

Modalidades de prácticas no laborales y prácticas laborales



Índice

Introducción	3
Las personas becadas y el derecho de cotización a la seguridad social:	3
Práctica no laboral y contraprestación económica	6
Prácticas no laborales	7
Complementan la formación	7
Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia	7
Prácticas no laborales en la formación para el empleo:	9
Son parte de la formación	12
Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad:	12
Módulo profesional de formación en centros de trabajo de los ciclos de FP .	15
Formación profesional dual del sistema educativo con prácticas no laborales .	17
Prácticas académicas externas en los estudios universitarios.	20
Prácticas laborales	24
Contrato en prácticas	24
Formación con compromiso de contratación	26
Anexo I: Formación Dual	30
Diferencias entre la FP y la FP dual	30
Las ventajas de la FP dual.	30
Anexo II: Formación Dual en Europa	32
Alemania	32
Francia	33
Suiza	34
Países Bajos	34
Dinamarca.	35
Austria.	37

Introducción

Uno de los conceptos que puede traer alguna que otra duda es el de las **prácticas laborales y las prácticas no laborales**, su importancia radica en que cada uno de estas dispondrá una comunicación diferente a nivel de afiliación, contratación y cotización.

Tras varias reformas laborales, se ha llegado a la regulación actual con respecto a la **Formación Profesional y universitaria** con el objetivo de su inserción laboral, esto ha traído consigo varias situaciones que han dado pie a lo que hoy clasificamos en las **prácticas laborales y prácticas no laborales**. En este informe hablaremos de la diferencia de cada una de ellas con el fin de entender cada uno de estos conceptos. Así como de la clasificación y contenido de cada una.

Las personas becadas y el derecho de cotización a la seguridad social

Derecho a la cotización

Aunque contar con una beca para la realización de prácticas no implica una relación laboral, la cotización genera los siguientes derechos sociales:

Los periodos cotizados se tienen en cuenta íntegramente a efectos de pensión de jubilación o invalidez.

Derecho a percibir prestaciones económicas por incapacidad temporal (baja por enfermedad o accidente).

Quiénes tienen derecho

Todas aquellas personas que participen en un programa de formación con las siguientes características:

- Que esté vinculado a estudios universitarios o de formación profesional.
- Que contenga la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades (cuando forman parte del plan de estudios se llaman “curriculares”, pueden ser “extracurriculares” si sólo están relacionadas con los estudios, y también pueden hacerse después de finalizar el programa de formación).
- Que esté financiado por empresas, entidades o instituciones públicas o privadas.
- Que incluya una contraprestación económica (beca), cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba. Salvo que se trate, de acuerdo con la Disposición adicional quinta del Real Decreto–Ley 28/2018, de prácticas realizadas tanto por alumnos uni-

versitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior, aunque no tengan carácter remunerado.

El derecho a la cotización se mantiene cuando las prácticas se realizan en el extranjero, y en el caso de estudiantes de otros países que realizan prácticas en el nuestro tienen el mismo derecho.

Disposición adicional quinta. Real decreto-ley 28/2018

1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, **aunque no tengan carácter remunerado**.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior.

2. Las personas indicadas en el apartado 1 quedarán comprendidas en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, **con exclusión de la protección por desempleo**, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
3. El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social corresponderá:
 - a) En el caso de prácticas y programas formativos remunerados, a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.
 - b) En el caso de prácticas y programas formativos no remunerados, a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro educativo en el que los alumnos cursen sus estudios.
4. La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización **correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje**, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.
5. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las personas cuya participación en programas de formación o realización de prácticas no laborales y académicas, de carácter no remunerado, comience a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo a que se refiere el apartado siguiente.
6. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, procederá a desarrollar lo previsto en esta disposición y a adecuar a

la misma las normas reglamentarias sobre la materia.

7. Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en el misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.
-

No obstante, La DA 5ª del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, había establecido, con efectos de 01/01/2019, que las personas que realicen prácticas no laborales en empresas o prácticas académicas externas, tanto alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como alumnos de formación profesional de grado medio o superior, quedarían comprendidas en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo.

Por otro lado la citada D.A. 5ª, había determinado su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, para poner fin a su situación de desprotección puesto que no daba lugar a la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que participen en dichos programas o prácticas la actividad consistente en participar en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas o la realización prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria.

¿Cuándo empezará a cotizarse?

Según lo previsto en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, el Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del citado real decreto-ley (01/01/2019), procederá al desarrollo reglamentario de esta medida y a adecuar a la misma las normas sobre la materia. Es decir, siguiendo la norma, **debería haberse publicado en marzo de 2019**.

Teniendo en cuenta lo anterior, la D.A. 5ª establece una entrada en vigor de la medida “a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo a que se refiere el apartado siguiente.”

Las personas que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en el misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.

Coste de la cotización

Las becas son ayudas vinculadas a programas de formación, que no deben sustituir puestos de trabajo. Que ahora tengan un código de registro específico servirá para identificar a las empresas, de modo que con ello la Administración y las organizaciones sindicales puedan controlar que esta figura se utiliza exactamente para lo que está previsto y puedan detectar

y denunciar el fraude laboral.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional. Durante el año 2019, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará de acuerdo con lo siguiente: a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 51,05 euros por contingencias comunes, de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del trabajador, y de 5,85 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario.

El coste de las cotizaciones se financia entre la empresa o entidad que financia la beca y la persona becada. En las **prácticas curriculares** externas de los/as estudiantes universitarios y de Formación Profesional, la cotización está bonificada al cien por cien desde el 1 de agosto de 2014, de acuerdo con la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Práctica no laboral y contraprestación económica

No hay una norma que regule las condiciones mínimas que deben cumplir todas las prácticas no laborales en cuanto a ayudas, duración y contenido, depende del plan de estudios o programa de formación y de su normativa específica.

La única regulación común a todas las modalidades de prácticas no laborales es la obligación de cotizar en el caso de que haya una ayuda o contraprestación económica o como ya se ha comentado en el apartado anterior y de acuerdo con la Disposición adicional quinta del Real Decreto–Ley 28/2018, cuando se trate de prácticas realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior, aunque no tengan carácter remunerado.

Sólo en las prácticas no laborales para personas con titulación y sin experiencia se han regulado la duración y la ayuda mínima (beca).

Prácticas no laborales

Complementan la formación

Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia

Normativa

- RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- RD 1493/2011 por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

Dirigidas a

- Personas desempleadas e inscritas en el servicio público de empleo correspondiente.
- De entre 18 y 25 años o con 30 años si se está inscrito en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Con titulación oficial: universitaria/formación profesional media o superior/formación profesional artística o deportiva certificado de profesionalidad.
- Sin una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional de más de tres meses en la misma actividad (**se excluye las prácticas curriculares y extracurriculares de la universidad**).

