

## Preguntas frecuentes empresas

### Cuestiones generales

---

#### **¿Cuál es la duración de un itinerario de FP Dual en la empresa?**

La duración de la formación en las empresas será como mínimo del 33% de la carga horaria de un ciclo de formación profesional básica, de Grado medio o de Grado Superior.

¿En qué especialidades se puede desarrollar un proyecto de FP Dual?

Se puede desarrollar un proyecto de Formación Profesional Dual en todos los ciclos y familias profesionales existentes.

#### **¿Cómo se puede vincular un aprendiz con una empresa?**

En España, bajo tres formas: un convenio entre el centro educativo y la empresa, una beca-salario o un contrato laboral. El contrato más usado para la FP Dual es el contrato de formación y aprendizaje. En los países europeos con más tradición en FP Dual la vinculación acostumbra a ser con un contrato (específico para la FP Dual).

#### **¿Qué tipo de seguimiento del estudiante-aprendiz se lleva a cabo?**

Son el tutor de centro y el tutor de empresa los responsables del desarrollo, seguimiento y evaluación de los aprendices.

#### **¿La empresa debe cumplir estrictamente con el plan de formación pactado con el centro educativo o existe la posibilidad de dar más o menos formación al aprendiz?**

La empresa debe cumplir con el plan formativo que ha pactado con el centro educativo. Existe la posibilidad de incorporar formación complementaria por parte de la empresa.

¿Pueden las empresas participar en el proceso de selección del aprendiz?

El procedimiento más habitual es que el centro hace una preselección de alumnos y es la empresa la que definitivamente escoge los que se formarán en la empresa. El centro debe acordar y facilitar la participación de la empresa en el proceso. De todas formas, la empresa puede proponer otro método o fijar ciertos criterios. Es muy deseable y recomendable que la empresa participe en el proceso de selección del aprendiz ya que facilita que el aprendiz encaje con los valores y la forma de trabajo de la empresa.



## ¿Puede un aprendiz formarse en la empresa en días festivos o en periodos vacacionales?

En el caso de que la vinculación entre el aprendiz y la empresa sea en forma de beca, tiene que haber un tutor de centro educativo localizable y responsable del aprendiz (en especial, en agosto si el centro está cerrado). Ante esta situación, algunos centros de formación profesional no admiten formación dual en las empresas en determinados periodos del año.

En el caso de existir vinculación con contrato laboral, no es necesaria la figura del tutor localizable en días festivos o vacaciones.

## ¿Qué horario puede hacer el aprendiz?

Puede variar ligeramente en algunas CCAA aunque por norma general, el horario coincidirá con el horario lectivo. De forma puntual, y en función de las actividades de la empresa, el horario de formación en empresa puede ser diferente al horario lectivo, desarrollándose entre las 7:00 y las 22:00 horas. El horario del alumno debe constar en el convenio de colaboración.

Relación empresa - aprendiz

---

## ¿Qué ocurre si, una vez incorporado un aprendiz, la relación no funciona?

Se puede rescindir el convenio de colaboración de forma unilateral por cualquiera de las partes con un aviso mínimo de quince días.

## En la dinámica de la estancia del aprendiz en la empresa, ¿hay que desarrollar formación teórica?

No existe ninguna obligación para ello. En las empresas se aprende trabajando con actividades vinculadas a los módulos formativos de un ciclo de formación profesional. Sin embargo, algunas empresas sí ofrecen formación teórica a sus aprendices una parte del tiempo.

## ¿Hay obligatoriedad de darles de alta en la Seguridad Social?

Sí, en el caso de que el aprendiz se vincule a la empresa mediante un contrato o una beca.

## ¿Los alumnos tienen algún seguro?

La Consejería de Educación suscribe una póliza de responsabilidad civil y otra de accidentes que cubre los riesgos que puedan derivarse de la estancia en las empresas.

Si la vinculación del alumno con la empresa se ha formalizado mediante una beca formativa o contrato laboral, el alumno estará cubierto por la Seguridad Social.



