
MODELO DE FORMACIÓN DUAL

EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS, ACORDADO EN EL MARCO DEL CONVENIO COLECTIVO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE FOQUA, CCOO, UGT, CAEB Y PIMEB Y EL GOVERN DE LES ILLES BALEARS

8 SEPTIEMBRE DE 2021



ÍNDICE

- 1. Definición de formación dual.**
- 2. Marco Normativo.**
- 3. Configuración de la formación dual en el marco del convenio colectivo de atención a personas con discapacidad.**
 - 3.1 El/la aprendiz**
 - 3.2 La empresa**
 - 3.3 El/la tutor/a de empresa**
 - 3.4 Agentes sociales/Gobierno**
- 4. Configuración de contenidos formativos. Control de calidad del aprendizaje.**
 - 4.1 Los certificados de profesionalidad**
 - 4.2 El Plan Formativo**
 - 4.3 Control de Calidad: Evaluación y aprendizaje**
- 5. El contrato para la formación y el aprendizaje.**
 - 5.1 Regulación**
 - 5.2 Formalización**
 - 5.3 Duración**
 - 5.4 Jornada**
 - 5.5 El contenido económico del contrato: el salario**
 - 5.6 Cotización e incentivos**
 - 5.7 Acción protectora de la SS.**
 - 5.8 Extinción del contrato.**
- 6. Implantación y financiación.**
 - 6.1 Modelo de formación dual para personas con discapacidad.**
 - 6.2 Modelo de formación dual para otros profesionales.**

1. DEFINICIÓN FORMACIÓN DUAL

Se entiende por formación dual la formación en alternancia entre un centro de formación y un centro de trabajo, que se realiza a lo largo del programa formativo y en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje, en la que el reconocimiento del aprendizaje y el trabajo realizado en la empresa conduce a la cualificación por parte del alumno trabajador (aprendiz) y a la obtención de un título de formación profesional del sistema educativo o un certificado de profesionalidad de la formación para el empleo.

2. MARCO NORMATIVO

- Real Decreto 114/2011 de ordenación de la formación Profesional del sistema educativo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema Nacional de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema Nacional de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

A la relación anterior añadir por su importancia la RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de la UE de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz, donde se establecen entre otros, un conjunto de criterios relacionados sobre las condiciones de aprendizaje y el trabajo a tener en consideración.

3. CONFIGURACIÓN DE LA FORMACIÓN DUAL EN EL MARCO DEL CONVENIO COLECTIVO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

3.1 EL/LA APRENDIZ

El contrato para la formación y el aprendizaje nació con la finalidad de ofrecer a las personas jóvenes sin estudios una formación teórica y práctica mediante la cual aprendieran el desempeño de un oficio o puesto de trabajo facilitando de este modo el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo, si bien a lo largo de los años ha sufrido distintas modificaciones, y entre ellas vinculadas al límite de la edad del aprendiz para celebrar el contrato la cual ha variado entre los 25 y 29 años. Actualmente el límite está en términos generales en 25 años con las excepciones que se indicaran a continuación.

Mediante el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre se pretendió sentar las nuevas bases para la implantación progresiva de la formación dual en España tanto desde el ámbito del sistema de formación profesional para empleo como del sistema educativo al cual acceden personas de distintas edades, jóvenes menores o mayores de 25 años.

- **La edad del/la aprendiz.**

Actualmente la legislación española establece la edad de 25 años como límite para celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje excepto en el caso que se suscriba con una persona con discapacidad o en riesgo de exclusión social cuando sea contratada por empresa de inserción en cuyo caso no existe límite de edad alguno. Así mismo no existe límite de edad cuando el contrato se celebre en el marco de un programa público de empleo formación.

El límite de edad reduce la oportunidad a aquellas personas de mayor edad de poder formarse en un sistema dual el cual se diferencia del sistema educativo tradicional en que permite un contacto real con el trabajo, obtener experiencia y competitividad profesional y una mayor integración entre teoría y práctica al no ser el centro docente la única fuente de aprendizaje. A esto se debe sumar el hecho de que los/las aprendices mejoran su empleabilidad al haber adquirido una experiencia laboral más sólida que en una formación profesional tradicional, reciben una remuneración y tienen una primera experiencia laboral vocacional en su sector profesional.

Hay que señalar que la modalidad dual es una metodología instaurada y probada con éxito en otros países, como Alemania, en los cuales no se limita la edad para formarse como aprendiz ya que se valora como un verdadero proceso formativo.

En nuestro país el límite de edad respecto a la formación dual únicamente está asociado a la existencia de un contrato para la formación y el aprendizaje y no cuando se enmarca en una beca, lo que conlleva que en el ámbito del sistema educativo la beca sería la única opción para aquellos alumnos que superen dicho límite de edad a diferencia de los menores de 25 años que sí podrían celebrar el contrato.

A lo expuesto indicar que en el marco de este acuerdo únicamente tiene cabida la fórmula contractual, es decir la formación dual impartida en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Es por ello que apostamos por un contrato para la formación y el aprendizaje que no limite la edad del/la aprendiz y por ende tengan cabida otros colectivos de mayor edad en las que el contrato pueda operar como un instrumento por ejemplo para su recualificación profesional proporcionándoles una «segunda oportunidad» para que puedan formarse en aquellos sectores emergentes que demanden mano de obra cualificada, o bien para que adquieran y mejoren en las competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas o con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo y a la transformación digital.

Atendiendo que los requisitos para celebrar el contrato para la formación y el aprendizaje son competencia del Estado, *se considera oportuno trasladar al mismo la oportunidad de no establecer límite de edad para celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje.*

3.2 LA EMPRESA.

La empresa es una parte indispensable en la formación dual ya que es la que asegurará la capacitación de la persona trabajadora en competencias profesionales.

Con la publicación del Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, se pretendió avanzar en una formación dual basada en una mayor colaboración de las empresas para que las mismas participen de forma más activa en el propio proceso formativo del/la alumno/a y así conozcan de manera más cercana la formación que reciben los/las aprendices, la cual cada vez está más adaptada a las demandas de los sectores productivos y las necesidades específicas de las empresas. Se pretende que empresa

y centro formativo estrechen sus vínculos y favorezcan una mayor inserción en el mundo laboral durante el periodo de formación.

Las empresas colaboradoras deben ostentar una manifiesta corresponsabilidad en el proceso que comparten con los centros de formación. Más allá de este principio, las empresas deben disponer de los recursos humanos y materiales que sean necesarios con el proceso de aprendizaje el cual debe adquirirse en entornos de trabajo seguros y de alta calidad y, donde la RLT ostente un papel de información y consulta. Así mismo en el presente acuerdo se pretende dar un paso más y apostar por la “calidad” de las empresas que contraten aprendices exigiendo a las mismas el cumplimiento de un mínimo de requisitos.

3.2.1 Obligaciones y requisitos de las empresas contratantes de aprendices.

La legislación española impone al empresario pocas obligaciones para contratar aprendices. Únicamente le requiere que proporcione a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el certificado de profesionalidad, que garantice las condiciones que permitan al aprendiz su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa que se anexa al contrato y que designe una persona que ejerza la tutoría con la cualificación o experiencia profesional adecuada.

El modelo de formación dual por el que apostamos en este acuerdo parte de requerir a la empresa que desee contratar aprendices el cumplimiento de un mínimo de requisitos que entre otros podrían ser los siguientes:

- No tener resolución firme dictada en los último 3 años por inspección de trabajo o sentencia condenatoria en cualquier instancia por alguna infracción grave de las reguladas en la Ley sobre infracciones y sanciones en materia de orden social.
- No podrán contratarse aprendices para sustituir puestos de trabajo estructurales ocupados previamente por personas trabajadoras que hayan sido objeto de reducción de plantilla en el año anterior.
- Cumplir con el porcentaje máximo de personas contratadas en la modalidad de formación y aprendizaje que se establezca en el marco de la negociación colectiva sobre número de personas con contrato indefinido en la empresa. En caso de que el resultado de aplicar el porcentaje sea una fracción se entenderá como un aprendiz. Aquellas empresas con tres personas trabajadoras podrán contratar un aprendiz.