Objetivo

Su objetivo, según la normativa, es lograr la inserción laboral de jóvenes con titulación pero sin experiencia.

Documentación

1. Convenio de la empresa en la que se hacen las prácticas con el servicio público de empleo correspondiente (estatal o autonómico) donde constará, al menos:
 - Contenido de las prácticas y la formación.
 - Duración.
 - Sistemas de evaluación y tutorías.

2. Acuerdo de la empresa con la persona que realiza las prácticas, que incluirá como mínimo la siguiente información:

- Contenido concreto de las prácticas.
- Duración de estas.
- Jornada y horarios.
- Centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo.
- Sistema de tutorías.
- Certificado por la realización de las prácticas.

Duración

Entre 3 y 9 meses.

Características

- Deben contribuir a completar la formación alcanzada.
- Deben estar dirigidas y supervisadas por un tutor de la empresa.
- Las condiciones particulares se recogen en el convenio y el acuerdo.

Certificado / Reconocimiento

La empresa, en colaboración con los servicios públicos de empleo, entregará un certificado en el que constarán las prácticas realizadas, los contenidos formativos, su duración y el periodo en que se han llevado a cabo.

Ventajas económicas para la empresa

Podrán incluir en el convenio un compromiso de contratación de los y las jóvenes que han realizado las prácticas no laborales, lo que les dará derecho a una subvención que compense los gastos derivados de las acciones de tutoría y evaluación.

De acuerdo con el artículo 24 de la Orden TASS 718/2008, de 7 de marzo, las Administraciones públicas competentes podrán destinar hasta un máximo de 6 euros por alumno y hora de prácticas para compensar la realización de estas en los términos y condiciones que aquéllas determinen. Esta compensación se otorgará mediante concesión directa por el órgano estatal o autonómico competente, según el régimen establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo.

Condiciones económicas del alumno/a

1. Beca de apoyo de, como mínimo, el 80 % del IPREM vigente (en el 2019 es de 537,84 € y el 80% son 430,27€).
2. Cotización a la Seguridad Social con cuota única mensual de 41,01 € (corresponden a la empresa 30,67 € por contingencias comunes y 6,12 € por el mismo concepto a cargo

de la persona becada; además, la empresa cotiza otros 4,20 € por contingencias profesionales).

3. No existe obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) ni por Formación Profesional.

Prácticas no laborales en la formación para el empleo

Normativa

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Orden TAS 718/2008 por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007 en materia de formación de oferta (Cap. III Prácticas profesionales no laborales en empresas y régimen de becas y ayudas a personas en desempleo). Esta orden sigue aplicándose mientras no se desarrolle el RD 694/2017 posterior a la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Dirigidas a

Personas desempleadas que participan en una acción formativa del Sistema de Formación para el Empleo.

La Formación Profesional para el Empleo tiene como objetivo capacitar a las trabajadoras y los trabajadores para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, facilitando el acceso al empleo y favoreciendo la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) o Formación Ocupacional (FO) son cursos subvencionados dirigidos tanto a personas trabajadoras como en situación de desempleo. Su principal objetivo es el de mejorar la cualificación profesional de estas personas.

Objetivo

Facilitar su reinserción laboral y complementar la formación teórica de los cursos que han realizado

Documentación

Varían en función de la Comunidad Autónoma y del programa de prácticas, pero en general es necesario:

1. **Convenio** de colaboración **entre la empresa y el servicio público de empleo** correspondiente, que debe contener, al menos:
 - Descripción del contenido de las prácticas.
 - Duración y horario.

- Lugar de realización.
 - Sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.
2. **Acuerdo de la empresa con la persona** que realiza las prácticas. Debe incluir, al menos:
- Contenido concreto de las prácticas.
 - Duración de estas.
 - Jornada y horarios.
 - Centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo.
 - Sistema de tutorías.
 - Certificado de realización.

Duración

Cada comunidad autónoma y programa fijan una duración máxima, y, en ocasiones, una duración mínima. Es necesario consultar las condiciones concretas de cada territorio.

Características

1. Forman parte de itinerarios formativos subvencionados (formación ocupacional).
2. Deben estar relacionadas con los contenidos del aprendizaje realizado en el centro de formación.
3. Las prácticas podrán tener lugar bien simultáneamente a la realización de la acción formativa o, una vez finalizada, cuando se haya superado la misma con una evaluación positiva.
4. Suele haber un plazo máximo para empezarlas una vez finalizada la acción formativa (frecuentemente un mes).
5. En algunas comunidades autónomas el número de personas en prácticas no puede superar el de trabajadores/as en plantilla.
6. El alumno/a **debe tener cubierto al menos el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas por un seguro de responsabilidad civil y accidentes que incluya los accidentes in itinere** (durante el traslado al lugar de trabajo).

El seguro podrá incluir también la responsabilidad civil frente a terceros, de forma que cubra los daños que con ocasión de la ejecución de la formación se puedan producir por las personas participantes. Se considera un coste financiable de la actividad formativa.

7. El alumno/a debe ser informado y formado sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención del puesto o puestos en los que va a realizar las prácticas.

Certificado / Reconocimiento

- Certificado con la firma y sello de la empresa, que recoja:
- Identificación de la empresa y la persona que ha realizado las prácticas.

- Centro de trabajo.
- Duración.
- Fechas de realización.
- Tareas realizadas.

Ventajas económicas para la empresa

Las empresas podrán recibir hasta 6 € hora de prácticas/alumno(a) mediante concesión directa, para pagar el coste de tutorías, el seguro y los gastos de equipamiento y vestuario del alumno/a.

Condiciones económicas del alumno/a

Concepto		Cuantía máxima
Transporte	Transporte Público	Urbano: 1,5€/día
		Interurbano: 5€/día
	Vehículo Propio	0,19€/Km hasta 20€/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural
		Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 154,4€/día natural
		Importe billetes desplazamiento inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75% del IPREM)		75% del IPREM diario/día
Beca(personas con discapacidad)		9€/día

Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural.

Para solicitar las becas y ayudas hay que consultar con el centro que ha impartido la formación o al servicio público de empleo de la comunidad correspondiente.

La mayoría de la formación para desempleados/as se gestiona en las comunidades autónomas. Cada una de ellas ha desarrollado sus propias normas, por eso, para saber más, lo mejor es entrar en la web del servicio público de empleo correspondiente.

Son parte de la formación

Módulo de prácticas de los certificados de profesionalidad:

Normativa

- RD 34/2008 por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- RD correspondiente que regula el certificado de profesionalidad al que pertenezca el módulo de prácticas.

Dirigidas a

Alumnado que cursa estudios de certificados de profesionalidad.

Objetivo

Para adquirir capacidades en un entorno real de trabajo que complementen las que se desarrollan en el centro de formación.

