo a los criterios de acceso previamente acordados entre la empresa y el centro educativo.

En la **COMUNIDAD DE MADRID**, el modelo que se ha desarrollado más se basa en un primer año en el que el alumno recibe su formación en el centro educativo y un segundo año en el que por lo general lo pasa íntegramente en la empresa.

En el caso de **ANDALUCÍA**, el modelo desarrollado es un modelo formativo en alternancia a partir del primer trimestre del primer curso. Es durante este periodo en el que las empresas y los centros educativos consensuan el apartado curricular que cada una de las partes desarrollará durante los dos años de duración del ciclo desde un punto de vista formativo.

¿Cómo se seleccionan los aprendices?



Para participar en la modalidad de FP Dual, los alumnos han de matricularse en un centro que ofrezca el ciclo de FP deseado en modalidad Dual. Una vez matriculados, la selección de los alumnos de FP Dual suele realizarse de manera conjunta entre las empresas y los centros educativos.

Para el desarrollo de un proyecto de FP Dual de calidad es clave la participación de la empresa en el proceso de selección de los aprendices.

La empresa confirmará la aceptación del aprendiz mediante la firma de un contrato laboral o acuerdo de beca.

¿Qué fórmula deben usar las empresas para retribuir a los aprendices?



En algunas Comunidades Autónomas existe la posibilidad de que la empresa abone a los aprendices una beca, en cuyo caso la empresa deberá gestionar el alta como becario en la Seguridad Social de cada uno de los aprendices, durante el periodo en el que estén en la empresa.

En el caso de que haya una vinculación con contrato, si se trata de un contrato de formación y aprendizaje, la retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional. En el uso de otros tipos de contratos, la retribución será la establecida en los convenios colectivos.

Ambas modalidades disfrutan legalmente de bonificaciones a las cotizaciones de la Seguridad Social.

Formarse en la empresa



¿Qué tareas tienen encomendadas los tutores de empresa?

La figura del tutor en la empresa es fundamental en los proyectos de Formación Profesional Dual, ya que es corresponsable del proceso de aprendizaje y del seguimiento de la evolución de los aprendices en la empresa. En este sentido, la empresa deberá asignar a cada aprendiz un tutor, que actuará a su vez de nexo con los tutores de los centros educativos. Ambos profesionales evaluarán conjuntamente al aprendiz y participarán en los procesos de certificación del aprendizaje.

Las principales funciones del tutor de empresa son, entre otras:

1. Asegurar un proceso de aprendizaje de calidad en el centro de trabajo
2. Implicar a los aprendices en el proceso productivo de la empresa
3. Acompañar y orientar a los aprendices durante su estancia en la empresa
4. Asegurar la coordinación con los centros educativos
5. Valorar el progreso de los aprendices, contribuyendo así a la evaluación final de los mismos

Para que el tutor en la empresa pueda realizar adecuadamente su función debe haber recibido una formación específica, tener una trayectoria sólida en la empresa y contar con el tiempo necesario para ello.

¿Qué normativa deben cumplir los aprendices cuando están en la empresa?



Las propias de la empresa, incluido el calendario laboral.

En relación con la prevención de riesgos laborales, en el caso de una vinculación con contrato laboral, la empresa deberá formar e informar al aprendiz del mismo modo que a cualquier otro empleado. En el caso de beca, a pesar de que el aprendiz no está incluido en el ámbito de aplicación de la normativa laboral, la empresa deberá garantizar que su estancia esté exenta de riesgos; en consecuencia, es recomendable aplicar la misma política de prevención que se aplica en el resto de la plantilla.

¿Qué horario tienen los aprendices en la empresa?



La empresa, en coordinación con el centro educativo, fijará un horario, que en ningún caso sobrepasará las 40 horas semanales sumando las horas totales de formación y las dedicadas al desempeño laboral.



¿Quién y cómo evalúa a los aprendices?

Corresponde a los profesores de los centros educativos, teniendo en cuenta las valoraciones hechas por los tutores en la empresa y el trabajo realizado.



¿Cómo gestionar la no adaptación de los aprendices?

En caso de faltas o incumplimientos por parte del aprendiz, la empresa puede finalizar la formación.



La Formación Profesional Dual



Oportunidades



- > para la empresa
- > para el aprendiz
- > para el centro educativo

Puesta en marcha



- > documentación necesaria
- > requisitos de acceso
- > contenidos formativos
- > duración ciclos
- > distribución formación entre centro educativo y empresa
- > selección de los aprendices
- > retribución

Formarse en la empresa



- > tareas de los tutores de empresa
- > normativa para los aprendices
- > horario de los aprendices
- > evaluación de los aprendices
- > no adaptación de los aprendices



Fundación
Bertelsmann

Por el empleo juvenil



Alianza para
la FP Dual