- Cumplimiento de la normativa en materia de Igualdad, prevención de riesgos laborales, accesibilidad, medioambiental estado correcto de las cuentas con la Seguridad Social y Hacienda.
- Disponibilidad de personas trabajadoras acreditados por la administración pública como tutores de acuerdo con el número de aprendices a contratar, sin perjuicio de que se disponga un periodo transitorio para su cumplimiento. La empresa es la encargada de entrenar a las futuras personas trabajadoras en su vertiente práctica, lo que permitirá que el aprendiz conozca la forma de trabajar del empresario desde el inicio.
- Informe preceptivo y consulta a los/las representantes legales de las personas trabajadoras (RLT) sobre la planificación anual prevista de contratación en la modalidad para la formación y el aprendizaje antes de la incorporación de las personas en formación, con el fin de que pueda realizar el seguimiento de la formación y la representación de sus derechos laborales.
- La RLT podrá solicitar por escrito, si así lo considera, reunirse con la persona responsable de la tutoría en el centro de formación.

Respecto a la RLT deberá estar debidamente capacitada para conocer los requerimientos y las exigencias normativas, de protección social o de calidad que demande el modelo de formación profesional dual. En aquellos casos en los que no exista la figura de RLT podría existir un representante de los aprendices. A estos efectos las organizaciones sindicales cumplen un importante papel al ser facilitadores y transmisores de la cultura del trabajo y de las relaciones laborales al alumnado-trabajador.

Atendiendo lo expuesto, se considera oportuno trasladar, *a la administración estatal la oportunidad de regular normativamente los requisitos que como mínimo deben cumplir las empresas para contratar aprendices, y en su defecto a la autonómica para que los establezca en sus programas públicos de empleo formación.*

3.2.2 Selección del/la aprendiz.

Actualmente no existe proceso alguno con relación al proceso de intermediación entre aprendiz y empresa excepto en el caso en que la formación dual se lleve a cabo en el marco de un programa público de empleo formación el cual indique el proceder para la selección del aprendiz.

En otros países el proceso comienza con la búsqueda de empresa por parte del aprendiz a través del registro público donde se identifican las empresas que buscan aprendices y entre los que se presenten la empresa seleccionará los que contratará. En este orden consideramos que *podría valorarse disponer en el portal de empleo público estatal y/o autonómico la identificación de aquellas empresas que ofertan puestos de trabajo a aprendices.*

Hay que recordar que el proceso formativo permite a la empresa una mejor selección de las personas trabajadoras que se deseen contratar a la finalización del aprendizaje ya que durante la misma dispone del tiempo suficiente para poder evaluar la idoneidad del candidato. Por ello destacamos el papel de la empresa en la preselección de los aprendices es importante.

En el caso de las personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social, la selección y oportunidad de que estos se incorporen a un programa formativo dual se enmarca en su itinerario personalizado de inserción laboral elaborado por el orientador laboral previa su valoración. En estos casos tanto el Centro Especial de Empleo de Imprescindibilidad Social (CEE Imprescindibilidad Social) como la Empresa de Inserción son recursos clave del itinerario.

En el CEE de Imprescindibilidad Social, las personas con discapacidad y en particular las que tienen especiales dificultades, se formarán y recibirán los apoyos adecuados que les permitirán adquirir en un entorno real las competencias técnicas y personales necesarias con el objetivo de incrementar su empleabilidad y en consecuencia sus posibilidades de tránsito a la empresa ordinaria. A la finalización del contrato, en tanto surja una oportunidad en el mercado ordinario podrán ser contratados por el CEE Imprescindibilidad Social a los efectos de evitar que tengan un retroceso respecto a las habilidades adquiridas.

Discapacidad	El CEE puede ser para los aprendices un recurso temporal en el que puedan formarse para luego transitar a la empresa ordinaria.
Otras discapacidades con especiales dificultades de inserción.	Reconocer al CEE Imprescindibilidad Social como un recurso clave del itinerario de inserción laboral del aprendiz en el cual el mismo se formará en un entorno real adquiriendo las competencias técnicas y personales necesarias que favorezcan insertarse con éxito en la empresa ordinaria. El aprendiz tiene el doble rol de cliente receptor de apoyos y persona trabajadora.
Otros profesionales	Disponer en un registro público las empresas que ofertan puestos para aprendices. El aprendiz selecciona y envía solicitud a la empresa la cual es la que seleccionará

3.2.3 Número máximo de contratos para la formación y aprendizaje.

La normativa actual no establece límite alguno al número de aprendices que puede contratar una empresa, aunque deja la posibilidad a establecerlos en el marco de la negociación colectiva.

Si bien en el convenio colectivo de atención a las personas con discapacidad no establece límite alguno a la contratación de aprendices, en el marco de este acuerdo, se considera oportuno se establezca el mismo sin que éste sea aplicación cuando se contraten personas con discapacidad o con riesgo de exclusión por un CEE de Imprescindibilidad Social o una Empresa de Inserción respectivamente dado el papel de ambos como recurso clave del itinerario.

En el caso de las personas con **discapacidad** el CEE de Imprescindibilidad Social puede ser un **recurso temporal** mientras que en el caso de las **personas con discapacidad y con especiales dificultades es un recurso clave** en el que el aprendiz de acuerdo con su itinerario de inserción laboral se formará en un entorno real adquiriendo las competencias técnicas y personales que facilitarán su inserción en la empresa ordinaria. En este caso la persona aprendiz tiene el doble rol de clienta receptora de apoyos y trabajadora.

Atendiendo a lo expuesto se emplaza a la negociación colectiva establecer un límite a la contratación de aprendices el cual se fijará atendiendo, entre otros, a la plantilla media de los últimos años. Así mismo podrá acordarse variar o excepcionar el límite fijado atendiendo a criterios como el tamaño de la empresa, si se pretende formar en ocupaciones en las que no existe mano de obra cualificada o cuando el proceso formativo se lleve a cabo en “hoteles escuela” para proveer al sector de personas trabajadoras cualificadas.

No será de aplicación los límites a la contratación de aprendices cuando el empleador sea un Centro Especial de Empleo de Imprescindibilidad Social o una Empresa de Inserción.

3.3 EL/LA TUTOR/A DE EMPRESA

La figura del tutor/a de empresa es indispensable para el éxito de la formación dual al mismo corresponde tutelar el desarrollo de la actividad formativa y es el responsable del seguimiento del acuerdo formativo, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa y de la comunicación con el centro de formación. Además, deberá elaborar al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

En el marco del este modelo consideramos indispensable dotar de mayor valor la figura del tutor/a de empresa por lo que debe establecemos como condición sine qua non que el mismo disponga de capacitación acreditada para ejercer como tal.

La Recomendación del Consejo de la UE, de 15 de marzo de 2018 establece que *“Deberían designarse formadores dentro de las empresas que estén encargados de cooperar estrechamente con las instituciones y los profesores de educación y formación profesionales para dar orientación a los aprendices y garantizar el intercambio mutuo y periódico de información. Asimismo, debería apoyarse a los profesores, los formadores y los tutores, especialmente en las microempresas, así como en las pequeñas y medianas empresas, para que actualicen sus capacidades, conocimientos y competencias a fin de impartir una formación a los aprendices que sea conforme con los métodos más modernos de enseñanza y formación y con las necesidades del mercado de trabajo”*.

3.3.1 Capacitación de la persona designada tutor de empresa.

En el art. 20.1 del RD 1529/2012 únicamente se exige a la persona designada como tutor de empresa *“poseer la cualificación o experiencia profesional adecuada”*. Por tanto, se hace necesario desarrollar esta figura con el objetivo de garantizar la calidad y la viabilidad del modelo de FP Dual.

