

La remuneración, una garantía de calidad para el modelo de la FP Dual

*Guía informativa
sobre la remuneración
al alumnado en
proyectos de Formación
Profesional Dual
en la Comunidad Autónoma
de Andalucía*



Alianza para
la FP Dual



Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil



En las páginas
con un código QR,
encontrará
contenido digital
interesante.

LA REMUNERACIÓN, UNA GARANTÍA DE CALIDAD PARA EL MODELO DE LA FP DUAL	5
GUÍA INFORMATIVA PARA EL IMPULSO DE LA REMUNERACIÓN AL ALUMNADO EN PROYECTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	7
1. VENTAJAS QUE LA REMUNERACIÓN APORTA A LOS PROYECTOS DE FP DUAL	8
2. REGULACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA RESPECTO A LA REMUNERACIÓN EN LOS PROYECTOS DE FP DUAL	10
2.1 Dispongo decimoséptimo. Régimen de compensación al alumnado	10
3. OPCIONES DE COMPENSACIÓN AL ALUMNADO EN PROYECTOS DE FP DUAL EN ANDALUCÍA	11
3.1 Compensación al alumnado mediante becas otorgadas por empresas o entidades participantes	11
3.2 Contrato de formación y aprendizaje	15
3.3 Compensación al alumnado mediante becas otorgadas por la administración pública	18
4. CASUÍSTICAS HABITUALES QUE DIFICULTAN LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL ALUMNADO POR LAS EMPRESAS EN LOS PROYECTOS DE FP DUAL	19
4.1 Falta de información	19
4.2 Desconocimiento de la posibilidad de remunerar	19
4.3 Creencia de que es necesario formalizar un contrato laboral para poder remunerar al alumnado de FP Dual	20
4.4 Preocupación de que el alta en la Seguridad Social conlleve derechos adquiridos para el alumnado	20
4.5 Desconocimiento de los costes derivados de formalización de la beca	20
4.6 Confusión con el contrato de formación y aprendizaje	20
4.7 Temor a la burocracia necesaria para la formalización de la beca	21
4.8 Particularidades de las Administraciones Públicas	21
4.9 Preocupación por el aumento de la plantilla de la empresa	21
4.10 Imposibilidad de contratación en periodos no lectivos	22

La remuneración, una garantía de calidad para el modelo de la FP Dual

La Formación Profesional Dual (FP Dual), es una modalidad de Formación Profesional en la que los centros docentes y las empresas se corresponsabilizan de la formación del alumnado. La formación del aprendiz se produce tanto en el centro docente como en el centro de trabajo, combinando periodos en uno y en otro. El aprendiz alterna su formación teórico-práctica entre el centro docente y la empresa, en la que también tiene la oportunidad de aplicar todo lo aprendido en un entorno real de trabajo. La FP Dual va más allá de los planes de prácticas tradicionales de la FP presencial, ya que las empresas, por un lado, imparten contenido formativo curricular y, por otro, pueden adaptar el currículum académico a sus necesidades.

El sistema de FP Dual cuenta con una larga tradición en países como Alemania, Austria, Dinamarca, los Países Bajos y Suiza, en los que un gran porcentaje de los jóvenes optan por esta vía. Desde la Fundación Bertelsmann apostamos por una FP Dual de calidad a través de la Alianza para la Formación Profesional Dual, una red estatal de centros docentes, empresas y otras instituciones comprometidas con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, que cuenta con más de 1.300 miembros. Para garantizar esta calidad promovemos un modelo basado en tres puntos clave: el reconocimiento del papel del tutor de empresa como elemento decisivo para el sistema; la apuesta clara y decidida por parte de la dirección de las empresas y los centros docentes, y la remuneración del alumno.

Este último punto de la remuneración a los aprendices es uno de los elementos más importantes para que la Formación Profesional Dual sea considerada de calidad y se vaya consolidando como un modelo educativo de éxito en nuestro país, ya que está demostrado que incentiva el compromiso tanto por parte de la empresa como del aprendiz. Por ese motivo, desde la Alianza para la FP Dual, hemos creído conveniente y oportuno desarrollar esta guía con el objetivo de dar a conocer cómo se puede remunerar en la FP Dual, destacar cuáles son sus beneficios y consolidar este concepto de reciente regulación en la comunidad autónoma de Andalucía.

