



FP DUAL INTENSIVA

Dossier informativo
para empresas



HECANSA
HOTELES ESCUELA
DE CANARIAS

ÍNDICE

1. La Formación Profesional Dual	3
1.1 La Formación Profesional Dual en régimen general	
1.2. La Formación Profesional Dual en régimen intensivo	
1.3. Diferencias entre ambos regímenes	
2. Agentes de la Formación Profesional Dual	28
2.1.1 Tutor/a de empresa	
2.1.2 Tutor/a académico	
2.2 Centro Formativo	
2.3 Empresa	
2.4 Relación empresa–centro formativo	
2.5 Aprendiz	
3. Ventajas de la FP Dual	42
4. Contrato de Formación en Alternancia	47
5. FAQs	54
5.1 Empresas	
5.2 Aprendices	

01.

¿QUÉ ES LA FP DUAL?



NUEVO SISTEMA DE FP

En marzo de 2022 se aprobó la **nueva ley de la formación profesional, ley 3/2022**, con propósito de transformar de forma integral el sistema de FP.

Se pretende que se convierta en un sistema que ofrezca a la gente joven una formación de calidad, y que sea lo suficientemente flexible para:

- ◆ Facilitar la cualificación profesional **a lo largo de toda la vida.**
- ◆ Responder a las demandas de los **sectores productivos.**

Este nuevo sistema permitirá a la ciudadanía programar su propio itinerario formativo, y podrá encontrar la formación que sea más adecuada a cada momento de su vida.

OBJETIVOS DE NUEVA LEY FP:

- ◆ **Certificado de Profesionalidad:**
Darán respuesta a las necesidades de sectores productivos con formaciones más cortas.
- ◆ **Aumentar número de matriculaciones** en la FP.
- ◆ **Aumentar cualificación** de la población activa.



ESTE SISTEMA ENTRA EN VIGOR A PARTIR DE SEPTIEMBRE DE 2024. LO MÁS DESTACABLE DE LA NUEVA LEY:

- ◆ **Toda la FP va a ser dual.**
- ◆ **Sistema modular:**
Se pueden acreditar microformaciones, y es acumulable para obtener certificados de grados superiores.
- ◆ Un resultado de aprendizaje es **acreditable.**
- ◆ **Certificados de profesionalidad.**

CLAVES DE LA NUEVA LEY

SISTEMA ÚNICO DE FP

- GOBERNANZA ÚNICA
- 5 GRADOS DE FP
- METODOLOGÍA DUAL
- 2 REGÍMENES DE FP
- EMPRESA FORMADORA

FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

- IMPULSO DE LA FORMACIÓN CONTINUA
- ACREDITACIONES PARCIALES Y ACUMULABLES
- FLEXIBLE
- CENTROS DE FP

ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

- ABIERTO
- CONTINUO
- EFICAZ
- IMPULSADO POR LAS EMPRESAS

CALIDAD Y MODERNIZACIÓN EN LA FP

- INNOVACIÓN
- INTERNACIONALIZACIÓN
- CONEXIÓN CON LA UNIVERSIDAD
- EMPRENDIMIENTO

Oferta formativa de la Formación Profesional post-nueva ley

La oferta formativa **consta de 5 Grados distintos**, que pueden ser acumulativos del *grado más bajo (A) al más alto (Grado E)*, o *cursarse de forma independiente*.

La tipología formativa es la siguiente:

Grado A

Acreditación parcial de competencia. Se trata de una microformación, que conduce a acreditar un Resultado de Aprendizaje (RA) incluido en módulo profesional (Grado B)

Grado B

Certificado de competencia. Un módulo profesional incluido en un Grado C o Grado D.

Grado C

Certificado profesional.
Nivel 1, 2, 3



Grado D

Ciclos formativos de FP. Grado Básico, Medio, Superior

Grado E

Cursos de especialización:
Especialista (**grado medio**)
y Máster (**Grado superior**)



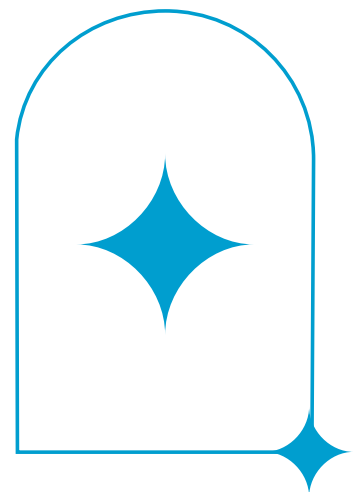
Asimismo, un Grado de mayor nivel se puede ir desgranando en otros más pequeños, y acreditarse de forma independiente que se tienen esos conocimientos.



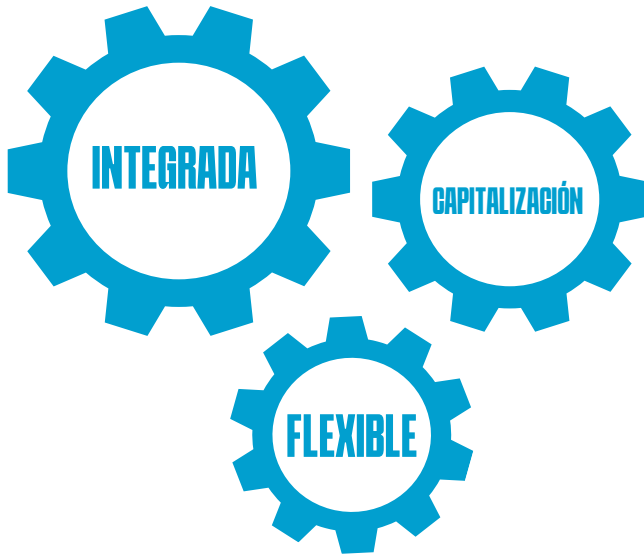
Para hacer **más flexible la oferta de formación profesional**, las administraciones responsables pueden proponer cursos de Grado C y D que no estén en el Catálogo Nacional de Ofertas de Formación Profesional.

Esto es para atender a las **necesidades específicas del empleo en cada área geográfica**, aunque siempre tendrán que usar los módulos profesionales (Grado B) vigentes para la configuración de esos Grados C y D.

¶ Sin embargo, los cursos así diseñados solo tienen validez para el ámbito territorial de la administración que se encargue de su configuración, y el certificado Profesional solo se acreditará después de que se apruebe su integración en el Catálogo Nacional de Ofertas de FP.



ORIENTACIÓN PROFESIONAL



CATÁLOGO NACIONAL DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Sustituye al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

CATÁLOGO MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONALES

Define el currículo de cada módulo profesional

CATÁLOGO DE OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

GRADO A: Acreditación Parcial de competencia

Un módulo de aprendizaje incluido en una oferta superior

GRADO C: Certificado Profesional

Niveles 1, 2 y 3

GRADO D: Ciclos Formativos de FP

Grado básico, medio y superior
(*Técnico Básicos Técnico y Técnico Superior*)

GRADO B: Certificado de competencia

Un módulo profesional incluido en una oferta superior

GRADO D: Ciclos Formativos de FP

Grado básico, medio y superior
(*Técnico Básicos Técnico y Técnico Superior*)

El nuevo sistema de Formación Profesional tiene carácter modular, de modo que cada ciclo formativo puede irse desgranando en unidades de aprendizaje más pequeñas, que también ofrecen la posibilidad de acreditar que se ha adquirido un conocimiento.