La persona designada tutor de empresa dado que es clave para el éxito de la formación dual se le debe exigir capacitación tanto en los conocimientos técnicos propios de su profesión como en conocimientos pedagógicos. A estos efectos, valoramos el Certificado de Profesionalidad de nivel 3 (CP3): *“Docencia de la formación profesional para el empleo”*, como formación adecuada para acreditar la capacitación pedagógica necesaria para ejercer como tutor de empresa.

Evidentemente la exigencia de acreditación de este CP a la persona designada tutor de empresa requiere tanto de un periodo transitorio para que las empresas dispongan de personas trabajadoras formadas, como de una solución para aquellas personas trabajadoras que no cumplen con los requisitos de acceso a un CP de nivel 3 lo cual podría soslayarse incluyendo en los requisitos de acceso dos variantes: el actual por nivel de estudios y un segundo por años de experiencia laboral.

En otro orden consideramos necesario crear la figura de **tutor adjunto** cuya función será supervisar la labor de los aprendices **en ausencia del tutor** cuando se den por circunstancias laborales, personales o que por las características propias de la actividad se genere dispersión (como por ejemplo las brigadas). La función del tutor adjunto será cuando esté ausente el tutor supervisar a los aprendices durante la parte de la jornada destinada a trabajo efectivo. En todo caso quedan reservadas al tutor principal las funciones establecidas en art. 20 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre y lo desarrollado en la Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre.

El hecho de exigir capacitación acreditable al tutor genera un **nicho de empleo** como oportunidad a las personas trabajadoras mayores de las empresas evitando su salida del mercado laboral mediante su recualificación, como para aquellas personas desempleadas que puedan acreditar su capacitación como tutor de empresa y así incrementar sus posibilidades de retorno al mercado laboral.

Con relación a la figura del tutor de empresa en el marco de este modelo consideramos oportuno:

1. *Exigir la acreditación a los tutores de empresa del CP3 “Docencia para la formación profesional para el empleo” o de especialidad formativa equivalente para aquellas personas trabajadoras que no cumplen con los requisitos de acceso a un CP de nivel. 3.*

Elevar propuesta al órgano competente para valorar la posibilidad de poder acceder al CP3 “Docencia para la formación profesional para el empleo” a través de la obtención de un CP2 de una familia profesional vinculada a su experiencia laboral facilitando así el acceso a aquellos que no cumplen con el nivel formativo requerido para acceder al CP3.

2. *Disponer un periodo transitorio de máximo 10 años para que las empresas dispongan de personas trabajadoras acreditadas como tutores/as de empresa. Durante este periodo será suficiente para ejercer de experiencia profesional mínima de 5 años en la ocupación en la que se formará el aprendiz y acreditar o estar inscrito el primer año que ejerzan como tales en una formación de mínimo 40 horas de duración relacionada con la docencia para la formación profesional para el empleo o especialidad formativa equivalente. Sin perjuicio de ello la administración competente debe disponer de oferta formativa gratuita para que puedan formarse y en la que se podrá priorizar la formación de personas trabajadoras de pymes o autónomos.*

En caso de coincidir el horario de la formación con el de la jornada laboral, y siempre que sea posible atendiendo a las necesidades del trabajo, se podrá valorar el reajuste del horario laboral y/o disponer de horas de jornada para formarse.

3. *Reconocer salarialmente en el marco de Convenio Colectivo a aquellas personas trabajadoras que se hayan acreditado en CP3 “Docencia de la formación profesional para el empleo” o formación de 40h relacionada con la docencia para la formación profesional para el empleo en la formación indicada en convenio colectivo para acreditarse como tutores de empresa o adjuntos de tutores y ejerzan como tales.*
4. *Trasladar al Gobierno Español la oportunidad de exigir capacitación al tutor de la empresa y regular la figura del tutor adjunto que siempre será subsidiario del tutor de empresa que recoge el art.20 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre.*

3.3.2 Número máximo de aprendices por cada tutor.

En la normativa actual no se fija límite alguno al número de aprendices que pueden asignarse por tutor/a, aunque si deja que en negociación colectiva puedan establecerse.

Si bien el convenio para personas con discapacidad en el cual se enmarca este modelo no recoge limitación alguna se eleva propuesta a que sí se haga.

Atendiendo lo expuesto consideramos oportuno que:

- 1. La ratio de número de aprendices asignados por tutor/a se establezca en negociación colectiva velando siempre por la calidad de la formación y por la máxima atención al aprendiz en todo momento para que realice su actividad en condiciones seguras. El tuto/ar adjunto no podrá tener más de tres aprendices a su cargo al mismo tiempo.*
- 2. El tutor/a de empresa o su adjunto/a durante su actividad productiva supervisaran el trabajo realizado por los aprendices en la parte de la jornada destinada a trabajo efectivo que será cada vez más autónoma en función que avance el contrato.*

3.4 AGENTES SOCIALES/GOBIERNO

El papel de los agentes sociales y del Gobierno estatal y autonómico es clave e indispensable para la implantación exitosa de la formación dual.

Debe formar parte de la negociación del Gobierno estatal y autonómico con los agentes sociales todo aspecto vinculado entre otros, al diseño, seguimiento, evaluación y control de un modelo de formación dual, al contrato para la formación y el aprendizaje, a los criterios de inversión pública, a la distribución de fondos, a la planificación de la oferta y al seguimiento de los resultados obtenidos.

Por ello se considera oportuno disponer de un órgano con funciones específicas respecto al modelo de formación dual en el cual los agentes sociales participen en el establecimiento de criterios de calidad y de las bases que sienten las garantías legales y de protección social necesarias para que tanto las personas alumno-trabajadores como el conjunto de actores involucrados (las personas formadoras en los centros; las designadas como tutores en las empresas y las responsables de coordinación y gestión o los propios empresarios) conozcan, respeten e implementen un modelo de FP dual de calidad y acorde a derechos. Del mismo modo la participación de los agentes sociales en el ámbito de la gobernanza del sistema debería estar circunscrito, en todo caso, a los procesos de metaevaluación del modelo de FP dual que se implementen.

La participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el organismo de gobernanza de la FP dual se debe realizar en igualdad de condiciones y al mismo nivel que la administración educativa y la laboral, de manera que se pueda participar en la toma de decisiones, en la gestión, el diseño, el seguimiento, evaluación y control del modelo de FP dual.

Los agentes sociales deben ser los encargados de identificar, entre otros, los sectores y actividades en los que es oportuna la implantación de la formación dual, de fijar los contenidos a impartir y las fechas de inicio, en su caso. Así mismo deben jugar un papel destacado junto con la administración en la evaluación del aprendizaje y en el control de la calidad de la formación tal como indicamos en el punto 4.3 de este documento.

El diálogo tripartito debe garantizarse en los ámbitos sectorial y territorial. Es en ellos donde puede valorarse qué actividades en función de distintos indicadores (calidad del tejido productivo, demanda de empleo, políticas de inversión públicas, innovación...), pueden acoger con ciertas garantías a personas en formación, tanto por la calidad de los aprendizajes que puedan aportar como por la proyección laboral.

La planificación de la oferta (pública y privada), los criterios de acceso, la implantación, el seguimiento, el control y la evaluación en función de los resultados esperados corresponde hacerla en los ámbitos estatal y autonómico con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales (órganos con participación tripartita). Por tanto, este modelo de gobernanza ha de trasladarse necesariamente a cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de FP dual para adaptarlo a las necesidades de las personas, las empresas, los sectores y la normativa de cada territorio.

