

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La “dualización” de la formación profesional en España tras la LO 3/2022: la corresponsabilidad reforzada de la empresa\*

Lourdes MELLA MÉNDEZ\*\*

---

**RESUMEN:** Este trabajo analiza el refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional (FP), a partir de la LO 3/2022 y su reglamento de desarrollo, aprobado por el RD 659/2023. Este carácter dual se traduce en una mayor corresponsabilidad de la empresa, junto con el centro educativo, en la formación del aprendiz. Así, ahora se potencia la participación de todo tipo de entidades empresariales en el sistema de FP, lo que se logra con diversas medidas, como la ampliación del concepto de empresa, a través de la equiparación a esta de diferentes organismos asimilados; la promoción de las medidas para ayudar a la implicación de las PYME y a las microempresas o la atención al personal formador de la empresa, como los tutores o las personas expertas de aquella. Sin duda, son medidas que pueden contribuir a dar un impulso positivo y definitivo al sistema de FP.

**Palabras clave:** Formación profesional, carácter dual, tutor, personas expertas.

**SUMARIO:** 1. Antecedentes. 2. El refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional: novedades clave de la LO 3/2022. 2.1. La oferta dual y sus niveles de intensidad. 2.2. La corresponsabilidad general de la empresa en la formación profesional. 2.3. La corresponsabilidad específica en la fase de formación en la empresa. 2.3.1. Las finalidades de la formación externa. 2.3.2. La organización de la formación en la empresa u organismo equiparado. 2.4. La persona tutora dual de empresa. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

\*\* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

## The ‘Dualization’ of Vocational Training in Spain after Organic Act No. 3/2022: the Reinforced Co-Responsibility of the Company

---

**ABSTRACT:** This work analyses the reinforcement of the dual nature of the new vocational training (VT), based on Organic Act No. 3/2022 and its development regulations, approved by Royal Decree No. 659/2023. This dual nature translates into greater co-responsibility of the company, together with the educational centre, in the training of the apprentice. Thus, the participation of all types of business entities in the VT system is now enhanced, which is achieved with various measures, such as the expansion of the concept of company, through the equalization of different assimilated organizations to it; the promotion of measures to help the involvement of SMEs and micro-enterprises or attention to the company’s training personnel, such as tutors or experts from the company. Without a doubt, they are measures that can contribute to giving a positive and definitive boost to the VT system.

*Key Words:* Vocational training, dual character, tutor, expert people.

## 1. Antecedentes

La implicación de las empresas en la formación de las personas estudiantes, trabajadoras o desempleadas – por ejemplo, en el diseño de su programa formativo e impartición de determinados contenidos prácticos – ha sido siempre un elemento clave para aumentar su empleabilidad, pues esa vinculación permite que las segundas adquieran, de manera eficaz, las competencias y habilidades que las primeras necesitan. En este sentido, ya la histórica Ley 14/1970, de 4 de agosto, general de educación y financiamiento de la reforma educativa, prevé (al incorporar, por primera vez, la formación profesional (FP) al sistema educativo) que los centros educativos «promoverán la colaboración de las asociaciones y de los colegios profesionales, de la organización sindical, así como de las empresas dedicadas a las actividades de que se trate, con miras a lograr que los alumnos obtengan una capacitación y una formación práctica plenamente actualizadas» (art. 41.3). En desarrollo de la citada Ley, el posterior Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre Ordenación de la Formación Profesional, regula el período de práctica profesional en las empresas, previendo que los correspondientes programas educativos podrán establecer, durante el segundo año, la «adecuada simultaneidad entre estudio y práctica profesional, desarrollándose ésta, cuando sea posible, en empresas, entidades o instituciones colaboradoras, coordinadas todas ellas con el correspondiente centro docente, de acuerdo con las normas que al efecto dicte el Gobierno, a propuesta de los Ministros de Educación y Ciencia y de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical» (arts. 3.3 y 4.2)<sup>1</sup>.

Tras su introducción con carácter voluntario, este período de práctica en la empresa adquirió carácter obligatorio con la conocida LO 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (LOGSE). Según su art. 34.2, «el currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional». Dicha fase se conoce, a partir de entonces, como el módulo de Formación en centros de trabajo (FCT) o, más popularmente, como «las prácticas». El objetivo de esa fase era poner en práctica, en la empresa, los conocimientos teóricos adquiridos en el centro formativo; de ahí que hubiera que tener superadas las materias impartidas en este, siendo una formación consecutiva a la recibida en aquel,

---

<sup>1</sup> Vid. M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Pasado, presente y perspectivas de la Formación profesional en España*, en M.J. RODRÍGUEZ RAMOS (ed.), *Formación profesional, contratación y mercado de trabajo*, 1991, p. 24 ss.

y no en alternancia con la misma.

La ulterior – y ahora derogada – LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, también hacía referencia a la importancia de la colaboración de las empresas (de forma individual o de modo agrupado, a través de sus organizaciones representativas) con diferentes entidades sociales – las Administraciones públicas, universidades, cámaras de comercio y entidades de formación – para el adecuado desarrollo del sistema de FP (art. 6). Dicha colaboración debía concretarse, por ejemplo: 1) en la formación de los alumnos en los centros de trabajo y en la realización de otras prácticas profesionales de aquellos (sin carácter laboral)<sup>2</sup>; 2) en la orientación profesional y la participación de profesionales cualificados del sistema productivo en el sistema formativo<sup>3</sup>; 3) en la identificación y actualización de las necesidades de cualificación, así como en su definición y la de la formación requerida, por medio de los correspondientes procedimientos de colaboración y consulta con los diferentes sectores productivos y los interlocutores sociales. La referida colaboración debía instrumentarse a través de los oportunos convenios y acuerdos<sup>4</sup>.

Por su parte, la siguiente LO 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE), reitera, sin grandes cambios, la exigencia de que todos los ciclos formativos deben incluir «una fase de formación práctica en los centros de trabajo» (art. 42.2)<sup>5</sup>. Mayor atención se dedica a este módulo de FCT en el posterior RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo – ya derogado<sup>6</sup> –, fijando sus finalidades y características generales (art. 25), así como su posible exención (arts. 39 y 40). Además, ya se hacía referencia a una FP «en alternancia en colaboración con las empresas», para las personas que tuviesen un contrato de trabajo, una beca de formación o la condición de voluntarias (art. 31.1).

Tras estos antecedentes, la FP *dual* tiene su primera regulación específica en el RD 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

---

<sup>2</sup> Art. 6.4.

<sup>3</sup> Art. 6.2.

<sup>4</sup> Arts. 6.2 y 11.3. Esta Ley Orgánica también creó los centros integrados de formación profesional (CIFP). Véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, [La formación dual en España: situación y perspectivas](#), Informe CES, 2023, n. 1, p. 130.

<sup>5</sup> Cfr. artículo único, apartado 36, LO 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

<sup>6</sup> Con efectos de 23 de julio de 2023, según disposición derogatoria del RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

profesional dual<sup>7</sup>. En concreto, su título III fija las líneas generales para la implantación progresiva de la FP dual en nuestro país. Como explica su exposición de motivos, en un momento de grave crisis económica como la entonces existente, procede avanzar decididamente en una formación dual basada «en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional», propiciando una participación más activa de aquellas en el propio proceso formativo del alumnado. Esto les permitirá conocer, de manera más cercana, la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos. En definitiva, con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de FP «estrichen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el período de formación».

El citado Real Decreto de 2012 define la FP dual de manera muy amplia, como «el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo»<sup>8</sup>. A su vez, desde ese enfoque abierto, también se establecen diversas modalidades de desarrollo de esta formación, según la mayor o menor participación y responsabilidad que la empresa y el centro formativo asuman en la cualificación de la persona trabajadora o del estudiante<sup>9</sup>. Y, pensando en estos dos grandes colectivos, también se establecen dos grandes modelos de FP dual, según esta se gestione con un contrato para la formación y el aprendizaje, principalmente en el sistema de FP para el empleo – pero, también, del sistema educativo – (título II), o con un proyecto de FP dual en el sistema educativo (título III).

En el primer caso, el aprendiz es una persona trabajadora (de entre 16 y 25 años, salvo excepciones) con un contrato de trabajo propiamente dicho, que tiene por objeto su cualificación profesional en un régimen de alternancia con la actividad laboral desarrollada en la empresa. En cuanto titular de un contrato, aquel sujeto goza de todos los derechos laborales que le correspondan, como la percepción de un salario y la protección plena de la seguridad social. La actividad formativa inherente a ese contrato será la

---

<sup>7</sup> Cfr. F. MARHUENDA, M.J. CHISVERT, D. PALOMARES-MONTERO, *La formación profesional en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2016, n. 17.

<sup>8</sup> Art. 2.

<sup>9</sup> Art. 3. La modalidad de formación exclusiva en la empresa no parece totalmente adecuada, dada la importancia de la participación del centro educativo.

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»<sup>10</sup>. Con el fin de poder alternarse con la prestación laboral en la empresa, dicha actividad formativa se podrá ofertar e impartir – en el ámbito de la FP para el empleo – en las modalidades presencial, teleformación o mixta<sup>11</sup>. La posterior Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, no presta especial atención a la formación dual, por considerarla una modalidad de formación en alternancia con el empleo (en una empresa), gestionada a través de un contrato para la formación y el aprendizaje del art. 11 ET.

En el segundo caso (proyecto de FP dual), el sujeto en formación es un estudiante del sistema educativo (FP reglada), que puede beneficiarse de una beca – pero no de un contrato – en la forma en que se determine en cada proyecto. En este supuesto, la actividad formativa se podrá impartir en régimen presencial o a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora del sistema educativo. En ambos supuestos, resulta esencial la celebración de un convenio de colaboración entre la empresa y el centro de formación, para concretar el número de alumnos, el programa formativo, el régimen de las becas, la jornada y horario en el centro y en la empresa, las condiciones que deben cumplir los centros, las empresas, los alumnos y los tutores, así como los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.

Ante estos dos modelos de FP dual, las competencias sobre la actividad formativa recaen en dos Administraciones diferentes: la laboral y la educativa, con distinto alcance para el Estado y las comunidades autónomas. Así, en el supuesto de los contratos laborales, al Estado tiene competencia legislativa y las CCAA competencia de ejecución; pero en los proyectos educativos de FP, la competencia legislativa está compartida entre el Estado (sólo legislación básica) y las CCAA (art. 149.1.30 CE) (legislación de desarrollo). Este modelo lleva a que las bases fijadas por el Estado para la FP dual resulten muy generales y que sean las CCAA las que comiencen a poner en marcha experiencias concretas en esta materia, con un resultado muy desigual entre todas ellas. Lo ideal hubiera sido que las bases elaboradas por el Estado abordasen, con precisión, los elementos claves del sistema (unos criterios de calidad mínimos y una estructura y gobernanza comunes) para aportar seguridad jurídica y crear un modelo común de FP dual reconocible en todo el territorio, sin perjuicio de la

---

<sup>10</sup> Art. 16.1, RD 1529/2012.

<sup>11</sup> Art. 17.1, RD 1529/2012.

necesaria flexibilidad para el pertinente ajuste a las peculiaridades de cada sector profesional o ámbito autonómico.

En esta línea, esta primera regulación de la FP dual suscita múltiples críticas por su enfoque general e incompleto y por su carácter bifronte, lo que genera inseguridades e incoherencias entre los dos modelos, incluso se llega a apuntar el posible debilitamiento del segundo en favor del primero, a través del abandono temprano de los estudiantes del sistema educativo para acceder al contrato de trabajo<sup>12</sup>. En este sentido, se critica la huida del Derecho del Trabajo de este ámbito de la formación dual<sup>13</sup>. Se apunta, así, la necesidad de rediseñar el sistema de formación dual desde el propio sistema educativo, con un modelo único; con una mayor presencia y corresponsabilidad de la empresa en el proceso formativo, para lo que resulta esencial aumentar su colaboración con el centro de formación; con base en un contrato de trabajo que garantice una adecuada formación en esta y la protección de los derechos laborales que correspondan a la persona en formación, así como el establecimiento de efectivos sistemas de evaluación y control del aprendizaje por parte de las administraciones públicas y entidades especializadas y, más en general, sistemas de gobernanza de todo el sistema.

Con posterioridad, las siguientes reformas legales en la materia irán en la dirección de dar soluciones a estos problemas. Así, el nuevo art. 42-*bis* LOE<sup>14</sup>, se refiere a la corresponsabilidad de las empresas a la hora de definir la FP dual del sistema educativo español como «el conjunto de acciones e iniciativas formativas» que buscan «la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo». Por su parte, el contrato para la formación y el aprendizaje que sustenta la formación dual profesional del sistema de empleo es objeto de diversas modificaciones para aumentar su efectividad. Estas modificaciones suceden en 2013<sup>15</sup> (se amplían los supuestos de realización del contrato y se establece una bonificación para

---

<sup>12</sup> Cfr. A. FERNÁNDEZ BERNAT, *La Formación Profesional Dual: algunas reflexiones sobre su regulación y puesta en práctica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, pp. 267 y 271; M.T. IGARTUA MIRÓ, *La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 137, pp. 98-99.

<sup>13</sup> Vid. A. COSTA REYES, *El modelo español de formación profesional dual*, en *Revista de Derecho Social*, 2014, n. 68, p. 28.

<sup>14</sup> Introducido por la ya derogada LO 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).