Esto pretende:

AUMENTAR EL GRADO DE CUALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

Incluso si se empieza un ciclo formativo de Grado D y se deja en la mitad, todo lo que se haya cursado hasta ese momento puede acreditarse como que se ha obtenido ese conocimiento (ya sea por certificado profesional de Grado C, o Certificación de competencia de Grado B o acreditación parcial de competencia de Grado A)



CREAR TUS PROPIOS ITINERARIOS FORMATIVOS

Vas a poder cursar un ciclo formativo, y complementarlo con Grados A, B o C, dependiendo de tus intereses y motivaciones, así como de tu disponibilidad temporal. Así podrás tener certificados de tus conocimientos sin necesidad de que dediques dos años completos, y sin cursar módulos que se alejen de tus objetivos profesionales.

Si no te interesa cursar todo el ciclo formativo, porque te quieres especializar en Marketing turístico, o has decidido dejar el ciclo porque te has dado cuenta de que no es lo tuyo, podrías obtener una Certificación de competencia de Grado B de Marketing turístico simplemente cursando este módulo.

FAVORECER EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

Esto permite hacer **pequeñas formaciones, que llevan menos tiempo**, pero permiten adquirir nuevos conocimientos y habilidades y que están igualmente reconocidos.

Por ejemplo, un Ciclo Formativo de Grado Superior en Gestión de Alojamientos turísticos sería un Grado D.

Dentro de este ciclo formativo, estarían **integrados 3 certificados de profesionalidad (Grado C)**: Gestión del departamento de recepción y reservas en alojamientos, Gestión del departamento de pisos en alojamiento, comercial de alojamientos turísticos.

Por ejemplo, el Grado C de Comercial de alojamientos turísticos tendría, entre otros, los módulos de Protocolo y relaciones públicas, Marketing turístico o Comercialización de Eventos.

Por último, cada módulo se conforma de **Resultados de Aprendizaje (RA)**. Por ejemplo, el módulo de comercialización de eventos tendría los RA de: *Organización del departamento comercial, Planificación de eventos, Supervisión de eventos, Cierre efectivo de eventos y Oferta de eventos.*



“ Lo novedoso es que antes nadie acreditaba ese conocimiento si se estudiaba un módulo parcelado, ahora sí.

Además, siguiendo el mismo ejemplo. Imagínate que terminas el Grado D de Gestión de alojamientos turísticos, pero quieres ampliar la empleabilidad formándote en restauración. **Antes tenías que cursar un ciclo formativo de dos años en Dirección de Servicios de Restauración.**

Ahora puedes seleccionar el Grado C de Dirección de restauración (*sin tener que cursar Gestión de procesos de servicios de restauración ni Sumillería*), o el módulo de Control de aprovisionamiento de materias primas y obtener la certificación de competencia de Grado B.





Así, podrán configurarse formaciones y profesiones híbridas, como por ejemplo una sumiller bailarina, un cocinero mariner, etc.

Se podrán configurar formaciones y profesiones híbridas, ya que este nuevo sistema permite acreditar distintos "grados de conocimiento", sin necesidad de cursar el ciclo completo.

Se podrán seleccionar **Resultados de Aprendizaje, módulos o certificado de profesionalidad**, que estarían integrados dentro de otro ciclo formativo de Grado D, pero sin necesidad de cursar por completo ese ciclo en cuestión.

Así, podrá existir una sumiller–bailarina o un cocinero–marinero, que tenga una cualificación Formativa reglada.

Esta persona con un ciclo en Gestión de alojamientos turísticos ha complementado su formación con un módulo de aprovisionamiento de materias primas, sin necesidad de cursar todo el ciclo de Restauración, pero **aumentando su cualificación y empleabilidad.**

Principales cambios en ciclos de Grado D: Básico, medio y superior

Cambios en el sistema de Formación Profesional con la nueva ley que entra en vigor en septiembre de 2024:



01. Cualquier estudiante que se matriculen de algún Grado D pasarán por la empresa durante su formación. Existen dos tipos, (FP General y FP Intensiva) en función de:

- **Duración** del periodo en la empresa.
- **% de Resultados de Aprendizaje** asumidos por la empresa.
- **Relación con la empresa** (contractual o no).

02. Empresa forma a aprendices desde 1º curso (mínimo 600h), tras haber superado asignatura de prevención de riesgos laborales.

03. La empresa participa en el programa formativo del alumnado.

04. La empresa valora el aprendizaje: **Aplicativo dual** (Rúbricas que puede facilitar el centro formativo con criterios de evaluación)

 <https://iesturaniana.org/>

05. Adaptación de la formación: – Programas formativos **modulares y acumulables**.

- Se puede **acreditar incluso una competencia parcialmente** (Grado A), sin llegar a completar un módulo/asignatura (Grado B).
- Los certificados profesionales (Grado C) se pueden obtener haciendo **formaciones específicas o acreditando tu experiencia profesional**.

06. Figura de los tutores de empresa: **Más responsabilidades** por la parte empresarial.



CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA FP DUAL

¿SE DEBE CUMPLIR ESTRICTAMENTE CON EL PLAN DE FORMACIÓN PACTADO CON EL CENTRO EDUCATIVO?

Se debe cumplir con el plan formativo que se haya establecido con el centro educativo, aunque existe **la posibilidad de incorporar formación complementaria siempre y cuando se haya pactado con el centro educativo.**

Este tipo de **plan de formación** suele ser **flexible a la hora de implementar cambios menores** en aspectos como la temporalización, siempre y cuando no suponga un problema para la adquisición de conocimientos por parte del alumnado, así como el cumplimiento del currículum formativo.

 **Más info**

<https://www.sepe.es/HomeSepe>

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA FP DUAL

APRENDER HACIENDO

No son unas prácticas ampliadas en la empresa, sino que **el tiempo en el centro de trabajo es un periodo formativo.**

Los y las aprendices **participan activamente en el proceso productivo**, como una persona más de la plantilla, no se trata de poner en práctica lo aprendido, sino de aprender haciendo.

FORMACIÓN EN EMPRESA EN RÉGIMEN GENERAL

El tiempo de estancia en empresa es de **al menos el 25% de formación en la empresa** (500 horas).

COMPETENCIAS PROFESIONALES

La empresa, al ser corresponsable de la formación, asume parte del desarrollo de las **competencias profesionales del contenido curricular.**

PROYECTO EDUCATIVO

Cada **proyecto educativo se diseña de forma individualizada entre la empresa y el centro** para distribuir la formación del currículum entre los dos contextos formativos.

RIESGOS LABORALES

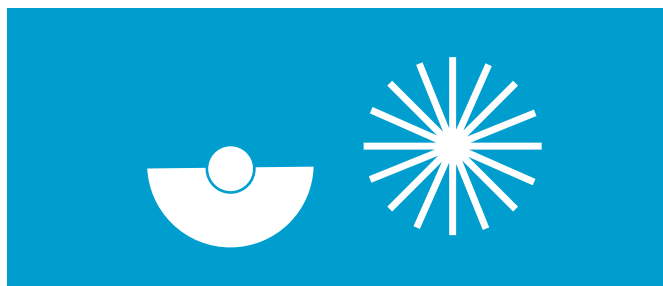
Para acceder a la empresa hay que asegurar que se ha realizado la **prevención en riesgos laborales necesaria.**



SISTEMA DE FP DUAL

El proyecto de formación profesional dual en el sistema educativo es el **conjunto de actuaciones formativas planificadas por un centro educativo contando con la participación de una o varias empresas** para el desarrollo de un ciclo formativo.