Atendiendo lo expuesto consideramos

- 1. Indispensable el papel de los agentes sociales y la Administración para el éxito de la formación dual en su diseño y regulación, en los criterios de inversión pública en estos programas, en la distribución de fondos e incentivos y bonificaciones a las empresas por su participación en la formación. Así mismo es importante su participación a nivel sectorial determinando las actividades prioritarias, en las que cualificar a los aprendices, atendiendo a su proyección de empleo que, a su vez, deberían vincularse a inversiones que favorezcan un cambio de modelo productivo, así como en la planificación de la oferta y su seguimiento y control.*

La administración podrá convenir con los agentes sociales acciones para impulsar, fomentar, sensibilizar, informar y cualquier otra que se considere conveniente para el éxito de la implantación de la formación dual.

- 2. Es necesario Integrar en la negociación colectiva el desarrollo de la FP dual: ocupaciones objeto del contrato para la formación, seguimiento de la formación en el centro de trabajo, responsabilidad, reconocimiento y retribución de las actividades de tutoría.*
- 3. Solicitar al Consejo General de Formación Profesional, como órgano que integra los dos subsistemas de la formación profesional y del que forma parte las organizaciones sindicales y empresariales, que impulse la implantación del modelo de formación*

3.4.1 Sinergias y Convergencia Empleo/Educación.

Este modelo aboga por la máxima sinergia, coordinación y convergencia entre empleo y educación para dar una rápida respuesta a la adaptación de las cualificaciones al mercado laboral cuando el mismo demande de nuevas capacitaciones. Es importante así mismo la convergencia de la FP dual del ámbito de la formación profesional para el empleo con el sistema educativo para su homologación.

4. CONFIGURACIÓN DE CONTENIDOS FORMATIVOS. CONTROL DE CALIDAD DEL APRENDIZAJE.

4.1 LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.

De acuerdo con la legislación española la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un **certificado de profesionalidad** o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, sin perjuicio de que puede ser complementada con especialidades formativas.

En el caso de las personas con discapacidad, y de forma más concreta aquellas con especiales dificultades de inserción laboral, atendiendo a la naturaleza y grado de su discapacidad precisan de programas formativos adaptados a sus necesidades lo cual se lleva a cabo mediante especialidades formativas.

En el anexo a este documento se recogen los programas formativos más habituales en las que se forman actualmente las personas con discapacidad al ser los que tienen mayores posibilidades de inserción en el ámbito de nuestra comunidad autónoma. Se indica duración, distribución de la jornada y contenidos formativos (certificado de profesionalidad especialidades formativas) así como las familias profesionales.

Con relación a la formación de otros profesionales aterrizamos en la realidad de las necesidades que se demandan por nuestro sector lo que sitúa al Tercer Sector como un nicho de empleo con posibilidades de proporcionar empleo estable y de calidad.

A modo de ejemplo el Reglamento por el cual se regula el funcionamiento de los servicios sociales para personas con discapacidad incluidos en la cartera insular de Mallorca se establece respecto las condiciones comunes de personal que:

- Se ha de asegurar la cualificación necesaria del personal de atención directa y mantener un archivo actualizado de los mismos.
- Los técnicos de apoyo: Son responsables de ejecutar los programas, las actividades y las prestaciones propias de cada servicio, así como de participar en las tareas de planificar, evaluar y supervisar las tareas. Tienen que acreditar la cualificación profesional prevista en el Decreto 86/2010, de 25 de junio, y posteriores, o las cualificaciones del IQP de la familia profesional de servicios socioculturales y a la comunidad o ciclos formativos homologables. **El certificado profesional de Intervención socioeducativa y el de docencia de la formación profesional para el empleo son dos de los establecidos para esta condición.**

Esta exigencia genera demanda por parte de las entidades de profesionales cualificados, ya que, si tenemos en cuenta las ratios establecidas, se requieren actualmente a modo de ejemplo 44 profesionales de apoyo por cada 100 personas con discapacidad intelectual en residencia o 12 profesionales por cada 100 personas con discapacidad en servicio de centro de ocupación. Lo expuesto manifiesta la necesidad de formar y cualificar a profesionales para titulaciones que los capaciten como técnicos especialistas (formación en certificados profesionales de nivel 3).

- Dar una respuesta a una demanda real por parte de las entidades que asegurará la contratación tras la finalización de la formación, garantizando el éxito de esta lo que fomentará además el acceso al mercado laboral en puesto de trabajo no estacionales y de calidad.

La problemática surge en nuestro sector especialmente en la FAMILIA PROFESIONAL: SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD (SSC) dónde se enmarcan las formaciones en las que se han de cualificar principalmente nuestros profesionales para cumplir requisitos de las administraciones que nos conciertan los servicios. En las distintas áreas profesionales FORMACIÓN Y EDUCACIÓN Y ATENCIÓN SOCIAL, no existen certificados profesionales de nivel 2 que permitan el acceso a los certificados profesionales de nivel 3 como “DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO” y “PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.

Atendiendo a que la regulación de los certificados de profesionalidad es competencia estatal, consideramos *oportuno trasladar al organismo competente la posibilidad de que regulen certificados de profesionalidad de niveles inferior al 3 con la finalidad de facilitar el acceso a personas que no cumplen con el nivel formativo requerido para acceder al mismo. Ello les permitiría formarse en un CP2 para luego acceder al CP de nivel 3.*

4.2 EL PLAN FORMATIVO.

Tal como se ha indicado la actividad formativa vinculada al contrato para la formación y el aprendizaje será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad, o en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable sin perjuicio de que puede ser complementada con formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas como a las empresas. El plan formativo se formaliza como anexo del contrato para la formación y el aprendizaje que se denomina “acuerdo para la actividad formativa”.

El modelo de formación dual objeto de este documento se enmarca en el ámbito de la formación profesional para el empleo y no del ámbito educativo tal como se ha ido indicando durante su desarrollo.

LA FP dual implica una alternancia efectiva, la cual debería producirse en todos los años que dure la formación. La combinación de la formación en el centro de enseñanza con la formación en el trabajo es una de las características que determinan el tipo de aprendizaje. Experiencias internacionales comparadas muestran que los aprendices pasan la mayor parte del periodo de aprendizaje en el lugar de trabajo, un espacio que puede variar entre un 50% y un 80%.

En consonancia con la Recomendación del Consejo de la UE, de 15 de marzo de 2018, “una parte sustancial de la formación de aprendiz, es decir al menos la mitad ella, debería realizarse en el lugar de trabajo con, si fuera posible, la oportunidad de adquirir parte de esa experiencia profesional en el extranjero. Teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales, el objetivo es avanzar gradualmente para que esa parte de la formación de aprendiz se haga en un entorno profesional”.

La actividad formativa, así como las actividades y realizaciones profesionales que se lleven a cabo en las empresas deben estar acordadas con el centro formativo. Este tipo de formación no puede ni debe ajustarse exclusivamente a las necesidades de las empresas; en este sentido, es necesario fomentar la relación entre el centro de

formación y la empresa de manera que se mejore la coordinación, tutorización seguimiento y evaluación de los/as trabajadores/as aprendices.