Documentación

Acuerdo o convenio entre el centro formativo y la empresa, que incluirá:

- Los tutores y tutoras designados por la empresa y el centro de formación que se encargarán de realizar el seguimiento y la evaluación del alumnado, de conformidad con el programa formativo del certificado de profesionalidad.
- El contenido de las prácticas, recogiendo las tareas concretas a desarrollar por el alumnado.
- Las fechas, el lugar y el horario de realización.
- El sistema de tutorías y evaluación.

Duración

Cada certificado de profesionalidad incluye un módulo de duración variable, aunque suele oscilar **entre 40 y 160 horas**.

Características

1. Las actividades a realizar y los criterios de evaluación de cada módulo de prácticas se incluyen en el real decreto que regula el correspondiente certificado.
2. Se llevarán a cabo preferentemente una vez superada la formación en el aula.
3. Aunque lo más frecuente es que se hagan en empresas, también se pueden realizar en el propio centro de formación, con autorización previa, si cuenta con instalaciones adecuadas.

4. Es obligatoria la existencia de un tutor o tutora de la empresa (instructor) y otro del centro de formación.
5. El alumno/a debe contar con un seguro de accidentes, expedido normalmente por el centro de formación, que cubra todas las contingencias que puedan surgir durante las prácticas.
6. **No es necesario hacer las prácticas si se cuenta con una experiencia profesional de tres meses, con un mínimo de 300 horas trabajadas en los últimos cinco años, que se corresponda con las capacidades del certificado de profesionalidad. Tampoco han de realizarlas quienes hayan hecho prácticas no laborales o demuestren experiencia en voluntariado relacionada con la actividad en cuestión. Debe solicitarse la convalidación al servicio público de empleo correspondiente.**
7. Podrá excluirse de las prácticas a uno o varios alumnos/as por decisión unilateral del centro educativo, la empresa, o conjunta de ambos, en los casos siguientes:
 - Faltas reiteradas de asistencia o de puntualidad no justificadas, previa audiencia al interesado/a.
 - Actitud incorrecta o falta de aprovechamiento, previa audiencia del interesado/a.

Certificado / Reconocimiento

No es habitual que los módulos de prácticas se realicen de forma aislada, separados del resto de los módulos teóricos y la certificación que se obtiene es la correspondiente al certificado de profesionalidad de que se trate.

Sin embargo, si no es así, se puede solicitar a la empresa o centro de formación un certificado de las prácticas realizadas, su duración y el certificado de profesionalidad al que pertenecen con el fin de solicitar dicho reconocimiento.

Ventajas económicas para la empresa

Si la realización del certificado de profesionalidad está financiada con fondos públicos, **las empresas pueden obtener un máximo de 3 € hora/alumno(a)** como compensación por la realización del módulo de prácticas.

Condiciones económicas del alumno/a

Las prácticas no contemplan retribución económica.

Las personas desempleadas podrán solicitar las mismas becas y/o ayudas que en las prácticas no laborales para personas en desempleo (FICHA 2), siempre que la formación del certificado se realice en el marco del Sistema de Formación para el Empleo.

Concepto		Cuantía máxima
Transporte	Transporte Público	Urbano: 1,5€/día
		Interurbano: 5€/día
	Vehículo Propio	0,19€/Km hasta 20€/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural
		Si las practicas se desarrollan fuera de España: 154,4€/día natural
		Importe billetes desplazamiento inicial/final
Conciliación(para rentas inferiores al 75% del IPREM)		75% del IPREM diario/día
Beca (personas con discapacidad)		9€/día

Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural.

Para solicitar las becas y ayudas hay que consultar con el centro que ha impartido la formación o al servicio público de empleo de la comunidad correspondiente.

Módulo profesional de formación en centros de trabajo de los ciclos de FP

Normativa

- Ley Orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa.
- RD 1147/2011 por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (Título I, Cap. II).
- Ley Orgánica 2/2006 de Educación.
- RD 127/2014 por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo.

Dirigidas a

Estudiantes de enseñanzas de Formación Profesional (FP) del sistema educativo, tanto de FP Básica como de ciclos de Grado Medio y de Grado Superior.

Objetivo

- Para completar la adquisición de las competencias profesionales previstas en el ciclo formativo.
- Adquirir conocimientos de la organización productiva.
- Contribuir al logro de las finalidades generales de la formación profesional, relacionadas con la integración en entornos de trabajo.
- Evaluar la competencia profesional del alumnado, en especial aquellos aspectos que no pueden comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de trabajo.

Documentación

Deberá firmarse un convenio entre el centro educativo y la empresa o institución donde se realizarán las prácticas del módulo de Formación en Centro de Trabajo (FCT) denominado “**Convenio centro educativo-empresa para el desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo**”.

A este convenio se irán incorporando sucesivamente en anexos durante su periodo de vigencia, además del programa formativo y otros documentos, una relación de alumnos y alumnas participantes que contendrá:

- Nombre y apellidos del alumno/a.
- Lugar de realización de las prácticas.
- Fechas de comienzo y finalización.
- Horario de realización y número de horas totales.

Duración

La duración de este módulo profesional viene determinada en el currículo oficial de cada ciclo formativo.

Las prácticas se desarrollan, en periodo lectivo, en el centro de trabajo o centros de trabajo establecidos y salvo situaciones excepcionales, debido a la especificidad de la familia profesional o causas de diversa naturaleza, se han de excluir los periodos de vacaciones escolares.

Los calendarios concretos de realización se acuerdan entre los tutores/as del centro educativo y de la empresa conforme a las horas de cada perfil profesional dentro de los periodos anteriormente citados.

Dentro de este periodo, la duración diaria de la jornada de formación en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa, generalmente entre las 7 y las 22, y se realizarán reuniones de seguimiento, periódicas y obligatorias con el tutor de FCT en el centro educativo.

Dentro de los Títulos de Formación Profesional podemos diferenciar:

- En los Títulos de Formación Profesional Básica la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo representará, con carácter general, un mínimo del

12% de la duración total del ciclo formativo; es decir, 240 horas.

- En los Títulos de Grado Medio y Grado Superior adaptados a la Ley Orgánica de Educación (LOE), la duración del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo será siempre de 400 horas. Las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio.
- En los ciclos formativos, tanto de Grado Medio como Grado Superior, conforme a LOGSE, cuya duración sea de 1.200 a 1.400 horas de duración, las prácticas tienen lugar entre septiembre y diciembre del segundo curso académico y en aquellos de 2.000 horas de duración, las prácticas tienen lugar en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio.

La duración suele oscilar entre 350 y 700 horas, dependiendo de cada título.