Es decir, es la planificación formativa de un determinado ciclo de FP.



El proyecto de FP Dual incluye:

El proyecto de FP Dual tiene que realizarlo el centro formativo, pero puede contar con la colaboración de una empresa con la que quiera colaborar, para que el contenido se ajuste a la realidad empresarial en las que estará el aprendiz.

01. Programa de formación:

- Programación de los **módulos del ciclo formativo**.
- **Duración y reparto de las actividades** entre centro formativo y empresa.
- **Criterios de evaluación y calificación**.

02. Tipo de contratación (en FP Dual intensiva: Contrato de formación en alternancia)

03. Jornada y horario a cumplir tanto en el centro educativo como en la empresa.

04. Seguros obligatorios.

05. Condiciones que cumplir.

06. Número de alumnos/as participantes.

Modalidad de Formación Profesional en la que el alumnado, que se convertirá en aprendiz, desarrolla su actividad formativa tanto en el centro educativo como en la empresa.

Se evalúa a los y las aprendices por los conocimientos adquiridos en ambos centros, por lo que las empresas se convierten en corresponsables de la formación.

En definitiva, se trata de aprender haciendo en un entorno real.

Con la entrada en vigor de la Nueva Ley de FP que se implanta en septiembre de 2024, cualquier estudiante que se matricule de algún **Grado C (certificados de profesionalidad)**, **Grado D (ciclos formativos de básico, medio o superior)** y **Grado E (curso de especialización)**, pasará por la empresa durante su periodo formativo.

Existirán **2 tipos de FP Dual**, en función de:

- A. Duración del periodo en la empresa.**
- B. % de Resultados de Aprendizaje** asumidos por la empresa.
- C. Relación con la empresa** (contractual o no).

La oferta formativa de HECANSA contempla los Grados D.

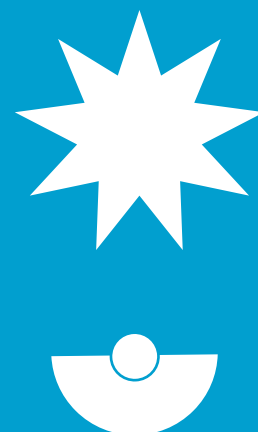


El modelo en el que es **obligatoria la remuneración al aprendiz sería la FP Dual Intensiva**, en la que se contrata al alumnado mediante un **contrato de formación en alternancia**.

En la FP Dual General podría ser opcional.

01.1

FORMACIÓN



PROFESIONAL DUAL

en régimen general

CARACTERÍSTICAS DE LA FP DUAL GENERAL

Es importante destacar tres puntos:

- Entre el **25%** y el **35%** de duración de la formación se hará en la empresa.
- La empresa colabora hasta en un **20%** con los **Resultados de Aprendizaje (RA)**.
- **No existe vinculación contractual** con la empresa.

> FP Dual General

Entre el

25% y el **35%**

de la formación se hará en la empresa.

> FP Dual General

La empresa colabora hasta en un

20% con los **Resultados de Aprendizaje***.

*Resultados de aprendizaje (RA)

> FP Dual General

No existe vinculación contractual con la empresa.



Solo la FP Dual en régimen intensivo incluye un contrato de formación en alternancia obligatorio con la empresa. La ley establece un período de transición, hasta el 31 de diciembre de 2028, para psara del sistema de beca al contrato de formación.

BECA

En la FP General, no hay relación contractual y no es obligatoria la remuneración, aunque la ley prevé la posibilidad de algún tipo de ayuda, como por ejemplo al transporte, entre otras.

▶▶ 01

Se puede aplicar a aprendices de cualquier edad.

▶▶ 02

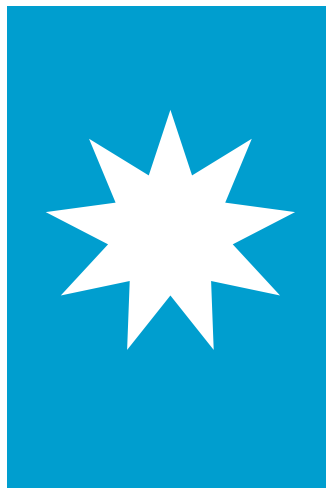
La cuantía no está definida en la normativa nacional, sino que la puede **fixar la consejería que establece una cantidad fija** o bien un importe mínimo.

▶▶ 03

La empresa debe cotizar por cuenta del alumno a la **Seguridad Social, y la cotización está bonificada** (si se da de alta como prácticas curriculares externas).

▶▶ 04

En algunas comunidades **se fija una duración mínima y máxima del período** de remuneración.





Una vez elaborado el proyecto de FP Dual por el centro formativo, hay que **presentarlo a la Consejería junto a una solicitud de autorización** por ventanilla única.

Solicitud en Canarias del curso 2023-24:

<https://www.gobiernodecanarias.org>



Cuando un proyecto está aprobado por la Consejería, **se pueden sumar más empresas al proyecto, o el centro educativo puede cambiar una empresa por otra si no se llega a un acuerdo**, siempre que el plan formativo se mantenga.



Aquí podrás encontrar las **"Instrucciones para la autorización y desarrollo de proyectos de Formación Profesional Dual en ciclos formativos de grado básico, medio y superior"** en Canarias:

<https://www.gobiernodecanarias.org>



Aquí se puede encontrar las **instrucciones específicas para la presentación del proyecto formativo en la CCAA de Canarias:**

<https://www.gobiernodecanarias.org>



Recomendable para el centro formativo:

Siempre tener Plan B de empresas, o pedir a otras empresas que acoja a más personas.



A finales de marzo suele finalizar el proceso de presentación de autorizaciones de proyectos FP Dual por parte de los centros:

<https://www.gobiernodecanarias.org>

01.2

FORMACIÓN

PROFESIONAL DUAL

en régimen intensivo



FP DUAL INTENSIVA

¿EN QUÉ FAMILIAS PROFESIONALES SE PUEDE DESARROLLAR LA FP DUAL INTENSIVA?

Se puede desarrollar un proyecto de Formación Profesional Dual Intensiva en **todos los ciclos y familias profesionales existentes**, siempre que el centro formativo tenga implantado el sistema único implantado.

¿EN QUÉ ESPECIALIDADES SE PUEDE DESARROLLAR UN PROYECTO DE FP DUAL INTENSIVA?

ACTUALMENTE EN ESPAÑA:

01 Contrato de formación en alternancia

02 Un convenio entre centro formativo y empresa



EN HECANSA

¿PUEDEN LAS EMPRESAS PARTICIPAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS/AS APRENDICES?

En Hecansa, el centro debe facilitar la participación de la empresa en el proceso, aunque puede hacer una preselección previa.



¿QUÉ HORARIO PUEDE HACER EL ESTUDIANTE DE FP DUAL INTENSIVA?

El horario de formación puede ser diferente al lectivo, siempre que se desarrolle entre las 7:00 y las 22:00 horas. Puede haber excepciones, según las necesidades del sector, como es la restauración y hostelería.

El horario del aprendiz tiene que aparecer en el convenio de colaboración entre empresa y centro formativo.



FP DUAL INTENSIVA

DURACIÓN DE UN ITINERARIO DE FP DUAL INTENSIVA

En la FP Dual Intensiva debe ser superior al **35%** del tiempo total del ciclo superior, entre **700 y 1000 horas**.