Atendiendo lo expuesto y con relación al plan formativo vinculado al contrato para la formación y el aprendizaje, acordamos que:

- 1. Firmado el contrato y previamente al inicio del trabajo efectivo el aprendiz recibirá formación básica en prevención de riesgos y salud laboral sin perjuicio de que se vayan ampliando durante la duración del contrato.*
- 2. Los proyectos formativos deben recoger adecuadamente el aprendizaje de los/as trabajadores/as-aprendices en el centro de trabajo. Ello supone detallar las realizaciones profesionales vinculadas a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones) y funciones que desarrollarán, la calendarización de estas, los/as trabajadores/as que ejercerán la labor de tutoría y la de instrucción, los criterios y pautas de evaluación del aprendizaje en la empresa para la obtención de la titulación, y los sistemas de supervisión y control del propio plan.*
- 3. La extensión de la duración del proyecto, añadiendo formación específica de la empresa, se realizaría únicamente en el caso en que exista compromiso de integración posterior del trabajador en formación en la empresa (conversión del contrato para la formación en contrato indefinido).*
- 4. Dado que las PYMES constituyen la mayor parte de nuestro del tejido productivo con el fin de poder responder a los requerimientos de cualificación de títulos y certificados, el aprendizaje en el centro de trabajo podría desarrollarse en empresas distintas. La agrupación de empresas para el desarrollo del proyecto formativo puede ser una opción viable. En estos casos se podrían arbitrar mecanismos para que el tutor del centro pueda asumir la tutoría en la empresa.*
- 5. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o título de formación.*

4.2.1 Plan formativo adaptado a las personas con discapacidad.

El modelo de formación dual para personas con discapacidad que abordamos en este documento, y concretamente para las personas con discapacidad y con especiales dificultades, surgió en las Illes Balears como respuesta innovadora a las necesidades y principales dificultades que presenta el colectivo en materia de formación profesional y ocupación: baja participación en el mercado laboral, bajo nivel de estudios, falta de oferta formativa adaptada, falta de oferta formativa estable, necesidad de una formación integral y orientación y acompañamiento durante todo el proceso de cualificación.

La principal virtud de la formación dual del ámbito de empleo es la flexibilidad ya que posibilita la adaptación de los contenidos formativos para las personas con discapacidad que lo requieran. Permite además que aprendan haciendo en un entorno real y en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje lo que les genera una retribución salarial.

— **Marco general de los programas formativos.**

El programa formativo se configura en torno a una formación acreditable, en este caso certificados profesionales de nivel 1, que capacitan a la persona para desarrollar puestos de “ayudante de” o “auxiliar de” que son en los que tienen más posibilidades de inserción en las personas con discapacidad con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral atendiendo la naturaleza y grado de su discapacidad. Estos certificados tienen una duración media de 250 horas, tiempo insuficiente para adquirir las competencias exigidas en los mismos para estos colectivos.

Como adaptación para las personas con discapacidad que lo precisan por la naturaleza de su discapacidad, acompañamos estos certificados con especialidades formativas (específicas para personas con discapacidad) que refuercen el trabajo en competencias técnicas relacionadas con el certificado de referencia. Estas especialidades son programas de mayor duración, una media de 600 horas, con contenidos ampliados y adaptados, que permiten trabajar de forma reiterada las competencias técnicas, facilitando así la adquisición de estas. Este hecho contribuye a la superación de las unidades de competencias del certificado relacionado y por tanto conducen a una acreditación oficial.

Tan importante como la formación en competencias técnicas, es la **capacitación en competencias de desarrollo personal y social**. Estas son fundamentales para la adquisición de habilidades que permitan la adaptación al entorno laboral favoreciendo el mantenimiento del puesto de trabajo, y contribuyendo a la autonomía personal y social de las personas con discapacidad. Es por ello por lo que, completamos el programa formativo con especialidades formativas específicas para trabajar estos aspectos. Actualmente incluimos las siguientes:

- SSCE06DCP HABILIDADES SOCIALES Y PERSONALES PARA LA AUTONOMIA DE LAS PCD
- SSCE05DCP HABILIDADES SOCIALES Y PERSONALES PARA LA COMUNIDAD DE LAS PCD
- SSCE07DCP HABILIDADES SOCIALES Y PERSONALES PARA EL EMPLEO DE LAS PCD

— Adaptaciones específicas para las personas con discapacidad intelectual

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, la Disposición Adicional Segunda del RD 1529/2012, establece una adaptación específica al indicar que podrán realizar en el puesto de trabajo la formación de módulos formativos que no sean a distancia, es decir formarse en el puesto de trabajo.

Si bien, la disposición segunda únicamente hace referencia a las personas con discapacidad intelectual consideramos necesario que la misma se amplíe al colectivo de personas con discapacidad asociada a un diagnóstico de salud mental.

Atendiendo a que la regulación es competencia estatal, *consideramos oportuno trasladar al organismo competente la modificación de la letra g) de la Disposición Adicional Segunda del RD 1529/2012, a los efectos de que quede la siguiente redacción:*

g) Las personas con discapacidad intelectual y discapacidad asociada a un diagnóstico de salud mental, podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.

Esta disposición permite, a la hora de desarrollar los programas formativos, **realizar un planteamiento eminentemente práctico**, donde la línea divisoria entre el porcentaje de horas de formación y el porcentaje de horas de trabajo efectivo (50%-50%), se diluye en el caso de las personas con discapacidad intelectual ya que, llevándolo a la práctica, y de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional segunda del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, éstos pueden formarse en el puesto de trabajo, lo que implica que se formaran en el puesto de trabajo el 80% de la jornada laboral, trabajando competencias tanto técnicas como transversales. Y realizan un 20% en otros contextos (aula y comunidad) para seguir reforzando los aprendizajes. **Se materializa así la metodología APRENDER HACIENDO, eje vertebral del modelo adaptado de formación dual.**

- **Configuración de los programas formativos para personas con discapacidad.**

En el anexo I a este documento, se recoge en una tabla la configuración actual de distintos planes formativos en función del tipo de discapacidad indicando el número de años, el porcentaje de jornada laboral dedicada a la actividad y los contenidos formativos adaptados.

4.2.2 Plan formativo para otros profesionales.

Las entidades del tercer sector precisan de profesionales cualificados para la atención y/o formación de sus usuarios sin que para algunos puestos los encuentren en el mercado laboral dado la falta de personas cualificadas y/o el desajuste existente entre las competencias actuales de los profesionales y las demandadas.

Con el objetivo de generar las sinergias necesarias para acercar la formación del ámbito del empleo con el sistema educativo se fomentará como regla general el diseño de programas formativos de mínimo 1 año y hasta de 3 años con la finalidad de que el aprendiz pueda disponer de un programa formativo que responda a configuraciones de certificados de profesionalidad cuya suma de unidades de competencia permitan establecer equivalencias con programas formativos de la Formación Profesional de grado medio o superior del sistema educativo

Atendiendo lo expuesto, destacamos como acuerdo dentro de este modelo:

1. Formar y cualificar a técnicos especialistas en titulaciones que los capaciten como técnicos especialistas en los puestos demandados por las entidades del Tercer Sector para la atención de sus usuarios.
2. Diseñar y fomentar itinerarios formativos de mínimo un año y hasta tres años de duración configurando certificados de profesionalidad cuya suma de unidades de competencia permitan establecer equivalencias con la configuración de programas formativos de la Formación Profesional de grado medio o superior del sistema educativo.

- **Equivalencias con los Ciclos Formativos de Grado Superior.**

La finalidad última de la configuración de los programas formativos para la cualificación de profesionales (no de las personas con discapacidad) es su homologación con los títulos de Educación. Por lo que se refiere a nuestra área, el ciclo formativo de grado superior relacionado es el de Técnico Superior en Integración Social el cual está compuesto por las siguientes cualificaciones profesionales completas:

- Educación de habilidades de autonomía personal y social SSC090_3
- Mediación comunitaria SSC324_3
- Inserción laboral de personas con discapacidad SSC323_3
- Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad. SSC450_3

Y por cualificaciones profesionales parciales:

- Atención al alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en centros educativos. SSC_444_3. (Real Decreto 1096/2011, de 22 de julio):

UC1427_3: Ejecutar, en colaboración con el tutor/a y/o con el equipo interdisciplinar del centro educativo, los programas educativos del alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) en su aula de referencias

UC1428_3: Implementar los programas de autonomía e higiene personal en el aseo del alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE), participando con el equipo interdisciplinar del centro educativo.

- Dinamización comunitaria SSC321_3 (Real Decreto 1368/07, de 19 de octubre de 2007):

UC1022_3: Dinamizar la planificación, desarrollo y evaluación de intervenciones y proyectos comunitarios y de participación ciudadana que se desarrollen entre los diferentes agentes que configuran una comunidad o una zona territorial.