Características

1. El módulo de Formación en Centros de Trabajo se programa previamente y es obligatorio para obtener el título.
2. Para cada alumno/a se designa un tutor o tutora en el centro educativo y un tutor/ a en el centro de trabajo, que definen previamente el programa formativo a realizar, coordinan su desarrollo, fijan las fechas de las visitas y evalúan su realización, emitiendo los oportunos informes.
3. El programa formativo incluye las actividades que se realizan en el periodo de prácticas y que son propias del perfil profesional del título de FP que se está cursando.
4. Los alumnos y alumnas estarán cubiertos por un seguro de accidentes, mediante el seguro escolar y de responsabilidad civil frente a daños a terceros mediante una póliza adicional que suscriben las administraciones educativas).
5. La exención total o parcial del módulo se puede solicitar previa matrícula en el mismo, acreditando una experiencia laboral mínima de un año a jornada laboral completa, relacionada con el ciclo formativo en el que esté matriculado.

Certificado / Reconocimiento

Los módulos de formación que componen un título, incluido el de Formación en Centro de Trabajo, pueden acreditarse parcialmente en caso de no superar la totalidad de las enseñanzas del ciclo formativo correspondiente, previa solicitud de un certificado académico a la administración educativa competente.

Ventajas económicas para la empresa

No se establecen con carácter general. Las comunidades autónomas pueden regular ayudas específicas, especialmente para la formación y pago a los tutores y tutoras de empresa.

Condiciones económicas del alumno/a

No se establecen en la norma estatal. Las comunidades autónomas en su ámbito pueden regular ayudas específicas, normalmente para desplazamientos cuando el centro de trabajo en el que se realicen las prácticas se encuentre en una localidad distinta a la del centro de formación.

En el caso de que la realización del módulo de Formación en Centro de Trabajo se haga en el marco de algún programa europeo que lo financie, se cubren gastos de viaje, alojamiento y formación en idiomas en su caso.

Formación profesional dual del sistema educativo con prácticas no laborales

Normativa

- RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. (Título III – Formación profesional dual del sistema educativo).

Dirigidas a

Estudiantes matriculados/as en enseñanzas de Formación Profesional Básica, en ciclos de Grado Medio o de Grado Superior del sistema educativo.

Objetivo

1. Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
2. Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
3. Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
4. Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
5. Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.

Documentación

1. **Convenio entre la administración educativa y la empresa colaboradora** que recoja:
 - Programa de formación.
 - Número de alumnos/as participantes.
 - Régimen de becas.

- Jornada y horario en el centro de formación y en la empresa.
 - Condiciones que deben cumplir empresas, alumnado, profesorado y tutores/as.
 - Seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.
 - Actividades a realizar en el centro y en la empresa.
 - Criterios para la evaluación y calificación de las actividades.
2. En algunas comunidades autónomas se requiere a los alumnos/as que participen la firma de un documento en el que señalan haber recibido información sobre el programa y su compromiso con los requisitos que se establezcan.

Duración

La duración ha de ser de al menos el 33 % de las horas de formación del título FP (600/700 horas-ciclo). Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características del módulo formativo y de la empresa.

La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.

Características

La normativa estatal establece las condiciones mínimas que deben cumplir estos programas:

- El alumnado deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.
- La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos y alumnas.
- La persona titular de la empresa deberá 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, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.
- La persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del programa de formación, y de la comunicación con el centro de formación.
- El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con el profesorado y/o tutores/as que intervienen. Asimismo, esta persona será la interlocutora con la empresa para el desarrollo del programa de formación.
- La evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores/as de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.
- Los y las estudiantes, y en caso de ser menores de edad los tutores/as legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen. Deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa

participante establecidas en el convenio.

- El alumnado tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.
- Cuando los alumnos y alumnas no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título.
- La posibilidad de ampliar la duración del programa y de adaptarlo a la empresa ha facilitado el desarrollo en las comunidades autónomas de programas con características muy distintas. En algunos casos la alternancia con la actividad en la empresa se hace a lo largo de toda la formación, en otros se concentra en un único periodo, etc.

Certificado / Reconocimiento

No. La formación dual en el sistema educativo es una modalidad dentro de la oferta de Formación Profesional. La evaluación de las prácticas en la empresa forma parte de la evaluación de los módulos profesionales del título correspondiente.

Ventajas económicas para la empresa

La normativa estatal no recoge ayudas a las empresas.

Condiciones económicas del alumno/a

La normativa estatal no establece la obligación de compensación económica al alumnado que participe en estos programas, sin embargo, en algunas comunidades autónomas (por ejemplo Castilla y León) sí se asocian con la existencia de una ayuda que puede ser financiada por la empresa, una fundación o la propia Administración, y se establece así mismo una cuantía mínima (50% del SMI).

En otros casos se establece una cuantía mínima orientativa (País Vasco por ejemplo), pero las ayudas no tienen carácter obligatorio.

Prácticas académicas externas en los estudios universitarios

Normativa

- RD 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias.
- RD 1791/2010 por el que se establece el Estatuto del Estudiante Universitario.
- RD 1493/2011 por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.
- RD 592/2014 por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.

- RDL 8/2014 de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (Disposición adicional vigesimoquinta).

Dirigidos a

Estudiantes matriculados/as en cualquier enseñanza impartida por la universidad o por los centros adscritos a ella.

Objetivo

Para aplicar los conocimientos adquiridos en la formación académica, prepararse para el ejercicio de actividades profesionales, aumentar las opciones de encontrar un empleo y fomentar su capacidad de emprendimiento.

Documentación

1. **Convenios de cooperación educativa entre la universidad y la entidad colaboradora (empresas, instituciones, entidades públicas y privadas de ámbito nacional e internacional).** Los convenios regulan las relaciones entre el/la estudiante, la entidad colaboradora y la universidad.
2. **Acuerdo o convenio de beca:** el/la estudiante debe firmar el propio convenio, o un anexo al mismo, que recoja las condiciones de las prácticas como:
 - El proyecto formativo al que pertenece.
 - El régimen de permisos (para asistir a exámenes, realizar otras actividades académicas, etc.) a que se tenga derecho.
 - Las condiciones de rescisión anticipada de las prácticas en caso de incumplimiento de sus términos.
 - Si se contempla, el régimen de suscripción y pago de seguros, tanto de accidentes como de responsabilidad civil, o la garantía financiera equivalente.
 - La existencia, si es el caso, de una bolsa o ayuda de estudios y la forma en
 - qué se va a hacer efectiva.
 - La protección de los datos personales.
 - La regulación de los conflictos que puedan surgir durante la práctica.

Duración

Hay dos clases de prácticas universitarias:

- Las **curriculares**, que están integradas en el plan de estudios y son obligatorias si éste las contempla.
- Las **extracurriculares**, que son voluntarias y no forman parte del plan de estudios.

Las prácticas curriculares tienen una duración máxima de 60 créditos ECTS (que equivalen a 1.500 horas). Deberán realizarse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios.