<sup>15</sup> Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

financiar los costes de los tutores), en 2015<sup>16</sup> (se mejoran los aspectos formativos del contrato, como el tiempo mínimo, el contenido, los centros o las funciones de los tutores) y en 2021. En este último año, el RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, efectúa una profunda reforma, en esta materia, que supone, en sí, «un cambio de modelo». Un único contrato formativo con dos modalidades: 1) el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la FP, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo; 2), el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

## **2. El refuerzo del carácter dual de la nueva formación profesional: novedades clave de la LO 3/2022**

La nueva LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), pretende renovar, en profundidad, el sistema de FP existente para ayudar a aproximar la demanda y la oferta de empleo. En otras palabras, ante las importantes transiciones de la sociedad actual – digital, ecológica, demográfica –, es necesario disponer de un instrumento ágil y eficaz para la cualificación y recualificación permanente de las personas, desde su época de estudiantes hasta la finalización de la vida laboral activa (lo que incluye situaciones de desempleo). Para ello, se busca, por un lado, avanzar en el objetivo – ya perseguido desde la Ley Orgánica de 2002 – de ordenar e integrar los dos subsistemas de FP anteriores – el del sistema educativo y el del sistema de empleo – y crear un sistema único, cuya competencia corresponda a un solo Ministerio, el de Educación y Formación Profesional<sup>17</sup>. Con todo, esto debe entenderse parcialmente, como un trasvase de sólo cierta formación del sistema de empleo (la proporcionada por la empresa para la obtención de los certificados de profesionalidad) al sistema educativo, lo que permite la pervivencia del primer subsistema, por lo que la empresa también puede

---

<sup>16</sup> Orden ESS/41/2015, de 12 enero, que modifica la anterior Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

<sup>17</sup> El RD 498/2021, de 28 abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional, ya había atribuido a este Ministerio la competencia exclusiva sobre oferta de los certificados de profesionalidad.

seguir facilitando diversa formación a sus trabajadores<sup>18</sup>.

Por otro lado, se introducen cambios significativos en el sistema de FP para incrementar su eficacia, calidad y prestigio; algunos consisten en la reforma de aspectos clave ya existentes y otros en la introducción de cuestiones nuevas (*v.gr.*, en la gobernanza). Así, por ejemplo, se comienza poniendo a la persona en formación en el centro del sistema, que gira en torno a ella para facilitar que pueda formarse, siempre que lo desee, a lo largo de su vida. Y ello bajo los principios del acceso universal, la igualdad de oportunidades, la flexibilidad, la calidad de la formación – acumulable, acreditable<sup>19</sup> e innovadora –, la corresponsabilidad pública y privada, la colaboración de administraciones, centros y empresas y la evaluación y gobernanza efectivas del sistema.

A su vez, un cambio de gran trascendencia, y que está relacionado con la calidad y la necesaria corresponsabilidad y colaboración de los diferentes actores del sistema, es el *refuerzo del carácter dual* de la nueva FP. Según la exposición de motivos de la LOFP, «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa». En cierto modo, esto ya existía con los módulos de FCT, pero, ahora, se quiere ir más allá del modelo anterior, abordando el reto de convertir la FP en «una formación de excelencia», fruto de la verdadera y efectiva «corresponsabilidad y colaboración de centros y empresas» (apartado V)<sup>20</sup>. En este sentido, el impulso de la dimensión dual de la FP y de sus vínculos con el sistema productivo se convierte en uno de los objetivos básicos del nuevo sistema de FP<sup>21</sup>. Por ello, con el fin de aportar seguridad jurídica, la nueva LOFP se detiene en dar una definición propia de lo que es la FP dual, entendiendo por tal aquella que «se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en

---

<sup>18</sup> Cfr. S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en prensa en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<sup>19</sup> Sobre la formación acreditable, véase S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 264, p. 23 ss.

<sup>20</sup> Según I. MOLINA, *La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2016, n. 17, p. 134, en la FP dual se reconoce académicamente lo que la empresa enseña al aprendiz, por lo que se va más allá de las tradicionales prácticas en la empresa. Cfr. J.P. GAMBOA NAVARRO, M. MOSO DíEZ (dirs.), *Informe 2022. Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos*, CaixaBank Dualiza, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad, 2022, p. 60 ss.

<sup>21</sup> Art. 6.7 LOFP.

*corresponsabilidad* entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación» (art. 2.12). Dentro del articulado, el título III LOFP (denominado *Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades*) regula, con exhaustividad, esta nota, si bien aspectos de esta se pueden apreciar a lo largo de todo el texto legal, al hilo de la regulación de todo el proceso formativo. Así las cosas, cabe analizar los principales aspectos de esta “dualización” de la nueva FP.

## 2.1. La oferta dual y sus niveles de intensidad

Aunque, como se acaba de ver, la exposición de motivos de la LOFP comienza refiriéndose al carácter dual de “toda” la FP, no toda esta se ve afectada en igual medida por el mencionado cambio, algo que se puede comprobar en su articulado. Así, de la nueva tipología de ofertas<sup>22</sup>, que van – de manera ascendente – desde el grado A al E, las micro ofertas correspondientes, en particular, al grado A (uno o varios elementos de competencia de un módulo profesional del Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP), o acreditación parcial de competencia) y el grado B (un módulo profesional del CMFP o certificado de competencia) no tendrán – en general – carácter dual, salvo cuando así lo justifiquen las peculiaridades de la formación de que se trate en cada supuesto, a juicio de la Administración responsable de dichos grados<sup>23</sup>. Lo mismo cabe aplicar a la oferta del grado E, que consiste en los cursos de especialización, que complementan las competencias ya adquiridas por quienes cumplan las condiciones de acceso a aquellos, que puede ser un título previo de FP, de grado medio o superior; en el primer caso, el título que se puede obtener es de Especialista y, en el segundo, de Máster de Formación Profesional<sup>24</sup>.

Por lo tanto, el carácter dual se predica, especialmente, de las ofertas del grado C (varios módulos profesionales del CMFP o certificado profesional)<sup>25</sup> y el grado D (los ciclos formativos de FP). En ambos casos, esa oferta se organiza en unidades de competencia y está vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias profesionales<sup>26</sup>. Y, en

---

<sup>22</sup> Arts. 28-54 LOFP.

<sup>23</sup> Art. 151.1, RD 659/2023.

<sup>24</sup> Arts. 51 y 52 LOFP y 151, RD 659/2023.

<sup>25</sup> Arts. 55.1 LOFP y 70, RD 659/2023.

<sup>26</sup> Art. 55.1 LOFP. Este Catálogo se crea por modificación del antiguo Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para adecuar la terminología a la existente en otros países europeos. Los estándares de competencia equivalen a las unidades de competencia que se contenían en las anteriores cualificaciones profesionales. Véanse los arts. 8 y 9 LOFP.

cuanto a los tradicionales ciclos formativos de FP, aun cabe matizar que la dualidad sólo está asegurada en los de grado medio y superior, en cuanto estos deben incluir siempre una fase de formación en la empresa u organismo equiparado. En los ciclos de grado básico (como ya se indicó en los grados A, B y E), dicha fase puede existir o no, dependiendo de que así lo requieran las condiciones de aquel<sup>27</sup>.

Como reflejo de su carácter dual, la exposición de motivos de la LOFP apunta que «toda la formación profesional contará con *suficiente* formación en centros laborales» (apartado IV, *in fine*). Este carácter *mínimo* de la dualidad se concreta en la exigencia de que la fase de formación en la empresa u organismo equiparado abarque un porcentaje mínimo del 25% de la duración total prevista para la formación. Con carácter excepcional, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 (de los tres posibles) podrán limitar la formación externa hasta un tiempo mínimo del 20% de su duración total<sup>28</sup>. Parece evidente que por debajo de esos suelos mínimos no se logran los objetivos propios de una formación que se califica de “dual”.

A partir del citado carácter mínimo, la LOFP introduce una cierta flexibilidad al admitir dos niveles de “suficiencia” en la duración de la formación externa, lo que lleva a dos intensidades en la dualidad, según las características del período de formación en el centro de trabajo (apartado IV, *in fine*). Así, el capítulo II, del citado título III, de dicho texto legal prevé dos regímenes de oferta dual: el general y el intensivo. Ambos regímenes se diferencian en función de la mayor o menor importancia de tres elementos clave de la formación en la empresa u organismo equiparado: 1) su duración temporal en estos; 2) su significado en el desarrollo del currículo de la persona en formación, también expresada en términos cuantitativos; 3) el estatus jurídico de aquella durante el tiempo que se halla en la empresa, pudiendo ser dicha situación de persona becada o contratada<sup>29</sup>. Como primera impresión, este doble régimen de la formación dual, especialmente en cuanto a la posible existencia o no de un contrato de trabajo con la empresa que proporciona la formación externa, sirve para limitar el alcance del ambicioso cambio inicialmente pretendido por la LOFP, pues, al igual que no *toda* la FP va a ser dual, no *toda esta* va a implicar la celebración de un contrato de trabajo, lo que supone, en cierta medida, mantener el régimen anterior, en el que ya coexistían la beca y el contrato de trabajo. A continuación, procede exponer el nuevo régimen, que contiene novedades

---

<sup>27</sup> Art. 88, RD 659/2023.

<sup>28</sup> Arts. 55.5 LOFP y 159.3, RD 659/2023.

<sup>29</sup> Art. 65 LOFP.

de interés en cuanto al incremento de la dimensión cuantitativa y cualitativa de la formación externa en el currículo, lo que es una de las grandes novedades de la nueva regulación.

Las ofertas formativas del régimen *general* se caracterizan por reunir, cumulativamente, las siguientes características: 1) la duración de la etapa formativa externa oscila entre el 25 y el 35% del tiempo total de la formación de que se trate, salvo la excepción más reducida ya apuntada (del 20%); 2) la participación de la empresa u organismo equiparado en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo oscila entre el 10 y el 20%<sup>30</sup> de estos últimos; 3) la inexistencia de contrato de formación entre el alumno y la empresa. Ciertamente, esta fase de formación externa carece de carácter laboral y tiene naturaleza jurídica de «formación práctica tutorizada, no generadora de vinculación contractual» con el centro de trabajo<sup>31</sup>. En otras palabras, la persona estudiante conservará su estatus de tal, por lo que sus actividades durante dicha fase externa deben estar dirigidas al desarrollo de las competencias profesionales que forman parte del currículo, de acuerdo con su plan de formación. No cabe la realización de actividades laborales típicas de un trabajador propiamente dicho; por ello, tampoco hay percepción de un salario o remuneración, en el sentido del art. 26 ET. Ello no impide que la persona en formación pueda percibir ciertas ayudas económicas, a modo de becas o compensaciones de gastos (percepción extrasalarial), en concepto de transporte, alojamiento u otros similares. Lógicamente, este régimen “suave” de dualidad va dirigido, por defecto, a las ofertas de grado C de certificados de profesionalidad de nivel 1 y a las de grado D de ciclos formativos de grado básico. Con todo, las administraciones competentes podrán autorizar que la formación externa en estos grados también sea en régimen intensivo, cuando las circunstancias concurrentes lo exijan para el logro de los objetivos perseguidos<sup>32</sup>.

Frente al papel más liviano o menos comprometido de la empresa (u organismo equiparado) en el régimen general, aquel se refuerza en el *intensivo*<sup>33</sup>. En efecto, en este segundo régimen, se prevé que la formación de la persona en el centro educativo o en la empresa (u organismo equiparado) se efectúe en alternancia con la actividad productiva realizada en esta última, en el marco de un contrato de trabajo en formación. Por lo tanto, este régimen dual, aparte de más intenso, también es más complejo, pues la formación debe combinarse o alternarse con el trabajo. La existencia de un verdadero contrato de trabajo lo cambia todo y marca la diferencia

<sup>30</sup> El mínimo aparece fijado por el art. 159.2, RD 659/2023; no por la LOFP.

<sup>31</sup> Art. 66.4 LOFP.

<sup>32</sup> Arts. 70 y 71 (sobre certificado profesional de grado C) y 159.3, RD 659/2023.

<sup>33</sup> Art. 67 LOFP.

entre ambos regímenes, pues ya se está ante un trabajador en activo, con derechos y deberes laborales frente al empresario, como los típicos de ejecutar una prestación laboral a cambio de un salario. La modalidad de dicho contrato es la de «formación en alternancia con el trabajo», pues es la vía natural de incorporación de un aprendiz a la empresa<sup>34</sup>. Ahora bien, la regulación general prevista en el art. 11.2 ET puede verse afectada por ciertas peculiaridades propias de este régimen del sistema de FP, por lo que habrá que tenerlas en cuenta en la práctica. Con todo, la LOFP no tiene prisa en exigir la formalización de este contrato formativo, pues abre un largo período para transitar desde la beca a este último hasta el 31 de diciembre de 2028<sup>35</sup>. La idea es dar tiempo suficiente para que se produzcan los cambios necesarios en todos los ámbitos territoriales y niveles del sistema de FP para implementar el modelo contractual.

