

dualiza

la acción de Bankia por la formación dual

GUÍAS

- Guía básica para
implantar la
**Formación Profesional
Dual** en la Empresa

2017

En Bankia mantenemos un compromiso con la educación y con la competitividad empresarial. Consideramos que la formación es el motor del desarrollo y la modernización económica y que, muy especialmente, la formación profesional tiene un papel fundamental en la transformación social.

Por eso hemos creado **Dualiza**, una acción para impulsar la Formación Profesional Dual, el modelo que pone en relación empresa y sistema educativo. Buscamos favorecer perfiles profesionales de alta calidad, flexibles e innovadores, y mejorar la empleabilidad del alumnado, con un fin claro: apoyar el crecimiento de las empresas y el empleo juvenil a través de la formación. Queremos que el trabajo, la profesionalidad y el desarrollo de conocimiento sean la base del progreso y sirvan para transformar el futuro de la sociedad española.

Desde la **Fundación Bankia por la Formación Dual** desarrollamos acciones en dos ámbitos: el nacional, con el objetivo de transformar el sistema educativo y económico; y el local, con la puesta en marcha de planes piloto en empresas y asociaciones empresariales, en colaboración con centros educativos.

Llevamos a cabo también acciones de colaboración e intermediación con empresas, centros educativos, administraciones locales y los propios profesionales de Bankia.

Además, como muestra de nuestro compromiso con este modelo, hemos desarrollado en Bankia una iniciativa pionera en Formación Dual, al promover junto a diversos Centros Educativos la especialidad formativa de Técnico/a Superior en Administración y Finanzas, un primer paso para formar a nuestros propios profesionales futuros.

Somos conscientes de la necesidad de prestigiar la formación profesional, por lo que queremos ser un altavoz de las iniciativas que se lleven a cabo. En este sentido, hemos firmado un convenio con la Fundación Bertelsmann y formamos parte de la Alianza para la FP Dual, para unir nuestros esfuerzos a todos aquellos que creen en este modelo como la vía de transformación de nuestra economía y de la educación.

Esta **Guía** forma parte de las acciones de difusión que realizamos para explicar la importancia de la Formación Dual y los beneficios que aporta a toda la sociedad.

Contenido

¿Qué es la Formación Profesional Dual?

Un modelo ventajoso para todos

Normas que regulan la FP Dual

Fases para implantar la FP Dual en la empresa

Cuestiones clave para la empresa

¿Qué es la Formación Profesional Dual?

Estamos hablando de formar a los estudiantes en una empresa, se trata de aprender haciendo a través del trabajo.

La Formación Profesional Dual o FP Dual es la formación profesionalizada compartida y coparticipada entre las empresas y los centros de FP.



Se caracteriza por la **alternancia** combinada de los procesos de aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.



Permite al estudiante tener un **contacto real con el trabajo**, aprender trabajando, obteniendo experiencia y competitividad profesional.



Promueve una mayor **integración entre teoría y práctica**, transformando el aprendizaje en un modelo dinámico y versátil.

El modelo de Formación Profesional Dual facilita a la empresa una **conexión directa con los jóvenes**, y a éstos orientar su carrera profesional a las demandas de la empresa y contar, a su vez, con oportunidades que les faciliten su integración en el ámbito laboral.

La FP Dual incrementa de forma directa la **colaboración entre las empresas y los centros educativos**, complementándose y adaptando los planes de estudio con agilidad. Las empresas, por su parte, cuentan con la posibilidad de incorporar a su plantilla un profesional cualificado con una formación capaz de dar respuesta a sus necesidades.

Un modelo ventajoso para todos

La Formación Profesional Dual es una iniciativa innovadora que transforma a todos los sectores que se relacionan con ella, desde las empresas y los centros formativos a los propios estudiantes. En definitiva, sus ventajas alcanzan a toda la sociedad.

Ventajas para las empresas

La Formación Profesional Dual ayuda a las empresas a tener el conocimiento que les permita crecer y progresar, a través de perfiles profesionales acordes a sus necesidades y a la innovación que demanda la nueva economía en términos de **calidad, productividad y flexibilidad**, ante los retos del mercado actual y futuro.

La FP Dual es una palanca de competitividad para las empresas de todos los tamaños y sectores empresariales, tanto a nivel estatal como internacional.

Las empresas que cuentan con Formación Profesional Dual reconocen que les aporta beneficios a corto y medio plazo, haciendo un **balance positivo de la relación coste-beneficio**, y asumiéndolo organizativamente como un factor estratégico para contar con personas con un alto valor profesional, responsables y productivos.