En **las prácticas extracurriculares** no se establece duración, aunque con carácter orientativo se señala como duración máxima el 50% del curso académico, aunque las universidades pueden ampliarla.

Características

1. Deben ajustarse al proyecto formativo acordado.
2. Contar con un/a tutor/a de la universidad y otro/a de la entidad donde se realizan.
3. Permitir al alumno/a cumplir con su actividad académica, formativa y de representación y participación, siempre que lo comunique con antelación suficiente a la entidad colaboradora.
4. La entidad debe proporcionar al alumno/a información y formación sobre la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Certificado / Reconocimiento

1. El reconocimiento académico de las prácticas externas se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad.
2. La universidad emitirá, previa solicitud, un documento acreditativo con la siguiente información:
 - Nombre del o la estudiante y de la entidad donde se realizan las prácticas.
 - Descripción de las prácticas, especificando su duración y fechas de realización.
 - Actividades desempeñadas.
 - Aquella otra información que considere conveniente.
3. La universidad procurará que el documento acreditativo de las prácticas facilite la comunicación con las entidades colaboradoras y favorezca la movilidad internacional, mediante la adopción de un formato similar al utilizado para los programas de movilidad europeos.
4. **El Suplemento Europeo al Título** recogerá las prácticas externas realizadas.

Ventajas económicas para la empresa

En las prácticas curriculares la cotización a la Seguridad Social está bonificada al 100%.

Condiciones económicas del alumno

El/la estudiante en prácticas podrá percibir una “aportación económica” de la entidad colaboradora, en concepto de bolsa o ayuda al estudio.

Siempre que haya algún tipo de contraprestación (beca, transporte, dietas, etc.) por la realización de la práctica, se tiene derecho a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales. La obligación de cotizar corresponde a la empresa, entidad u organismo que financie el programa de formación.

Prácticas laborales

Contrato en prácticas

Normativa

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dirigidas a

Personas con título universitario, título de formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes, o certificado de profesionalidad. Que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización de sus estudios; cuando el contrato se concierte con un trabajador/a con discapacidad el plazo es de siete años.

Objetivo

Para completar su formación con prácticas adecuadas a su nivel de estudios.

Documentación

Contrato de trabajo escrito en el que conste expresamente:

- La titulación de la persona contratada.
- La duración del contrato.
- El puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Este contrato debe comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo, se pueden acordar hasta dos prórrogas de duración mínima de seis meses

Duración

Entre seis meses y dos años. Dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial pueden determinar la duración del contrato

Ningún trabajador/a puede estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se pueden superar los dos años en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

Características

Las prácticas tienen que estar relacionadas con los contenidos del título o certificado que dé origen al contrato.

Certificado / Reconocimiento

Al finalizar el contrato la empresa debe entregar al trabajador/a un certificado en el que conste:

La duración de las prácticas.

El puesto o puestos de trabajo desempeñados.

Las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Ventajas económicas para la empresa

- Reducción del 50 % cuando se contrate a una persona con discapacidad.
- Las conversiones del contrato en indefinido a tiempo completo o a tiempo parcial da lugar a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año durante tres años si el contrato se celebra con un hombre y de 700 euros/año durante el mismo periodo si se celebra con una mujer.

Condiciones salariales para el trabajador

El salario será un porcentaje del salario fijado en convenio para un puesto de trabajo igual o equivalente. Aunque algunos convenios fijan porcentajes superiores, el mínimo es:

- 60 % durante el primer año.
- 75 % el segundo año.

En ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que en el 2019 es de 900 €/mes, siendo de 12.600 €/año las 14 pagas.

En los contratos a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

Tendrá derecho a todas las contingencias de la Seguridad Social, incluido el desempleo y la cobertura del FOGASA.

Otros aspectos

Si al finalizar el contrato, el trabajador/a continúa en la empresa, las prácticas computarán a efectos de antigüedad en la misma.

En el convenio colectivo se pueden establecer y/o modificar la duración del contrato, la retribución y el tiempo efectivo de trabajo.

También mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Formación con compromiso de contratación

Normativa

- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

Dirigidas a

Prioritariamente personas desempleadas.

Objetivo

Para facilitar la inserción laboral, al posibilitar a las empresas la realización de formación adaptada a sus necesidades en supuestos de ampliación de la actividad.

Documentación

1. Subvención para la ejecución de acciones formativas con compromiso de contratación.

La empresa o entidad que desea obtener financiación para llevar a cabo uno de estos programas de formación con compromiso de contratación debe realizar la solicitud al correspondiente servicio público de empleo.

En dicha solicitud figurarán los compromisos de contratación de las empresas o entidades con la siguiente información:

- a) Determinación de las necesidades formativas y puestos a cubrir.
- b) Proceso de selección previo al de formación, en su caso.
- c) Perfiles de las personas a contratar.
- d) Número de personas que se comprometen a contratar.
- e) Tipo de contrato a realizar y su duración.
- f) Número de empleados/as en plantilla de la empresa o entidad contratante en la fecha de publicación de la convocatoria.

2. En la resolución de concesión de la subvención o en el convenio que se irme entre la empresa y el servicio público de empleo de la comunidad autónoma figurarán el número de trabajadores/as a contratar, así como mecanismos objetivos de control de la calidad de la formación impartida.

Duración

1. Los requisitos del contrato pueden variar dependiendo del programa, pero la norma estatal indica que:
 - Si el contrato es a tiempo completo, la duración mínima será de seis meses.
 - Si el contrato es a tiempo parcial, la jornada no podrá ser inferior al 50% de la jornada a tiempo completo comparable y la duración mínima será de nueve meses.
 - Si el contrato es para la formación y el aprendizaje (ver Ficha 9), no se podrá realizar a tiempo parcial y la duración mínima será de 12 meses.
2. Con carácter general, dicha contratación se realizará en un plazo máximo de seis meses tras la finalización de la acción formativa.

Características

1. Con carácter general, la empresa o entidad que gestiona el programa debe comprometerse a contratar un porcentaje de las personas formadas no inferior al 40%. Hay programas de ámbito estatal y autonómico en los que los requisitos no siempre coinciden.
La formación puede ser certificable o no certificable y realizarse de forma presencial, o mediante tele formación.
2. El programa puede incluir también prácticas no laborales, de manera que el alumno/a primero se forma, luego hace prácticas sin salario y posteriormente es contratado.
3. La duración de la formación será la establecida en el módulo formativo o certificado de profesionalidad de que se trate. Si no es formación certificable, la normativa suele fijar un número máximo de horas de formación y de prácticas no laborales, si estuvieran previstas.

Certificado / Reconocimiento

Se obtendrá el diploma correspondiente a la formación realizada, que tendrá que estar recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, de las comunidades autónomas.