Además de la existencia del contrato de trabajo, otra característica de este régimen dual intensivo es que los parámetros cuantitativos apuntados en el modelo general aumentan, significativamente, hasta unos nuevos mínimos (y máximo) fijados por la citada Ley. Así, por un lado, la duración de la formación en la empresa u organismo equiparado debe oscilar entre un mínimo del 35% y un máximo del 50% del tiempo total de formación<sup>36</sup>. La existencia de unos mínimos y máximos de carácter legal supone una intervención limitadora del legislador estatal, aunque aporta seguridad jurídica sin impedir cierta flexibilidad entre aquellos. Y, por otro, la participación de aquellos entes en los resultados de aprendizaje o módulos profesionales del currículo debe alcanzar, como mínimo, el 30% de estos. En este punto, y a diferencia de lo que sucede en el régimen general, el legislador omite fijar un máximo cuantitativo, incluso en la norma reglamentaria<sup>37</sup>, por lo que caben – y se esperan – desarrollos autonómicos más ambiciosos. Como valoración de estos nuevos parámetros, es destacable que esta mayor implicación de la empresa u organismo equiparado en el tiempo y contenidos de la formación del alumno supone una mayor responsabilidad para aquellos, pero, a la vez, una formación más adaptada a las circunstancias de los sectores productivos y, por lo tanto,

---

<sup>34</sup> Véase B. TORRES GARCÍA, *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi, 2023, p. 45 ss.

<sup>35</sup> DT 5<sup>a</sup>.

<sup>36</sup> El máximo aparece especificado por los arts. 106 y 159.4 del RD 659/2023.

<sup>37</sup> *Idem*. En este punto, el Real Decreto aclara la expresión gramatical sobre el porcentaje mínimo a alcanzar («al menos, el 30% de los resultados de aprendizaje»), admitiendo este mismo como posible), algo que la LOFP parecía elevar («participación [...] en más de un 30% de los resultados»; o sea, técnicamente, un 31%).

más idónea y efectiva.

La oferta propia del régimen intensivo es la del grado D, o sea, los ciclos formativos de grado medio y superior.

## 2.2. La corresponsabilidad general de la empresa en la formación profesional

La esencia del carácter dual de la nueva FP es la *corresponsabilidad* de las dos instituciones clave participantes en la formación del alumno: por un lado, los centros educativos y, por otro, las empresas u organismos equiparados. Cabe llamar la atención sobre el nuevo papel de estos últimos, pues la corresponsabilidad de los centros educativos ya se supone, por su tradición formativa. Desde luego, la participación de la empresa en la formación tampoco es desconocida, pero la actual LOFP da un nuevo enfoque a aquella, incrementando su importancia. Así, la asunción de esta corresponsabilidad será condición necesaria para que las empresas puedan participar en actividades de formación de estudiantes y personas trabajadoras dentro del sistema de FP<sup>38</sup>.

Dada su trascendencia, esta corresponsabilidad de las empresas será promovida por las diferentes administraciones educativas<sup>39</sup> e, incluso, por otros organismos intermedios (por ejemplo, una asociación, federación, cámara de comercio, clúster y cualquier otra entidad similar) que asesoren y apoyen a aquellas para su participación en la FP, por ejemplo, facilitando su contacto con los centros educativos y las administraciones competentes. En esta función, también se espera que sea relevante el papel de las personas prospectoras de empresas<sup>40</sup>, pues deben centrarse en favorecer el contacto de estas últimas con el centro educativo, así como el agrupamiento de empresas pequeñas y microempresas para poder afrontar esta tarea de colaboración. Estas nuevas figuras son importantes para auxiliar al personal de los centros educativos en su tradicional tarea de búsqueda de empresas para colaborar en la actividad formativa. Sin duda, la pesada carga de dicha tarea – que excede, en mucho, su labor docente – ha sido una dificultad

---

<sup>38</sup> Art. 82.1 LOFP.

<sup>39</sup> Art. 55.4 LOFP.

<sup>40</sup> Esta figura puede tener o no carácter docente (en su caso, como personas externas del sector productivo), pero, en todo caso, debe coordinarse con el equipo docente del centro de formación profesional; arts. 89.2 LOFP y 172, RD 659/2023. Sobre la importancia de esta nueva figura, véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 174, y también ALIANZA PARA LA FP DUAL, *La prospección de empresas en la FP dual. Reflexiones del grupo de trabajo de prospectores*, Fundación Bertelsmann, 2023.

importante a la hora de implantar y desarrollar programas de colaboración con el tejido empresarial.

Ciertamente, el apoyo de estas entidades y personas resulta esencial porque, para el éxito de este modelo de formación dual, tiene particular importancia «el compromiso efectivo de las empresas», tal y como se aprecia en la implementación del modelo en otros países e, incluso, ya en algunas de las primeras experiencias de las grandes empresas españolas – por ejemplo, Repsol<sup>41</sup> – (exposición de motivos, apartado II, LOFP). Por lo tanto, las administraciones competentes tendrán que hacer todo lo que sea necesario para animar a las empresas a que participen y colaboren con el sistema de FP, especialmente en el caso de las de menor tamaño (microempresas y pequeñas y medianas empresas), que suelen carecer de tradición colaboradora y de medios materiales y humanos (por ejemplo, de espacio, instrumentos o personal) para la gestión de la educación. Entre esas acciones de impulso, cabe citar las de carácter informativo y concienciación sobre la importancia y ventajas de participar en dicha formación, así como las consistentes en la adopción de estímulos económicos<sup>42</sup>, o la flexibilidad en la posibilidad de compartir tutores o espacios formativos, para ahorrar costes.

La actual corresponsabilidad de la entidad empresarial se refuerza, en primer lugar, por la ampliación de la noción de “empresa”, a través de la equiparación a esta de otros organismos similares. Por tales “organismos equiparados”, cabe entender «la entidad u organización, cualquiera que sea su naturaleza jurídica», que, aun sin la condición de empresa, al menos, disponga de «un *centro de trabajo* en que puedan desarrollarse, en las condiciones requeridas, actividades de formación tutorizada», en el marco de «las ofertas de formación profesional»<sup>43</sup>. Como se aprecia, algunos organismos intermedios pueden funcionar, también, como organismos equiparados a empresas. Esta equiparación facilita la entrada en juego de nuevas entidades empresariales, ampliando las oportunidades de formación para los estudiantes, lo que permitirá acoger un mayor número de estos en el sistema de FP. Esto es especialmente importante en un país como el nuestro, en el que el tejido productivo se halla caracterizado por la presencia de pequeñas y medianas empresas – e, incluso, microempresas –, que no siempre están en condiciones de asumir las duras tareas de formación – y sus costes – exigidas por los programas formativos.

---

<sup>41</sup> *Cfr.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 109. Véase el caso de la empresa Repsol como un ejemplo de éxito y buenas prácticas en la FP dual, desde su inicio en el año 2012.

<sup>42</sup> Art. 9.9, RD 659/2023.

<sup>43</sup> Art. 2.20 LOFP.

En relación con lo recién expuesto, como novedad de interés, la nueva LOFP establece diversas medidas para animar a la participación de las empresas de pequeñas dimensiones. Así, por ejemplo, en los ámbitos territoriales en los que predominen las PYME, la Administración y los organismos intermedios apoyarán la creación de «asociaciones o agrupaciones» a las que se les dará el tratamiento de «una única empresa», a los efectos de organización y gestión de los períodos de formación en la empresa, y, con ello, hacer posible la participación de aquellas «en el circuito de la formación profesional»<sup>44</sup>. En coherencia con esto, se prevé que los resultados de aprendizaje de la fase de formación externa pueden obtenerse no solo en una, sino en varias empresas (u organismos equiparados) que se complementen entre sí<sup>45</sup>. Con tal fin, pueden formarse redes de aquellas (o aquellos), siempre que las entidades involucradas observen unos requisitos mínimos de legalidad, como son los de que no estén incurso en procedimientos penales o laborales y acrediten una solvencia económica, técnica y profesional mínimas para realizar las actividades comprometidas<sup>46</sup>.

En segundo lugar, esta colaboración especial de la empresa (u organismo equiparado) en la formación del alumno va más allá del acogimiento de este en sus instalaciones para cursar la versión moderna del tradicional módulo profesional de FCT<sup>47</sup>, pues ahora, también, se prevé que aquella participe activamente en «el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público» (art. 3.1.g LOFP)<sup>48</sup>. Más detalladamente, como ejemplos de esta mayor implicación empresarial, se dispone lo que sigue.

1) Que las empresas contribuyan – en un contexto de colaboración con la administración pública, y a efectos de diseñar nuevos estándares de competencia profesional y ofertas de formación – a la detección de nuevos perfiles profesionales y nuevas necesidades formativas (por ejemplo, a raíz

---

<sup>44</sup> Art. 84.1.º LOFP.

<sup>45</sup> Según el art. 11.2.º ET, «solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional». No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, «siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto» de dos años.

<sup>46</sup> Art. 152.1, RD 659/2023.

<sup>47</sup> Art. 25, RD 1147/2011.

<sup>48</sup> En este reparto de competencias sobre el proceso formativo dual, el centro educativo de formación profesional asume la competencia para determinar la obtención de acreditaciones, certificados o titulaciones, dada su tradición académica y especialidad en este punto.

de la digitalización y necesaria sostenibilidad de las entidades)<sup>49</sup>. Nadie mejor que la propia empresa para detectar e informar de las nuevas capacidades o profesiones que se requieren para garantizar la eficacia, competitividad y calidad del proceso productivo, conforme a las cambiantes demandas del mercado. Por lo tanto, esta aportación resulta fundamental para poder actualizar, en correspondencia, los contenidos formativos de las ofertas.

2) Que tanto la empresa como el centro de FP sean «corresponsables» respecto del «desarrollo del contenido curricular y los resultados de aprendizaje» que se trabajen conjuntamente<sup>50</sup>. En otras palabras, que los centros de FP y las empresas (u organismos equiparados) definan, conjuntamente, «los resultados de aprendizaje incluidos en el currículo de cada oferta formativa», a abordar tanto en aquellos como en aquellas<sup>51</sup>. Asimismo, las empresas (y los centros de formación) van a colaborar, en lo que se les requiera, con las diferentes administraciones en el desarrollo de las competencias propias de estas últimas, como son la concreción del proceso de asignación de los estudiantes a las entidades, del plan de formación de cada alumno, el seguimiento de estos, la evaluación de sus aprendizajes o la distribución del tiempo que debe disfrutarse en el centro y en la entidad<sup>52</sup>.

3) Que la empresa (u organismo equiparado) pueda aportar «espacios e instalaciones propios de entornos profesionales» para la impartición de la actividad educativa. Tales espacios deben estar bien identificados, ser adecuados para esta finalidad y gozar de autorización para la misma – con carácter exclusivo o preferente – durante el período formativo<sup>53</sup>. Estas instalaciones también son importantes porque permiten que la empresa acoga, en las mismas, docentes de los centros educativos que desean hacer «estancias formativas» en aquella<sup>54</sup>, con el objetivo de conocer de cerca su realidad productiva y laboral, mejorando, así, los contenidos teóricos de la formación en el centro educativo y reforzando lazos entre este y la entidad empresarial. De hecho, esas estancias del personal docente del centro también pueden servir para asistir a la empresa durante todo o parte del período de acogimiento del estudiante (cuando el docente en cuestión sea responsable de módulos profesionales, parte de cuyos resultados de aprendizaje se trabajen conjuntamente con la empresa). Resulta evidente la

---

<sup>49</sup> Art. 84.1.a LOFP.

<sup>50</sup> Arts. 57.1 LOFP y 154.3, RD 659/2023.

<sup>51</sup> Art. 58.3 LOFP.

<sup>52</sup> Art. 58.2 LOFP.

<sup>53</sup> Art. 84.1.b LOFP.

<sup>54</sup> Arts. 84.3.b LOFP y 154.9, RD 659/2023.

importancia de estas visitas para reforzar la corresponsabilidad y cohesión de los protagonistas del proceso formativo, por lo que las administraciones públicas deben promoverlas con apoyo económico o similar. En el caso de que la estancia sea para ayudar a la empresa, se requiere una solicitud previa conjunta de esta y del docente del centro de FP, para que la administración pueda autorizarla<sup>55</sup>. Aparte de a estos docentes del centro educativo, la empresa también debe acoger en sus instalaciones al tutor dual del centro, cuando este realiza visitas a aquella para revisar la programación o supervisar el proceso formativo del estudiante<sup>56</sup>.

4) Que la empresa proporcione personal especializado para el adecuado desarrollo del proceso formativo del estudiante en las instalaciones de aquella o, incluso, en el propio centro de FP. Se cumple, así, con los criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo fijados en el denominado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, aprobado por la Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 (2018/C 153/01), § 3, según los cuales, deben 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».

En relación con el personal formador en la sede de la empresa, destaca la tradicional figura del tutor o tutora de empresa, quien debe ser un experto que reúna unas determinadas competencias personales y profesionales para garantizar la calidad de esta tarea de tutorización (sobre esta figura, se profundiza *infra*, § 2.4).

En cuanto a la formación en el centro educativo, cabe resaltar la importancia de que la entidad empresarial cuente con *personas expertas* del correspondiente *sector productivo* – el asociado al contenido del título – para colaborar con aquel centro y garantizar la actualización permanente de los contenidos formativos que se imparten, conforme a las necesidades reales del mercado. Ciertamente, previa autorización de la administración competente, los centros educativos podrán contratar profesionales expertos del sector productivo, aunque carezcan de titulación, para impartir ofertas de FP cuando sea necesario. Esto último se entiende que sucede en cualquiera de los siguientes supuestos: 1) cuando haya que cubrir necesidades de formación en las ofertas de FP, una vez agotadas las vías ordinarias para garantizar la docencia; 2) cuando se trate de garantizar la profesionalidad de la enseñanza (aportación de conocimientos cualificados

---

<sup>55</sup> Art. 154.9, RD 659/2023.