La remuneración aporta ventajas significativas a los diferentes actores que participan en el desarrollo de proyectos de FP Dual, entre las que cabe destacar:

1. VENTAJAS QUE LA REMUNERACIÓN APORTA A LOS PROYECTOS DE FP DUAL

VENTAJAS VINCULADAS A LA EMPRESA	
Aumento de la motivación del alumnado	<p>El alumnado de FP Dual realiza un sobreesfuerzo respecto al resto de estudiantes que cursan el ciclo en modalidad presencial para obtener el mismo título.</p> <p>Es beneficioso que este sobreesfuerzo se vea recompensado para mantener la motivación y reconocer el valor de la actividad formativa del alumnado dual en la empresa.</p> <p>Cuanta mayor sea la motivación del alumnado, más efectivo será el proceso formativo.</p>
Refuerzo del vínculo empresa-alumno	<p>Es habitual que sea el primer alta en la Seguridad Social y la primera experiencia remunerada en el mundo laboral para el alumno.</p> <p>El alumnado valora muy positivamente el esfuerzo de la empresa generando cierto sentimiento de fidelidad y reconocimiento hacia ella.</p>
Reducción del abandono del alumnado	<p>Consecuencia del aumento de la motivación y el reconocimiento de la labor del alumnado en la empresa, el abandono de la formación se reduce sensiblemente, evitando que el esfuerzo realizado por la empresa se vea interrumpido.</p>
Acceso a centros de trabajo	<p>El hecho de estar dado de alta en la Seguridad Social facilita el acceso a los centros de trabajo cuando las actividades a realizar en el marco del proyecto requieren del traslado a centros de trabajo de otras empresas o entidades, para la prestación de un servicio o para el desarrollo de una actividad.</p> <p>Es habitual que las empresas soliciten los altas en la Seguridad Social del personal que accede a sus instalaciones.</p>
Parámetro de calidad	<p>Los modelos de éxito de todos los países en los que desde hace décadas se desarrollan proyectos de Formación Profesional Dual están vinculados a la remuneración por parte de las empresas al alumnado participante.</p> <p>Actualmente es un factor relevante para el alumnado y los centros docentes a la hora de seleccionar a las empresas formadoras para los proyectos duales. Ambos priorizan las empresas que compensan económicamente al alumnado.</p>

Mejor Integración del alumnado en la empresa y mayor implicación

La remuneración ayuda a reducir las diferencias entre el alumnado y el personal trabajador de la empresa, mejorando la integración, reforzando el sentimiento de pertenencia a la organización y la implicación en el proceso del alumnado.

Compromiso de la empresa

La remuneración por parte de la empresa al alumnado es el reflejo del compromiso de la empresa con el proceso formativo.

La empresa está dispuesta a formar al alumnado y a compensarle por la actividad realizada durante el periodo de formación.

Mejora de los resultados

Los aspectos enumerados colaboran a que el proyecto mejore los resultados y la satisfacción de las partes participantes en el proyecto de FP Dual.

VENTAJAS VINCULADAS AL ALUMNADO Y AL CENTRO DOCENTE**Contribución para soportar los gastos derivados de la formación**

Los periodos formativos del alumnado en la empresa generan gastos por los desplazamientos y por las estancias en los centros de trabajo que en ocasiones el alumno no puede sufragar.

Es cierto que existe una convocatoria de ayudas públicas que contribuyen a soportar estos gastos, si bien es importante puntualizar que estas ayudas se abonan tras la justificación por el alumnado de los gastos generados, lo que en algunos casos dificulta que puedan disponer de los recursos necesarios para acudir a la empresa, si no reciben remuneración alguna por parte de la empresa.

Reconocimiento al alumnado

La Formación Profesional Dual está vinculada a la realización de actividades productivas en las empresas.

La remuneración es parte del reconocimiento al alumnado por la productividad generada durante su formación.

Alta en la Seguridad Social

La remuneración en los proyectos de FP Dual precisa del alta en la Seguridad Social del estudiante. Este aspecto es muy valorado por el alumnado.

Doble cobertura

El alumnado participante en los proyectos de Formación Profesional Dual está cubierto por un seguro de responsabilidad civil y de accidentes contratado por la Consejería de Educación y Deportes de la Junta de Andalucía.

El alumnado que esté recibiendo una compensación económica debe estar dado de alta en la Seguridad Social, y disfrutará de una doble cobertura frente a enfermedades comunes, enfermedades profesionales y accidentes, dado que seguirá estando cubierto por el seguro de responsabilidad civil y de accidentes de la Consejería de Educación, más la cobertura propia de su alta en la Seguridad Social.