TIEMPO DE APRENDICES EN LA EMPRESA

Comenzará el tiempo en empresa a partir del **2º trimestre** del primer curso, y se pueden establecer **acuerdos entre el centro formativo y la empresa** para saber cómo hacer la alternancia.

DIFERENTES FORMAS DE ALTERNAR LA FORMACIÓN:



Acudir por **las mañanas al centro y por las tardes a la empresa (o viceversa)**



Acudir unos **días/semanas/ meses al centro y otros a la empresa**



01.3 DIFERENCIA ENTRE FP DUAL GENERAL E INTENSIVA

> FP Dual General

500 - 700 horas
25-35%
del ciclo formativo

> FP Dual General

No obligatorio
remunerar

10-20%

de los resultados de aprendizaje
serán de formación en empresa.

Sí hay
contribución



A partir de
hacer módulo
de prevención de
riesgos laborales

> Factores Diferenciales

**TIEMPO EN
EMPRESA**

CONTRATO
IMPLICACIÓN EN
CREACIÓN DE CONTENIDO
por parte de empresa

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

SEGURIDAD SOCIAL
TEMPORALIDAD

> FP Dual Intensiva

500 - 1000 horas
35-50%
del ciclo formativo

> FP Dual Intensiva

Remunerado
Contrato de Formación
en Alternancia

30%

de los resultados de aprendizaje
serán de formación en empresa.

Sí hay
contribución



A partir de
hacer módulo
de prevención de
riesgos laborales



FP DUAL EN CANARIAS

En Canarias, la **FP Dual se desarrolla en ciclos formativos de grado medio y grado superior** que se imparten en la modalidad presencial.



En la FP Dual en régimen general, no es obligatorio remunerar al aprendiz, aunque sí es un requerimiento realizar esta **remuneración si la FP Dual es en régimen intensivo.**

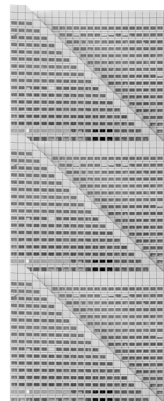
La **colaboración entre centro/ empresa** para el desarrollo de proyectos de FP Dual **se realiza a través de conciertos de colaboración entre ambos.**



En Hecansa se ofrece el poder **participar en formación de movilidad Erasmus+.**

Los **periodos de estancia se acuerdan entre la empresa y el centro formativo.**

El/la tutor/a de empresa deberá realizar un informe del alumno/a al acabar el periodo en la empresa que se tendrá en cuenta para la evaluación del alumno/a



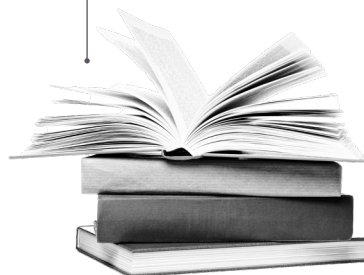
El **número de estudiantes** que se incorporan a la empresa depende del tamaño de la misma.

FP DUAL EN CANARIAS

El alumnado **desarrollará el módulo de Formación en alternancia con el centro de Trabajo en la misma empresa** que desarrolle el programa de FP Dual.



Primer trimestre siempre en el centro educativo, y la estancia formativa en la empresa se desarrolla a partir del **segundo trimestre** del primer año. En el **segundo curso**, la estancia formativa se puede hacer entre los meses de septiembre y marzo, en horario compatible con el horario del centro formativo.



Se realizarán **reuniones periódicas entre la empresa y el centro formativo.** La periodicidad se establece según el acuerdo al que lleguen ambas partes.



Más info:
Estrategia Canaria de FP Dual 2022-2026 ([archivo ANEXO descargable](#))

02.

AGENTES

DE LA

FP DUAL





EMPRESAS

Lugar que **acoge al aprendiz como alguien más de su plantilla.**

Cotiza por cuenta del aprendiz a la Seguridad Social.

Dependiendo del tipo de FP Dual que se realice, la normativa vigente, y el tipo de acuerdo al que se llegue entre empresa y centro educativo, **deberá remunerar o no el tiempo** que la persona aprendiz pase en la empresa.

Tutor/a de empresa: persona que ya pertenece a la plantilla de centro de trabajo. Si la empresa es pequeña, también puede formar y supervisar directamente a los/as aprendices:

- **Planifica la formación** y se coordina con el/la tutor/a del centro formativo.
- **Participa en la selección del aprendiz** y lo acoge.
- **Evalúa al aprendiz** junto al instructor/a de empresa y el centro educativo.



**INSTRUCTOR/A
DE EMPRESA**



**Quien forma
y supervisa
a aprendices.**

EMPRESAS

La FP DUAL es una apuesta para **conseguir a corto plazo diferentes ventajas competitivas.**

La empresa tiene la posibilidad de contar con personal cualificado con conocimientos y formación orientados a las necesidades concretas de su empresa, y además se asegura de que los **nuevos perfiles tendrán conocimiento en digitalización y sostenibilidad.**

(ya que son módulos incluidos en su ciclo formativo)

TUTORES/AS DE EMPRESA

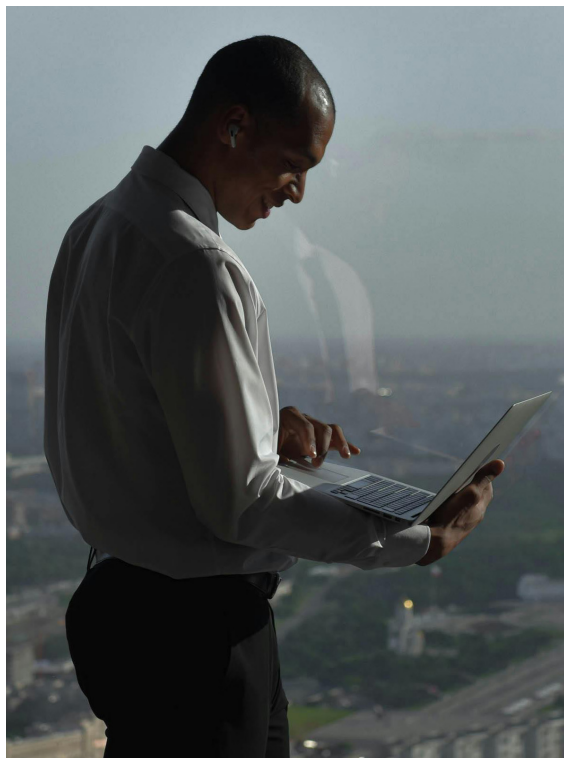
Profesional, con la cualificación o experiencia profesional adecuada, designado/a entre la plantilla del centro de trabajo.

▶ **Colaborará con el profesorado del centro educativo**, para concretar la programación que desarrollará el/la alumno/a en la empresa.

▶ **Guiará al alumnado y supervisará sus progresos durante la estancia en la empresa;** y será el/la encargado/a de coordinarse con el/la tutor/a de FP Dual en el centro para realizar el seguimiento y valoración del alumnado.

Personas encargadas de guiar al alumnado en la empresa.

Recibirán una formación específica.



TAREAS DE TUTORIA DE EMPRESA

- ◆ **Planificar** la formación.
- ◆ **Participar directa o indirectamente** en la selección del aprendiz.
- ◆ **Acoger** al / a la aprendiz en la empresa.
- ◆ **Formar** al / a la aprendiz.
- ◆ **Hacer seguimiento y evaluar** su aprendizaje.