Ventajas económicas para la empresa

La entidad o empresa que gestiona el programa recibe una subvención para realizar los cursos de formación que consiste en un módulo económico por cada hora de formación y alumno/a. La subvención del conjunto del curso es el resultado de multiplicar esa cantidad por el número de alumnos/as y de horas del curso. El módulo económico para la formación

de certificados de profesionalidad en modalidad presencial suele ser de 8 euros hora/persona, pero puede variar en función de la comunidad autónoma y el contenido del curso.

Para la contratación, los incentivos son los establecidos para el tipo de contrato que se utilice.

Condiciones económicas del alumno/a

Con carácter general, el alumno/a desempleado/a podrá solicitar las becas y ayudas que Figuran en la siguiente tabla. Además, algunas comunidades autónomas conceden financiación adicional.

Condiciones económicas del alumno/a

Concepto		Cuantía máxima
Transporte	Transporte Público	Urbano: 1,5€/día
		Interurbano: 5€/día
	Vehículo Propio	0,19€/Km hasta 20€/día
Manutención		12 €/día
Alojamiento y manutención		80 €/día natural
		Si las prácticas se desarrollan fuera de España: 154,4€/día natural
		Importe billetes desplazamientos inicial/final
Conciliación (para rentas inferiores al 75% del IPREM)		75% del IPREM diario/día
Beca(personas con discapacidad)		9€/día

Las cuantías se obtendrán por día de asistencia a clase excepto las del apartado de alojamiento y manutención que se calcularán por día natural. Para solicitar las becas y ayudas consulta con el centro que ha impartido la formación o dirígete al servicio público de empleo de tu comunidad.

Anexo I: Formación Dual

En Europa hay varios países que han denominado formación dual a aquella modalidad, dentro del sistema de formación profesional, en la que se alterna formación en un centro con formación en la empresa, normalmente dirigida a jóvenes en su itinerario inicial de formación.

La principal característica de este modelo es el compromiso de las empresas, asumiendo la inversión en la parte de formación que les corresponde y la protección a través de un contrato formativo con todos los derechos laborales.

El más conocido o difundido es el modelo dual alemán, debido a la influencia de este país en la Unión Europea, pero también Austria, Suiza y Dinamarca cuentan con modelos parecidos.

A través de las políticas de empleo juvenil europeas se ha querido impulsar este modelo, recomendando a los gobiernos, entre ellos el de España, la realización de reformas en este sentido.

Hay que recordar que estas políticas de empleo van vinculadas a programas de iniciación, como por ejemplo el de Garantía Juvenil, a través de los cuáles las empresas pueden recibir fondos para distintas actividades (tutorías, etc.)

Diferencias entre la FP y la FP dual

La Formación Profesional tradicional es el nivel educativo que prepara a los alumnos para un trabajo profesional y les permite desarrollar sus cualidades en distintas profesiones.

Lo que muchos no saben es que en España existe también la Formación Profesional Dual, un sistema educativo de éxito en el que todos los que participan (estudiantes, centros educativos y empresas) salen ganando.

En la FP, el alumno pasa la mayor parte del tiempo en el centro educativo para, después, ir a la empresa a hacer las prácticas. En cambio, la FP Dual permite alternar las horas entre el centro educativo y la empresa al mismo tiempo.

La Formación Profesional Dual funciona desde hace años con éxito en otros países como Alemania, Holanda, Suiza y Francia. En estos cuatro países, a los estudiantes se les explica que la universidad no es la única opción a seguir y se les anima a especializarse en lo que más les guste.

Las ventajas de la FP dual

Son muchas las ventajas que presenta la Formación Profesional Dual para los jóvenes que prefieren escoger este camino. El sistema dual intenta encajar la capacidad de los estudiantes

con las necesidades de las empresas. Y no solo eso: los estudiantes tienen un tutor de empresa y un tutor del centro escolar durante todo el periodo de formación.

Con este modelo educativo hay más posibilidades de encontrar trabajo respecto a la FP tradicional ya que la forma en la que se trabaja está cada vez más valorada por las empresas que buscan profesionales.

Obviamente el estudiante entrará en contacto con el mundo real de la empresa y adquirirá más hábitos de trabajo y experiencia profesional, siempre dado de alta en la Seguridad Social y cobrando un salario en la mayoría de los casos.

Aprender trabajando y aumentar la motivación por la formación es clave para que los jóvenes se sientan con ganas de entrar en el mundo laboral y hagan aquello que les guste para estar preparados para el futuro.

Fuentes

- Guía sobre prácticas en la empresa de CCOO.
- Guía sobre becas, contratos en prácticas y contratos para la formación de UGT.
- Normativa correspondiente.

Anexo II: Formación Dual en Europa

Alemania

El modelo de FP Dual alemán se estableció formalmente en 1969 y desde entonces hasta hoy en día se ha situado como la referencia de esta modalidad formativa.

Contenidos

Los contenidos formativos de las diferentes profesiones se definen a nivel estatal a partir de las aportaciones de las diferentes cámaras de comercio del país, sindicatos y agrupaciones gremiales. Las cámaras de comercio definen las competencias necesarias para cada profesión, elaboran exámenes comunes a nivel estatal que todo aprendiz debe superar, controlan la calidad de la formación recibida por los alumnos y certifica a las empresas formadoras.

Duración

La duración de los itinerarios duales es de 2 a 3,5 años dependiendo de la profesión, siendo la más común 3 años.

Contrato y retribución

El aprendiz se vincula a la empresa mediante un contrato específico para la formación profesional dual por el cual recibe una media de 800€ al mes y aproximadamente dos tercios de su formación transcurre en la empresa.

Proceso de selección

En Alemania los futuros aprendices buscan su plaza de aprendizaje en las empresas. Éstas seleccionan a los aprendices a través de un proceso de selección similar al de un puesto de trabajo; **este proceso ocurre antes de la matrícula del aprendiz en el centro de formación profesional**. De esta manera se asegura un perfecto encaje entre el número de aprendices a formar y la demanda real del mercado de laboral.

Un 68% de los aprendices logra un empleo en la misma empresa en la que se ha formado.

La formación dual alemana es reconocida por su efectividad, ya que un 68% de los aprendices logra un empleo en la misma empresa en la que se ha formado y constituye la principal vía de cualificación de la población alemana, ya que más de un 50% de la fuerza de trabajo del país se ha formado a través de la FP Dual.

Fuente

- Instituto federal para la Formación profesional: Sistema de FP Dual
- Ministerio de Educación Alemán: FP Dual

Francia

La formación Dual en Francia se desarrolla en centros específicos denominados Centres de Formation d'Apprentis (CFA). En el caso francés el aprendiz desarrolla entre el 60% y el 75% de la formación en empresa.