Los beneficios, según los empresarios que implementan este modelo, son: el dinamismo y el incremento de estímulo que supone para toda la plantilla, el aumento de la eficiencia general de la empresa y la mejora del ambiente de trabajo, **intangibles** que aportan mucho valor a la empresa.

Ventajas para las empresas

1

Pensar qué conocimiento necesito

Diagnosticar necesidades, puestos y perfiles presentes y/o futuros

Seleccionar los perfiles profesionales claves

Vincular mis necesidades de perfiles a centros de FP proveedores cercanos

Es una herramienta de selección y captación de personal

Preparar personal cualificado adaptado a las necesidades de la empresa y formado en sus procesos y cultura empresariales

Contribuir a la mejora de la formación en mi empresa

A través de la figura de formadores / tutores internos

2

Desarrollar los perfiles profesionales claves de mi empresa

Responder a mis necesidades actuales y/o futuras de reclutamiento

“Rejuvenecer” y “refrescar” la plantilla

A través de los planes de formación de aprendices

Selección de los estudiantes más adecuados a los puestos

Adaptación a la jornada laboral (horarios, turnos de trabajo)

Alto grado de motivación e implicación

Facilitar el relevo generacional de la empresa

3

Valorar el tiempo de aprendizaje en la inversión y el rendimiento

Rendimiento significativo corto / medio plazo

Incorporación desde el inicio de la plantilla en los procesos culturales de la empresa

Incremento de la productividad de la empresa

3

trabajo del
términos de
rentabilidad

: mejora
tiva a
o plazo

oración
inicio a
illa, los
os y la
a de la
resa

ncentivos:
aciones variables
guridad Social,
ón del tutor, etc.

Contrato de
formación y
aprendizaje

Beca del
sistema
educativo

Aportación de
innovación al
puesto y la
empresa

Monitorización del
trabajo del aprendiz
para la eficiencia

4

Rentabilizar la
inversión

Retorno de una parte
importante de la
inversión que la
empresa realiza en
los estudiantes

Ahorro de costes de
reclutamiento y
selección

Ahorro de tiempo en
los procesos de
incorporación y rodaje
de nuevos empleados

Ahorro de costes de
formación inicial para
nuevos empleados

5

Imagen y reputación

En clave de
Responsabilidad Social
Empresarial, dado que la
FP Dual es una
contribución neta a la
mejora de la sociedad

Concepto de "Empresa
Formadora"

Ventajas para los estudiantes

A los estudiantes, la FP Dual les da la oportunidad de complementar sus conocimientos y mejorar su empleabilidad.

Permite practicar y aprender trabajando en un contexto real, adquiriendo experiencia profesional

Mejora su empleabilidad: alta cualificación, mayor polivalencia, más movilidad, mayor motivación, etc.

Reciben una retribución / compensación profesional durante el tiempo de trabajo según el contrato o beca

Cotizan a la Seguridad Social

Ventajas para los centros educativos

Los centros educativos que imparten FP Dual son conscientes de las necesidades y la demanda de las empresas, lo que repercute en su imagen, ya que aporta un valor añadido a la formación.

Conocimiento del tejido empresarial

Los profesores también pueden hacer estancias en las empresas y mejorar así sus conocimientos

Aumenta la demanda de estudiantes interesados en participar en este tipo de programas formativos

Suponen una oportunidad de participar en procesos de innovación

Tanto los equipos docentes como los propios centros se encuentran en continuo proceso de actualización y mejora

Se convierten en referentes de cualificación en el territorio

Ventajas para la sociedad

La implantación de la FP Dual tiene beneficios en la sociedad, ya que mejora las posibilidades profesionales de los estudiantes y repercute en el aumento del empleo.

Mejora la
productividad y el
empleo

El aumento de plazas de
Formación Dual
contribuiría a mejorar la
cualificación de la
población joven, uno de
los principales problemas
de la sociedad española

Mejora la formación
de los estudiantes en
colaboración con las
empresas

El desarrollo de la
Formación Dual en el
ámbito de la FP
contribuye a mejorar la
percepción del sistema de
la Formación Profesional
en general

Normas que regulan la FP Dual

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 del modelo Dual.

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

El modelo dual de formación profesional se puede implementar desde la formación regulada por el ámbito de empleo, en la formación profesional para el empleo asociada a los certificados de profesionalidad y desde el ámbito educativo, en el desarrollo de títulos del sistema de Formación Profesional.

