

Recomendaciones del Grupo de Trabajo

Propuestas de regulación

Mejoras en el marco legal para
garantizar el desarrollo de
una Formación Profesional Dual
sólida y de calidad

Julio de 2017





Propuestas de regulación

Mejoras en el marco legal para
garantizar el desarrollo de
una Formación Profesional Dual
sólida y de calidad

Julio de 2017

Propuestas de regulación

Elaborado por el Grupo de Trabajo de
Propuestas de Regulación de la Alianza
para la Formación Profesional Dual

1. Antecedentes	7
2. Situación en España	11
3. Propuestas de regulación	15



1. Antecedentes

La Alianza para la Formación Profesional Dual es una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de la Formación Profesional Dual (FP Dual) en España, impulsada por la Fundación Bertelsmann, con la Fundación Princesa de Girona, la CEOE y la Cámara de Comercio de España.

El objetivo general de la Alianza es mejorar la empleabilidad de los jóvenes¹, al mismo tiempo que las empresas obtienen profesionales con una formación más acorde a sus necesidades.

Los objetivos específicos son:

- ▶ Construir un modelo de FP Dual de calidad.
- ▶ Implicar a las pymes en la FP Dual.
- ▶ Mejorar el marco legal y jurídico existente.
- ▶ Aumentar el prestigio social de la FP y, concretamente, de la FP Dual.

La Alianza ha constituido una serie de Grupos de Trabajo para lograr alcanzar esos objetivos:

- Comunicación
- Propuestas de regulación
- Grandes empresas y clústeres de empresas
- Nuevas titulaciones y adaptaciones curriculares
- Centros educativos
- Tutoría de Empresa y de Centro
- Conocimiento e innovación
- Calidad
- Pymes
- Internacional

1. Para facilitar y agilizar la lectura, unificamos el género gramatical en masculino cuando nos referimos a colectivos mixtos o a generalizaciones. Según la RAE, «tal uso del género gramatical masculino no denota intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva». (N. del E.)

El Grupo de Trabajo de Propuestas de Regulación, coordinado desde CEOE, está compuesto por los siguientes miembros (por orden alfabético):

- Clara Bassols de la Fundación Bertelsmann
- Mercé Chacón de Bankia
- Mariano Del Castillo de Fortec, que fue sustituido por Santiago García
- Gloria Deulofeu de Comexi Group
- Santiago García de Fortec
- Antonio Gil del MECD
- Soledad Iglesias del MECD
- Sara Molero de CEIM
- Sergi Reverte del Institut Esteve Terradas i Illa de Cornellà de Llobregat
- Sergio San Martín de FP Empresa
- Juan Carlos Tejeda de CEOE
- Carles Turón de Planeta de Agostini
- Gabriela Uriarte de CEOE
- Beatriz Zafra de Cámara de Comercio de España

El Grupo de Trabajo de Propuestas de Regulación se reunió en Madrid, en la sede de CEOE FORMACIÓN, en ocho ocasiones (28 de septiembre, 8 de octubre, 20 de noviembre, 15 de enero, 25 de enero, 10 de febrero, 4 de marzo y 4 de abril). Las reuniones fueron muy dinámicas y colaborativas.

Asimismo, y una vez elaborado un primer borrador de documento de trabajo, se celebraron reuniones con los representantes de otros tres grupos de trabajo de la Alianza al objeto de contrastar las propuestas incluidas y de incorporar sus observaciones (Grupo de Trabajo de Tutores – 23 de noviembre de 2016, Pymes – 23 de enero de 2017 y Calidad – 6 de junio de 2017).

El objetivo general del Grupo de Trabajo ha sido proponer una base jurídica común más amplia para toda España para el desarrollo de la FP Dual en el ámbito educativo que defina qué es, y que concrete los elementos clave para garantizar un modelo de FP Dual sólido, estable y de calidad, contribuyendo a:

1. La adquisición por parte de los jóvenes de una cualificación ajustada a las necesidades de las empresas que les facilite el acceso al mercado de trabajo.
2. Disminuir la tasa de desempleo juvenil y favorecer la empleabilidad de los jóvenes.
3. Mejorar la competitividad de las empresas.

Para poder alcanzarlo, los objetivos específicos definidos fueron:

- ▶ Identificar aquellos elementos del actual marco legal estatal que dificultan la implantación de la FP Dual o que no están suficientemente detallados (situación de “vacío legal”), así como los de las diferentes regulaciones existentes en las Comunidades Autónomas.
- ▶ Contrastar esos elementos críticos con la experiencia de empresas, centros e instituciones en la implantación de proyectos de FP Dual en España y fuera de España.
- ▶ Comparar el marco normativo español de la FP Dual con el de otros países con más experiencia en este campo.
- ▶ Proponer contenidos para un marco legal estatal, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un modelo de FP Dual sólido y de calidad, así como suprimir aquellos elementos que dificultan la FP Dual.