Duración

Existen dos itinerarios: el conocido como CAP (equivalente al Ciclo Formativo de Grado Medio). La duración del cual es de 2 años y el itinerario conocido como BCT (equivalente al Ciclo Formativo de Grado Superior). La duración del cual es de 3 años.

Trámites

Para iniciar el itinerario dual el futuro aprendiz debe de realizar dos trámites por este orden: 1) Buscar una empresa para desarrollar su formación 2) Buscar un centro CFA para realizar sus estudios ya que, para poder matricularse en un centro en un itinerario dual, antes el aprendiz ha de conseguir un contrato de aprendizaje en una empresa. En ocasiones el orden de los pasos es el inverso: el alumno puede encontrar un CFA que a su vez le puede ayudar a encontrar una empresa. Aun así, en todos los casos el aprendiz debe de haber firmado un contrato de aprendizaje para ser aceptado en el centro CFA.

Contrato y retribución

La vinculación entre empresa y aprendiz se lleva a cabo a partir de un contrato de aprendizaje. Existen de dos tipos de contratos de aprendizaje en función de la situación del aprendiz:

1. Orientado a estudiantes de FP (Contacto de aprendizaje).
2. Orientados a trabajadores en paro o jóvenes que abandonaron prematuramente sus estudios (Contrato de profesionalización).

En relación al salario percibido por los aprendices, éste se vincula al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y evoluciona en función de la edad del aprendiz y del año en el que se encuentra su formación.

Fuente

- Ministerio de educación francés: Los centros de formación de aprendices
- Ministerio de Educación Francés: FP Dual

Suiza

El modelo de FP Dual suizo se caracteriza por una elevada implicación del tejido productivo y los poderes públicos en la FP Dual. Aproximadamente un 30% de las empresas participan acogiendo aprendices de FP Dual y todos los gobiernos regionales (cantones) promocionan activamente el modelo. Esta conjunción de esfuerzos, junto a una gran variedad de pasarelas educativas facilitadas por el sistema, genera que dos tercios de los jóvenes suizos opten por un itinerario de FP Dual.

Para las empresas suizas la FP dual está totalmente integrada en su cultura empresarial; acoger aprendices se considera un deber y las empresas entienden este rol como una alianza con el sector público para capacitar la futura fuerza de trabajo del país. Las empresas, además de acoger aprendices, participan activamente en la definición de contenidos de los títulos de FP y de los conocimientos mínimos a adquirir para obtener el certificado en alguna de las más de 250 titulaciones disponibles.

Aproximadamente el 90% de la oferta formativa de FP de Suiza es Dual.

La FP dual puede tener una duración de entre 3 y 4 años dependiendo de lo que establezca para cada profesión. El aprendiz debe buscar su puesto de aprendizaje en la empresa antes de matricularse en un centro de formación profesional (igual que en Alemania). El aprendiz recibe un salario de unos 1.000€-1.500€ mensuales y los cantones subvencionan aproximadamente el 25% del coste del aprendiz para la empresa.

Este modelo de FP dual es señalado como una de las claves de la baja tasa de desempleo juvenil de Suiza.

Fuente

- Portal de orientación profesional
- Portal FP Dual Suiza

Países Bajos

Las cualificaciones medias vinculadas a la formación profesional son las más frecuentes entre la población ocupada de Holanda, pues el 40% de los trabajadores holandeses tiene este nivel de formación. Entre los alumnos de formación profesional, un 55% optan por un itinerario dual, que se puede implantar de dos formas diferentes: un itinerario dual basado en la empresa con una formación en la empresa de entre el 60% y 70% o un itinerario basado en la escuela, en el que un 25% de los contenidos se reciben en la empresa.

Los itinerarios pueden tener duraciones muy variables dependiendo del ciclo formativo y el nivel de cualificación de éste, pudiendo oscilar entre los 6 meses y los 4 años, aunque la media se encuentra en 3 años. El salario de los aprendices es regulado desde los sectores profesionales a través de los convenios colectivos, con lo que un aprendiz del sector mecánico no percibe el mismo salario que uno del sector de la construcción. A modo de ejemplo, en el sector de la construcción existe una escala salarial para los aprendices que depende de la edad de éstos y del nivel del ciclo formativo en que está matriculado el alumno. En este caso

concreto el salario oscila entre un 30% y un 85% del SMI holandés.

Los centros de FP Holandeses se caracterizan por ser macrocentros regionales que aglutinan grandes cantidades de alumnos y lideran procesos de innovación y actualización de contenidos junto a agrupaciones empresariales.

Fuente

- SBB: for vocational education and the labour market
- Asociación de centros de FP Holandeses

Dinamarca

Dos reformas han influenciado de modo decisivo el desarrollo de la enseñanza y la formación profesional en Dinamarca.

A partir del 2014 se establecieron condiciones mínimas de admisión en los programas de la FP y se elevaron los requisitos para ser docente de ésta. Para ello se exigió que todo aquel que enseñara en la FP debía contar con un título pedagógico. Con estas acciones se espera mejorar la calidad de este tipo de formaciones.

Con la segunda reforma, en el campo de las ayudas sociales, se ha conseguido que los jóvenes parados con menos de 30 años y que reciben subsidios sociales participen en los programas de la FP.

Más del 40% de personas de cualquier categoría de edad empiezan programas de FP en la secundaria superior tras culminar la educación general. La mayor parte de ellos se titula en los centros de formación, y cada cualificación incluye como mínimo seis de formación por aprendizaje. Las áreas de mayor interés son las nuevas tecnologías, la comunicación y transportes, los servicios sociales, la salud y los deportes.

La flexibilidad y la individualización han sido los medios de respuesta a las cambiantes exigencias del mercado laboral. Los estudios en la educación secundaria superior se organizan a través de planes de estudios individuales con módulos opcionales y obligatorios.

En el ámbito de la FP cabe también destacar el elevado número de solicitudes que realizan los jóvenes para matricularse en estos programas, así como la imagen positiva y el interés que suscita la profesión de docente de la Formación Profesional.

La vía profesional en Dinamarca

1. En la educación secundaria

A los 16 años, al finalizar la educación obligatoria, el joven danés puede elegir entre el itinerario de la enseñanza general o el itinerario de la FP en el que obtiene una cualificación profesional y una salida directa al mercado laboral.

La FP se divide en cuatro categorías:

- Formaciones técnicas y comerciales.

- Formaciones profesionales del trabajo social y la sanidad.
- Formaciones agrícolas.
- Formaciones del sector marítimo.

En estas categorías de la FP se busca desarrollar tanto las competencias necesarias para el ejercicio de una profesión como las competencias sociales y personales que se necesitan para acceder al mercado laboral. Todos los programas pueden organizarse a tiempo completo o en un sistema de alternancia. Para ingresar a la educación superior, el candidato tiene que haber obtenido un Título de Estudios Secundarios.