¿QUÉ BENEFICIOS OBTIENE LA EMPRESA POR ACOGER ESTUDIANTES DE FP DUAL?

Los beneficios más destacables son:

◆ **Formación y mejor adaptación** de los futuros empleados/as.

◆ **Potenciación de la relación** con centros educativos.

◆ **Disponibilidad de una "cantera" de trabajadores** que reduce los costes de selección externa.

◆ **Potenciación de la responsabilidad social** de la empresa.

◆ **Flexibilidad y adaptación** de la formación a los contenidos específicos de la empresa.

¿QUÉ OBLIGACIONES TIENE LA EMPRESA?

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

01

Cumplir la programación de las actividades formativas acordadas con el centro educativo, realizar su seguimiento y valorar el progreso.

02

Poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la incorporación de estudiantes de FP Dual.

03

Designar a un/a trabajador/a en plantilla como tutor de empresa que acompañe al estudiante.

04

Cubrir puesto de trabajo en plantilla con el alumno *(ya que es aprendiz)* en formación



POSIBLES BARRERAS COMO EMPRESA

Este nuevo modelo dual de FP supone un **gran cambio para el ámbito empresarial**, ya que conlleva una mayor implicación y responsabilidad formativa por parte de las empresas.

Por eso, intentamos dar respuestas a las posibles barreras que pueden surgir:

BARRERAS

01.

Coste de la remuneración elevado: Puede tener a alumnado sin remuneración con otros contratos

02.

Nadie tiene experiencia en formación dentro de la empresa

03.

Temer que el aprendiz suponga una excesiva carga de trabajo.

RESPUESTAS

Inversión rentable a **corto-medio plazo**:

- Ahora costes de selección y la adaptación al puesto de trabajo.

No tiene que ser docente:

- **Enseña haciendo en el puesto de trabajo** y de forma práctica.
- El seguimiento a las aprendices se hace de **forma sencilla** con tablas que tiene que facilitar el centro educativo.
- Existen **cursos de formación** para tutores duales.

- Implica tiempo, sobre todo al principio, pero **quien aprende haciendo adquiere rápida autonomía y destreza.**

A medida que se forma, la inversión de tiempo es menor y su productividad mayor.

BARRERAS

04.

Excesiva carga burocrática

05.

No saber a quién preguntar

06.

La empresa no tiene experiencia ni tiempo para el centro educativo

07.

Ver al/ a la aprendiz como amenaza para puestos de trabajo

RESPUESTAS

El proyecto de FP Dual **lo prepara y presenta el centro educativo** según lo acordado con la empresa (*contenido, horario, programa...*)

Pueden **dar apoyo** para cumplimentar documentación.

Solo tendrán que **realizar el contrato** (y los centros irán resolviendo dudas e informando de los pasos a seguir)

La **persona de referencia del centro formativo** será la encargada

Las reuniones pueden hacerse **por teléfono o de forma telemática**. Si una empresa opta por contratar en alternancia, es porque le interesa a corto- medio plazo y **tiene más ventajas que inconvenientes**.

Si se apuesta por FP Dual es porque **la empresa tiene previsto crecer o tiene problemas para cubrir vacantes**.

Aprendices:

Prueba de que necesita personal.

Es un complemento, no un sustituto.

BARRERAS

08.

El/ la aprendiz no encaja en la empresa

09.

Miedo a exponer a aprendices a riesgos laborales intrínsecos a ciertas actividades

10.

¿Obligatorio contratar después de la etapa de contrato de formación en alternancia?

11.

Formar al/a la aprendiz y que después decida irse a otra empresa

RESPUESTAS

Hay pocos casos en los que no haya adaptación del/de la aprendiz a la empresa. Se podría rescindir el contrato.

Para asegurar el buen encaje aprendiz-empresa es importantes que a empresa participe en el proceso de selección

Las aprendices tienen que estar asegurados por accidente y responsabilidad civil durante su formación.

En el centro formativo tienen que superar la formación de Prevención de Riesgos Laborales (1º Trimestre)

Si la actividad implica riesgos específicos, la empresa tiene que impartir formación necesaria

No es obligatorio. La decisión se toma una vez finaliza el periodo de formación

Normalmente el/la aprendiz buscará quedarse en la empresa que lo forma, porque coincide con su primera experiencia laboral y es la empresa que mejor conoce.

Si la empresa favorece vínculos y condiciones para fidelizar al/ a la aprendiz, se quedará.

El riesgo es el mismo que si se contrata a un/a trabajador/a ordinario/a.

AGENTES DE LA FP DUAL

CENTRO FORMATIVO

Pueden ser de **titularidad pública, concertada o privada.**

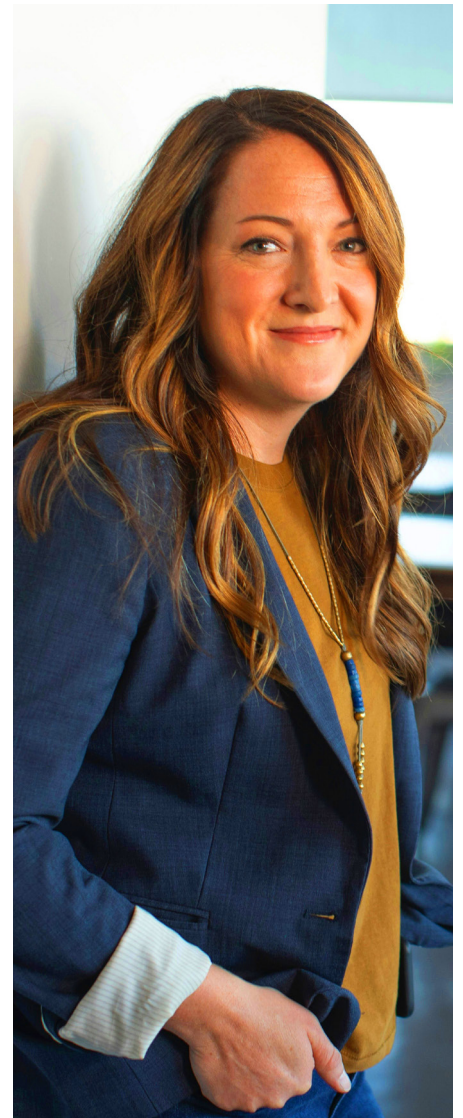
Se encargan de redactar y hacer el seguimiento del proyecto formativo de FP Dual.

Tutor/a del centro formativo: se encarga de realizar el reparto del plan formativo junto con la empresa, de su programación, seguimiento, coordinación y evaluación:

- **Conoce bien al alumnado:** Puede facilitar el encaje aprendiz-empresa
- **Conoce bien el currículum** del ciclo formativo.
- Persona dispuesta a actualizarse y con **habilidades "comerciales"** para contactar con empresas, informarlas e involucrarlas.

APRENDICES

Protagonistas de la formación, que deberá tener la responsabilidad de responder a los estándares educativos y empresariales, por lo que adquirirá un **desarrollo personal y profesional, soft skills y habilidades específicas de su puesto de trabajo.**



RELACIÓN EMPRESA-CENTRO FORMATIVO

EL CENTRO FORMATIVO DEBERÁ
INFORMAR A LA EMPRESA SOBRE:

1

En qué consiste la FP Dual, sus ventajas y dar respuesta a las objeciones.