Para ello, se realizó una recopilación de la normativa estatal, otra de normativa de las Comunidades Autónomas y una comparativa de sistemas de países europeos, que sirvieran como punto de partida para la elaboración de este informe de propuestas de regulación:

Normativa estatal de base:

- § Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- § Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- § Real Decreto 1147/2011 de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- § Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo.
- § Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- § 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.
- § Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- § Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los

aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del 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.

§ Decreto de 26 de Julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores.

Normativa autonómica de base de las siguientes CC. AA.: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia.

Comparativa de los siguientes países europeos: Alemania, Austria, Suiza y documento de la CE sobre Aprendizaje en el puesto de trabajo.

2. Situación en España

En España, aunque venimos padeciendo los efectos de una crisis global, no podemos negar que su impacto en el empleo es un elemento que nos diferencia negativamente del resto de los países de nuestro entorno y que está teniendo una especial incidencia en nuestros jóvenes.

Así, ante una tasa de paro general del 18,8% en el primer trimestre de 2017, la cifra de desempleo juvenil se dispara hasta el 41,7% en menores de 25 años, siendo particularmente llamativa en el grupo de edades de 16 a 19 años.

Estos datos son especialmente ilustrativos si tenemos en cuenta que, en el cuarto trimestre de 2007 - antes de la crisis -, la tasa de paro general era del 8,6% y el desempleo de menores de 25 años era del 18,79%.

Los países que se encuentran más alejados de nuestros registros de paro juvenil son Alemania (7,9%), Austria (9,6%) y Holanda (11,3%), mientras que los países con cifras más próximas a las nuestras son Grecia (51,4%), Croacia (49,0%) e Italia (42,9%).

El desempleo juvenil en España no sólo se distingue, como se acaba de indicar, por su elevada tasa, sino que es persistente en el tiempo y no tiene parangón en ningún país de la Unión Europea, incluso en la OCDE. Además, la crisis económica y financiera, ha puesto de manifiesto que los jóvenes son un colectivo que sufre con mayor intensidad sus efectos negativos.

Una de las causas que han hecho de España unos de los países con una de las mayores tasas de desempleo juvenil de toda Europa es la falta de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la que disponen los jóvenes.

Ante esta situación, resulta necesario un planteamiento que aporte soluciones sostenibles y duraderas en el tiempo y no sólo a corto plazo; en cuya búsqueda deben participar activamente todas las organizaciones e instituciones que tienen algo que decir respecto al empleo de los jóvenes.

Resulta imprescindible aplicar cambios estructurales en varios campos, y en concreto, es necesario reformar los sistemas de formación actuales, adaptándolos a la realidad del mercado laboral y a las necesidades empresariales.

La formación de los jóvenes es un factor clave para impulsar la competitividad de nuestras empresas. La cualificación de los trabajadores y de los empresarios determina su capacidad para innovar, competir y adaptarse a un entorno exigente y en constante cambio.

Educación, competencia, empleabilidad y adaptabilidad son, por tanto, conceptos estrechamente ligados e imprescindibles para que nuestro país pueda progresar y competir en mercados cada vez más globales, más cambiantes y más exigentes.

En el actual escenario abierto de acceso a las tecnologías o al capital humano, el elemento diferencial que permite ofrecer bienes y servicios en mejores condiciones que los competidores, está precisamente en la cualificación de los trabajadores.

Las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes. Las carencias de formación se traducen en serias limitaciones que impiden la necesaria adaptación de las empresas a demandas cambiantes y retrasan su capacidad de innovación y creación de valor añadido, cuestiones esenciales para una competitividad más sólida.

Pese a los importantes avances en el nivel formativo de nuestros jóvenes en las últimas décadas, en España todavía sufrimos déficits y desequilibrios muy notables, que nos sitúan en clara desventaja respecto de los países de nuestro entorno.

Todas estas disfunciones han contribuido a que desde numerosas instancias, europeas e internacionales, se señalen las ventajas de los programas de “Formación Dual” que combinan la formación en la empresa y en centros de formación, para estimular la creación de empleo juvenil, y promover una mejor transición de la escuela al trabajo.

En algunos países europeos como Alemania, Austria, Dinamarca o los Países Bajos, que disponen de sistemas de Enseñanza y de Formación Profesional caracterizados por su carácter dual, se observan menos problemas relacionados con la inadecuación de las aptitudes profesionales y los niveles de empleo juvenil.

Además, estos modelos duales ayudan a los jóvenes en la transición - siempre complicada - de la fase de aprendizaje a la vida laboral; a los futuros trabajadores a mejorar su cualificación y a las empresas a impulsar su competitividad.

Todo ello ha hecho que el sistema de Formación Profesional Dual se

encuentre actualmente en el centro del debate social y del educativo, y que en el mismo participen todos aquellos que son corresponsables de su futuro éxito.

Sin embargo, no existe en España una regulación de la Formación Profesional Dual a nivel estatal en el ámbito educativo, sino que en cada Comunidad Autónoma se regula de manera diferente, lo que sin duda dificulta la movilidad laboral de los jóvenes.

Es por ello que este documento pretende realizar una serie de propuestas para una posible normativa de carácter estatal que establezca una base jurídica común más amplia para todas las CC. AA. conforme a parámetros homogéneos.