2. REGULACIÓN DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA RESPECTO A LA REMUNERACIÓN EN LOS PROYECTOS DE FP DUAL

Para el curso 2020/2021 la FP Dual en Andalucía se viene regulando a través de la [Orden del 18 de enero de 2021, por la que se convocan proyectos de Formación Profesional Dual para el curso académico 2021/2022.](#)

La Orden de convocatoria de proyectos de Formación Profesional Dual, hasta la fecha de la edición del presente documento, se dicta anualmente por la Consejería de Educación y Deportes de la Junta de Andalucía ofreciendo la posibilidad a los centros docentes de que, en el plazo establecido, presenten proyectos de Formación Profesional Dual, y estableciendo en dicha Orden los criterios y características del modelo de FP Dual en la comunidad.

La Consejería de Educación y Deportes utiliza el término «compensación» para cualquier contrapartida económica que perciba el alumnado que participa en proyectos de FP Dual cuando no media contrato de formación y aprendizaje.

En la Orden del 18 de enero de 2021, se especifica:

2.1 DISPONGO DECIMOSÉPTIMO. RÉGIMEN DE COMPENSACIÓN AL ALUMNADO:

«El alumnado seleccionado para desarrollar los proyectos de Formación Profesional Dual, cuando no medie el contrato de formación y aprendizaje, será compensado:

- a) *Por parte de las empresas participantes en el proyecto mediante becas que se otorgarán según las condiciones establecidas en cada convenio. La totalidad de los puestos formativos en los proyectos nuevos deberán estar becados por las empresas y, al menos, el 20% del total de los puestos formativos en el caso de proyectos de renovación, excepto para las empresas u organismos de carácter público o sin ánimo de lucro. El alumnado que sea compensado con una beca estará incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, 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, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. La compensación en concepto de beca figurará en el convenio de colaboración para cada alumno o alumna.*
- b) *Por parte de la Administración educativa mediante la convocatoria de ayudas establecidas.»*



Del citado Dispongo decimoséptimo se concluye que la Consejería de Educación y Deportes de la Junta de Andalucía, por primera vez desde el inicio de la implantación de los proyectos de FP Dual en la comunidad, establece como obligatoria la compensación económica mediante beca para la totalidad de los puestos formativos de los nuevos proyectos de FP Dual, y para los proyectos de renovación establece un mínimo el 20% de los puestos formativos becados. No obstante se sigue sin establecer la cuantía de las compensaciones económicas. También cabe reseñar, que se

contempla una salvedad para los organismos públicos y las entidades sin ánimo de lucro, que no estarán sujetas a la obligatoriedad de compensar económicamente al alumnado que formen.

Al pasar a ser la compensación económica del alumnado participante en los proyectos de FP Dual, un requisito de obligado cumplimiento para la totalidad de los proyectos nuevos, ha dejado de ser un aspecto diferencial entre los proyectos y en consecuencia ya no forma parte de los criterios baremables a la hora de su aprobación, sino que se ha convertido en una condición excluyente.

3. OPCIONES DE COMPENSACIÓN AL ALUMNADO EN PROYECTOS DE FP DUAL EN ANDALUCÍA

En el actual escenario que se estrena tras la publicación de la orden de 18 de enero de 2021 (última orden publicada en el momento de la edición de la presente publicación), van a coexistir los proyectos de nueva aprobación, en los que todos los puestos formativos están sujetos a la obligación de establecer una compensación económica, con otros proyectos que fueron aprobados con anterioridad y en los que no existe la obligación de tener la totalidad de los puestos formativos vinculados a una remuneración, sino solamente el 20%. A pesar de no haber sido obligatoria la compensación económica hasta este momento, ya existe entre estos proyectos un porcentaje relevante de puestos formativos vinculados a una compensación económica como consecuencia de la concienciación de los centros docentes y de las empresas, y del esfuerzo que se ha realizado desde la Consejería de Educación y Deporte por introducir este parámetro en el mayor número de proyectos posibles. En los últimos años ha sido un aspecto baremable a la hora de la puntuación del proyecto para su aprobación.

En los casos en los que las empresas remuneran, las opciones que tienen a su disposición son las siguientes:

- Beca
- Contrato de formación y aprendizaje

La Administración Pública podrá disponer de becas y ayudas para compensar al alumnado participante en los proyectos de Formación Profesional Dual.