2. En la educación superior

Los estudios de la educación superior buscan transmitir competencias profesionales y la mayoría de estas da una formación directa para ciertas ocupaciones que existen en el mercado.

De manera general se los divide en niveles según su duración y condiciones de admisión:

Educación superior de corta duración: Son estudios profesionales teóricos que duran dos años y se desarrollan en escuelas de formación profesional. Estos programas se especializan en ocupaciones artesanales, tales como la de carpintero o cocinero;

Educación superior de duración media: Pueden ser estudios de grado de una duración de tres años que imparten las universidades. También pueden ser estudios que duran tres o cuatro años para formar docentes, educadores, agentes de policía, asistente obstétrico o bibliotecario;

Educación superior de larga duración: Esta consiste en estudios de cinco o seis años. En estas se forma a los futuros economistas, médicos, abogados y otras profesiones. Los estudios empiezan con un ciclo de tres años al final del cual se obtiene un grado universitario y siguen con un ciclo de dos años denominado kandidat (similar a un máster). Al acabarlo, el estudiante puede realizar estudios de doctorado.

3. Formación de aprendices

Se puede realizar la FP de la educación secundaria a través de una formación de aprendices. Esta formación tiene períodos de enseñanza en el centro educativo (equivalente a un tercio del tiempo) y períodos de formación en empresa (los dos tercios restantes). Estos últimos están regulados por un contrato firmado entre el aprendiz y la empresa de acogida. En la educación secundaria, las formaciones tienen una duración que va de un año y medio a cinco años y medio, en función de la especialización y del tipo de empresa.

Fuente

Portal Europeo para la movilidad de los jóvenes de la formación profesional.

Austria

El éxito y el desarrollo del sistema dual está garantizado gracias a la cooperación de diversas instituciones en distintos ámbitos.

Ámbito nacional

Ministerio Federal de Ciencia, Investigación. La parte del aprendizaje basado en la formación en la empresa es competencia del Ministerio de Economía. La base legal de la formación profesional dual se encuentra en la Ley de Formación Profesional (BAG según sus siglas en alemán). El Ministerio de Economía se encarga de desarrollar reglamentariamente las diferentes ramas de formación profesional, basándose en las opiniones de expertos presentadas por la Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje (BBAB según sus siglas en alemán).

La Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje. La Junta Federal Consultiva en materia de Aprendizaje presenta ante el Ministerio de Economía dictámenes, por ejemplo sobre la reestructuración de las ramas de formación profesional. Es el Ministerio de Economía el que configura esta Junta a propuesta de los agentes sociales (las Cámaras Federales de Economía y de Trabajo) designándose igualmente docentes de las escuelas de formación profesional en calidad de asesores.

Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura. Las disposiciones sobre la organización de las escuelas de formación profesional a tiempo parcial y las piedras angulares que conforman el marco de los planes de estudios residen en la Ley Federal de Organización de los Centros de Enseñanza. El Ministerio de Educación establece el marco de los planes de estudios para los centros de formación profesional a tiempo parcial para cada rama de aprendizaje. Además, soporta el 50% de los costes de la plantilla docente de los centros de formación profesional.

Ámbito regional

Oficinas de Aprendizaje Profesional. Las Oficinas de Aprendizaje Profesional de las Cámaras económicas regionales actúan como las autoridades de aprendizaje en primera instancia. Estas examinan, en coordinación con los representantes de las cámaras regionales de trabajo, la idoneidad de las empresas de formación para proporcionar el aprendizaje profesional en materias específicas y las cuestiones relativas al personal. Además, se responsabilizan de examinar y registrar los contratos de aprendizaje. En principio, su tarea es la de proporcionar un amplio asesoramiento a los aprendices y a las empresas en todas las materias relativas al aprendizaje.

Para ello, cuentan con el respaldo de las Oficinas para la Protección de Aprendices y Menores de las Cámaras Regionales de Trabajo. Los responsables de las oficinas de aprendizaje designan a los presidentes de la Junta de Evaluación final según una propuesta remitida por el Consejo Regional Consultivo sobre el Aprendizaje. También son de su competencia los exámenes de certificación del aprendizaje y los programas de subvenciones para las empresas de formación.

El Gobierno regional. Los gobiernos regionales se encargan de la construcción y del equipamiento de los centros de formación profesional. Además soportan el 50% de los costes de la plantilla docente de los centros de formación profesional a tiempo parcial.

Los gobernadores provinciales. En el ámbito regional, los gobernadores provinciales, ayu-

dados por los respectivos gobiernos regionales, actúan como las autoridades de aprendizaje en segunda instancia. Estos deciden sobre recursos o apelaciones en materia de formación profesional como es el caso de la retirada a una empresa de su condición de empresa formadora autorizada y, así mismo, sobre la anulación de contratos de formación profesional registrados de forma ilegal.

Los gobernadores provinciales designan a los miembros de su respectiva junta consultiva provincial en material de aprendizaje.

Juntas consultivas provinciales en materia de aprendizaje. En cada provincia, se ha establecido una Junta consultiva en materia de aprendizaje con representantes de los distintos agentes sociales con el objetivo de proporcionar servicios de consultoría en todos los aspectos relacionados con la formación profesional. Esta se responsabiliza de emitir dictámenes, propuestas y recomendaciones relacionadas con el sistema de formación profesional de su provincia. Los presidentes de la Junta de Evaluación final se designan atendiendo a sus propuestas.

Inspectores regionales de los centros educativos. Los inspectores regionales de los centros educativos se encargan de la inspección de dichos centros y de velar por el cumplimiento de todas las tareas dentro de su esfera de responsabilidad, así como de la adaptación y puesta en marcha de los planes de estudios federales a nivel regional.

Ámbito local

Empresas formadoras. Es en la empresa donde el aprendiz es formado para convertirse en un trabajador cualificado, y los responsables de dicha tarea son los tutores autorizados. En varios sectores industriales, se nombran además consejeros de aprendizaje para proporcionar un asesoramiento más específico a las empresas. Estos consejeros trabajan en estrecha colaboración con la Junta consultiva provincial siendo sus dos tareas principales las de aconsejar a los tutores de aprendizaje autorizados en el diseño más apropiado del programa individual de formación en el seno de la empresa y, en particular, la de promover la colaboración entre la empresa que imparte la formación y el centro de formación profesional.

Centros de formación profesional a tiempo parcial. Forman parte integral de la vida económica de sus respectivas localidades. El contacto directo con las empresas que imparten formación en su región es un requisito previo indispensable para garantizar que realizan su tarea educativa de forma óptima.

Ver El Sistema de Formación Profesional Dual. El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria:

http://www.dualvet.eu/docs/productos/Dualvet_ES.pdf

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE



www.sepe.es

Trabajamos para ti