3. Propuestas de regulación

Para poder sistematizar la elaboración de propuestas de regulación a desarrollar en la normativa estatal, se han definido un total de 15 indicadores:

- I. Delimitación de la “Formación Profesional Dual”
- II. Definición de “puesto de aprendizaje”
- III. Tutor y Formador de empresa
- IV. Tutor de centro
- V. Relación contractual
- VI. Financiación
- VII. Papel de los agentes
- VIII. Regulación del aprendiz
- IX. Sistema estadístico de información sobre la Formación Profesional Dual
- X. Orientación
- XI. Evaluación
- XII. Duración de los ciclos
- XIII. Planificación
- XIV. Coordinación
- XV. Programa de formación
- XVI. Otros aspectos de la Formación Profesional Dual

I. Delimitación de la “Formación Profesional Dual”

1. La normativa reguladora debería delimitar de forma precisa qué entiende como “Formación Profesional Dual”, para lo que se parte de la siguiente definición elaborada en el seno del Grupo de Trabajo:

La Formación Profesional Dual es una modalidad dentro de la Formación Profesional, conducente a la obtención del mismo título de grado superior o grado medio que el impartido en modalidad “no dual”; en la que existe corresponsabilidad formativa del centro educativo y de la empresa, ya que la actividad formativa se realiza tanto en uno como en el otro, y que tiene como objetivo conseguir los resultados de aprendizaje que se definen en los módulos profesionales del título, que podrán desarrollarse en regímenes de enseñanza presencial o a distancia, siempre que así sea posible. Los módulos profesionales que se desarrollarán en esta modalidad serán, con carácter general, los asociados a unidades de competencia, con la excepción de los módulos profesionales incluidos en los ciclos formativos que respondan a profesiones reguladas, normas internacionales o europeas. En estos últimos, los módulos que se consideren de base serán impartidos en el centro educativo. La duración mínima es de 800 horas en el centro de trabajo y de 1.500 horas en el centro educativo, exceptuándose en este cómputo la formación complementaria que pudiera incluirse, de tal forma que podría ampliarse la duración total de los estudios a tres años, no pudiéndose acumular todas las horas realizadas en la empresa en el segundo curso académico. La relación entre la empresa y el alumno puede formalizarse mediante el actual contrato para la formación y el aprendizaje y/o la beca de formación. Por último, debe dejarse constancia de la modalidad “dual” en los suplementos al título que expiden las autoridades educativas.

En la presente definición, destacan los siguientes elementos:

- ▶ La Formación Profesional Dual no es una FP diferente, sino una **modalidad** más dentro de la FP actual.
- ▶ El alumno finalmente obtiene el **mismo título** de grado superior o grado medio que el impartido en modalidad “no dual” ya que el alumno debe obtener, al menos, **todos los resultados de aprendizaje** que se definen en los módulos profesionales del título, pudiéndose impartir la formación de forma **presencial** o a **distancia**, siempre que así sea posible, igual que cuando la FP es “no dual”.
- ▶ Debe dejarse constancia de la modalidad (“dual” o “no dual”) en el **suplemento al título** que expiden las autoridades educativas competentes, de forma que complemente la información contenida en el mismo, ayudando a empleadores, instituciones y organizaciones (nacionales o internacionales), a entender los conocimientos y capacidades del poseedor del título.

- ▶ Uno de los elementos clave de la FP Dual es la obligada **corresponsabilidad** que comparten los centros educativos y las empresas en el desarrollo de la FP Dual, realizándose actividad formativa tanto en unos como en los otros, lo que sin duda contribuye a una mayor vinculación entre el tejido empresarial y el ámbito educativo.
- ▶ Esta es una de las diferencias más relevantes con respecto a la FP no Dual por lo que debería quedar muy claro en la regulación propuesta que la corresponsabilidad exige a las empresas cumplir determinados requisitos.
- ▶ En cuanto a la duración y la distribución de tiempo, se ha estimado más adecuado establecer un **número de horas determinado** y no un porcentaje concreto, habiéndose concretado en un mínimo de **800 horas para realizar en la empresa** (frente a las actuales 400 horas del módulo profesional de formación en centros de trabajo) y de un mínimo de **1.500 horas en el centro educativo**, exceptuándose en este cómputo la formación adicional que pudiera incluirse en el ciclo formativo por parte de la empresa.

Teniendo en cuenta que estas horas son tiempos mínimos, la duración total de los estudios podría ampliarse hasta los **tres cursos académicos**, siendo el último año de especialización.

Por último, se ha determinado que no puedan acumularse las horas realizadas en la empresa en el segundo curso académico al objeto de evitar una excesiva concentración temporal.

- ▶ Transitoriamente, y en tanto y cuanto no se desarrolle una modalidad contractual específica para los alumnos que están realizando su formación en la empresa en la Formación Profesional Dual (ver apartado V, “Relación Contractual”), la relación entre la empresa y el alumno puede formalizarse mediante el actual contrato para la formación y el aprendizaje y/o la beca de formación.