UC1024_3: Establecer estrategias de comunicación y difusión de los diferentes proyectos y actuaciones comunitarias.

Respecto a estas cualificaciones surge la problemática de que una de las cualificaciones profesionales incluidas en el título no tiene correspondencia con un certificado profesional, concretamente la cualificación “Educación de habilidades de autonomía personal y social SSC090_3”. Por lo que no sería factible conseguir la equivalencia total con grado superior.

Atendiendo lo expuesto, y dado que el Estado es el competente se acuerda trasladar la necesidad de regular un certificado de profesionalidad vinculado a la cualificación “Educación de habilidades de autonomía personal y social SSC090_3, o que los títulos de grado no incluyeran cualificaciones que no tengan una correspondencia con certificados profesionales.

4.3 CONTROL DE CALIDAD: EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE.

- **Organismos encargados del control de calidad del aprendizaje y evaluación del aprendiz.**

Por lo que se refiere a la evaluación final del aprendizaje para valorar si se obtiene el certificado de profesionalidad debemos estar a lo establecido en el certificado. Al

servicio de empleo competente le corresponde garantizar que los procesos de evaluación aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos.

Por lo que se refiere al control de la calidad del aprendizaje en la empresa no se recogen previsiones en la normativa actual por lo que no existe ningún órgano especializado y encargado del control de la calidad de las prácticas.

En el marco de este modelo apostamos por designar organismo específico encargado del control de la calidad de la formación tanto en su vertiente teórica como práctica pudiendo ser el propio centro formación/agentes sociales y/o otros organismos públicos y/o privados competentes.

Así mismo por lo que se refiere a la evaluación del aprendizaje se tendrán en consideración los informes realizados por la persona responsable de tutoría y/o formación en el centro de trabajo. Existirá la posibilidad de que el centro formativo, o autoridad, realice pruebas para verificar el aprendizaje realizado en el centro de trabajo y su calificación por parte del tutor/a y formador/a de empresa.

Respecto a la evaluación del sistema de FP dual, consideramos oportuno que se defina un riguroso sistema de evaluación desde varias perspectivas: desde la visión de los diferentes protagonistas —empresas, participantes, Administración—, y desde la triple valoración de eficiencia, eficacia y efectividad.

Para valorar y evaluar la eficacia y eficiencia de la FP dual es necesario disponer de datos reales y actualizados sobre su implantación y desarrollo, que podría materializarse mediante la creación de un Observatorio de FP dual, con datos sobre alumnado, centros y empresas participantes, formaciones realizadas, titulación obtenida, inserción laboral, etc. que permitan optimizar el modelo de FP Dual, haciendo de ella un modelo dinámico y ágil que sepa adaptarse puntualmente a las necesidades de las personas, del territorio y de las empresas.

El método de evaluación establecerá criterios e indicadores verificables que definan una herramienta solvente que deberá aportar de forma regular información y análisis para revisar el sistema y mejorar todos los aspectos fundamentales que determinen una evolución constante del modelo de FP Dual.

Sería interesante incluir también un apartado referido a orientación, información y asesoramiento, ya que, sin duda, resulta de interés ya que se considera que este debe ser un mecanismo obligado de acompañamiento al proceso de FP dual; todo el alumnado trabajador —incluidos los docentes que participen en la tutorización, acompañamiento y supervisión— que vayan a iniciar esta modalidad de formación, deben tener a su disposición elementos para la orientación, tanto educativa como

laboral. Este es un factor clave: el sistema de orientación debe responder a una visión integradora.

Resulta necesario establecer un sistema integrado de información, orientación y acompañamiento como apoyo estructural, y con la participación activa de los agentes sociales, para garantizar el éxito educativo, formativo, de inserción en el mercado de trabajo y de desarrollo personal y social de las personas, y hacer frente a las transiciones formativas y laborales a lo largo de la vida, teniendo en cuenta que actualmente con la formación inicial no existen garantías de un trabajo para toda la vida laboral y resulta necesario la adquisición de nuevas competencias profesionales. Este acompañamiento en la FP dual daría continuidad a los procesos de orientación iniciados en la etapa educativa obligatoria y contribuiría a la reducción de las tasas de abandono escolar prematuro.

Consideramos oportuno trasladar al organismo competente:

- 1. Designar un organismo específico como encargado del control de la calidad de la formación en su vertiente teórica como práctica, pudiendo ser el propio centro formación/agentes sociales y/u otros organismos públicos y/o privados competentes.*
- 2. Requerir el seguimiento y la evaluación de la implantación de la FP dual en los órganos competentes (CGFP y autonómicos...), así como a través del Consejo Social en los Centros Integrados de Formación Profesional que promueven estos programas.*
- 3. Difundir y formar a los delegados/as sindicales para la protección de los derechos de las personas en formación y de las personas trabajadoras.*
- 4. En el ámbito educativo abrir espacios de encuentro y acuerdos para afianzar la difusión de contenidos referidos a los derechos de las personas trabajadoras, tanto en los centros de enseñanza de formación profesional como en las universidades.*

5. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

5.1 REGULACIÓN

En España el contrato para la formación y el aprendizaje fue introducido por el Real Decreto- Ley 10/2011, de 26 de agosto y posteriormente modificado por el RD-Ley 3/2012 y rectificado en Ley 3/2012. Esta normativa ha sido desarrollada por el RD 1592/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual. En su exposición de

motivos indica que “procede avanzar debidamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado”.

En el mismo Real Decreto se prevé para el ámbito educativo la opción de que la formación dual pueda implantarse en el marco de una beca y no de un contrato para la formación y el aprendizaje, algo que deseamos. En el modelo objeto de acuerdo **sólo tiene cabida la opción de desarrollar la formación dual en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje.**

En nuestro sector, centros y servicios de atención a personas con discapacidad, además de la normativa de general aplicación, debemos estar a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y el RD 1368/1985 de 17 de julio, por la que se regula la relación especial de las personas con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

— Convenio Colectivo:

En el artículo 18.2 del convenio (BOE nº159, de 4 de julio de 2019) establece: **“Contrato para la formación y el aprendizaje.** En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo, así como en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a las personas trabajadoras fijas o cuyos puestos coincidan con los puestos de trabajo que se contratan con el contrato de formación y aprendizaje.

No se tendrán en cuenta los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, los efectuados por causas económicas, organizativas ni de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación e incapacidad permanente.

La retribución del trabajador/a será del 75 % del salario fijado en Convenio colectivo para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año de servicio y del 85 % durante el segundo y tercer año.

Se dará traslado del resultado de las evaluaciones formativas al comité de empresa.

— **El RD 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo,** establece en su artículo 7 que “los contratos que concierten los centros especiales de empleo podrán ajustarse a

cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y establece las siguientes modalidades para el contrato para la formación:

Dos. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

*Atendiendo la expuesto, en el marco de este acuerdo **únicamente tiene cabida la opción de impartir la formación dual en el marco de un contrato para la para la formación y el aprendizaje.***

5.2 FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato para la formación y el aprendizaje, actualmente se formaliza en el modelo 421 junto con el anexo relativo al “acuerdo para la actividad formativa”. La formalización del contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deben constar por escrito en los modelos oficiales. El acuerdo formativo debe contener como mínimo: Identificación de las partes y de los tutores en la empresa y en el centro formativo; el título de formación profesional al que se aspira; modalidad de aprendizaje (presencial, a distancia, tele-formación o mixta); el contenido del programa de formación; las actividades que se van a desarrollar en la empresa y en el centro formativo; los criterios de evaluación, el calendario, la jornada, los horarios; entre otros aspectos.

El servicio público de empleo debe autorizar el inicio de la actividad formativa previo a la formalización del contrato. La autorización se debe dar de forma expresa dentro del mes siguiente a la solicitud o por silencio administrativo positivo.