3.1 COMPENSACIÓN AL ALUMNADO MEDIANTE BECAS OTORGADAS POR EMPRESAS O ENTIDADES PARTICIPANTES

Compromiso, convenio de colaboración y compensación económica

Como indica la repetida Orden del 18 de enero de 2021, Dispongo Noveno: Procedimiento para la presentación de proyectos nuevos, los centros docentes han de incluir, entre la documentación obligatoria,

- Los [compromisos de colaboración](#) de las empresas, suscritos en modelo oficial (a disposición de los centros docentes en formato electrónico en la página web de la Formación Profesional andaluza)

+
PARA SABER MÁS

COMPROMISO DE COLABORACIÓN



<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza/docente/modalidades/fp-dual/elaborar-proyecto/-/documentos/eRMNZrc2ZHzU/carpeta/empresa-14cpps1fr0e8a>

Las empresas deben señalar la casilla incluida en el documento con el siguiente literal:

«El compromiso a becar al alumnado que realice actividades formativas en el marco del proyecto de FP Dual.»

Tal y como se indica en el Dispongo sexto de la referida Orden, en el contenido de los proyectos de Formación Profesional Dual, se debe especificar la compensación en concepto de beca que recibirá el alumnado, por lo que debe haberse concretado con la empresa para poder incluirlo en el proyecto (por 40 horas semanales en la empresa). El importe a satisfacer variará en función de las horas reales de estancia cada mes en la empresa.

Una vez aprobados los proyectos y antes de dar comienzo a las actividades formativas del alumnado en el centro de trabajo, la Orden citada (Dispongo Decimoquinto) establece que entre el centro docente y cada empresa o entidad participante se ha de firmar el correspondiente:

- **Convenio de colaboración**, conforme a lo establecido en el artículo 31 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre. El modelo normalizado de convenio de colaboración será el que se determine por resolución de la Dirección General con competencias en materia de Formación Profesional inicial.

A fecha de elaboración de este documento, el último convenio tipo publicado es el correspondiente al curso académico 2018/2019, por Resolución de 27 de diciembre de 2018 (BOJA 04/01/2019).

El mencionado artículo 31 del RD 1529/2012, en su apartado 1 c) **obliga a contemplar el régimen de becas del proyecto de FP Dual**; en consecuencia, el convenio tipo publicado por la mencionada Resolución de 27 de diciembre de 2018 incluye un apartado relativo al Régimen de compensación del alumnado, por lo que si el compromiso adoptado ha sido el de becar, se deberá marcar la casilla:

- **Beca**

La cuantía, en su caso, de la beca figurará en el Programa Formativo Específico.

Cotización a la Seguridad Social tras la formalización de la beca

Como indica la propia Orden del 16 de abril de 2020, a efectos de cotización de la beca en Seguridad Social, rige lo dispuesto a nivel estatal en el [Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre](#), 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, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#)*, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

A su tenor (y cualquiera que sea la cuantía de la beca):

A los alumnos becados se les asimila a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social-RGSS (art. 1.1).

 PARA SABER MÁS

**REAL DECRETO
1493/2011**



<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-16819-consolidado.pdf>

 PARA SABER MÁS

LEY 27/2011



<https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>

El alumnado que vaya a recibir compensación económica por parte de las empresas o entidades debe ser dado de alta en la Seguridad Social, para lo que la empresa solicitará un código de cotización específico a la Administración de la Seguridad Social, para la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los participantes en programas de formación (CCC con valor TRL (Tipo de Relación Laboral) 986).

Obtenido el CCC de programas de formación, el alta en el sistema RED no admitirá editar los campos «tipo de contrato de trabajo» ni «coeficiente a tiempo parcial». En los campos:

- **RLCE, «relación laboral de carácter especial»:** se debe incluir el valor 9928 (prácticas curriculares externas).
- **Situación:** 01.
- **Grupo de cotización:** el correspondiente al puesto y a la actividad a desempeñar.

Importe de la cotización por las becas del alumnado

A fecha de publicación de la presente Guía aún no ha sido publicado el Cuadro de bases y tipos de cotización 2021.

Tal y como se contempla en el RD Ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, Disposición Adicional Quinta:

«Hasta tanto se apruebe el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social aplicables durante el año 2021 serán las vigentes el 31 de diciembre de 2019».