Esta modalidad de Formación Profesional, así planteada, tiene importantes ventajas para las empresas, para los aprendices y para el propio estado. A continuación se recogen las más relevantes:

- **EMPRESAS:**
 - > La formación está directamente vinculada con las necesidades reales de los diferentes sectores productivos, e incluso con los de las propias empresas, permitiendo un ajuste exacto entre la cualificación de los trabajadores y dichas necesidades.

- > Se realiza una selección natural previa de los jóvenes que se incorporan a la empresa, reduciendo los costes de selección y garantizando el relevo generacional dentro de la organización.
- > Se consigue una alta fidelización e identificación de los jóvenes con la empresa.
- APRENDICES:
 - > Los aprendices reciben una formación que les permite su inmediata incorporación al mercado de trabajo.
 - > No sólo adquieren competencias específicas de la profesión elegida sino también otras de carácter general.
 - > Alto nivel de motivación del aprendiz por la formación que recibe y por la remuneración económica percibida.
- ESTADO:
 - > Es un sistema en el que la responsabilidad está compartida entre el sector público (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y el sector privado (empresas, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, etc.), lo que permite que la contribución del sector privado aligere la carga de los presupuestos del estado.
 - > La formación y la contratación están vinculadas, consiguiendo unas bajas tasas de desempleo juvenil.
 - > La cotización a la seguridad social se inicia en edades tempranas facilitando la existencia de un alto número de cotizantes.

II. Definición de “puesto de aprendizaje”

2. La normativa reguladora debería definir de forma clara qué se entiende por “puesto de aprendizaje”, entendiéndose como aquel que ofrece la empresa a los futuros aprendices que les permita alcanzar, total o parcialmente, resultados de aprendizaje incluidos en determinados módulos profesionales contemplados en el título de formación profesional, siendo susceptibles de ser impartidos todos en la empresa.

En la determinación del “puesto de aprendizaje”, la empresa debe disponer de los recursos necesarios humanos y materiales vinculados a los resultados de aprendizaje incluidos en el mismo. Por lo tanto, es necesario especificar los equipamientos e instalaciones, la formación y/o

experiencia profesional del tutor o instructor que se van a poner a disposición por parte de la empresa para la formación del aprendiz, y ello, porque no toda empresa es susceptible de desarrollar la FP Dual.

No resultaría imprescindible que el puesto de aprendizaje al que va a acceder el alumno esté en una misma empresa, pudiendo estar distribuido entre varias, lo que llevaría a superar el concepto de “puesto de aprendizaje” vinculado a un espacio físico, facilitando así el acceso de las pymes a esta modalidad formativa.

Asimismo, resulta necesario evolucionar del concepto erróneo por el que se entiende que la adquisición de contenidos teóricos se realiza en el Centro de Formación, y la de prácticos, en la empresa: en ambos casos la formación, que conjuga la teoría y la práctica, debe ser un “todo”, para conseguir que se forme al alumno por competencias y se alcancen los resultados de aprendizaje previstos.

Resulta necesario ayudar a las empresas en dicha definición, especialmente en el caso de las pymes.

3. Debe regularse la posibilidad de que se puedan añadir contenidos adicionales a los de los currículos de los ciclos formativos vigentes, de forma que pueda haber un *título ampliado*, siempre que se añadan horas a las determinadas en el currículo del título, y que los porcentajes de distribución entre la empresa y el centro de formación contemplen los mismos en el convenio acordado entre las partes.

Asimismo, resulta necesario que dicha formación complementaria sea incluida en los convenios que recogen el proyecto de Formación Profesional Dual que deben ser autorizados por la Administración educativa competente.

Para ayudar a las diferentes administraciones, resultaría de ayuda la creación de una base de datos con los modelos de distribución del currículo que se están realizando en las diferentes Comunidades Autónomas.

4. Cuando se programe la formación – tanto la contemplada en el título, como la adicional -, habrá que tener en cuenta que no pueda haber una concentración en la jornada del alumno superior a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal, tal y como establece el artículo 8 del 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.

5. Además de concretarse las horas que deben impartirse por cada agente (centro de formación y empresa), es necesario que se regulen las horas de libre designación del currículo que hacen los centros en determinadas CC. AA.
6. Debe establecerse cierta regulación sobre cómo asegurar el aprendizaje de todos los alumnos en el centro educativo, independientemente de la modalidad en la que estudie cada uno, de manera que se garantice que unos alumnos y otros adquieren la formación incluida entre el título y el currículo.
7. La alternancia debería darse en ambos años, con una mayor intensidad en el centro educativo en el primer año y una mayor intensidad en la empresa en el segundo y tercer año, en su caso.
8. La regulación debería agilizar los procedimientos para las modificaciones y actualizaciones del currículo. Es preciso reducir trámites y tiempos de decisión cuando se propone cualquier innovación. El mercado laboral es algo vivo, no puede esperar años a los profesionales actualizados, pues los buscará fuera si no los encuentra formados en nuestro país; sin embargo, en el caso español continua funcionando de forma ineficiente, lo que nos sigue diferenciando de los países de nuestro entorno.