Las empresas deben notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Cuando el aprendiz sea una persona con discapacidad, de acuerdo con el **RD 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo** es requisito indispensable para su formalización disponer de un certificado de idoneidad del centro base.

Atendiendo lo expuesto, *consideramos oportuno trasladar al organismo competente la posibilidad de agilizar y simplificar al máximo los trámites vinculados al contrato para la formación y el aprendizaje y concretamente el proceso de autorización para el inicio de la actividad formativa.*

5.3 DURACIÓN DEL CONTRATO

De acuerdo con la normativa española, la duración del contrato queda al arbitrio de las partes (empresa y aprendiz), siendo la duración mínima del contrato de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo se podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

Este límite de tres años no aplicará en el supuesto de personas con discapacidad, en cuyo caso la **duración máxima** del contrato (3 años) **podrá ampliarse hasta un máximo de 4 años**, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, cuando debido al tipo y grado de discapacidad y otras circunstancias, la persona trabajadora no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo.

En el caso que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Atendiendo lo expuesto, acordamos en el marco del modelo de dual por el que apostamos, que:

La duración inicial del contrato, como marco del itinerario formativo de la persona, debe permitir dar cobertura a todo el programa formativo del aprendiz de hasta 3 años de duración sin perjuicio de las modificaciones de puesto de trabajo y salario que procedan en su caso.

Como regla general se diseñarán y fomentarán itinerarios formativos de 3 años de duración que permitan, siempre que sea posible, sinergias con el sistema educativo. La duración podrá minorarse atendiendo al nivel de competencias que se pretende adquirir para su cualificación o recualificación y a otras variables como que el aprendiz cuente con un certificado, o unidades de competencia de la misma familia profesional acreditadas mediante la experiencia profesional, que acrediten la ESO o el bachiller, la edad del aprendiz o la proporción del porcentaje de la jornada laboral destinada a la actividad formativa o cualquier otra que el orientador considere que lo justifique. En todo caso la duración mínima será de 1 año.

Si bien la voluntad que perseguimos es que todo el itinerario formativo pueda impartirse en el marco de un único contrato para la formación y el aprendizaje nos encontramos con escollos que lo imposibilitan en el supuesto que el aprendiz tenga que realizar certificados de profesionalidad de distinto nivel.

A modo de ejemplo cuando el programa formativo diseñado en el marco de su itinerario implique la impartición de un CP de nivel 1 y posteriormente uno de nivel 2 desde el servicio de empleo estatal nos indicaron que debe hacerse en dos momentos distintos: un contrato inicial de un año para impartir el de nivel 1, y una vez acreditada la formación finalizar el contrato inscribirse como desempleado y suscribir nuevo contrato para formarse en el CP2.

*Atendiendo lo expuesto, si bien creemos disponer de solución a esta situación sin necesidad de alta, baja, alta del trabajador, dado que la misma puede estar sujeta a interpretaciones, **consideramos más oportuno trasladar la problemática al Estado con la finalidad de que valoren la posibilidad de realizar las modificaciones normativas necesarias que permitan que el contrato para la formación y el aprendizaje sea el marco contractual en el que se pueda impartir todo el programa formativo, evitando altas y bajas contractuales.***

- **Período de prueba**

Respecto al período de prueba asociado al contrato para la formación y el aprendizaje se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, respetando las disposiciones de cada convenio colectivo. Es decir, no puede ser superior a un mes para las personas trabajadoras en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad nivel 1 y 2, ni de dos meses para los de grado superior o certificados de profesionalidad de nivel 3.

Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de la antigüedad en la empresa.

No se pueden celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

5.4 JORNADA

Tal como dispone la normativa, el contrato para la formación y el aprendizaje se celebrará a tiempo completo, destinándose una parte de ese tiempo al desempeño de una actividad laboral retribuida y otra parte al desarrollo de una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora

El tiempo de trabajo efectivo, que tiene que 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 a la jornada máxima legal. En nuestro caso atendiendo al colectivo y tipo de discapacidad el porcentaje destinado a formación y trabajo varía tal como queda reflejado en la tabla que se recoge en el anexo I de este documento.

La normativa permite que las partes pueden acordar concentrar las actividades formativas en determinados periodos de tiempo durante la vigencia del contrato, deberán hacerlo constar expresamente en el acuerdo para la actividad formativa.

Las jornadas tienen además de las limitaciones ordinarias (descanso entre jornadas, jornada máxima diaria, etc.) las siguientes limitaciones, que se asemejan al régimen aplicable a los menores:

- Las personas trabajadoras **no pueden realizar horas extras**, salvo las recogidas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Tampoco pueden realizar **trabajo a turnos** ni trabajo **nocturno**.

Las limitaciones expuestas pueden afectar al aprendizaje en algunas actividades, por ejemplo, en restauración, panadería... ya que implica que un aprendiz no podría estar durante el servicio de cenas o durante la elaboración del pan ya que a partir de las 22 horas ya no pueden trabajar.

Atendiendo lo expuesto, consideramos oportuno trasladar al organismo estatal competente, *las modificaciones normativas necesarias para que los aprendices mayores de edad puedan realizar trabajo nocturno y turnos siempre que el mismo sea para la adquisición de las competencias propias de la actividad laboral en aquellos puestos que se acuerden en negociación colectiva. Las personas con discapacidad y con especiales dificultades no podrán realizar trabajo nocturno.*

El contrato para la formación y el aprendizaje es un contrato que se suscribe a tiempo completo que permite solicitar situaciones en las que los aprendices solicitan una reducción por guarda legal, lo que implica restar horas bien de la parte formativa o de trabajo efectivo.

Atendiendo lo expuesto, acordamos en el marco de este modelo que *en el supuesto que si durante la vigencia del contrato procede reducción de jornada por guarda legal la minoración de horas que implica se restará de las de trabajo efectivo y no de las destinadas a la actividad formativa.*

5.5 EL CONTENIDO ECONÓMICO DEL CONTRATO: EL SALARIO

En el modelo español la retribución de la persona trabajadora se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el establecido en el convenio colectivo sin que en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Una de las mayores incongruencias que se han detectado se da cuando un aprendiz percibe un salario mayor estando de baja laboral que en activo lo que además genera un efecto perverso. Esta situación se da en función del porcentaje de la jornada laboral destinada a la actividad formativa (a modo de ejemplo cuando se destina un 50%) y que en el convenio colectivo se establezca que la primera baja por enfermedad común se complemente el 100% de la base mínima de cotización.

Atendiendo lo expuesto consideramos oportuno *trasladar al organismo estatal competente la necesidad de realizar las modificaciones normativas necesarias que impidan que un aprendiz reciba mayor salario en situación de baja laboral que en activo.*

5.6 COTIZACIÓN E INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

La cotización del contrato para la formación y el aprendizaje está constituida por cuotas fijas mensuales, cualquiera que sea el número de días de alta en el mes de la personas trabajadora. Los importes de las citadas cuotas se recogerán en la Orden de Cotización que se publique en cada ejercicio.

Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo “las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra”:

En el supuesto de las personas trabajadoras inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consiste en una bonificación desde el 1 de enero de 2017.

Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de las personas trabajadoras a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

En caso de conversión, los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que se las fechas de celebración tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social a fecha de hoy de 1.500 €/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/año.

En el supuesto de las personas trabajadoras inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consiste en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006.

Ante este escenario, nos encontramos que en el supuesto de que el empleador sea un Centros Especial de Empleo (CEE) concurren dos posibles reducciones de bonificación de cuotas (el régimen de contrato para la formación y el aprendizaje y el régimen de trabajadores con discapacidad contratados en CEE), por lo que en virtud del principio de especialidad es de aplicación la bonificación aplicable a los personas trabajadores con discapacidad contratados por un CEE lo que implica una reducción del 100% en la cuota patronal.