## **¿Hay obligatoriedad de remunerar al aprendiz?**

Depende de la normativa autonómica concreta. No obstante, es un elemento de calidad que desde la Alianza queremos reivindicar y extender a todas las empresas que participan en el sistema dual. La empresa aumenta su interés en la formación del aprendiz, porque para que se produzca el retorno de la inversión, es necesario que el alumno adquiera una formación adecuada.

## **¿Existe compromiso de incorporación al terminar el proceso?**

No se exige a la empresa un compromiso de incorporación del alumnado a la plantilla de las empresas al terminar la Formación Profesional Dual.

## **¿Existe algún tipo de bonificación si después de formar al aprendiz la empresa decide contratarlo?**

Sí. Existen diferentes tipos de bonificaciones y reducciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social. Por ejemplo, la conversión de contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos tiene una reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social de 1.500€ o 1.800€ (en el caso de hombres y mujeres, respectivamente) durante tres años siempre que se cumplan las condiciones legales establecidas para ello.

## **¿Si la empresa decide contratar al aprendiz una vez finaliza su estancia, puede optar por el contrato en prácticas?**

Sí, dado que ha finalizado una formación de titulación oficial. El alumno tendrá que solicitar a su centro la tramitación de su título y la empresa lo podrá contratar con contrato en prácticas por un máximo de 24 meses.

## **¿Puede la empresa prorrogar el contrato para la formación y el aprendizaje o el acuerdo formativo con beca?**

El contrato para la formación y el aprendizaje se puede prorrogar hasta dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de seis meses. La duración de las dos prórrogas y el contrato conjuntamente no puede superar los tres años.

En el caso de vinculación con una beca, ésta se puede también prorrogar. Los reguladores educativos ofrecerán diferentes posibilidades en cada caso concreto.



Implicaciones para la empresa

---

## ¿Qué beneficios obtiene la empresa de acoger aprendices?

Los beneficios más destacables son:

- Formación y mejor adaptación de los futuros empleados.
- Disponibilidad de una “cantera” de trabajadores que reduce los costes de selección externa.
- Flexibilidad y adaptación de la formación a los contenidos específicos de la empresa.
- Potenciación de la relación con centros educativos.
- Potenciación de la responsabilidad social de la Empresa.

## ¿Qué obligaciones tiene la empresa?

La empresa está obligada a cumplir los aspectos recogidos en el convenio:

- Designar un trabajador en plantilla como tutor de empresa que realice las funciones de seguimiento del aprendiz.
- Cumplir la programación de las actividades formativas acordadas con el centro educativo, realizar su seguimiento y la valoración de su progreso.
- No cubrir, ni siquiera con carácter interino, ningún puesto de trabajo en plantilla con el alumno que realice actividades formativas en la entidad, salvo que se establezca al efecto una relación laboral.
- Poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la incorporación de aprendices.

Preguntas frecuentes que dependen de cada normativa autonómica

---

## ¿Es homogénea la implantación de la FP Dual en cada CC.AA. o sector profesional?

Cada Comunidad Autónoma genera normativa autonómica para desarrollar el Real Decreto 1529/2012 (regulador de la FP Dual). Actualmente existen diferencias sustanciales en la aplicación de la FP Dual en cada una de las Comunidades Autónomas. Dentro de cada Comunidad Autónoma, en algunas ocasiones los proyectos impulsados por asociaciones empresariales locales o liderados por grandes empresas pueden implantarse de forma singular.

Las principales diferencias se encuentran en:

- La incorporación de los estudiantes en las empresas. En algunas CC.AA. los aprendices tienen estancias en las empresas ya durante el primer año. En otras la alternancia se produce sobre todo durante el segundo año de un ciclo de FP Dual.



- El ritmo de alternancia de los estudiantes entre centros y empresas. A veces es diaria, semanal, o por bloques de mayor duración.
  - El número de horas que se forma el aprendiz en la empresa.
  - La obligación y modalidad de remuneración al aprendiz.
  - Los mecanismos de seguimiento y control del aprendizaje en la empresa.
- 

**Fuente:**

- <https://www.alianzafpdual.es/preguntas-frecuentes>