III. Tutor y formador de empresa

9. La normativa reguladora debería diferenciar la figura del tutor de empresa y la del instructor.
10. Definición del “Tutor de empresa”

El Tutor de empresa es la persona que ayuda a que se cumplan los objetivos pedagógicos que persigue la FP Dual. Su labor no sólo consiste en seguir de cerca los progresos de los alumnos, sino también la de tutelarlos, gestionar, organizar y coordinar todo lo relativo al ejercicio de la FP Dual en la empresa. Deberá tutelar el desarrollo de la actividad práctica del alumno en la empresa, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, una persona que ejerza la formación; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación y/o experiencia profesional adecuada.

La figura del tutor de empresa es fundamental dentro de este proceso formativo, ya que es el responsable de la programación y del seguimiento

exhaustivo del adiestramiento del aprendiz o del alumno dentro de la empresa. Actúa de nexo de unión con los tutores de centro designados por los centros formativos, sirviendo de interlocutor y evaluando conjuntamente los progresos de los estudiantes asignados a su cargo.

11. Principales funciones:

- Verificar con carácter previo a la solicitud las plazas disponibles de FP Dual en la empresa.
- Comunicarse con el centro educativo.
- Participar en la selección del aprendiz.
- Diseñar el plan formativo del alumnado o aprendiz conjuntamente con el centro educativo tanto a nivel pedagógico (contenidos) como a nivel organizativo (horarios...).
- Recibir al alumnado o aprendiz e informarle sobre sus derechos y obligaciones, así como sobre la PRL.
- Llevar a cabo el plan formativo del alumnado o aprendiz.
- Transmitir conocimientos, habilidades y competencias para el correcto desempeño de sus funciones en el mundo laboral.
- Fomentar la iniciativa y crear un marco que permita al alumnado o aprendiz aportar sus ideas.
- Supervisar y apoyar al alumnado o aprendiz en materias pedagógicas haciéndose responsable de su integración a todos los niveles en la empresa y del cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo.
- Actuar como mediador ante posibles conflictos entre el alumnado o aprendiz y el resto de la organización.
- Realizar seguimiento y valoración de los resultados del aprendizaje.
- Gestionar la documentación necesaria para tramitar todas las tareas anteriormente descritas.

12. El **Formador de empresa** es un trabajador técnicamente cualificado, comprometido con la educación de los alumnos a su cargo y encargado directo del adiestramiento práctico. Sus competencias abarcan tanto los aspectos técnicos de la formación como los relacionados con el desarrollo de la personalidad del aprendiz. Mantiene un contacto directo con el aprendiz y lo ayuda a entender y a fomentar sus índices de responsabilidad y su capacidad para trabajar en equipo y solventar problemas con eficiencia, cualificándolo para una correcta toma de decisiones.

Si bien diferenciamos la figura del Tutor de empresa de la del Formador de empresa, corresponderá decidir a cada empresa en concreto, si las funciones anteriormente descritas deberían ser desempeñadas por una sola persona o varias dentro de su organización.

13. Diferenciación entre la figura de tutor y formador

Entendemos por tutor aquella persona que es la responsable de la formación del alumno-aprendiz en la empresa. Es quien que está en contacto con el centro educativo y quien conoce el plan de formación del alumno. Será la persona de referencia del aprendiz en el centro de trabajo durante toda su formación.

El formador es el trabajador que se encarga de transmitir los conocimientos que el alumno-aprendiz debe adquirir en la empresa. Es el que trabaja día a día con el joven. No es imprescindible que el formador sea un experto en FP Dual pero sí que sepa cómo transmitir sus conocimientos profesionales al alumno-aprendiz. En la gran mayoría de las pequeñas empresas, sólo existirá la figura del tutor, que será, por tanto, responsable de toda la formación y formador directo del aprendiz. En el resto de empresas, especialmente en las grandes, coexistirán un tutor y uno o varios formadores.

14. Debe regularse la acreditación de la formación del tutor de empresa y sus características.

15. Debe regularse la formación necesaria tanto del tutor de empresa como del formador y éstas serán diferentes: para el primero una formación avanzada (selección, aspectos de acogida de los aprendices, planificación, seguimiento, criterios de observación y valoración y gestión de incidencias), y para el segundo, una más básica.

Asimismo, debe fomentarse el reconocimiento del papel fundamental que juegan tanto el tutor de empresa como el formador en el desarrollo de proyectos de FP Dual de calidad.

Es conveniente que las pymes y microempresas que no dispongan en el año en curso de crédito FUNDAE para financiar la formación del tutor y formador puedan bonificar igualmente dicha formación. Para ello se propone la creación de una “bolsa global con el excedente de crédito no utilizado” destinado a financiar la formación de tutores de empresa y formadores.

16. Es necesario que se regule que, excepcionalmente, el tutor de empresa pueda ser una persona externa a la misma, siempre que se acrediten los

requisitos exigidos para cada función y tenga adquirido previamente un conocimiento global de la empresa en cuanto a organización, procesos y técnicas, procedimientos, etc. de la misma.