2

El modelo de FP Dual en su comunidad autónoma.

4

Compromisos de la empresa y su corresponsabilidad.

3

Qué es la FP Dual y cómo la empresa tiene que participar en él.



5

Los perfiles de instructor/a y tutor/a de empresa.

6

Posibilidad de incluir formación complementaria a la contemplada en el currículo (Resultados de Aprendizaje, RA).



RELACIÓN EMPRESA-CENTRO FORMATIVO

PRIMER ENCUENTRO DEL CENTRO FORMATIVO CON LA EMPRESA



En el primer encuentro entre centro formativo y empresa, ambas partes deben salir con la idea de:

1 Si la empresa está interesada en la FP Dual y **mostrara implicación.**

2 A cuánto alumnado podría formar.

“ Si ya hay un claro interés, se pueden abordar aspectos como periodos lectivos, horarios, el reparto de actividades formativas, la selección de aprendices, la importancia de la acogida del aprendiz, el seguimiento por parte de los/as tutores/as, la evaluación, etc.



El centro formativo deberá informar a la empresa sobre:



01 Se aplicará

a jóvenes de entre **16 y 30 años**, cuando la tasa de desempleo juvenil baje al **15%**, el límite de edad pasará a 25 años.



02 Se cotiza

a la Seguridad Social por cuenta del aprendiz, pero la **cotización está bonificada al 100%** en empresas de menos de 250 trabajadores y al 75% en el resto.



03 La retribución mínima es el salario

mínimo interprofesional (735,90 euros en 2018), proporcional al tiempo de trabajo en la empresa.



04 El tiempo de trabajo

en la empresa no puede superar el **75%** el **1er año**, el **85%** el **2º año**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal.



05 La duración

mínimo es de 3 meses y la máxima, de 2 años.



06 No permite

trabajos nocturnos ni por turnos. (excepto en hostelería)

CONVENIO DE COLABORACIÓN EMPRESA-CENTRO FORMATIVO

Todos los contratos de formación en alternancia deben incorporar **un anexo de colaboración con la entidad formativa.**

Debe contemplarse como mínimo:

- A)** **Criterios para el establecimiento de la jornada y horario** en el centro y en la empresa.
- B)** **Plan formativo individual**, que deberá contener, como mínimo:
- Itinerario formativo-laboral**, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.

En caso de incapacidad temporal del aprendiz.

No interrumpe el cómputo de duración total del contrato

Deberán establecerse:

- ▶ **Objetivos medibles.**
 - ▶ **Hitos calendarizados.**
- a) Mecanismos de coordinación entre la actividad formativa y la actividad en la empresa**, para el seguimiento de los objetivos e hitos integrados en el itinerario formativo-laboral.
- b) Mecanismos de tutoría y supervisión.**
- c) Sistemas de evaluación** de la actividad laboral desarrollada.

AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA EL IMPULSO DE LA FP DUAL:

✦ Ayudas para empresas

https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/programas_cofinanciados/fse-2014-2020/ayuda-empresas-fp-dual/

✦ Becas para el alumnado

https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/programas_cofinanciados/fse-2014-2020/becas-fp-dual/

PASOS PARA ELABORAR EL PROGRAMA FORMATIVO

REUNIÓN CON EMPRESA

Para conocer sus particularidades y actividades habituales (*decidir si Dual General o Intensiva*), si tiene experiencia formando **Prospectores**



REUNIÓN CON EQUIPO DOCENTE

¿En qué módulos se puede asociar la actividad de la empresa a las unidades de competencia?
Propuesta de programa formativo. Método de seguimiento y evaluación



ELABORAR Y CERRAR EL PROGRAMA

Tiene que tener actividades en *"lenguaje empresa"*. **Distribuir carga trabajo empresa-centro. Firma de acuerdos. Información sobre la evaluación.**



- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| ✦ Particularidades de la empresa. | ✦ ¿En qué módulos se pueden las actividades de la empresa en RA? | ✦ Programa formativo en actividades en lenguaje empresa |
| ✦ ¿Experiencia formando? Actividades habituales (<i>tareas y funciones</i>) | ✦ Propuesta de programa formativo | ✦ Distribución del tiempo empresa/centro |
| ✦ ¿Dual general o intensiva? | ✦ Ponderación | ✦ Firma de acuerdos |
| | ✦ Seguimiento y valoración | ✦ Información sobre la evaluación |

CÓMO HACER

REPARTO TAREAS

CENTRO FORMATIVO – EMPRESA

01

Consultar y acordar a empresa sus actividades habituales en el puesto que ocupará el/la aprendiz:
Lista de funciones.

03

Reparto de contenidos entre empresa y centro formativo.

(el centro formativo puede proponer los contenidos que piensa que se pueden ajustar mejor para la empresa)

02

Comparar las **tareas y funciones** con el Currículo del Ciclo Formativo.

Este trabajo previo dará lugar al consenso de actividades que se llevarán a cabo en la empresa.

04

El centro formativo pide a la empresa desglose de esas funciones en **tareas** concretas de día a día.

Y la valida conjuntamente con la empresa.

TENER EN CUENTA PARA EL PROGRAMA FORMATIVO

Centro formativo tiene que garantizar que se consiguen todos los resultados de aprendizaje.

Elegir bien qué módulos se dualizan.

Tener en cuenta las aportaciones de la empresa: Sabe sobre la actualidad del sector.

03.

VENTAJAS

DE LA FP DUAL



VENTAJAS DE FP DUAL INTENSIVA PARA EMPRESAS



> 01

Facilita la incorporación
de nuevos talentos
a la empresa.

> 02

Forma a aprendices
según las particularidades
y necesidades reales
de la empresa:
Permite a las empresas
formar posibles futuros
trabajadores, asegurando
que conocen la filosofía
de la empresa.

> 03

Fortalece la imagen
(reputación) de la
empresa al participar
en proyectos de
responsabilidad social
corporativa.

> 04

Se asegura la implicación
de la persona que entra
a trabajar, porque hay
un programa formativo
específico.

> 05

Hacen cantera de
empresa o bolsa
de trabajo,
asegurando conocer
las características de
potenciales empleados
y empleadas.

> 06

La empresa puede
evaluar el potencial
de futuros/as
empleados/as durante
los dos años de
formación.

> 07

Ahorro en costes de
procesos de selección
y en la formación/
actualización permanente
de los trabajadores.

> 08

Mejora de competitividad
frente a otras empresas
que no adopten el modelo
a largo plazo.

> 09

Se aseguran de que van a
tener gente con conocimiento
en sostenibilidad
y digitalización: Está incluido
en el programa de FP
del alumnado.

> 10

Periodo de
adaptación es cero.
Una vez se pasa a
contratar, se evita el coste
de desaprender otros flujos
de trabajo para enseñar
desde el principio tu
modus operandi.



VENTAJAS DE FP DUAL INTENSIVA PARA CENTROS FORMATIVOS



Se reduce
la brecha
entre
formación
y mundo
real. **»»**

01 Acerca el centro formativo al tejido empresarial:

Se reduce la brecha entre formación y mundo real.

02 Participación y sinergias

con el sector productivo y la comunidad.



03 Favorece la actualización de programas

formativos según la necesidad del mercado laboral.

04 Diversificación

de la actividad docente.

05

Se reducirá el índice de abandono:

se desarrollará mayor motivación y madurez por parte del alumnado (al adquirir más responsabilidad).