<sup>56</sup> Art. 153.2.a, RD 659/2023.

por parte de la persona que enseña), respecto de determinados procesos específicos del sector productivo<sup>57</sup>. En este segundo caso, no se exige que se hayan agotado las vías ordinarias para cubrir la docencia, por lo que puede haber personal docente disponible, pero, en esa situación, se entendería que no reunía los conocimientos técnicos necesarios para impartir la formación con un nivel adecuado.

Cuando estas personas expertas están en activo en la empresa, su actividad formativa en el centro educativo tendrá la consideración de un segundo puesto de trabajo o actividad, por razón de interés público. Este interés se identifica con el valor intrínseco que se da a ese conocimiento profesional (*expertise*) de carácter práctico, imposible de conseguir por otra vía. De hecho, repárese en la no exigencia de que esta persona tenga una determinada titulación para la contratación, pues aquella, en sí misma, resulta irrelevante aquí.

Para asegurar la calidad de la enseñanza a impartir, cabe destacar dos aspectos de interés. Por un lado, esta persona experta puede recibir, previamente, formación didáctica básica y específicamente diseñada para esta ocasión. Sin duda, tal posibilidad resulta aconsejable cuando esta formación no se ha adquirido con anterioridad, pues, para ser un buen docente, no solo hay que tener conocimientos cualificados, sino que hay que saber transmitirlos a los alumnos con un método docente eficaz, algo que, *a priori*, puede resultar desconocido para el referido experto de la empresa (al igual que se apuntará para los tutores)<sup>58</sup>. Desde este punto de vista, resultan criticables los términos de voluntariedad con los que se configura esta medida, tanto al prever que su ofrecimiento será facultativo para las administraciones competentes («podrán ofertar») como para el sujeto involucrado, quien podrá seguirla o no («con carácter voluntario»)<sup>59</sup>. Aunque esta voluntariedad puede querer evitar la imposición de una carga burocrática excesiva para el experto, debería reflexionarse sobre la conveniencia de que dicha formación sea preceptiva, una vez que aquel decide asumir la responsabilidad de ejercer la docencia. Ciertamente, esta función debe ser voluntaria para la persona, pero, una vez que se acepta, aquella debe prepararse adecuadamente. De otro lado, la actividad docente de este trabajador será supervisada por el responsable de la oferta formativa del centro (por ejemplo, el jefe de estudios o el secretario del centro), firmando, conjuntamente, todos los documentos de evaluación del alumno, en especial las actas. Esta colaboración/supervisión permite subsanar

---

<sup>57</sup> Art. 170, RD 659/2023.

<sup>58</sup> El Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, ya citado, exige esta formación previa.

<sup>59</sup> Art. 170.4, RD 659/2023.

ciertos déficits de conocimiento sobre aspectos académicos por parte de la persona experta, pues, al fin y al cabo, su trayectoria previa puede no estar relacionada con la formación.

Entre los expertos del tejido empresarial y social, cabe destacar la novedosa figura del *experto sénior de empresa*<sup>60</sup>, al que se le aplican las matizaciones recién expuestas para el resto de las personas técnicas. El objetivo de su contratación es facilitar la permanente actualización del currículo en el centro de FP por parte del equipo docente, así como su relación con la realidad productiva. Dicho experto es aquel profesional que, bien está en condiciones de acogerse a una reducción parcial de jornada en su entidad en los años previos a su jubilación, bien ya está acogido a esa jubilación parcial o a la flexible o reúne otras características que son compatibles con el desempeño de las tareas a desarrollar en el centro educativo. Como se aprecia, se trata de una persona de edad próxima a la que habilita para solicitar la jubilación, con amplia experiencia en su ámbito profesional y que, además, dispone de tiempo para dedicarlo a la formación de otros. Con la finalidad de aprovechar este preciado talento para formar a las nuevas generaciones, las administraciones o los centros de FP pueden contratar, con jornada parcial, a estos expertos sénior directamente, o previo acuerdo con las empresas u organismos en los que prestan servicios retribuidos. Por lo demás, estas personas expertas del tejido empresarial, aparte de tareas docentes en el centro educativo, podrían llegar a asumir otras funciones relevantes, como las de prospección de empresas (u organismos equiparados) o de colaboración entre el mundo empresarial y el educativo, entre otras.

Como valoración, cabe señalar que la aportación por la empresa de los espacios y del personal cualificado resulta especialmente importante en el nuevo modelo de FP, pues la nueva extensión e intensidad del carácter dual de esta exige ampliar, no solo el número de empresas participantes, sino los puestos de formación, lo que, a su vez, debe ir acompañado de más espacio y personal para atender a los alumnos. Desde luego, la oferta de puestos en empresas debe hacerse observando unos adecuados estándares de calidad en la formación.

En fin, la corresponsabilidad de la empresa en el sistema de FP se traduce en “ofrecer todo lo que puede ofrecer”: instalaciones, personal cualificado y atención, tiempo y conocimientos para detectar y avisar de la necesidad de nuevos perfiles profesionales, nuevas necesidades formativas, impartir la formación complementaria al estudiante y, en fin, colaborar en la evaluación y gobernanza de aquel sistema. Esta participación destacada

---

<sup>60</sup> Arts. 84.3.a y 89 LOFP y 171, RD 659/2023.

de la empresa (junto a otros agentes económicos y sociales) en el sistema de FP se eleva a principio general de este (art. 3.1.g LOFP), a la vez que contribuye a la consecución de otros principios similares, pues facilita la actualización permanente, la adaptación ágil y la detección proactiva y anticipatoria de las necesidades emergentes en los sectores productivos (letra l), así como la adaptación de la oferta pública formativa a esas necesidades y a las demandas de aquellos (letra r).

Y, en tercer lugar, no cabe dejar de apuntar – aun brevemente – que este nuevo papel reforzado de la empresa (u organismo equiparado) en el diseño, desarrollo y evaluación del sistema de FP dual, así como en su gobernanza, se ve ahora respaldado por un nuevo protagonismo de unos actores clave en el mundo empresarial: los agentes sociales, entendiendo por tales las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Desde luego, al ampliar el papel de la empresa, el legislador no podía dejar de ampliar el suyo también, pues estas organizaciones de representación son agentes estratégicos – por su profundo conocimiento de los sectores donde se hayan implantadas – para interactuar en el ecosistema de la FP, al nivel de las administraciones públicas y otros organismos similares, y con un contacto directo con las empresas (trabajadores y empresarios) y los centros educativos. Además, aquellas organizaciones son expertas en el ámbito del diálogo social, un instrumento esencial para impulsar acuerdos de colaboración entre todos los actores implicados en la formación. En este sentido, se sigue la recomendación 9 del ya citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, según la cual «los interlocutores sociales, en particular, cuando proceda, a nivel sectorial o de organismos intermediarios, deberían participar en el diseño, la gobernanza y la implementación de los sistemas de formación de aprendices, en consonancia con los sistemas nacionales de relaciones laborales y con las prácticas nacionales de educación y formación».

En esta línea de dar un mayor protagonismo a estas organizaciones representativas, cabe destacar que la nueva LOFP reconoce a estas, por ejemplo, el derecho a asumir – junto con los organismos intermedios – funciones de impulso, promoción y asistencia a los proyectos de FP. Estas competencias de tipo operativo, que se reconocen por primera vez, permiten que aquellas actúen proactivamente para informar a las empresas sobre las ventajas de colaborar con el sistema formativo, asesorándolas en las distintas fases de participación, o para promover la asociación o agrupación en red de las empresas pequeñas, lo que facilita la rotación de las personas en formación entre estas últimas para completar los resultados de aprendizaje; o para actuar de enlace con las administraciones y los centros educativos (art. 59, apartados 1 y 2).

Asimismo, estas agrupaciones tienen derecho a conocer, en el marco del diálogo social de su ámbito competencial, los puestos de FP ofertados por cada empresa (u organismo equiparado) y el régimen de oferta de cada uno de ellos (art. 59.3). De manera paralela, la representación legal de las personas trabajadoras – delegados de personal o comité de empresa – recibirá información similar (art. 57.5). El acceso a estos datos se relaciona con el tradicional derecho a estar informadas sobre todo lo que sucede en el ámbito empresarial. El disponer de esta información puede resultar clave para tomar decisiones de promoción de la participación en la FP de las empresas que son reacias a colaborar, así como de planes de ayuda para las que sí están participando. Además, también se prevé su posible intervención a la hora de decidir el régimen de cada oferta de formación o de incorporar una posible formación complementaria, lo que tiene un interés estratégico para aproximar la oferta docente a las necesidades de los sectores productivos. En este sentido, la administración competente para resolver sobre estos aspectos debe atender las demandas y consideraciones que estas agrupaciones efectúen, junto con los centros y organismos intermedios (art. 57.2). Y no cabe olvidar su colaboración con la empresa en otro aspecto relevante, cual es la designación de diversas figuras de apoyo docente, como las personas expertas sénior, las prospectoras de empresas y personal especializado para ayudar a las personas con discapacidad (art. 89).

Desde una perspectiva diferente, estas agrupaciones más representativas también tienen derecho a colaborar, con la Administración General del Estado, en la gobernanza – ejecutiva y estratégica – y evaluación del sistema de FP, con el fin de asegurar su mejora e innovación continuas (arts. 110.3 y 117). Desde luego, el profundo conocimiento que tales entidades tienen sobre el tejido productivo y la vida de las empresas, así como sus relaciones institucionales a diferentes niveles, puede ser de máxima utilidad para detectar fallos y proponer mejoras del sistema formativo. De hecho, cabe recordar que, en nuestro país, el impulso modernizador de la FP se inició con la aprobación, en 2018, del primer Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo, en cuya elaboración y puesta en marcha jugaron un papel fundamental, junto a empresas y otras entidades, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuyo «compromiso y corresponsabilidad» se mantiene indubitado<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Exposición de motivos, II, LOFP.

## 2.3. La corresponsabilidad específica en la fase de formación en la empresa

### 2.3.1. Las finalidades de la formación externa

La fase de formación en la empresa (u organismo equiparado), como obligación principal de esta, tiene unas *finalidades* claras y concretas, las cuales siguen siendo parcialmente similares a las de la regulación anterior. Como ejemplo de estas finalidades, el art. 56.1 LOFP<sup>62</sup> apunta las siguientes: 1) la participación en la adquisición de competencias profesionales propias de cada oferta formativa; 2) la contribución al desarrollo de una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios; 3) la facilitación de la adquisición de habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo; 4) también respecto de estas situaciones, el proporcionar al alumno una experiencia de inserción y relación con una “plantilla real” de personas trabajadoras.

Como es fácil apreciar, la fase de formación externa busca colocar al alumno en ambientes laborales reales para formarlo y convertirlo en el mejor profesional posible, y ello por dos vías: una, capacitándolo en las competencias profesionales y habilidades necesarias para el desarrollo de una profesión, y, la otra, formando su personalidad profesional en ciertos valores de carácter social y empresarial, como el emprendimiento, la adaptabilidad a los cambios y el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Profundizando en el primer punto, cabe añadir que los objetivos de esta fase de formación en la empresa van más allá de una mera puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en el centro educativo: no se trata de hacer meras prácticas sobre aquellos. Ciertamente, esta fase externa tiene objetivos formativos complementarios a los previstos para la fase interna – en el centro educativo –, pues ambas entidades (empresa y centro) son corresponsables de la formación del alumno. Y, por ello, ambas pueden llegar a impartir formación tanto teórica como práctica, sin limitarse la empresa a la tradicional práctica<sup>63</sup>. Así, esta fase de formación en la empresa contribuye al desarrollo tanto de parte de los resultados de aprendizaje contemplados en los módulos profesionales del correspondiente currículo (aquellos se trabajan de manera compartida)

---

<sup>62</sup> *Cfr.*, también, art. 153.1, RD 659/2023.

<sup>63</sup> Repárese en el art. 11.2.f ET: «Son parte sustancial de este contrato (formativo en alternancia) tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro».

como de las competencias fijadas para la oferta formativa<sup>64</sup>. Ahora bien, como limitaciones, esta fase de formación externa no llega a tener un currículo propio y diferenciado del de la formación en el centro educativo, y, en general, tampoco cabe el desarrollo de un módulo profesional completo en la empresa sin intervención directa del docente, formador o experto responsable de aquel.

A su vez, como finalidad también importante de esta fase externa, el contacto y relación social creada con la empresa puede servir al estudiante como vía de inserción en el mercado laboral, aumentando su empleabilidad. De hecho, cuando la FP dual termina, si la experiencia en la empresa ha sido positiva, esta suele ser proclive a la incorporación del alumno como trabajador de plantilla, pues, al fin y al cabo, ha contribuido a su cualificación previa<sup>65</sup>.

Adicionalmente, como novedad, el citado art. 56.1.b LOFP añade que esta fase formativa externa tiene por objetivo que el alumno conozca «la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia», lo que le facilitará la toma de decisiones «sobre futuros itinerarios formativos y profesionales», prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en las zonas rurales y en declive demográfico. En este caso, se trata de aumentar su nivel de conocimientos “de campo”, necesarios para la toma de las mejores decisiones posibles sobre su futura formación y desarrollo laboral. En este sentido, el legislador aconseja poner especial atención a las oportunidades actuales o futuras en las zonas rurales y con poca población. La idea es utilizar la FP como palanca de empuje de la economía de esas zonas, a través de la formación de los jóvenes y su posterior empleo o emprendimiento profesional en aquellas. Esta idea aparece ratificada en los principios generales del sistema de FP<sup>66</sup>, estableciendo la LOFP varias medidas específicas para hacerla efectiva (*v.gr.*, orientación profesional, puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores o mejora de la cohesión social y territorial).