17. Debe regularse que el formador de empresa ha de tener una experiencia laboral en el puesto de trabajo.

IV. Tutor de centro educativo

18. Deben regularse las funciones mínimas a realizar por el tutor del centro educativo en relación con el aprendiz, con la empresa y con el tutor de empresa.

19. El tutor del centro educativo es un trabajador del mismo cuyas funciones principales son:

- ▶ Participar, junto con el equipo docente, en la selección de alumnos del centro.
- ▶ Orientar a los alumnos.
- ▶ Organizar el plan de formación en el centro y en la empresa, junto con el tutor de la empresa.
- ▶ Programar la formación en el centro educativo, junto con el equipo docente.
- ▶ Seguimiento del acuerdo del proceso de aprendizaje y la actividad formativa.
- ▶ Seguimiento del proceso de formación y aprendizaje del alumno.
- ▶ Interlocución y coordinación con la empresa a través de reuniones periódicas.
- ▶ Coordinación del seguimiento del proceso de aprendizaje y de evaluación con el profesor con atribución docente en cada módulo profesional.
- ▶ Aunque la competencias de evaluación de cada uno de los módulos profesionales es del profesor que tiene atribución docente, el tutor del centro y el de empresa deberían colaborar en la evaluación del alumno, en colaboración con el profesor.

Es necesario garantizar el reconocimiento específico de una dotación horaria para el tutor del centro educativo dentro de su jornada laboral para, entre otras actividades, realizar el seguimiento del alumno dual con visitas presenciales en la empresa y/o reuniones con el alumno, o con el tutor o formador de empresa.

V. Relación contractual

20. Es necesario el desarrollo de una modalidad contractual específica para los alumnos que están realizando su formación en la empresa en la Formación Profesional Dual.

21. Esta modalidad contractual, se caracterizaría por:

- Ser aplicable a cualquier alumno matriculado en un ciclo en modalidad dual, sin límites de edad.
- El contrato dual tan sólo será de aplicación durante el periodo de actividad en la empresa.
- Se puede establecer un periodo de prueba de un mes.
- Salario mínimo interprofesional, en proporción con las horas de actividad en la empresa.
- Jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal, entre el tiempo que está el alumno-aprendiz en el centro educativo y en la empresa. El contrato debe establecer la temporización o debe ser anexada al mismo.
- Limitaciones generales en horario nocturno, festivos, etc. y la posibilidad de establecer excepciones para determinados entornos o colectivos.
- El contrato finaliza cuando el alumno obtiene la titulación objeto de la relación dual.
- Para fomentar la empleabilidad, las empresas que contraten aprendices provenientes del contrato dual tendrán derecho a una bonificación.
- No habrá compensaciones ni indemnizaciones por finalización anticipada del contrato, respetándose la normativa laboral vigente.
- Los aprendices no se contabilizarán como “plantilla” de la empresa.
- Los aprendices estarán acompañados/supervisados por un formador/tutor de la empresa, por tanto habría que reconsiderar (flexibilizar limitaciones) la actividad de los menores de 18 años en la empresa a efectos de la regulación de PRL de 1957.
- Establecimiento de los derechos y deberes de los firmantes del convenio.

VI. Financiación

22. Debe regularse la financiación de la Formación Profesional Dual (origen de los fondos, territorialidad, etc.).
23. Asimismo, debe regularse la obligación de que el aprendiz obtenga una retribución proporcional al tiempo de trabajo efectivo.
24. Es necesario regular la financiación para la dotación horaria de tutores tanto de centros educativos como de empresas, así como su posible formación, acreditación y sello.
25. Es muy necesario que se establezcan dotaciones presupuestarias tanto para la sensibilización y difusión del modelo entre nuevas empresas como para el apoyo e incentivación a las empresas que participen en modelos colaborativos de Formación Profesional Dual, pues son la clave y el factor fundamental de esta Formación, especialmente para las pymes.
26. Igualmente, se considera del todo necesario dotar presupuestariamente la evaluación del sistema.

VII. Papel de los agentes

27. Debería determinarse quiénes son los agentes implicados en la FP Dual:
 - Empresas y autónomos con/sin asalariados.
 - Centros educativos autorizados.
 - Organizaciones empresariales más representativas y Cámaras de Comercio.
 - Administraciones competentes de Educación y Empleo de nivel estatal y de Comunidades Autónomas.
28. Deberían definirse los diferentes aspectos que llevan a cabo cada uno de los agentes y determinar su responsabilidad:
 - La responsabilidad académica será del centro educativo.
 - Durante el tiempo que está el alumno en el centro educativo es responsabilidad de éste (seguro escolar, de responsabilidad...).
 - Durante el tiempo que está el alumno en la empresa, será responsabilidad de ésta (accidentes, PRL...).
 - La definición de las competencias necesarias para los puestos de aprendizaje serán definidas por las Organizaciones Empresariales, a partir de las necesidades del tejido empresarial de su sector.