06

Reciclaje de cuerpo docente:

Profesorado más preparado al estar en contacto con la realidad laboral.

07

Aumenta la matrícula:

Gracias a la mejora de la oferta formativa.

08

Reconocimiento y visibilidad del centro:

Amplía su oferta y refuerza su prestigio.

VENTAJAS DE FP DUAL INTENSIVA PARA APRENDICES



01

Se forma en contacto con el mundo real de la empresa.

Conoce el sector desde el primer momento, por lo que **asegura mayor motivación o descubrir pronto** si verdaderamente le atrae.

02

Cotiza en la seguridad social, y dependiendo de la empresa y/o comunidad autónoma, recibe una remuneración mientras se forma.

03

Tienen la posibilidad de **establecer contactos y redes profesionales.**

04

Mayor **motivación y satisfacción.**

05

Mejora del CV,

favoreciendo una mayor inserción laboral.

06

Desarrollo de competencias

laborales y personales (*soft skills*)

07

Se aseguran de que a tener responsabilidades en exceso:
Hay un proyecto formativo.

08

Descubrir pronto si le gusta.

Se forma en contacto con el mundo real de la empresa.

VENTAJAS DE FP DUAL INTENSIVA PARA TUTOR/A DE EMPRESA

01

Pasar de trabajador a trabajador-formador.

Movilizas muchas competencias. Cuando mejor vas a trabajar es cuando tienes que formar a otra persona.

Serás más productivo y mejorarás tus procedimientos.

02

Adquirir habilidades de otra gente

Con nuevos conocimientos (aprendiz).

03

Satisfacción personal.

Orgullo: Si lo haces bien, esa persona se acordará de ti.

04

Desarrollo

De habilidades profesionales.

05

Contacto

con otras entidades.

06

Posibilidad de promocionar

Dentro de la empresa. Se coge de formador a quien trabaja bien, quien hace bien su trabajo.

07

Recibir apoyo en sus tareas

Diarias por parte del aprendiz.

08

Aumento salarial

En compensación por esa figura.

09

Reconocimiento.

Reputación y prestigio dentro de la empresa: Está formando a talento para la propia empresa.

10

Contribuye al desarrollo

De habilidades de liderazgo y gestión de equipos.

11

Oportunidad de compartir

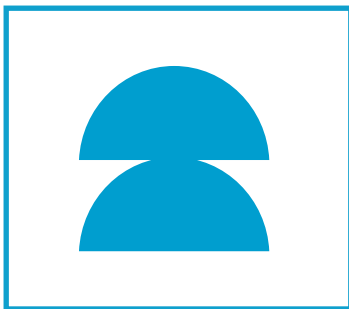
conocimientos y experiencias.

04.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



LÍMITES DE EDAD ↘

1 No tiene límite de edad si se hace contrato de formación en alternancia vinculado a FP, estudios universitarios y certificados de profesionalidad nivel 3.

Si se hace una formación vía no formal vinculada al SEPE, el límite de edad está entre los 16 y 30 años.

QUÉ DURACIÓN TIENEN ESTOS CONTRATOS DE FORMACIÓN ↘

El contrato puede celebrarse en un **periodo** comprendido entre **3 meses y 2 años**.

2

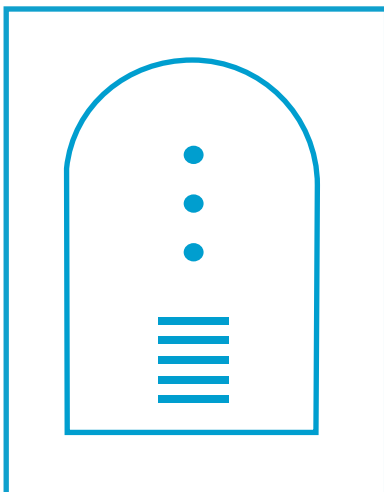


3

CUÁNTOS CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA PUEDEN HACERSE ↘

Solo podrá celebrarse un **contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional para una misma persona**.

Para una misma empresa, no hay límite de número de contratos, siempre que la empresa tenga capacidad suficiente como para tutorizar a tant@s aprendices como contrate.



Se cotiza a la Seguridad Social por cuenta del aprendiz, pero la **cotización está bonificada al 100%** en empresas de menos de 250 trabajadores y al 75% en el resto.



Se aplicará a jóvenes de entre **16 y 30 años**, cuando la tasa de desempleo juvenil baje al **15%**, el límite de edad pasará a 25 años.



La **retribución mínima es el salario mínimo interprofesional** (735,90 euros en 2018), proporcional al tiempo de trabajo en la empresa.



MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El tiempo de trabajo en la empresa no puede superar el **75% el 1er año**, el **85% el 2º año**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal.



La duración **mínima es de 3 meses** y la **máxima, de 2 años**.



No permite trabajos nocturnos ni por turnos. (excepto en hostelería)

No permite realizar horas extraordinarias.



Incluye **un único período de prueba**; pasado este no puede concertarse otro.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

Compatibiliza tener una retribución laboral con estar dentro de un proceso formativo.



Implica que existe un itinerario formativo laboral: *Un plan formativo dentro de la empresa.*

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común con el centro educativo.

Sí hay periodo de prueba, aunque sí que se puede rescindir el contrato por cualquiera de las partes en cualquier momento.

Si la persona trabajadora ya ha estado en esa empresa como empleada, no se le puede realizar un contrato de formación en alternancia, en el mismo puesto en el que se ha estado trabajando. En otros sí.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Si no hay convenio, el porcentaje será sobre la jornada máxima legal:

	01	40 horas semanales, sin poder ser superior a 9h/día.
<p>En el caso de Comercio y Hostelería puede haber ampliación de horas por la particularidad del sector.</p>	02	
	03	Descanso mínimo de 1 día y medio ininterrumpido.

FF Si en un mismo día el/la aprendiz tiene que ir tanto al centro formativo como a la empresa, ese desplazamiento necesario computa como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.



Las personas contratadas con **contrato de formación en alternancia** no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

SALARIO DE LOS/LAS APRENDICES EN LA EMPRESA

La retribución irá en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado en la empresa, y dependiendo del puesto de trabajo que ocupe.

Respecto la retribución fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, el salario no podrá ser inferior al:

60% de la retribución fijada por convenio el **primer año**.

75% de la retribución fijada por convenio el **segundo año**.

La retribución nunca puede ser inferior al **Salario Mínimo** en proporción al tiempo de trabajo efectivo, en caso de que no haya convenio.