En esta guía tratamos sobre la Formación Dual en el ámbito educativo, aunque el procedimiento de implantación, como recoge el RD 1529, es común a ambos.

Fases para implantar la FP Dual en la empresa

1 Estudio previo

Identificar las necesidades, puestos clave y perfiles necesarios, así como las plazas de aprendices.

Temporalizar la actividad formativa en función de la estacionalidad, etc.

Detectar los recursos involucrados, espacios, personal, etc.

2 Títulos y formación asociada

Identificar la cualificación, las competencias profesionales y las titulaciones de FP asociadas a los puestos a cubrir. Hay que tener presente que los nuevos perfiles pueden no estar asociados directamente a un ciclo o especialidad formativa ya que las necesidades del mercado están alejadas en ocasiones de la oferta de formación del sistema educativo.

Localizar los centros educativos próximos a la empresa que ofertan la familia profesional y los ciclos formativos que interesan.

3 Tutor de empresa

Designar a los tutores.

Informar y/o formar al tutor de empresa.

Para iniciar un proyecto de FP Dual se aconseja seguir unas pautas que ayuden a la empresa a garantizar la correcta implantación. Para que un proyecto de FP Dual funcione en una empresa, en primer lugar debe haber una **nítida disposición de la dirección de la empresa**. Ésta debe ejercer una adecuada «influencia a los tutores» para que estos realicen esta tarea de forma óptima. La empresa debe estar convencida de que esta metodología le aporta soluciones: al cambio generacional, a la reposición, que facilita el desarrollo de los futuros y actuales empleados y que incorpora, en definitiva, ventajas en el conjunto del capital humano del que dispone.

4 Diseño del programa formativo ▶

Planificar la programación entre la empresa y centro educativo.

Fijar el calendario anual centro-empresa.

Firmar los convenios entre las partes para reconocer la formación realizada en la empresa y las condiciones de estancia del aprendiz.

5 El aprendiz ▶

Seleccionar a las personas a formar junto con el centro educativo.

Formalizar la relación empresa-aprendiz, a través de la beca o el contrato para la formación y el aprendizaje.

Planificar la acogida teniendo presente que el aprendiz es un estudiante que tiene el estatus de trabajador.

6 Coordinación y evaluación

Coordinar con el tutor del Centro de FP, durante el desarrollo del proyecto de FP Dual.

Colaborar en la evaluación del estudiante.

Cuestiones clave para la empresa

Tiempo del aprendiz en mi empresa

Se establece un mínimo del 33% de las horas de formación del título con participación de la empresa. Este porcentaje puede ampliarse en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. El total de horas de los Ciclos es de 2.000 horas, por tanto será un mínimo de 660 horas.

La empresa debe ajustar el horario con el centro de FP. En ningún caso la suma de las horas de formación y el desempeño laboral sobrepasará las 40 horas semanales para el aprendiz.

Tipos de relación entre el estudiante y la empresa

La Formación Profesional Dual puede realizarse bajo dos tipos de relación entre el estudiante y la empresa:

- Alternando o simultaneando períodos de formación entre centro educativo y empresa a través de un contrato de trabajo (“Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje” regulado en el art. 11.2 en el ET y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre).
- Alternando o simultaneando períodos de formación entre centro educativo y empresa, con un régimen de compensación al alumno mediante becas para programas formativos.

Diferencias entre las dos modalidades

CONTRATO

EDAD ESTUDIANTE

Mayores de 16 y menores de 30 años (hasta que la tasa de desempleo no sea inferior al 15%). El límite máximo de edad no será de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social.

JORNADA LABORAL /TIEMPO DE ESTANCIA EN LA EMPRESA

No podrá ser superior al 75% durante el 1º año, o al 85% durante el 2º y 3º año, de la jornada máxima prevista en el convenio o legalmente establecida. En los periodos de estancia exclusiva en la empresa no podrá superar el límite de 8 horas diarias. Prohibición expresa: no podrá hacer horas extras.

DURACIÓN

Entre 1 y 3 años. Si la duración pactada es inferior a la máxima, posibilidad de hasta dos prórrogas de 6 meses mínimo cada una; sin superar en total la duración máxima del contrato.

No debe haber desempeñado ese mismo puesto de trabajo en la empresa por tiempo superior a 12 meses.