- Las Organizaciones Empresariales junto con las Cámaras de Comercio determinarán la idoneidad del puesto de aprendizaje concreto, siendo estas últimas las que acrediten la misma mediante un sello certificativo.
 - Las Organizaciones Empresariales formarán a los tutores de empresa en aspectos sectoriales y las Cámaras de Comercio en contenidos generales, facilitándoles un certificado de idoneidad.
 - Todos los agentes implicados en la FP Dual contribuirán, en su ámbito de actuación, a la difusión de esta modalidad mediante jornadas, publicaciones etc., así como a informar y orientar a empresas, centros, familias y alumnos.
29. Es necesario articular mecanismos para la incorporación de las pymes a la FP Dual. En este sentido, podrían establecerse para las Organizaciones Empresariales funciones relacionadas con el diseño de los programas formativos “interempresa” con la posibilidad de crear agrupaciones que cubran el itinerario formativo del alumno.
30. Las Organizaciones Empresariales establecerán los mecanismos oportunos que posibiliten la rotación del alumno/aprendiz entre varias empresas.
31. Crear la figura de “empresa colaboradora de FP Dual”, elaborándose un registro de empresas interesadas en ofrecer puestos de aprendizaje a las que pudieran dirigirse centros educativos y alumnos interesados, definiéndose las condiciones para que una empresa pueda serlo y los requisitos que debe cumplir:
- ▶ Estar legalmente constituida.
 - ▶ Demostrar ante la Administración Educativa que dispone de los recursos necesarios para participar en la FP Dual.
 - ▶ Estar autorizada en las condiciones que se determinen legalmente.
 - ▶ Concretar que las empresas podrán contratar excepcionalmente como formadores a personal ajeno a las mismas.

VIII. Regulación del aprendizaje

32. La selección de los alumnos a formar parte de un programa de FP Dual debe hacerse de forma conjunta entre el centro educativo y la empresa.
- El centro debe decidir si un alumno, cuya voluntad es hacer FP Dual, está preparado.

El centro podrá reservar un número de plazas para la matriculación de alumnos propuestos por las empresas. Será el centro en última instancia quien decidirá si dichos alumnos propuestos por la empresa y cuya voluntad es hacer FP Dual, pueden ser matriculados en el centro.

El alumno deberá haber aprobado un mínimo de módulos profesionales en el centro para poder acceder a la formación en la empresa.

La empresa debe participar desde el principio en la selección de los aprendices y hará la selección final de los alumnos que vayan a formarse en sus instalaciones.

33. Debe implementarse un sistema de registro de alumnos interesados en hacer FP Dual al que puedan acceder las empresas para hacer la selección.
34. Deberá adaptarse determinada normativa (Ley Prevención de Riesgos, 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, Manipulación de Alimentos, etc.) al período formativo en la empresa para no limitar el acceso a la práctica de jóvenes menores de edad en algunos sectores.

IX. Sistema estadístico de información sobre la FP Dual

35. Se debe desarrollar un Sistema Estadístico Oficial de Información sobre la FP Dual de todas las CC. AA. y que incluya:
 - Número de alumnos y empresas en FP Dual (desagregados por sexo, C. A., edad, sector, familia/área profesional etc.).
 - Demanda de empresas (por sectores, tipología, etc.).
 - Demanda de alumnos.
 - Datos de inserción (incluir emprendimiento).
 - Número de abandonos (por causa).

X. Orientación

36. Es importante desarrollar actuaciones de orientación en los últimos cursos de la ESO y Bachillerato que expliquen a alumnos y familias las modalidades de FP, las diferentes familias de estudio y las tendencias de empleabilidad del mercado laboral.
37. Es importante definir el papel de los diferentes agentes en la orientación: charlas en centros educativos, en Organizaciones Empresariales, Cámaras de Comercio, mejores prácticas, casos de éxito etc.

38. Es necesaria la existencia de financiación pública de las actividades de orientación.

XI. Evaluación

(Este indicador se refiere a la evaluación del alumno y no del Sistema Estadístico de Información sobre la FP Dual, que corresponde al indicador IX).

39. Debería regularse el modo en que se lleva a cabo la evaluación de los aprendices y el papel que juegan en esta fase de la formación:

- El tutor de empresa
- El tutor de centro
- El formador de empresa

40. La evaluación del módulo profesional en la modalidad dual deberá corresponder al centro educativo, coordinado con el tutor/formador de la empresa.

La responsabilidad de la evaluación de cada uno de los módulos profesionales recae en el profesor que tenga la atribución docente asignada según la normativa actual en España. Esto implica que en el caso de que se imparta un módulo profesional total o parcialmente en la empresa, el seguimiento y evaluación deberá hacerlo dicho profesor, en colaboración con el tutor de la empresa.

41. La empresa tiene que tener la corresponsabilidad en la evaluación del alumno que consistirá en:

- Evaluación técnica
- Evaluación de competencias

42. Debería establecerse un mínimo de módulos profesionales aprobados en el centro educativo para acceder al aprendizaje en empresa; entre los que han de incluirse necesariamente los relativos a la seguridad y salud.

