

LAS CLAVES DE LA FP DUAL

Está **regulada** por el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre que regula el contrato para la formación y el aprendizaje.

Este Real Decreto define a la Formación Profesional Dual como “*el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen como objetivo la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo*”.

Es, por tanto, la FP Dual un sistema de formación profesional en el que participan los empresarios y los centros educativos.

La FP Dual **permite a las empresas:**

- conocer perfiles profesionales que fomente la calidad y la competitividad en el mercado laboral;
- valorar el trabajo de los aprendices;
- mejorar su imagen en clave de Responsabilidad Social Empresarial

La FP Dual **permite a los estudiantes:**

- la oportunidad de completar sus conocimientos;
- aprender trabajando
- mejorar su empleabilidad
- percibir un salario y cotizar a la Seguridad Social.

La FP Dual **permite a los centros educativos:**

- el conocimiento de las empresas;
- proporcionar a los estudiantes formación práctica;
- convertirse en referentes de cualificación profesional.

La FP Dual **beneficia a la sociedad** porque:

- mejora la productividad y el empleo;
- mejora la cualificación profesional de los jóvenes.

Para garantizar el éxito de la FP Dual es necesario:

- ✓ localizar las empresas próximas a los centros educativos y ofertar la familia profesional y los ciclos formativos que interesan al mercado laboral;
- ✓ planificar la programación entre el centro educativo y la empresa;
- ✓ formalizar la relación alumno/empresa mediante beca o contrato para la formación y el aprendizaje (Este contrato está regulado en el ET (art. 11.2) y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre);
- ✓ coordinar las actuaciones centro-empresa;
- ✓ proceder a la evaluación de los alumnos;
- ✓ garantizar la máxima y mejor contratación posible.

En cuanto al alta en la Seguridad Social del aprendiz:

- **En el caso del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje:**
 - Su duración será, como mínimo, de un año. Puede ser inferior si así se contempla en convenio colectivo.
 - El salario será el establecido en convenio colectivo, en función de las horas trabajadas, y no puede ser inferior al SMI.
 - Como trabajador tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social.
 - La empresa tendrá una serie de bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social: del 100 % o del 75 %, según tenga menos o más de 250 trabajadores, respectivamente.

- **En el caso de beca:**
 - o Su duración será de 2 a 10 meses por curso (prorrogables)
 - o El salario no puede ser inferior al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)
 - o Como becario tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social.
 - o La empresa, en sus cuotas a la Seguridad Social, tendrá una bonificación del 100 %.

Diferencias entre contrato y beca.-

Contrato.-

- Se formaliza para mayores de 16 años y menores de 30 (hasta que la tasa de desempleo no baje del 15 %). Para discapacitados y colectivos en situación de exclusión social, no hay límite máximo de edad.
- La estancia en la empresa (jornada laboral) no podrá ser inferior al 75 % durante el primer año o al 85 % durante el segundo y tercer año, se la jornada prevista en el convenio.
- No podrá hacer horas extras ni superar las ocho horas diarias.
- La duración del contrato se sitúa entre 1 y 3 años, teniendo en cuenta que si la duración pactada es inferior a la máxima, existe la posibilidad de hasta dos prórrogas de seis meses como mínimo cada una, sin superar en total la duración máxima del contrato.
- Cuando el trabajador finalice el contrato para la formación, la empresa puede hacerle un contrato en prácticas (art. 11.1 del ET), pero en este caso la empresa no tendrá derecho a deducciones en sus cuotas a la Seguridad Social.
- El periodo de prueba no será más de dos meses y en las empresas de menos de 25 trabajadores no más de 3 meses (art. 14 ET).
- Para la extinción se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando expira el tiempo acordado es necesario la denuncia de alguna de las partes con un mínimo de 15 días. Hay finiquito pero no indemnización.

Beca.-

- No existe límite de edad de tal forma que los mayores de 30 años pueden acceder a la formación dual en alternancia.
- La jornada laboral y la duración dependen de cada proyecto y de la normativa de la correspondiente comunidad autónoma. La duración normal se sitúa entre 2 y 10 meses.
- El periodo de prueba y la extinción no están determinados. Se pueden acordar las causas de extinción en el convenio beca empresa-centro de trabajo.
- Los alumnos pueden estar becados por las empresas, instituciones o fundaciones en la forma que, en cada comunidad autónoma, se determine para cada proyecto.
- El salario será, como mínimo, el 80 % del IPREM.