+
PARA SABER MÁS

**REAL DECRETO LEY 2/2021
DE 26 DE ENERO**



<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-1130-consolidado.pdf>

- * La condición de participante en los programas de formación se acredita mediante certificación expedida por las entidades u organismos que los financien, en la que habrá de constar que el programa de formación reúne los requisitos exigidos, así como su duración (art. 1.2).
- * La incorporación al RGSS, con la consiguiente afiliación y/o alta, así como la baja en dicho régimen, se producirán a partir de la fecha del inicio y en la del cese de la actividad del participante en el programa de formación (art. 2).
- * La acción protectora, por lo que a este colectivo se refiere, será la correspondiente al Régimen General de la Seguridad Social, con la única exclusión de la protección por desempleo.
- * La cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales, así como su ingreso, se llevará a cabo aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo. No existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al Fondo de Garantía Salarial ni por Formación Profesional (art. 4).
- * Para dicha cotización, las entidades que financian la beca deben solicitar un código de cuenta de cotización específico (art. 5.2). Existe, no obstante, la previsión de ir unificando diversos CCC por provincia y régimen en cada empresa, lo que en cada caso vendrá notificado individualmente por la TGSS, afectando asimismo al procedimiento formal de identificación de exclusiones de cotización o prestaciones aplicables a este colectivo.



Indicamos aquí el **cuadro correspondiente a 2019**:

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR
Contingencias comunes	42,56 €	8,49 €
Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales	IT 3,27 € / IMS 2,58 €	



PARA SABER MÁS

REAL DECRETO-LEY 18/2019,
DE 27 DE DICIEMBRE



<https://www.boe.es/boe/dias/2019/12/28/pdfs/BOE-A-2019-18611.pdf>

Además de cotizar por cuota única, tienen, como decíamos, exclusión en la cotización del 100% de la cuota total por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

Bonificación en la cotización

A tener en cuenta, asimismo, que el Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, en su **Disposición adicional Vigésimoquinta**, establece que «las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de Formación Profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, desarrollada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, 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, **tienen una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social**».

Formalización del pago de la beca

El pago de la beca se formaliza mediante nómina para poder aplicar las retenciones de Seguridad Social (vistas en el apartado anterior), así como la correspondiente retención de IRPF.

El importe abonado al alumnado y el cotizado a la Seguridad Social se considera gasto contable para la empresa.

No existencia de relación laboral

El alumnado de FP Dual no mantiene ningún tipo de relación laboral con la empresa, aunque esta le pague una remuneración (beca).

En consecuencia, no devenga antigüedad en la misma ni tampoco indemnización por su cese como participante en el programa de formación.

Incompatibilidad con ayudas y prestaciones

En caso de ser beneficiario de alguna ayuda o prestación, **el alumnado deberá consultar en la Administración correspondiente su compatibilidad con la percepción de la beca por parte de la empresa o entidad**. Especial atención a:

- **Prestaciones por desempleo.** Prestaciones por orfandad. Subsidio de ayuda familiar. Beca 6000. Beca Adriano.

Beca en los proyectos en rotación

Los proyectos en rotación son aquellos en los que el alumnado durante su formación realiza estancias en varias empresas para completar la totalidad de las actividades contempladas en el proyecto educativo.

Como consecuencia de la formación en rotación, el alumnado divide la totalidad del tiempo de formación en la empresa entre las empresas por las que rota, por lo que el tiempo máximo en cada una de ellas se reduce.

Las empresas disponen de menos tiempo para formar en sus procedimientos y particularidades al alumnado, pero a cambio pueden conocer a más estudiantes que además pueden llegar con formación ya adquirida en otras empresas, por lo que aportan experiencia y conocimientos previos, y no comienzan desde cero.

El procedimiento para abonar la compensación económica correspondiente por cada empresa a su alumnado es equivalente al descrito en el punto «Formalización del pago de la beca», si bien acotado al tiempo que permanece en ella.

3.2 CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

La Orden del 18 de enero de 2021, de convocatoria de proyectos de FP Dual contempla la posibilidad de formalizar la relación entre las empresas y el alumnado mediante un contrato de formación y aprendizaje, especificando lo siguiente:

Dispongo Tercero. Modalidades de Formación Profesional Dual:

Aptdo. 3. «Los proyectos de Formación Profesional Dual podrán desarrollarse, previa autorización expresa de la Consejería de Educación y Deporte, a través de los contratos de formación y aprendizaje, de conformidad con lo establecido en el Título II del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.»

Dispongo Quinto. Características de los proyectos de FP Dual

Aptdo. 8. «En los supuestos de proyectos que contemplen el contrato de formación y aprendizaje como instrumento para sustentar la relación con el alumnado participante, deben ofertarse para la totalidad del alumnado matriculado en el ciclo formativo y contar con la participación de una sola empresa o grupo de empresas relacionadas entre sí.»

Actualmente **no existen experiencias en Andalucía** en las que se haya formalizado la relación laboral entre el alumnado y la empresa a través de un contrato de formación y aprendizaje dentro del modelo de FP Dual en el ámbito educativo.

Esta modalidad contractual también se ha visto afectada por el antes citado Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre.



CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Requerimientos del Alumnado

- > Dirigido a personas de entre 16 y 24 años (excepto colectivos específicos). El límite de edad se debe cumplir en el momento de la formalización del contrato.
- > No poseer titulación necesaria para acceder a un contrato en prácticas.

Cotización a la Seguridad Social 2019 e Incentivos a la empresa

Respecto al desempleo, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,5% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Incentivos a la empresa:

- > **Si el trabajador contratado estaba inscrito en el desempleo: Reducción de las cuotas empresariales** al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores. El Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil establece que en el supuesto de trabajadores inscritos en el **Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación.
- > **Financiación de la formación:** Bonificaciones en las cuotas empresariales por un número de horas equivalente a los siguientes porcentajes de la jornada laboral: En general, 25% el primer año del contrato y 15% en el segundo y tercer año.
- > Bonificación adicional para financiar los **costes de tutorización** de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 € por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En empresas de menos de cinco trabajadores, la cuantía máxima podrá ser de 2 € por alumno y hora de tutoría.
- > Si se transforma en indefinido, durante tres años: 1.500 € o 1.800 € para mujeres. **En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación.

Características del contrato

- > La duración mínima será de un año y la máxima de tres años, salvo los casos en los que el convenio colectivo establezca distintas duraciones, que nunca serán menor de seis meses ni superior a tres años. No podrá celebrarse a tiempo parcial.
- > Se debe presentar en el SEPE la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje.
- > La Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo debe aprobar el inicio de la actividad formativa en la empresa en el plazo máximo de un mes.
- > El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. No caben los trabajos nocturnos, ni el trabajo por turnos.
- > La retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje será la establecida en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser, en ningún caso, inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- > Otorga derecho al desempleo.
- > En el supuesto de contratos de formación y aprendizaje con trabajadores discapacitados, rigen condiciones más favorables (no límite de edad, incentivos en Seguridad Social específicos en caso de no acogerse a los de la Ley 3/2012, etc.).

CONCEPTO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
	42,56 €	8,49 €	51,05 €
Por AT y EP	<ul style="list-style-type: none"> > IT (Incapacidad Temporal) / 3,27 € > IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) / 2,58 € 		5,85 €
Fondo de Garantía Salarial	3,23 €		3,23 €

3.3 COMPENSACIÓN AL ALUMNADO MEDIANTE BECAS OTORGADAS POR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tal y como se recoge en la Orden del 18 de enero de 2021, **Dispongo Decimoséptimo. Régimen de compensación al alumnado**, el alumnado puede ser compensado:

«Por parte de la Administración educativa mediante la convocatoria de ayudas establecidas.»

Ayudas establecidas por la Administración

La Consejería de Educación y Deportes y el Ministerio de Educación convocan diferentes becas y ayudas para el alumnado matriculado en Formación Profesional.

La mayoría de las ayudas existentes están dirigidas de forma genérica al alumnado matriculado en Formación Profesional, y con el objetivo de contribuir a mejorar las condiciones económicas de familias con pocos ingresos y facilitar la permanencia en el sistema educativo de los jóvenes. Solamente hay una ayuda destinada a compensar económicamente por los desplazamientos realizados por el alumnado en su formación en las empresas:

- **Ayudas por desplazamiento, en régimen de concurrencia competitiva, al alumnado de centros docentes sostenidos con fondos públicos que realiza el módulo profesional de formación en centros de trabajo o la formación práctica en la Formación Profesional Dual.**

Objeto: compensar al alumnado participante en proyectos de FP Dual de los gastos de desplazamiento a empresas situadas a más de 5 km del centro docente.

Requisitos: los recogidos en el cuadro resumen de la línea de subvención 02, apartado 4.a) 2º de la [orden de 02 de marzo de 2017](#).

Esta ayuda la percibe el alumnado una vez ha realizado la formación, por lo que no contribuye a sufragar los gastos de los desplazamientos durante la formación, sino a posteriori.

Las cuantías de las becas, en la mayoría de los casos, no alcanzan para sufragar los gastos derivados de los desplazamientos a las empresas.