Dados los claros objetivos formativos de la fase de estancia en la empresa, resulta clave que las administraciones competentes supervisen la actuación de todos los protagonistas y, especialmente, de la entidad empresarial para garantizar que aquellos objetivos se cumplan, esto es, que las actividades desarrolladas por el alumno durante dicha fase en la entidad

---

<sup>64</sup> Art. 9.1, RD 659/2023.

<sup>65</sup> Véase CONFEBASK, *Guía Buenas Prácticas de Empresas en FP Dual*, Gobierno Vasco, 2022.

<sup>66</sup> Art. 3.1.b LOFP.

externa tengan, «siempre y para todas las partes»<sup>67</sup>, un claro «carácter formativo», evitando «su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral»<sup>68</sup>. En otras palabras, se trata de evitar el frecuente y conocido fraude de sustituir la formación por el puro trabajo, tal y como expresa el RD 659/2023. Según este, la formación en empresa se considerará «formación curricular», en cuanto contribuye a la adquisición de «los resultados de aprendizaje del currículo» y, por ello, no puede implicar «la sustitución de funciones» que corresponden a una persona trabajadora<sup>69</sup>.

Así, para impedir situaciones confusas, el legislador declara expresamente que, durante el período de formación externa, la estancia formativa será incompatible con la prestación de servicios (con contrato de trabajo) para la *misma* empresa<sup>70</sup>. Como salvedad, esta coincidencia en la misma entidad se permite en los casos en los que la estancia formativa se formaliza, por sí misma, con un contrato formativo específico, como se prevé que suceda en el régimen dual intensivo. En tal supuesto, el propio contrato incluye los dos aspectos: formación y trabajo. Sea como fuere, la incompatibilidad de estancia formativa y actividad laboral no juega para empresas distintas; pues nada impide estudiar y trabajar al mismo tiempo, pudiendo, entonces, hacer lo primero en una y, lo segundo, en otra.

El control del adecuado cumplimiento de las finalidades de la estancia formativa externa corresponde a las administraciones educativas competentes en el desarrollo de las ofertas de FP. Ello sin perjuicio de las competencias de la administración laboral, a través de la labor de la Inspección de Trabajo, para garantizar la observancia de la normativa laboral.

De otro lado, a la vista de los objetivos formativos de esta fase externa, cabe la posibilidad de que, en los ciclos en los que esta se prevea obligatoriamente, ciertos alumnos queden exentos de su realización cuando aquellos ya acrediten una experiencia laboral en los 5 años anteriores y siempre que se corresponda con los estudios profesionales cursados<sup>71</sup>. Esta posibilidad de exención (no confundir aquí con la convalidación, que se aplica a otras cosas) se contempla porque, en tales casos, los objetivos pretendidos con dicha fase externa ya están conseguidos con la experiencia

---

<sup>67</sup> Art. 9.4 LOFP: «sin perjuicio de aquellas normas del ámbito laboral que le sean de aplicación».

<sup>68</sup> Arts. 55.6 y 57.3./LOFP.

<sup>69</sup> Arts. 9.6.g y 151.2 RD 659/2023.

<sup>70</sup> Art. 55.6.2 LOFP.

<sup>71</sup> La exención del módulo FCT podía obtenerse con la acreditación de un año de trabajo a tiempo completo (art. 39, RD 1147/2011).

previa. Con todo, la referida exención puede ser total o parcial, en función de las tareas profesionales ya desempeñadas y su coincidencia con los resultados de aprendizaje propios de la fase externa. Para los grados C y E, dicha experiencia debe ser de un mínimo de 6 meses a tiempo completo, o su equivalente; y, para los grados D, un año a tiempo completo, o su equivalente<sup>72</sup>. La justificación de la experiencia previa se hará aportando la documentación que corresponda, en función de la condición previa del alumno (trabajador asalariado, autónomo, persona becario o voluntaria<sup>73</sup>).

En todo caso, el legislador limita esta posibilidad de exención de la fase de formación en empresa a la oferta del régimen general, pero no a la del régimen intensivo, en la cual la estancia en dicha entidad es su principal característica<sup>74</sup>. De hecho, la administración puede limitar la participación en este régimen intensivo a las personas que, por convalidaciones, exenciones u otros motivos, no vayan a cursar en el centro educativo los módulos profesionales y, en consecuencia, no adquieran los resultados de aprendizaje relacionados con las actividades a realizar en la empresa<sup>75</sup>.

### 2.3.2. La organización de la formación en la empresa u organismo equiparado

El carácter dual de la FP requiere una organización y distribución adecuadas de los procesos formativos entre los centros y las empresas u organismos equiparados, y, todo ello, en el marco de un acuerdo o convenio de colaboración suscrito entre ambos actores. El modelo oficial de dicho acuerdo debe incluir, entre otros aspectos, la identificación de las partes (centro, empresa u organismo equiparado y sus sedes), su finalidad (la colaboración entre aquellas) y posible rescisión, los criterios objetivos para la adjudicación de las plazas en las empresas y los anexos relativos a las personas en formación (*v.gr.*, identificación, plan de formación, jornada y horario)<sup>76</sup>. En concreto, cabe poner especial atención a la organización de la fase de formación externa, pues es un aspecto clave y complejo para el éxito del modelo de la FP dual, en cuanto aquella fase es el elemento central y característico de este último. Con el fin de garantizar la observancia de los ya expuestos fines de esta formación externa, el legislador prevé unos

---

<sup>72</sup> Art. 161.1, RD 659/2023.

<sup>73</sup> *Cfr.* art. 177.3, RD 659/2023 (*rectius*, art. 178.3 indicado en el art. 161.2 del Real Decreto citado).

<sup>74</sup> Arts. 67.5.c LOFP y 131, RD 659/2023.

<sup>75</sup> Art. 155.3, RD 659/2023.

<sup>76</sup> Art. 156, RD 659/2023.

criterios básicos que pretenden dotar a aquella de flexibilidad y calidad.

### *Criterios de flexibilidad*

El legislador reconoce, expresamente, que los centros educativos contarán con “flexibilidad organizativa” a la hora de diseñar, juntamente con las empresas, la distribución de las actividades formativas entre ambos, con el objetivo de garantizar a las personas en formación las condiciones idóneas para su correcto desarrollo<sup>77</sup>. Como ejemplo de la flexibilidad que caracteriza la organización de la formación externa en la empresa u organismo equiparado, se pueden destacar los siguientes aspectos.

En primer lugar, la *amplitud del concepto de centro o lugar de formación externa*. Como ya se apuntó, este puede ser, de manera natural, una o varias empresas en sentido estricto o un organismo equiparado o intermedio, que, en ocasiones, coinciden; también una red de estos. Ahora bien, en supuestos excepcionales, incluso cabe que la administración competente autorice, como lugar apropiado para la estancia formativa, una sede propia, o de otras de instituciones públicas o privadas sin fines de lucro o, curiosamente, de centros educativos, incluidos los de FP. En este último caso, parece claro que debe tratarse de un centro distinto a aquel en el que se imparte el resto del contenido teórico del título. Como se aprecia, esta visión amplia permite disponer de múltiples opciones locativas para la formación externa, lo que ayuda a resolver el tradicional problema de escasez de empresas colaboradoras y aumento de alumnos en formación. Sea como fuere, esta autorización tan flexible del lugar de formación externa debe estar justificada por el hecho de que esos atípicos lugares sean los únicos en los que los estudiantes puedan adquirir las competencias profesionales vinculadas a la oferta formativa<sup>78</sup>.

En segundo lugar, la *adaptabilidad de los programas* de formación externa a las circunstancias objetivas y subjetivas de cada caso. En concreto, tales programas podrán – y deberán – adaptarse, por un lado, a las peculiaridades propias del centro formativo o de la empresa (o entidad equiparada), así como a las del territorio en que estas entidades se hallen. En relación con la empresa, cabe tener en cuenta circunstancias como, por ejemplo, las peculiaridades de su proceso productivo, su tamaño y la consiguiente disponibilidad de plazas (en función de la demanda), según el espacio y el personal adecuados existentes en aquella. Como paradigma de esas particularidades, también hay que reparar en si la empresa oferta formación

---

<sup>77</sup> Art. 154.4, RD 659/2023.

<sup>78</sup> Art. 151.5 LOFP.

complementaria al currículo del título, lo que, de ser así, debe ser algo previamente autorizado por la Administración competente, en cuanto implica una ampliación de la duración de la oferta, y, por ello, es voluntaria para la persona en formación, y certificable al margen de aquel<sup>79</sup>.

Asimismo, también es necesario valorar la manera de organizar el trabajo en la empresa, especialmente si se admite la prestación de servicios a distancia, a través del teletrabajo<sup>80</sup>. En tal caso, el alumno tiene que adaptarse a este sistema de trabajo y puede que tenga que recibir determinadas sesiones a distancia y en modo virtual. Con todo, esta manera de recibir la formación externa debe ser marginal, pues aquella no parece la mejor vía para alcanzar los objetivos de esta última, que suelen exigir una presencialidad e inclusión en el ámbito de trabajo. De ser significativo el número de sesiones formativas virtuales, parece que la oferta debería contar con la correspondiente autorización administrativa para impartirse en modalidad semipresencial o, incluso, virtual<sup>81</sup>.

Por lo que se refiere al territorio, el programa formativo debe atender a las especificidades de los diferentes sectores productivos (*v.gr.*, naturaleza, estacionalidad o perspectivas de desarrollo futuro), y, en especial, de los entornos rurales y las zonas en declive demográfico. Con esta adaptabilidad, se busca que la FP sea práctica y útil para ofrecer soluciones de futuro social y económico para aquellas áreas geográficas. Por lo tanto, como ya se apuntó, las autoridades competentes y los agentes sociales deben estar atentos a las necesidades de la zona para potenciar programas de FP que ofrezcan soluciones a aquellas.

De otro lado, la adaptación de la formación externa también debe hacerse en función de las circunstancias personales de la persona estudiante, pues, al fin y al cabo, esta se sitúa en el centro del sistema. Así, cabe poner especial atención a las personas con discapacidad o con otras necesidades especiales de apoyo<sup>82</sup>, para potenciar al máximo sus capacidades, promover su participación y el desarrollo de sus habilidades interpersonales. Todo ello con el fin de evitar toda discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social (art. 3.1.*b* LOFP). Como reflejo de este principio general, el centro educativo debe adaptar la programación y metodología docentes a esas circunstancias, reflejándose así en el plan de formación individual. De

---

<sup>79</sup> Art. 154.5.*c*, RD 659/2023.

<sup>80</sup> Art. 9.8, RD 659/2023.

<sup>81</sup> Art. 24, RD 659/2023.

<sup>82</sup> Art. 15, RD 659/2023: se trata de personas que, con independencia del tipo de necesidad particular que tengan (condición personal, social o cualquiera otra), requieren de una atención diferente a la ordinaria durante su formación, para que puedan alcanzar las competencias profesionales y empleabilidad prevista en la oferta formativa.

igual manera, la Administración competente debe tener en cuenta estas personas a efectos de introducir los “ajustes razonables” que se precisen para la correcta realización de la formación externa<sup>83</sup>, lo que puede afectar a la configuración de los grupos docentes y sus desdobles, así como a su acceso preferente a estos grupos (con medidas de prelación)<sup>84</sup>; además, deben proveerse los recursos materiales y personales necesarios para facilitar la igualdad de oportunidades y no discriminación de estos colectivos<sup>85</sup>. En efecto, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aquella Administración debe promover la disponibilidad de personal de apoyo especializado para asesorar y acompañar a las personas con necesidades específicas en su itinerario formativo<sup>86</sup>, lo que incluye su etapa de formación en la empresa. En su caso, esta última también puede colaborar a la hora de facilitar este personal, si lo tuviese disponible. Con todo, el deber de proporcionarlo es de la Administración competente, sin que quepa entender que esta concreta tarea de ayuda pueda ser desarrollada por las personas expertas del sector productivo que colaboren con el centro educativo, pues aquella tarea excede la propia de esas personas (que es estrictamente profesional).

Lógicamente, el tener que atender a estas circunstancias objetivas y subjetivas exige, también, flexibilidad en relación con los resultados de aprendizaje que se pretenden alcanzar y con el tiempo (duración y momentos de inicio y fin) y la forma (distribución de períodos entre la empresa y el centro) en que la formación externa se va a desarrollar, pues hay que buscar lo más idóneo en función de aquellas. Esta posibilidad de adaptar la formación externa a las condiciones de cada supuesto permite ofrecer una capacitación útil y de calidad a cada alumno, al enseñarle lo que, en cada ámbito y caso, es posible, lógico y adecuado, según las diferentes variables en juego, bien presentes desde el inicio de aquella, bien emergentes durante el período de formación en la empresa. Las administraciones competentes promoverán la autonomía de los centros de FP para que dicha adaptación pueda efectuarse cuando sea necesaria y, así, permita concluir con éxito dicho período<sup>87</sup>.

### *Criterios de calidad*

Junto a los recién expuestos, como rasgos especialmente relacionados

---

<sup>83</sup> Art. 55.7 LOFP.