43. La evaluación debería tener un apartado de competencias personales y sociales en cualquiera de las modalidades de FP y, en especial, de FP Dual.

44. Debería regularse el modo de continuación del alumno en la formación cuando no ha superado la evaluación.

XII. Duración de los ciclos

(Este indicador se ha desarrollado en el I de Delimitación de la FP Dual y en el II de Definición de Puesto de Aprendizaje).

XIII. Planificación

45. Se proponen las siguientes fases en el desarrollo completo de un Proyecto de FP Dual tanto para centros privados como públicos:

- a. Búsqueda de puestos de aprendizaje.
- b. Desarrollo del Proyecto (o Programa de Formación – Indicador XV –) por parte del Centro de Educación (ver propuesta 47 del Indicador XV).
- c. Establecimiento de plazos.
- d. Aprobación de los siguientes requisitos mínimos del Proyecto por parte de la Administración autonómica:
 - > Identificación del alumno
 - > Identificación de la empresa
 - > Calendario y horario
- e. Inspección Educativa.

46. Se recomienda no establecer horarios fijos de los módulos profesionales.

47. La administración autonómica debe resolver la pertinencia del proyecto de FP Dual presentado (los requisitos mínimos de la propuesta se contempla en el apartado 42.4 de este documento), en un período no superior a dos meses.

XIV. Coordinación

48. Se recomienda la creación de un órgano de coordinación compuesto por los agentes implicados: Centros Educativos, Organizaciones Empresariales más representativas, Cámaras de Comercio y administraciones competentes.

Este órgano debería realizar un papel de sensibilización entre empresas, centros, alumnos y familias, entre otras funciones.

XV. Programa de formación

49. Debería concretarse que el programa de formación se ajustará a lo establecido en el Real Decreto que establece el título y sus enseñanzas mínimas y al currículo correspondiente desarrollado por las administraciones educativas correspondientes y garantizará en todo momento la obtención de los resultados de aprendizaje, con sus criterios de evaluación y bloque de contenidos asociados incluidos en cada uno de los módulos profesionales.
50. La información mínima que cada Programa de Formación debería contener es:
 - a. Identificación del título de formación profesional.
 - b. Identificación de las partes: empresa y centro.
 - c. Identificación del puesto.
 - d. Distribución horaria y calendario.
 - e. Programación de cada módulo profesional, definiendo las actividades de enseñanza/aprendizaje y elementos curriculares (contenidos, actitudes,...) asociados a cada una de ellas, en base a los resultados de aprendizaje que se incluyen en el módulo. Asimismo, deberá contener la planificación correspondiente de cada actividad y quién los va a desarrollar: el centro, la empresa o ambas.
 - f. Plan de atención al alumnado por parte del tutor del centro y de la empresa y su periodicidad, así como de la inspección y administraciones educativas.
 - g. Información a alumno y empresa de la distribución de las actividades a realizar durante el periodo formativo.
 - h. Información a alumno y empresa sobre el sistema de evaluación previsto.

XVI. Otros aspectos de la FP Dual

51. Para el éxito de una FP Dual de calidad, resulta imprescindible la implicación y compromiso de los directores de los centros de formación y de las empresas.
52. Asimismo, es indispensable incentivar a los centros de formación y sus profesores y tutores para poder desarrollar exitosamente una FP Dual de calidad.

53. Hay que incentivar la puesta en marcha de modelos colaborativos entre distintas empresas para el desarrollo de la FP Dual, especialmente en el caso de las pymes y microempresas.
54. Resulta necesaria la creación de “estructuras intermedias” que colaboren en el correcto desarrollo de la FP Dual, sirviendo de nexo entre las empresas, los centros de formación, los aprendices y las propias administraciones.
55. Deben incorporarse sistemas de aseguramiento de la calidad en el modelo y en los proyectos concretos, referidos no sólo a la docencia, sino también a la innovación didáctica y/o tecnológica, contenidos de referencia en las distintas especialidades, adopción de criterios de evaluación de las competencias obtenidas por los aprendices, etc.
56. El sistema deberá permitir incorporar nuevos títulos de Formación Profesional de forma ágil y rápida, dando así respuesta a las necesidades emergentes del mercado laboral.
57. Debe superarse el conflicto de competencias entre las distintas Administraciones, que ha generado un escaso grado de coordinación entre las mismas, poniendo en riesgo la unidad de mercado que el sistema precisa para poder planificar sus actuaciones y evitar costes derivados de la existencia de distintos requisitos y normativas dentro del Estado.
58. La FP Dual requiere de un adecuado seguimiento en su implementación a través de un Comité conformado por todos aquellos agentes necesarios para su éxito.
59. Asimismo, debe avanzarse en la mejora de la imagen social de la Formación Profesional, en general, y de la Dual, en particular.
60. Debe avanzarse con máxima rapidez en los cambios que requiere el sistema, de manera que pueda consolidarse cualitativa y cuantitativamente una FP Dual que dé respuesta al reto al que nos enfrentamos.