Otras ayudas genéricas para el alumnado de FP:

- **Ayudas Individualizadas para el transporte escolar.**
- **Beca 6000.**
- **Beca Adriano.**
- **Convocatoria general de becas.**
- **Segunda Oportunidad.**
- **Europa.**

+
PARA SABER MÁS

ORDEN
02 DE MARZO DE 2017



https://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/71/BOJA17-071-00051-6313-01_00111622.pdf



Incompatibilidad entre la compensación al alumnado por parte de la Administración Pública y la compensación por parte de la empresa o entidad

La concesión de las becas y ayudas está sujeta al cumplimiento de los requisitos referentes a los ingresos económicos por parte del solicitante y/o de la unidad familiar. Un aumento en los ingresos familiares o personales puede afectar a su concesión, por lo que el alumnado siempre debe consultar las bases de las ayudas a las que opta o pretende optar y consultar en la Administración correspondiente sobre su compatibilidad con la compensación económica otorgada por las empresas o entidades.

4. CASUÍSTICAS HABITUALES QUE DIFICULTAN LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL ALUMNADO POR LAS EMPRESAS EN LOS PROYECTOS DE FP DUAL

Entre los problemas más recurrentes a la hora de aportar una compensación económica al alumnado se encuentran:

4.1 FALTA DE INFORMACIÓN

Un factor determinante que dificulta la remuneración de forma general por parte de las empresas es la **falta de información**. Son muchas las empresas que reciben informaciones contradictorias respecto a la posibilidad de remunerar y al procedimiento de formalización de las becas al alumnado.

Con este documento de carácter divulgativo se intenta dar una primera respuesta a este problema.

4.2 DESCONOCIMIENTO DE LA POSIBILIDAD DE REMUNERAR

Es habitual que las empresas piensen que no se puede remunerar el periodo formativo del alumnado participante en proyectos de FP Dual por analogía con las prácticas habituales de los **módulos de Formación Profesional (FCT)**, en las que, **efectivamente, la normativa actual (5 abril 2019) en Andalucía prohíbe la remuneración**. En una parte importante de los casos las empresas no eran informadas de la existencia de dicha posibilidad, no conocían la conveniencia de hacerlo, por lo que no llegaban a plantearse.

Tal y como se detalla en el apartado 1: «Ventajas que la remuneración aporta a los proyectos de FP Dual», y desarrolla en los apartados 2: «Regulación de la Consejería de Educación y Deportes de la Junta de Andalucía respecto a la remuneración en los proyectos de FP Dual» y 3: «Opciones de compensación al alumnado en proyectos de FP Dual en Andalucía», es posible y recomendable en los proyectos aprobados en convocatorias de presentación de proyectos anteriores al 2021 y obligatoria para los nuevos proyectos presentados a partir de 2021.

4.3 CREENCIA DE QUE ES NECESARIO FORMALIZAR UN CONTRATO LABORAL PARA PODER REMUNERAR AL ALUMNADO DE FP DUAL

Algunas empresas parten de la creencia de que es necesario suscribir un contrato laboral con el estudiante.

No se precisa la formalización de un contrato laboral para remunerar al alumnado mediante beca, puesto que no existe relación laboral entre las partes. Se suscribe por el centro docente y la empresa el convenio tipo establecido por la Consejería de Educación y Deportes con los anexos correspondientes. En el convenio se recogen los compromisos de la empresa y del centro docente, las obligaciones del alumnado, las causas de extinción del convenio, la duración, el plan formativo, los periodos formativos, la cuantía de la beca en caso de existir, condiciones de los seguros, etc.

4.4 PREOCUPACIÓN DE QUE EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL CONLLEVE DERECHOS ADQUIRIDOS PARA EL ALUMNADO

Las empresas temen que el alta en la Seguridad Social pueda reportar derechos de indemnización y antigüedad al alumnado.

La realidad es que el alumnado no adquiere ningún derecho de indemnización por finalización del periodo de formación ni de antigüedad en la empresa por no existir relación laboral.

4.5 DESCONOCIMIENTO DE LOS COSTES DERIVADOS DE FORMALIZACIÓN DE LA BECA

La mayoría de las empresas no conocen los costes del alumnado en materia de cotización a la Seguridad Social ni los incentivos aplicables, por lo que, a priori, estiman costes superiores a los reales.

En el caso de las empresas que contraten la gestión de personal con gestorías, la formalización de una beca para las prácticas de FP Dual únicamente les supondrá el coste adicional de alta de un nuevo trabajador, la emisión de una nómina mensual y la formalización de la cotización en Seguridad Social, ello independientemente del coste de la propia remuneración.

4.6 CONFUSIÓN CON EL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

La falta de información generalizada provoca que las empresas confundan el alta en la Seguridad Social necesaria para la formalización de una beca, con la formalización de un contrato de formación y aprendizaje o de un contrato en prácticas.