<sup>84</sup> Art. 155.2, RD 659/2023.

<sup>85</sup> Art. 173, RD 659/2023.

<sup>86</sup> Art. 89.3 LOFP.

<sup>87</sup> Arts. 57.3, letras *a* y *c*, 58.3 y 67.5.a LOFP y 9.6, RD 659/2023.

con la *calidad y eficacia* de la organización de la formación externa, también cabe reparar en los siguientes.

En primer lugar, el *cuidado de la salud de la persona en formación*. Como reflejo de ello, el inicio de la estancia en la empresa u organismo equiparado se condiciona a la observancia por el alumno de dos requisitos<sup>88</sup>: uno, el tener cumplida la edad mínima de acceso al trabajo – 16 años –, que también es la mínima para poder formalizar un contrato de trabajo formativo, algo necesario en la FP intensiva<sup>89</sup>. Asimismo, al tratarse de una persona todavía en proceso de formación (y con independencia de la edad), se establecen algunas garantías para cuidar de su bienestar personal. Como regla general, se prohíbe la realización de la actividad formativa en turnos o en períodos nocturnos, salvo que las autoridades competentes admitan ciertas excepciones cuando sea absolutamente necesario para adquirir determinados aprendizajes<sup>90</sup>. Como es sabido, esas prohibiciones ya están previstas en el art. 6.2 ET, pero repárese en la diferencia de que en esta norma estatutaria: 1) aquellas solo juegan para los trabajadores menores de dieciocho años y 2) son más amplias, al incluir la interdicción de ocupar los puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a la contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en las normas reglamentarias aplicables. Desde luego, esta última limitación también debe aplicarse al estudiante en formación, aunque la LOFP no lo diga.

Además, resulta evidente que el tiempo de formación de aquel debe ser compatible con el disfrute del debido descanso al que cualquier persona trabajadora tiene derecho, como, por ejemplo, los descansos mínimos de un mes de vacaciones al año y de un día y medio de descanso semanal<sup>91</sup>. Estos períodos son mínimos de derecho necesario relativo, por lo que se pueden mejorar, pero no empeorar. A los ahí previstos, habría que añadir cualesquiera otros derechos que la normativa legal o convencional prevea para la plantilla de la empresa. Aunque no se precise, también parece claro que, en relación con el tiempo de trabajo, se prohíbe a los aprendices la realización de las horas complementarias y extraordinarias, salvo las justificadas por fuerza mayor (con independencia de su edad), tal y como ya se prevé para los trabajadores con contrato formativo en alternancia (art. 11.2.ª ET).

Y el otro requisito a reunir por el alumno en formación es el de la

---

<sup>88</sup> Art. 158, RD 659/2023.

<sup>89</sup> Arts. 6, 7 y 11 ET.

<sup>90</sup> Art. 58.4.a LOFP. Véase esa excepción, también, en el art. 11.2.ª ET, para el contrato formativo.

<sup>91</sup> Art. 58.4.b LOFP.

acreditación de una preparación previa y específica en materia de prevención de riesgos laborales. En concreto, antes de incorporarse a la empresa, aquel debe haber adquirido el conocimiento relativo a los riesgos específicos y las medidas de prevención de estos en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional de la oferta formativa de que se trate. En efecto, esta formación, que será impartida por el centro educativo, debe estar relacionada con los posibles riesgos laborales a los que pueda tener que enfrentarse el alumno durante su estancia en la empresa, por lo que, en este punto, la colaboración entre esta y aquel centro debe ser estrecha y eficaz para formar adecuadamente a aquel.

Ahora bien, una vez que la persona en formación llega a la entidad empresarial (u organismo equiparado), el empresario también tiene la obligación de cumplir con todos los requisitos que, en materia preventiva, le son exigibles por la normativa de prevención de riesgos laborales, entre ellos, el proporcionar a aquella la información, la formación (teórica y práctica) y los equipos de protección que sean necesarios para evitar los riesgos derivados del puesto de trabajo que ocupe con fines formativos<sup>92</sup>. Esta doble exigencia de impartir formación preventiva al alumno, tanto por parte del centro educativo como de la empresa, antes de su incorporación a esta última, recuerda la regla que también se aplica en otras relaciones laborales triangulares, como la de las empresas de trabajo temporal, en la que tanto esta empresa como la usuaria deben formar al trabajador en misión<sup>93</sup>.

En el caso de que el aprendiz sea menor de edad, cabe poner especial atención a la prevención de riesgos antes de su incorporación al puesto a ocupar, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo. Así, el empresario debe efectuar una evaluación de dicho puesto, «a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición» (en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto) a «agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores»<sup>94</sup>. En particular, debe atenderse a los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados «de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su

---

<sup>92</sup> Arts. 19.1 y 4 ET y 153.2, letras *d* y *e*, RD 659/2023. Sobre la formación en prevención de riesgos, véase S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, *Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 96, p. 10 ss.

<sup>93</sup> Arts. 12.3 y 16.1, Ley 14/1994, de 1º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

<sup>94</sup> Art. 27.1 LPRL.

desarrollo todavía incompleto»<sup>95</sup>. Sea como fuere, la información sobre esta materia debe extenderse, en su caso, a los padres o tutores del menor que hayan intervenido en la contratación<sup>96</sup>.

Como se aprecia, a efectos preventivos, la persona en formación es tratada como un trabajador más de la plantilla, y, por ello, debe gozar de igual protección que el resto. Ahora bien, ese trato igualitario también implica la asunción por parte de aquella persona de los correspondientes deberes en este ámbito<sup>97</sup>; de hecho, es obligación de la empresa el hacer cumplir las normas de seguridad y salud laboral vigentes, lo que también afecta a aquella<sup>98</sup>. Como valoración, no cabe duda de que esta aplicación total (en derechos y deberes) de las normas laborales de prevención de riesgos laborales a las personas en formación sirve para transmitirles, desde el primer contacto, la importancia de la cultura preventiva en la empresa, lo que puede ayudar a formar a futuros trabajadores concienciados con su necesaria contribución responsable a la misma.

En segundo lugar, otro rasgo que ayuda a la calidad del período formativo externo es el *favorecimiento del contacto continuo entre el alumno y la empresa, así como entre esta y el centro*. En cuanto al contacto bilateral entre el alumno y la empresa, resulta evidente que, en la FP dual, aquel es esencial, por lo que el mismo se fomentará desde el inicio de la formación y se mantendrá durante toda su duración. Para ser precisos, en el régimen de la FP general, los contactos podrán iniciarse a partir de los 3 meses de formación en el centro educativo, siempre que, además, el alumno sea mayor de 16 años y haya superado el citado requisito de la formación previa en materia de prevención de riesgos laborales<sup>99</sup>. Según la dicción legal, ambos requisitos (temporal y formativo) deben observarse acumulativamente.

En el régimen intensivo, la regulación es un poco diferente y apoya la incorporación más rápida del aprendiz a la empresa, pues se prevé que aquella pueda producirse «pasado el primer trimestre de formación o, en su defecto, cumplidos» los mencionados requisitos de la edad y cualificación en prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, parece que no siempre

---

<sup>95</sup> *Idem*.

<sup>96</sup> Conforme a lo dispuesto en el art. 7.b ET.

<sup>97</sup> Art. 19.2 ET: «el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo».

<sup>98</sup> Así se prevé, expresamente, en el art. 153.3.b del RD 659/2023. Según el ya citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, «el lugar de trabajo de acogida debería cumplir las normas y los reglamentos pertinentes sobre condiciones de trabajo, en particular la legislación en materia de salud y seguridad» (§ 7).

<sup>99</sup> Art. 57.3, letras b e i, LOFP.

tiene que haber un tiempo mínimo y fijo de espera (dedicado a formación) para la incorporación «a la experiencia real», pues, desde el momento en que aquella formación finalice, el alumno ya se puede incorporar (aun sin haber transcurrido un trimestre en el centro educativo).

Con el fin de mantener ese contacto permanente entre alumno y empresa, la fase de formación en esta se procurará distribuir a lo largo de todos los cursos de la oferta formativa (especialmente, en el grado D) y realizarse al mismo tiempo que la formación en el centro, esto es, combinando o alternando los períodos en cuestión (formación en alternancia). Así, se quiere evitar tanto que la formación en la empresa sea puntual en el tiempo (en cuanto ubicada en un período determinado del ciclo, generalmente en los últimos meses del segundo año) como que se imparta de manera separada de la formación propia del centro. Ambas fases formativas deben estar presentes y ser protagonistas durante toda la duración de la oferta formativa, para que esta tenga un verdadero carácter dual e integrador. Con este fin, se prevé que dicha oferta se desarrolle en «una serie de secuencias articuladas e integradas de los entornos formativo y laboral», organizadas aquellas «en intervalos diarios, semanales o mensuales». Excepcionalmente, la estancia en la empresa puede llegar a ser anual, cuando así lo exijan las características de la formación o la empresa. En todo caso, cuando la estancia en esta sea superior a un mes, se debe prever una presencia mínima del alumno en el centro educativo para el seguimiento de su formación<sup>100</sup>.

La regla general de que la formación en empresa debe extenderse durante todos los cursos de la oferta se excepciona cuando surgen circunstancias que la impiden o dificultan. Así sucede, por ejemplo, cuando: 1) el alumno realiza una formación en movilidad, preferentemente internacional, o en modalidad virtual, y las circunstancias del trabajo de aquel impiden la fragmentación o alternancia de los tiempos de la formación, o 2) el propio funcionamiento productivo del sector no admite la fragmentación mínima en dos períodos<sup>101</sup>.

Teniendo en cuenta estos criterios generales fijados por el legislador estatal y, en su caso, desarrollados por la Administración competente, la concreción de la ubicación temporal de la formación en la empresa es competencia de cada centro educativo, en función de las circunstancias del supuesto (*v.gr.*, características de la oferta, estacionalidad del tejido productivo o disponibilidad de plazas)<sup>102</sup>. Como se aprecia, esta concreción

---

<sup>100</sup> Art. 67.5 LOFP.

<sup>101</sup> Arts. 9.5 y 154.7, RD 659/2023.

<sup>102</sup> Art. 160, RD 659/2023.

atenderá a criterios de flexibilidad para proporcionar una formación de calidad.

De otro lado, para que el contacto alumno y empresa sea posible y eficaz, también es importante promover el contacto de esta última con el centro educativo, o el de este con aquella. Con tal fin, cabe aprovechar la existencia del ya mencionado marco formal de colaboración entre ambas entidades para entablar una relación basada en la colaboración, la transparencia y la buena fe. Asimismo, también son claves las estancias ya comentadas, de miembros del equipo docente del centro en las instalaciones de la empresa.

En tercer lugar, también contribuye a la calidad de la formación en la empresa la *atención individualizada* a cada persona estudiante. Aparte de por la flexibilidad ya comentada en relación con la adaptabilidad de los programas formativos a las circunstancias personales de la persona estudiante, esta atención individualizada se consigue de dos maneras: con la elaboración de un plan de formación individual y la supervisión por un tutor.

Sin ánimo de exhaustividad, cabe señalar que este plan individual tiene una importancia extraordinaria, pues se trata de determinar qué ha de aprender el estudiante en la empresa, en qué momento y mediante qué actividades formativas. En otras palabras, dicho plan debe contener todos los aspectos de relevancia del proceso formativo del estudiante, como, por ejemplo, el régimen – general o intensivo – de su formación en la empresa; los resultados de aprendizaje a abordar por esta, el centro o ambas entidades; los mecanismos de seguimiento del aprendizaje obtenido; la coordinación, secuencias y duración de los períodos de formación, incluidos los relativos a complementos formativos no obligatorios; posibles autorizaciones extraordinarias de la administración para realizar la formación en circunstancias especiales (por ejemplo, en turnos, período nocturno o no lectivo o en situación de movilidad internacional) y, como ya se indicó, los posibles ajustes a introducir en el caso de las personas con necesidades especiales.

Como se aprecia, se está ante cuestiones clave en la organización de la formación que se va a recibir, por ello, el citado plan debe elaborarse, conjuntamente, por los tres grandes responsables del proceso formativo: la administración competente, los centros y las empresas, aunque los verdaderos protagonistas son estos dos últimos. Más detalladamente, a la hora de elaborar este plan, los principales pasos son los que se exponen a continuación<sup>103</sup>. Primero y de forma unilateral, la empresa debe definir el

---

<sup>103</sup> *Vid.* ALIANZA PARA LA FP DUAL, [Webinar “Diez años de FP dual: el plan formativo”](#). *Ideas clave*, 2023.

perfil profesional que necesita, así como las características personales y profesionales que el estudiante a formar ya debe traer consigo. De manera paralela o consecutiva, el centro debe ponerse en contacto con la empresa para, por un lado, informarla sobre los conocimientos que aquel va a adquirir en sus instalaciones educativas y, por otro, acordar conjuntamente los contenidos complementarios que aquella debe proporcionar al estudiante durante su estancia. Resulta muy importante que los centros y las empresas utilicen el mismo lenguaje, preciso y claro, a la hora de concretar los conocimientos y competencias que el alumno debe adquirir en la empresa, para que no haya divergencias de fondo con los obtenidos en el centro educativo (resultados de aprendizaje definidos en el título), y ello por cuestiones meramente formales o de carácter terminológico.