5.7 ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La acción protectora de la seguridad social de la persona trabajadora contratado comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

5.8 EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La normativa establece que los contratos para la formación y el aprendizaje se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

La extinción del contrato por expiración del tiempo convenido no dará lugar a indemnización por finalización de contrato. No obstante, la finalización requiere denuncia previa de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una **antelación mínima de quince días** a su terminación. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, la persona trabajadora no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una distinta.

6. IMPLANTACIÓN Y FINANCIACIÓN.

El modelo de formación dual por el que apostamos y que es objeto de este acuerdo requiere para su completa implantación tanto de la voluntad de todos los agentes implicados, y entre ellos en mayor medida de los poderes públicos dadas sus competencias, así como de regulación o modificación de la normativa actual cuyas

propuestas se van identificando a lo largo del documento acordando las partes trasladarlas a los organismos competentes para su valoración.

Ahora bien, sin perjuicio que la implantación total de modelo de formación dual recogido en ese documento requiere de alguna modificación de la normativa actual o regulación de nuevos aspectos en su mayoría de competencia estatal, a fecha de hoy en nuestra comunidad ya es una realidad su implantación parcial en el marco de una convocatoria pública de subvenciones publicada por el Servicio de Empleo de las Illes Balears (SOIB).

Dado que el modelo pactado aborda la formación dual, desde el ámbito del empleo, tanto de las personas con discapacidad como de otros profesionales a continuación nos referenciaremos a cada uno de los programas para identificar sus costes y financiación.

6.1 Programa de formación dual para personas con discapacidad.

En diciembre de 2015 se implantó en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears el programa de formación dual adaptado a las necesidades de las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social. A fecha de hoy es un modelo consolidado del que se pueden extraer los primeros resultados en cuanto a la oportunidad de este.

El programa de formación dual adaptado a las necesidades que puedan tener las personas atendiendo a la naturaleza y grado de su discapacidad tiene asociados tres tipos de costes: **costes formativos, costes salariales de los aprendices**, y en caso de personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral los **costes salariales de los profesionales del servicio de orientación y los que integran las unidades de apoyo del servicio de ajuste personal y social**.

Actualmente el Estado financia, vía bonificación:

- **Costes formativos:** hasta el 25% de horas de la jornada laboral el primer año de contrato y hasta el 15% el segundo y tercer año, a razón de 8€/h/aprendiz. Dicha financiación no abarca la totalidad de los costes formativos ya que a modo de ejemplo en el caso de las personas con discapacidad intelectual el programa formativo adaptado implica destinar el 50% de la jornada laboral a la actividad formativa.
- **Coste tutor empresa:** hasta un máximo de 720€/años/aprendiz a razón de un máximo de 60€/mensuales.

Dado que el Estado no financia la totalidad de los costes asociados a la ejecución del programa dual diseñado para las personas con discapacidad la Comunidad Autónoma debe complementar la financiación para que pueda implantarse este programa. Por lo que se refiere a la comunidad autónoma de las Illes Balears (CAIB) desde el año 2015 el programa de formación dual diseñado para personas con discapacidad se ejecuta y financia en **el marco de una única convocatoria pública la cual destaca por:**

Modelo de Formación Dual

- Dar cobertura y financiar los costes asociados a los 3 años de contrato.
- Financiar el programa con los fondos transferidos por el Estado asignados en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo.
- Unificar en una única convocatoria tres políticas de empleo (la de formación, la financiación del coste salarial de las personas trabajadoras con discapacidad contratados por el CEE como aprendices y la financiación de profesionales que conforman las unidades de apoyo), la cual cosa además de ser un ejemplo simplificación administrativa dota a las entidades de la seguridad necesaria para la ejecución del proyecto dado que la financiación cubre toda la duración del contrato.

Los costes asociados a la ejecución del programa de formación dual adaptada para personas con **discapacidad y con especiales dificultades** de inserción laboral en el año 2020 son y se financian en el ámbito de la CAIB tal como se indica a continuación:

Formación					Salario aprendiz 2020.					
Año	% Formación	Coste Total FORMACIÓN	Bonificación(*)	Financiación	% trabajo	Año	Total Coste	Estado	Opción CCAA	Coste entidad
		(8 €/hora)	ESTATAL	AUTONÓMICA			Salarial *	(50%)	(25%)	(25%)
1	50%	6.880 €	3.440 € (25%)	3.440 € (25%)	50%	1	6.650 €	3.325 €	1.662 €	1.662€
2	50%	6.880 €	2.064 € (15%)	4.816 €(35%)	50%	2	6.650 €	3.325 €	1.662 €	1.662 €
3	50%	6.880 €	2.064 € (15%)	4.816 €(35%)	50%	3	6.650€	3.325 €	1.662 €	1.662€
TOTAL		20.640 €	7.558€	13.072€	TOTAL		19.950€	9.975€	4.986€	4.986€

Apoyos

Año	Coste apoyos	Bonificación tutor empresa	Financiación
		ESTATAL	AUTONÓMICA
1	3.143€	720€	2.143€
2	3.143€	720€	2.143€
3	3.143€	720€	2.143€
TOTAL			

- **Modelo formación dual para otros profesionales.**

Tal como hemos ido indicando a lo largo de este documento, el modelo expuesto recoge la vertiente formativa tanto de las personas con discapacidad como de los técnicos especialistas en los puestos que demandan las entidades del sector.

La implantación de formación dual de otros profesionales tiene asociados el **coste formativo vinculado tanto a la impartición de horas de formación del aprendiz como a la figura del coordinador, del coste derivado del salario del aprendiz y del coste asociado a la dedicación del tutor de empresa.**

Actualmente el Estado financia, vía bonificación:

- **Costes formativos:** hasta el 25% de horas de la jornada laboral el primer año de contrato y hasta el 15% el segundo y tercer años, a razón de 8€/h/aprendiz.
- **Coste tutor empresa:** hasta un máximo de 720€/años/aprendiz a razón de un máximo de 60€/mensuales.

Dado que el Estado no financia la totalidad de los costes asociados a la ejecución del modelo objeto de este acuerdo, es necesario para su viabilidad financiación por parte de la C.A. Actualmente el Estado cuando corresponda (actualmente costes asociados al tutor de empresa y a la actividad formativos hasta el 25% el primer año y 15% el segundo y tercer año).

En el ámbito de la CAIB, actualmente en el marco de la convocatoria de subvenciones para financiar el programa SOIB Dual Sectores Estratégicos se financia bien por ser una actividad prioritaria o por ser un programa formativo vinculado a un CP de nivel. 3.

En el marco de esta convocatoria se financian los costes vinculados a la actividad formativa (horas de formación), a la figura del coordinador, al coste salarial y a la SS del aprendiz en la forma y porcentaje que se indique, en su caso, así como coste asociado al tutor empresa.

Visto, tal como se ha indicado tanto en el apartado referente a los costes del programa de formación dual como en el de otros profesionales, y en caso de ampliarlo a la formación de jóvenes sin cualificación, la financiación de los costes formativos que cubre el Estado vía bonificación (esto el 25% de las horas de la jornada el primer año, y el 15% el segundo y tercer año), no cubre la totalidad de horas de formación en determinados (ej. Programa de formación adaptado a personas con discapacidad se destina cada uno de los 3 años el 50% de la jornada laboral a la actividad formativa) se considere oportuno trasladar al Estado la oportunidad de modificar los porcentajes de financiación actuales ya que ello permitiría a su vez disponer de un modelo homogéneo en todo el Estado para la implantación de este modelo.

Lo expuesto hace necesario modificar el artículo 8.2 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de 2013 a los efectos de que quede con la siguiente redacción:

“2. La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes formativos señalados en el apartado anterior será la de multiplicar el módulo económico por un número de horas equivalente hasta un 25% de la jornada durante cada uno de los años de contrato. En caso de celebrarse con una persona con discapacidad será de hasta el 50%. “