Los contratos en prácticas y para formación y el aprendizaje son modalidades contractuales sujetas a condicionantes totalmente diferentes a los de la formalización de una beca durante el periodo de formación del alumnado en los proyectos de FP Dual. Los dos tipos de contrato (en prácticas y para la formación y el aprendizaje) establecen una relación laboral entre las partes, además de establecer las cuantías



que debe recibir el trabajador durante la duración del contrato. En el caso de la beca, no existe relación laboral entre las partes y no se establece en ninguna normativa andaluza las cuantías a satisfacer por la empresa. Son situaciones distintas.

4.7 TEMOR A LA BUROCRACIA NECESARIA PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA BECA

Las empresas desconocen y temen la posible burocracia derivada de la formalización de la beca.

La burocracia se limita a la mecanización del alta del alumnado, a la suscripción de los convenios (que se deben formalizar aun no becando), a la emisión de la nómina mensual y a la cotización en Seguridad Social, con el añadido de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (también susceptibles de ser aplicadas a los no becados).

4.8 PARTICULARIDADES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Es habitual que el personal trabajador de las Administraciones Públicas que participan en programas de FP Dual crea que no es posible remunerar al alumnado.

Las Administraciones Públicas pueden compensar económicamente al alumnado, pero es necesario seguir el procedimiento administrativo establecido en cada Administración. El primer requerimiento será la aprobación de partidas presupuestarias destinadas a tal fin (mediante su inclusión en el presupuesto o modificaciones de crédito de otras partidas presupuestarias compatibles) y tramitar, en tiempo y forma, el expediente administrativo necesario para aprobar la concesión de la beca por el órgano competente (Junta de Gobierno, resolución de concejal delegado o resolución de alcaldía), que será requerido por el servicio de intervención y tesorería de la Administración para hacer efectivo el abono de la ayuda.

Las empresas y organismos de carácter público quedan exentos de la obligación de compensar al alumnado participante en proyectos de FP Dual de nueva presentación tal y como se recoge en el Dispongo decimoséptimo: Régimen de compensación del alumnado. No obstante, como se ha indicado en los apartados anteriores, es igual de recomendable que para las empresas privadas y es factible la formalización de las becas, siempre que se desarrolle el expediente administrativo correspondiente.

4.9 PREOCUPACIÓN POR EL AUMENTO DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA

Las empresas pueden temer que el alumno de FP Dual pase a engrosar su plantilla, con todas las consecuencias que un aumento de plantilla puede conllevar (representación de los trabajadores, procedimientos en caso de despidos objetivos, etc.).

El alumnado que participa en los proyectos de Formación Profesional Dual y que disfruta de una compensación económica a través de una beca no pasa a engrosar el listado de trabajadores de las empresas puesto que no existe relación laboral, por lo que no aumenta la ratio de la plantilla-centro de trabajo.



4.10 IMPOSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN EN PERIODOS NO LECTIVOS

Hay empresas que quieren tener la posibilidad de contratar laboralmente al estudiante de FP Dual durante el periodo lectivo y temen no poder hacerlo si formalizan una beca con él.

Es cierto que, al formalizar la beca, el alumnado está ya dado de alta en la empresa para la realización de las prácticas curriculares, por lo que la empresa no podrá ofrecerle un contrato laboral durante el periodo lectivo. Sí podrá hacerlo en el periodo estival. La Orden lo expresa: «La empresa no podrá cubrir ningún puesto de trabajo, ni aun con carácter interino, con el alumnado que realice actividades formativas en la empresa, ni podrá formalizar contrato de trabajo con los alumnos y alumnas durante los periodos lectivos, mientras estos no hayan finalizado el periodo de formación en la misma».

ESTE DOCUMENTO TIENE CARÁCTER MERAMENTE DIVULGATIVO
Y CARECE DE VALOR JURÍDICO. PARA ADOPTAR CUALQUIER
DECISIÓN RELATIVA A LA MATERIA QUE ABORDA, LA EMPRESA
DEBERÁ CONTAR CON EL DEBIDO ASESORAMIENTO LEGAL.



**LA REMUNERACIÓN, UNA GARANTÍA DE CALIDAD
PARA EL MODELO DE LA FP DUAL**
**Guía informativa sobre la remuneración al alumnado
en proyectos de Formación Profesional Dual en la
Comunidad Autónoma de Andalucía**

Segunda edición: febrero de 2021

© Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2021

Autoría: Dualcon | César García

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Responsable Editorial: Ignacio de Benito

Coordinación Editorial: Elisabeth Gil

Editado por: Fundación Bertelsmann

Depósito Legal: B 3294-2021

Impreso en España