En coherencia con lo recién expuesto, después, la empresa debe diseñar y planificar – de manera concienzuda – las actividades formativas más adecuadas para el alumno. Este punto se considera un factor clave o crítico para el éxito de la experiencia de aprendizaje dual, pues no se trata tanto de dar clases a aquel, sino de “formarlo trabajando” (el famoso “*learning by doing*”) e integrarlo en un equipo y con una plantilla real, al lado de expertos de la propia empresa o externos, y con la supervisión de una persona tutora. Sin duda, serán muchos los aspectos que deban tenerse en cuenta, tanto personales como profesionales, para que la experiencia sea positiva y efectiva. En este sentido, se aconseja hacer este diseño con tiempo y contando con un equipo multidisciplinar integrado por expertos de diferentes áreas de la empresa (por ejemplo, técnicos de recursos humanos, tutores, especialistas en el puesto a ocupar o, en fin, expertos en prevención de riesgos laborales), quienes saben bien lo que funciona o no a la hora de aprender una profesión. Así, por ejemplo, puede resultar conveniente que el alumno pase por diferentes actividades, puestos y áreas de la empresa, o, incluso, de diferentes empresas (bien de un mismo grupo, bien de un mismo sector o área geográfica), siempre, claro es, que todos aquellos estén relacionados con las competencias a adquirir. Esta movilidad interna durante la estancia en la empresa favorece la polivalencia del alumno a la hora de adquirir las competencias tanto profesionales (*hard skills*) como las de carácter más transversal (*soft skills*), de las que son ejemplo, el interés por aprender, la capacidad de trabajar en diferentes equipos, el espíritu crítico, la visión global e interrelacionada de la empresa o la resiliencia. Esto también permite que la empresa conozca en profundidad al alumno, y sepa en qué puesto encajará mejor, en caso de una futura contratación.

Posteriormente, empresa y centro deben supervisar el proceso de aprendizaje y sus resultados, con posibilidad de introducir cambios, en cualquier momento, de ser necesarios. Asimismo, con carácter anual, ambas

partes (empresa y centro) también deben revisar y actualizar el plan formativo, para adecuarlo a los posibles cambios del proceso productivo de la empresa. En su caso, estas ulteriores modificaciones del plan formativo deben ser autorizadas por la administración competente.

De otro lado, el trato individualizado al alumno durante su proceso formativo en la empresa también se garantiza con la asignación de una persona para su supervisión, cual es el tutor o tutora dual de empresa. Sobre este aspecto, se profundiza *infra*.

#### 2.4. La persona tutora dual de empresa

Como es sabido, cada persona estudiante de FP debe tener asignados dos tutores duales: uno, en el centro educativo y, otro, en la empresa (u organismo equiparado). Se trata de una figura clásica, cuya importancia se refuerza con la nueva LOFP. Cada una de esas personas tiene la función de supervisar y ayudar a aquella en sus respectivos procesos de aprendizaje. Para el éxito de tal misión, resultan claves dos cosas: una, que los tutores sean las personas adecuadas y, la otra, que ambos trabajen en estrecha colaboración entre sí, y con el resto de personal que proceda.

Centrándome en el tutor dual de empresa, este debe reunir los requisitos necesarios para el correcto y eficaz desempeño de su labor de tutorización. Según el legislador, debe tratarse de un profesional completo, esto es, con «elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente» (art. 84.2 LOFP). Así, en primer lugar, para garantizar ese perfil técnico de prestigio, dicho tutor o tutora dual debe pertenecer a la plantilla de la entidad (“alto” conocimiento de la empresa) y haber sido designado, expresamente, por esta para tal función, con base en sus conocimientos técnicos y aptitudes profesionales (“elevadas competencias”). Ciertamente, un tutor debe ser – ante todo – un verdadero especialista o experto en las tareas que se realizan en el puesto de trabajo que el aprendiz va a ocupar; de lo contrario, el resto de las condiciones poco importan, en cuanto este último está allí para aprender un oficio<sup>104</sup>. Con todo, nada impide – e, incluso, puede ser útil – que el tutor cuente – para esta tarea – con la colaboración de otros trabajadores expertos de la empresa, en cuyos equipos se puede ubicar al alumno. Además, el que el

<sup>104</sup> De igual manera, en Alemania, el tutor de la empresa debe tener el título de formación profesional que habilita para el ejercicio de su profesión y haber trabajado en ella durante un período adecuado. Véase A. SEIFERT, *El sistema dualista de formación profesional en Alemania*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *op. cit.*, p. 477.

tutor tenga un alto conocimiento de la organización de la empresa parece exigir una determinada antigüedad o, al menos, el previo o actual desempeño de diferentes puestos o responsabilidades en aquella, así como una capacidad para representar sus valores y cultura empresarial, lo que siempre es importante transmitir al aprendiz, especialmente de cara a su posible futura incorporación<sup>105</sup>.

En segundo lugar, resulta destacable la actual exigencia legal de que el tutor tenga competencias pedagógicas (capacidad de enseñar con una metodología docente) y sociales (por ejemplo, habilidades de comunicación, trabajo en equipo, motivación y empatía), algo lógico en una persona que debe guiar, orientar y formar a otras, para lo que hay que estar preparados de forma específica, pues una cosa es “saber” y otra “enseñar”. Sin duda, el tutor es clave en el proceso formativo del alumno, en la vinculación entre el centro educativo y la empresa<sup>106</sup>, y, en muchas ocasiones, será la persona que tenga un mayor contacto e influencia en aquel durante su estancia en la empresa. Dada su necesidad, parece evidente que dicho entrenamiento específico ya debió exigirse desde el establecimiento del tradicional módulo obligatorio de FCT<sup>107</sup>, en 1990, o, al menos, desde la introducción del modelo de FP dual en 2012<sup>108</sup>, tal y como ocurre en otros países, como en Alemania. En todo caso, con la actual normativa se viene a cubrir este importante vacío, algo tradicionalmente demandado por la doctrina científica<sup>109</sup> y por diversos informes, así como por lo dispuesto en el citado Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz<sup>110</sup>.

---

<sup>105</sup> Vid. ALIANZA PARA LA FP DUAL, *Webinar “Diez años de FP dual: la tutoría de centro y de empresa”*. Ideas clave, 2023.

<sup>106</sup> Cfr. M. VIRGÓS-SÁNCHEZ, J.L. BURGUERA-CONDÓN, *Evaluación del proceso formativo de tutores de empresa en la Formación Profesional Dual*, en *Education in the Knowledge Society*, 2020, vol. 21, artículo 25, p. 3.

<sup>107</sup> Vid. L. REGO AGRASO, E.M. BARREIRA CERQUEIRAS, A.F. RIAL SÁNCHEZ, *Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español*, en *Revista Española de Educación Comparada*, 2015, n. 25, p. 161.

<sup>108</sup> El RD 1529/2012 solo exigió que el personal formador tuviese «formación técnica y didáctica adecuada» cuando la empresa asumiese la tarea de impartir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje (art. 18.4), pero no para el tutor de un caso ordinario, en el que la formación teórica se recibía en el centro educativo.

<sup>109</sup> Por todos, D. BARRIENTOS SÁNCHEZ, A. MARTÍN-ARTILES, A. LOPE PEÑA, P. CARRASQUER OTO, *La FP Dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2019, vol. 6, p. 87, y Á. SOLER GUILLÉN, F. PASCUAL, *Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania*, en *Revista Internacional de Política Económica*, 2021, n. 1, p. 58.

<sup>110</sup> «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

Ahora bien, corresponde a las administraciones competentes, juntamente con las empresas u organismos equiparados, el garantizar la formación de que se trata. De hecho, la nueva LOFP señala, como uno de los objetivos del sistema de FP, «la actualización permanente de las competencias» – en general, por tanto, también las docentes y pedagógicas – del «personal docente y formador», en orden a poder diseñar y adecuar los procesos formativos a las nuevas necesidades productivas y sectoriales y, en su caso, a las propias del alumno (art. 6.18). Este enfoque legal determina que la formación del tutor debe ser “gratuita” para el mismo<sup>111</sup>, lo que parece implicar, además de no tener que pagar por ella, el derecho a recibirla dentro de su jornada laboral.

Además, la formación recibida debe ser de calidad, para preparar adecuadamente al tutor. Con todo, *a priori*, el legislador aquí parece más flexible, pues en el citado precepto de la LOFP no precisa el nivel requerido en estas competencias (a diferencia de lo que sucede con la competencia técnica y el conocimiento de la empresa), con lo que una cierta formación teórica en la materia podría entenderse suficiente. Sea como fuere, para salir de dudas, se prevé la posibilidad de que el tutor dual de empresa solicite su “acreditación” como tal, lo que, en cierto modo, sirve para “profesionalizar” este colectivo. De hecho, los profesionales acreditados gozarán de preferencia para el desempeño de estas labores. La citada acreditación se obtiene cuando la persona consigue probar que tiene los conocimientos adecuados para realizar aquellas, lo que se puede conseguir de dos maneras: 1) por haber desempeñado ya, *de facto*, tal labor de tutoría durante un mínimo de 4 años, antes de la implantación de la acreditación, o 2) por superar la formación ofertada y reconocida oficialmente por la administración competente, a estos efectos<sup>112</sup>.

En tercer lugar, la empresa debe garantizar la disponibilidad de una parte de la jornada laboral de la persona tutora para desempeñar esta tarea de tutorización, pues esta actividad laboral tiene una importancia estratégica para aquella y, por ello, requiere de un tiempo y atención específicos. Dichos tiempos mínimos deben estar previstos previamente (por ejemplo, una hora diaria) y cumplirse con rigor, aunque también con flexibilidad, en el sentido de poder incrementarse, de ser necesario<sup>113</sup>. En caso contrario,

---

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» (criterio 3).

<sup>111</sup> Art. 162.2, RD 659/2023.

<sup>112</sup> Art. 162.3, RD 659/2023.

<sup>113</sup> La tradicional queja de los estudiantes sobre la falta de seguimiento por parte de los tutores de empresa y la de esta última sobre la falta de tiempo para esta actividad, debido

de desplazar esta actividad a un tiempo no laboral, su coste tendría que ser asumido por el citado trabajador – en términos económicos y de tiempo – y ello terminaría por repercutir negativamente en su observancia y calidad. Adicionalmente, resulta importante que tanto la empresa como la administración competente promuevan, en el marco de su negociación, el “reconocimiento” de este personal cualificado, lo que puede implicar la concesión al mismo de ciertos beneficios laborales adicionales (*v.gr.*, complementos salariales, más tiempo libre o, en fin, la posibilidad de promoción a puestos de responsabilidad y el reconocimiento público de la importancia de la labor desarrollada).

Sin duda alguna, el Plan de recuperación, transformación y resiliencia (PRTR), y su componente 20, dedicado al Plan estratégico de impulso de la Formación Profesional, son el marco ideal para implementar programas de choque, de ámbito nacional y autonómico, para la formación específica de los tutores y otro personal formador de las empresas (prospectores de empresa, expertos, instructores) y, en su caso, del centro educativo. Dicho componente, con una asignación de más de 2.000 millones de euros (3% de todo el Plan), permite organizar una formación de calidad y con incentivos económicos suficientes para las empresas, centros y el personal destinatario de aquella<sup>114</sup>. El poder disponer de personal formador debidamente cualificado y con tiempo laboral para atender a los aprendices es uno de los grandes retos para que la experiencia de la FP dual sea exitosa, según apuntan las propias empresas<sup>115</sup>.

En el supuesto excepcional de la que la formación externa se realice en una entidad atípica, esto es, una administración u organismo público, entidad sin ánimo de lucro o en centros educativos, también será necesario designar un profesional cualificado y competente que cumpla la función de persona tutora dual de empresa (o, más bien, entidad asimilada a aquella). Dicha persona no puede estar vinculada al equipo docente de la oferta formativa, lo que resulta especialmente importante cuando la entidad externa sea, precisamente, un centro educativo. En este caso, se daría la paradoja de que «un profesional del centro» actuaría como un «profesional

---

a la carga de trabajo, se refleja en el estudio de M. VIRGÓS-SÁNCHEZ, J.-L. BURGUERA-CONDÓN, M.-H. PÉREZ-HERRERO, *La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas*, en *Revista Complutense de Educación*, 2022, n. 1, p. 34. En este sentido, se valora positivamente que la nueva LOFP establezca la posibilidad de que dos o más PYME compartan un mismo tutor para ahorrar costes (art. 61.1 LOFP). *Cfr.* F. MARHUENDA, M.J. CHISVERT, D. PALOMARES-MONTERO, *op. cit.*

<sup>114</sup> *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 138.

<sup>115</sup> Véase CONFEBASK, *op. cit.*, y también M.Á. CABALLERO, P. LOZANO, *Guía metodológica y de buenas prácticas. El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales*, CEOE, Fundación Bertelsmann, 2021.

de empresa u organismo equiparado».

De otro lado, esta persona tutora dual de empresa debe coordinar su actividad de guía y seguimiento del alumno con el tutor del centro educativo de FP, pues ambos son corresponsables del avance del proceso formativo de aquel<sup>116</sup>. Así, algunas tareas son competencia conjunta de ambos tutores, como, por ejemplo: 1) la identificación de los resultados de aprendizaje que se desarrollarán en la empresa; 2) la participación, directa o indirecta, en la asignación o elección de la persona a formar en esta; 3) la información previa a esta última sobre las características de la empresa y su estancia en ella; 4) el aseguramiento de que tanto el proceso de selección como el de formación respeten los principios generales de igualdad y no discriminación, especialmente cuando las personas requieran particular apoyo; 5) la valoración del grado de adquisición de los resultados de aprendizaje del alumno; en su caso, también debe contarse con el “formador directo” del alumno en la empresa (de ser persona distinta al tutor de esta, como puede ser un jefe de equipo o un concreto experto)<sup>117</sup>. Como se aprecia, esta colaboración bilateral abarca todo el proceso educativo y, por ello, se sitúa en diferentes momentos, desde el inicio hasta el final de aquel. Para una adecuada coordinación, la comunicación y el contacto presencial entre ambos tutores deben ser frecuentes y fluidos.