En un futuro, el salario específico para los contratos de formación en alternancia tendrá que estar **recogido en los convenios colectivos**.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en estos periodos cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

BONIFICACIONES PARA LA EMPRESA

Como incentivo, mientras esté vigente el contrato de formación en alternancia, se tendrá derecho a bonificaciones en la Seguridad Social (*en total 119€/mes*):

91€/mes

en la cuota de la Seguridad Social de empresa

28€/mes

en la cuota de la Seguridad Social de la persona trabajadora (*aprendiz*)

Si se contrata de forma indefinida después del contrato de formación en alternancia, se obtiene derecho a una bonificación en la cotización durante 3 años:

▶ **128 euros/mes**

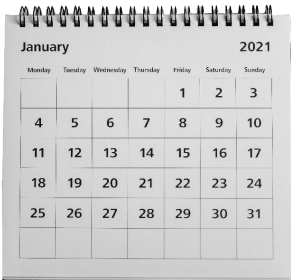
▶ **147 euros/mes**
(*En el caso de mujeres*)

Los trabajadores no proceden de un contrato indefinido vigente en los 3 meses previos **(el primer trimestreen principio habrán estado en el centro formativo).**



La empresa no ha extinguido contratos bonificados por despido reconocido improcedente **(por vía judicial),** o colectivo **(quedarían exentas durante 12 meses de las bonificaciones).**

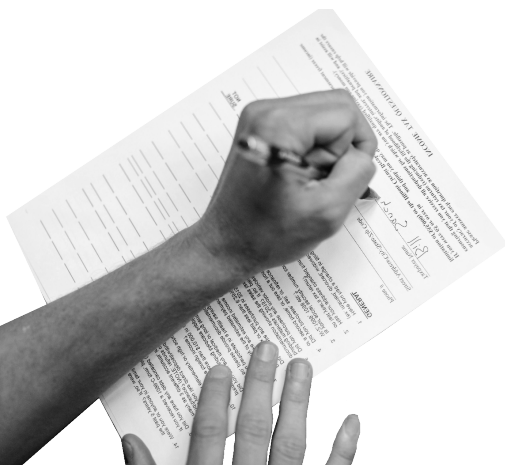
REQUISITOS PARA LA REDUCCIÓN DE LOS SEGUROS SOCIALES



Estado de desempleo **(mínimo 1 día).**



Contar con el correspondiente **Plan de Igualdad,** en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación.



Los/las trabajadores/as no han trabajado en la empresa con un contrato indefinido en **los últimos 24 meses o en los últimos 6 meses si se trata de un contrato temporal.**

05. FAQS



01.

¿QUÉ OCURRE
SI LA RELACIÓNCON EL/LA APRENDIZ
NO FUNCIONA?

Se puede rescindir el convenio de colaboración de forma unilateral por cualquiera de las partes con un aviso mínimo de 15 días.

De todas formas, si la empresa participa en el proceso de selección de los y las aprendices, se minimiza el riesgo a que el/la alumno/a no encaje.

FAQS ↗
EMPRESA

02.

¿ES OBLIGATORIO
DAR DE ALTA EN LA
SEGURIDAD SOCIALA APRENDICES DE
FP DUAL INTENSIVA?

Sí, es necesario siempre.

La FP Intensiva incluye la obligatoriedad de tener una relación contractual con la empresa a través de un contrato de formación. Por lo tanto, estarás dado de alta en la Seguridad Social con la FP Intensiva.

03.

DURANTE ESTANCIA
DEL ESTUDIANTE
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, aunque algunas empresas sí ofrecen formación teórica una parte del tiempo.

04.

¿LOS/AS APRENDICES

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.

05.

¿ES OBLIGATORIO REMUNERAR

AL ALUMNADO
DE FP DUAL? →

Solo la FP Intensiva **incluye la obligatoriedad de tener una relación contractual con la empresa y remunerar al alumnado.**

En la FP Dual General, no hay relación contractual y no es obligatoria la remuneración **(en Comunidades como Canarias)**, aunque la ley prevé la posibilidad de algún tipo de ayuda, como por ejemplo al transporte.

FAQS ↗
EMPRESA

06.

¿EXISTE COMPROMISO
E INCORPORACIÓN
AL TERMINAREL PROCESO
FORMATIVO? ↓

No se exige a las empresas un compromiso de incorporación, y se puede decidir al final del período del contrato en alternancia.

08.

¿QUÉ BENEFICIOS
OBTIENE LA EMPRESADE ACOGER ESTUDIANTES
DE FP DUAL? ↓

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.

07.

¿HAY QUE DEDICAR MUCHO
TIEMPO A LOS/AS APRENDICES? ↓

Formar conlleva invertir tiempo pero los/as aprendices aprenden produciendo, por lo que también aporta resultados a la empresa con su trabajo.

FAQS APRENDICES

01.

¿TENGO QUE BUSCAR
Y CONTACTAR CON
LA EMPRESA

EN LA QUE ME QUIERO
FORMAR EN FP DUAL?

Lo habitual es que los centros formativos tengan una cartera de empresas formadoras con las que han realizado un acuerdo de participación.

En **HECANSA** tenemos **seleccionadas una serie de empresas** por cada oferta formativa.

02.

¿PUEDO CURSAR UNA
FP DUAL INTENSIVA SI

SOY MENOR DE EDAD?

Sí, si tienes 16 años o más. Si se tiene 16 años, hay que contar con autorización de padre, madre o representante legal.

03.

¿CUÁL ES EL PERÍODO

PARA MATRICULARME?

Se puede hacer la preinscripción desde **marzo de 2024**.

HECANSA realiza una **preselección** y se **realizan entrevistas con la empresa en la que se trabajaría**, para asegurar que el perfil se adecúa a los valores de la empresa.

04.

¿CÓMO SE DISTRIBUYE EL
TIEMPO ENTRE CENTRO

EDUCATIVO Y EMPRESA?

En Hecansa, a partir del **2º trimestre del primer curso**, se harán **3 días en empresa y 2 en los centros formativos**.

05.

¿RECIBERÉ

REMUNERACIÓN?

Sí, en Dual Intensiva según convenio o SMI, en proporción a las horas trabajadas.

FAQS APRENDICES

06.

¿TENGO QUE

PAGAR IRPF?



Sí. En Dual Intensiva, la empresa te retendrá un porcentaje de tu remuneración y lo ingresará a Hacienda.

07.

¿QUÉ FORMACIÓN

RECIBERÉ EN LA EMPRESA?



En la empresa **recibirás la formación acordada entre el centro educativo y la misma según el plan de estudios** acordado por ambos.

Esta formación la realizarás acompañado de un tutor de empresa que se encargará de hacer el seguimiento de tu aprendizaje.

08.

¿CUÁNTAS HORA ME FORMARÉ

EN LA EMPRESA DURANTE LA FP INTENSIVA?



Entre **700 y 1000 horas**, lo que supone **entre el 35% y 50%** del ciclo formativo.

09.

¿CÓMO SE DISTRIBUYE EL TIEMPO ENTRE CENTRO

EDUCATIVO Y EMPRESA?



Dependerá de lo que acuerde cada empresa y centro educativo. De manera más habitual, a partir del **2º trimestre** del primer curso, se harán **3 días en empresa y 2 en los centros formativos**.

FAQS APRENDICES

10.

¿QUIÉN ME VA
A EVALUAR?



El profesorado del centro formativo te evaluará basándose en los resultados de tus exámenes y en la evaluación cualitativa e informes de tu tutor de empresa.

11.

¿ME PUEDEN
CONTRATAR EN LA
EMPRESA EN LA QUE ME
HE FORMADO?



Sí. Aunque las empresas no tienen la obligación de contratarte una vez has finalizado tu formación, el índice de contratación de aprendices de FP Dual en las empresas formadoras es muy elevado.

12.

DESPUÉS DE MI FORMACIÓN EN
LA EMPRESA, ¿TENGO DERECHO
A COBRAR EL PARO?



La formación en la empresa se habrá desarrollado **mediante un contrato de formación y aprendizaje en la FP Dual Intensiva**, y habrás cotizado el tiempo trabajado.

Tendrás derecho a la prestación por desempleo siempre que hayas cotizado el tiempo necesario para obtenerla **mínimo de 360 días trabajados en los 6 años anteriores a la situación de desempleo**.