Finalizado el contrato para la formación se podría suscribir un contrato en prácticas (art. 11.1 ET), aunque no se tendría derecho a las reducciones de cuotas a la Seguridad Social, por haber tenido una relación laboral a través de un contrato formativo en los últimos 6 meses.

BECA

No tiene límite de edad. De esta forma se abre la posibilidad para que los/as alumnos/as mayores de 30 años accedan a la formación dual en alternancia.

Dependerá de cada proyecto en dual y de la normativa de la comunidad autónoma donde se desarrolle.

Dependerá de cada proyecto en dual y de la normativa de la comunidad autónoma donde se desarrolle.

Normalmente será de 2 a 10 meses.

PERÍODO DE PRUEBA

No más de 2 meses, y en las empresas de menos de 25 trabajadores, no más de 3 meses (Art. 14 ET).

EXTINCIÓN

Causas fijadas en el art. 49 ET. Cuando es por expiración del tiempo convenido se requiere denuncia de alguna de las partes con una antelación mínima de 15 días.

No hay indemnización, sí finiquito

RETRIBUCIÓN / BECA

Corresponde a la empresa el pago de la retribución. Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No está determinado.

No está determinado. En el convenio beca empresa-centro se pueden acordar causas de extinción.

Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., en la forma que se determine para cada proyecto en cada Comunidad Autónoma.

Como mínimo se pagará del 80% del IPREM.

Alta en la Seguridad Social del aprendiz

La empresa debe dar de alta a los aprendices en la Seguridad Social, puesto que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, según establece el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre. La empresa, en todos los casos, podrá bonificarse las cotizaciones de la Seguridad Social de los aprendices.

	Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje	Beca (Firma de un acuerdo formativo entre empresa-centro y aprendiz)
Duración	1 año como mínimo (o inferior según convenio colectivo)	De 2 a 10 meses por curso (prorrogable)
Retribución	Salario según convenio colectivo, en función de horas de trabajo efectivo. No pueden ser inferiores a SMI (4 €/h aprox.)	No puede ser inferior al IPREM (3,5 €/ aprox.)
Seguridad Social	Alta en S. S. como trabajador. Bonificación cuotas de S.S.: <ul style="list-style-type: none">• 100% plantilla de menos de 250 trabajadores.• 75% plantilla igual o superior a 250 trabajadores.	Alta en S. S. como becario. Bonificación 100% cuotas de S.S.

SMI: Salario Mínimo Interprofesional. **IPREM:** Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples. **S.S.:** Seguridad Social.

Documentación

El proyecto de Formación Profesional Dual debe ser autorizado por la administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) El programa de formación.
- b) El número de alumnos participantes.
- c) El régimen de becas y/o contrato de formación y aprendizaje.
- d) La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- e) Las condiciones que deben cumplir empresas, estudiantes, profesores y tutores.
- f) Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

Requisitos a cumplir por la empresa

La empresa debe comprometerse a ser «empresa formadora», es decir: describir el perfil de puesto de aprendiz en su empresa, funcionalidades y evaluación de riesgos específicos del puesto de trabajo, establecer los requisitos de aprendizaje proporcionando un puesto de acuerdo a la actividad formativa, firmar un convenio con el centro de FP, realizar la tutorización, dar alta en la Seguridad Social y remunerar al aprendiz con las características establecidas.

Normativa a cumplir por los aprendices en la empresa

El aprendiz se compromete a cumplir con el calendario, jornada y horario establecidos, así como las normas internas de la empresa. Durante su estancia en la empresa cumplirá las normas y recomendaciones sobre seguridad y prevención de riesgos.

En caso de no cumplimiento de cualquiera de los compromisos, el alumno será dado de baja en la empresa y sustituido. El centro educativo decidirá las medidas a emprender en estos casos.

Evaluación de los aprendices

La evaluación final corresponde a los centros educativos y se realiza en base a los criterios establecidos al inicio del proyecto. El tutor de empresa facilitará al tutor del centro su valoración de los resultados competenciales.

Tutor de empresa

La persona titular de la empresa debe tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

El tutor de empresa es una de las piezas clave para el éxito de la FP Dual, su implicación y motivación en el proyecto serán determinantes para el correcto desarrollo del proceso de aprendizaje.

Las principales funciones del tutor de empresa son:

- Planificar la formación en la empresa y mantener contacto con el tutor del centro educativo.
- Participar en la selección del aprendiz.
- Acoger al aprendiz en la empresa.
- Formar al aprendiz.
- Evaluar al alumno aprendiz, conjuntamente con el centro educativo.



Fundación Bankia
por la Formación Dual