Otras tareas ya son de competencia principal del tutor dual de empresa, como el acogimiento y tutela del estudiante cuando este llegue a la sede de aquella, así como durante sus períodos de formación en la misma. Dicha tutela implica, entre otras cosas, asegurar la ejecución del plan de formación en las condiciones inicialmente previstas, con especial atención al respeto de las normas de prevención de riesgos laborales. Asimismo, debe efectuarse un seguimiento y acompañamiento específicos del alumno durante su estancia en la empresa, para poder detectar y resolver cualquier problema que surja durante aquella, como la falta de adaptación al puesto, al entorno o al método docente empleado. En caso de ser necesario, como cuando se detecta un progreso no adecuado en el nivel de formación, deben adoptarse las medidas que procedan para solucionar aquel. Con todo, a pesar de la mayor responsabilidad del tutor de empresa en la supervisión del estudiante durante esta fase, el legislador exige siempre una

---

<sup>116</sup> Arts. 60 y 61 LOFP y 166.4, RD 659/2023 (sobre tutores duales de centro).

<sup>117</sup> Con todo, la evaluación final del alumno será responsabilidad del centro educativo de FP, teniendo en cuenta la valoración que su tutor dual de empresa realice sobre lo aprendido (por aquel) en la sede de esta última. Dicho informe debe quedar custodiado en el centro (art. 19.2, RD 659/2023). Por lo demás, ese tutor puede ser invitado a participar en «la sesión de evaluación» del alumno en el centro, si este lo considera necesario (arts. 63, apartados 2 y 3, LOFP y 163, RD 659/2023).

coordinación, en dicha tarea, con el tutor del centro educativo<sup>118</sup>.

Por lo demás, en materia de coordinación, aun cabe tener en cuenta los siguientes aspectos: 1) la LOFP exige un tutor dual de empresa «en cada centro de trabajo»<sup>119</sup>, por lo que parece que, si la empresa tiene varios centros, aquella debe tener varios tutores, uno por centro. Para coordinar la labor de esos tutores, la empresa puede designar un coordinador (de tutores), quien puede ser uno de ellos o alguien ajeno. En este sentido, resulta criticable que ni dicha Ley ni su reglamento de desarrollo hayan regulado esta figura de coordinación, a pesar de ser recomendada por diferentes estudios<sup>120</sup>; 2) en oposición a la idea de tutor por centro, en ocasiones, ni siquiera la empresa como tal dispone de uno propio, sino que este es compartido con otra u otras. Esta posibilidad se prevé, especialmente, para ofrecer tal figura a las empresas que, por su escaso tamaño (micro y pequeñas empresas), carecen de medios económicos y humanos para designar aquella y realizar tal labor de tutorización. En tal caso, todas las empresas serán responsables de la relación y coordinación con el centro de FP y del adecuado funcionamiento de la FP en sus sedes. Sin duda alguna, la adecuada coordinación en este tema será un aspecto clave para el éxito de esta figura compartida.

En fin, en cuanto a la empresa (u organismo equiparado), resulta claro que, una vez designada a la persona tutora, aquella no puede desentenderse totalmente de ella o del alumno, pues es deber empresarial el de supervisar y facilitar el correcto desempeño de su tarea de tutoría<sup>121</sup>. Por lo tanto, el responsable último de todo este proceso de aprendizaje es el empresario. Y, para que este pueda tener un conocimiento cualificado de aquel, deben realizarse las correspondientes acciones de evaluación y control de las personas tutoras y del resto del equipo docente, así como de todas las fases del proceso formativo. Solo de esta manera, se podrá conocer, con exhaustividad, su verdadero funcionamiento, sus puntos fuertes y débiles y, consecuentemente, las posibles acciones de mejora.

### 3. Conclusiones

Como principales conclusiones de este trabajo, cabe destacar las siguientes.

1. Las dos grandes transiciones de la sociedad actual (la digital y la

---

<sup>118</sup> Arts. 57.3.g LOFP y 9.b, RD 659/2023.

<sup>119</sup> Art. 61.1 LOFP.

<sup>120</sup> *Vid.* CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *op. cit.*, p. 153.

<sup>121</sup> Art. 153.2.c, RD 659/2023.

ecológica) tienen la capacidad de modificar, significativamente, el sistema económico, el tejido productivo y, con ello, la forma de producir bienes y servicios. Para hacer frente a los retos de aquellas, las empresas demandan, con urgencia, mano de obra cualificada profesionalmente, en especial con un nivel técnico medio. Con el objetivo de dar una respuesta ágil y eficaz a esta necesidad formativa, la ambiciosa LOFP (y su normativa de desarrollo), aborda una profunda transformación del sistema de FP, poniendo a la persona en el centro de aquel y reforzando el papel de la empresa en la actividad formativa. En este sentido, su exposición de motivos anuncia que «toda la formación profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa» (apartado IV), con la idea de responder, así, al reto de convertir aquella en «una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas» (apartado V).

2. La colaboración de la empresa es un elemento clásico clave del sistema de FP, que tiene sus antecedentes en el módulo obligatorio de FCT (1990). Con todo, la citada colaboración cobra un mayor protagonismo con la FP dual, cuya primera regulación tiene lugar en el RD 1529/2012 que establece dos grandes modelos, según estos se gestionen a través de un contrato para la formación y el aprendizaje o un proyecto de FP dual. Este último está pensado para la persona en formación del sistema educativo y el primero, fundamentalmente, para la incluida en el sistema de FP para el empleo. Esta primera regulación de la FP dual generó múltiples críticas por su enfoque general y su carácter bifronte, lo que provoca descoordinación e inseguridad jurídica.

3. La nueva LOFP pretende resolver estos problemas de la FP dual, especialmente de la correspondiente a los grados C (certificados profesionales) y D (ciclos formativos de grado medio y superior). Así, aumenta el carácter mínimo de la dualidad, que se concreta en la exigencia de que la fase de formación en la empresa (u organismo equiparado) alcance, con carácter general, un porcentaje mínimo del 25% de la duración total prevista para el título. A partir de ahí, se admiten dos intensidades en la dualidad, según la duración y características de dicha fase de formación, dando lugar a dos regímenes: uno, general y, otro, intensivo. A diferencia de aquel, en este último, el vínculo entre el alumno y la empresa se concreta en la celebración de un contrato de trabajo formativo (art. 11.2 ET), por lo que el primero es formado mientras presta servicios en la segunda. Como crítica, cabe apuntar que la exigencia del contrato se postpone hasta el 31 de diciembre de 2028, con la idea de dar tiempo suficiente a todos los actores para implementar el modelo contractual.

4. La corresponsabilidad general de la empresa en la FP será promovida

por las administraciones educativas y los diferentes organismos intermedios (por ejemplo, cámara de comercio, asociación empresarial o clúster). Actualmente, esta corresponsabilidad aparece reforzada por los siguientes datos: 1) la equiparación a la empresa de otros organismos similares, siempre que estos dispongan de un centro de trabajo para el despliegue de las actividades formativas; esto permite habilitar nuevos espacios para acoger más alumnos en formación; 2) la atribución a la empresa de diferentes competencias en relación con el proceso formativo del alumno, que van más allá de su acogimiento durante la fase externa. Así, aquella puede contribuir a la detección de nuevos perfiles profesionales y de las necesidades formativas de cada sector económico o zona geográfica, al desarrollo del contenido curricular y de los resultados de aprendizaje del alumno o a la aportación de espacios y personal docente para atender a aquel. En este punto, destaca la posibilidad de que personas expertas del sector productivo, incluido los sénior, puedan actuar como docentes en el centro educativo, con el fin de actualizar los contenidos a impartir en aquel.

5. La corresponsabilidad de la empresa se aprecia, paradigmáticamente, en la fase de formación externa. Dicha fase busca formar al alumno en las competencias profesionales y habilidades necesarias para el desarrollo de una profesión, a la vez que formar su personalidad en ciertos valores de carácter social y empresarial, como el emprendimiento, la resiliencia o el aprendizaje a lo largo de la vida. Asimismo, es importante que el aprendiz conozca la realidad del entorno laboral productivo, a efectos de que pueda encaminar su futuro laboral y aprovechar las oportunidades de crecimiento especialmente en zonas rurales o en declive demográfico. En este sentido, la FP debe actuar como un elemento estratégico para el impulso económico de estas zonas.

6. El carácter dual de la fase de formación en la empresa requiere una adecuada organización de esta por parte de centros y empresas. El legislador se detiene en este aspecto y establece unos criterios para garantizar la flexibilidad y calidad de aquella; entre los primeros, destacan la amplitud de los espacios que pueden actuar como centro o lugar de formación y la adaptabilidad de los programas formativos a las circunstancias objetivas y subjetivas de cada caso. Como rasgos de calidad, cabe apuntar: a) el cuidado de la salud de la persona en formación, exigiendo una edad mínima y una instrucción previa sobre los posibles riesgos laborales que se pueden hallar en el puesto; b) el favorecimiento del contacto continuo entre el alumno y la empresa, desde el comienzo hasta el fin de la formación, procurando distribuir el tiempo de la fase en la empresa durante todos los cursos del ciclo; c) la atención individualizada a cada estudiante, lo que se manifiesta en un plan de formación individual, en el que tienen que constar todos los

aspectos de interés de la instrucción a recibir.

7. Especial importancia adquiere ahora la figura de la persona tutora dual de empresa que, junto con el tutor dual de centro, tienen la responsabilidad de guiar al alumno a través de su proceso formativo. Dicha persona de la empresa debe reunir unos determinados requisitos para el adecuado desempeño de su labor de tutorización, como son las competencias técnicas sobre la profesión, el alto conocimiento de la empresa o las habilidades pedagógicas. Se valora positivamente la exigencia de estas últimas, lo que requiere su previa formación en la materia. Esta debería hacerse con la puesta en marcha de planes generales y gratuitos de formación de tutores, con la posibilidad de acreditar los conocimientos adquiridos por estos. Asimismo, es importante que aquellos dispongan del tiempo suficiente para atender a los alumnos durante la jornada laboral, lo que es responsabilidad de la empresa. Las microempresas y las PYME pueden compartir un mismo tutor para ahorrar costes, a la vez que se permite su asociación con el mismo objetivo de facilitar su participación en la tarea formativa.

#### 4. Bibliografía

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [\*La prospección de empresas en la FP dual. Reflexiones del grupo de trabajo de prospectores\*](#), Fundación Bertelsmann

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [\*Webinar “Diez años de FP dual: el plan formativo”. Ideas clave\*](#)

ALIANZA PARA LA FP DUAL (2023), [\*Webinar “Diez años de FP dual: la tutoría de centro y de empresa”. Ideas clave\*](#)

BARRIENTOS SÁNCHEZ D., MARTÍN-ARTILES A., LOPE PEÑA A., CARRASQUERO P. (2019), [\*La FP Dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales\*](#), en *Annuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 6, pp. 75-94

CABALLERO M.Á., LOZANO P. (2021), [\*Guía metodológica y de buenas prácticas. El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales\*](#), CEOE, Fundación Bertelsmann

CONFEBASK, [\*Guía Buenas Prácticas de Empresas en FP Dual\*](#), Gobierno Vasco, 2022

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2023), [\*La formación dual en España: situación y perspectivas\*](#), Informe CES, n. 1

COSTA REYES A. (2014), *El modelo español de formación profesional dual*, en *Revista de Derecho Social*, n. 68, pp. 13-38

FERNÁNDEZ BERNAT A. (2014), *La Formación Profesional Dual: algunas reflexiones sobre su regulación y puesta en práctica*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), [\*Retos del\*](#)

[Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil. XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (en prensa), *Sobre el sistema único e integrado de formación profesional regulado en la Ley Orgánica 3/2022*, en AA.VV., *Empleo y protección social. XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenca, 25 y 26 de mayo de 2023. Comunicaciones*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2023), *Sobre la acreditación de competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales y su relevancia en el contrato de trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 264, pp. 23-64

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2022), *Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales*, en *Trabajo y Derecho*, n. 96, pp. 1-34

GAMBOA NAVARRO J.P., MOSO DÍEZ M. (dirs.) (2022), [Informe 2022. Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos](#), CaixaBank Dualiza, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad

IGARTUA MIRÓ M.T. (2017), [La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora](#), en *Temas Laborales*, n. 137, pp. 91-125

MARHUENDA F., CHISVERT M.J., PALOMARES-MONTERO D. (2016), [La formación profesional en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan](#), en *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 17, pp. 43-63

MOLINA I. (2016), [La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional](#), en *Revista Internacional de Organizaciones*, n. 17, pp. 129-139

REGO AGRASO L., BARREIRA CERQUEIRAS E.M., RIAL SÁNCHEZ A.F. (2015), [Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español](#), en *Revista Española de Educación Comparada*, n. 25, pp. 149-166

RODRÍGUEZ RAMOS M.J. (1991), *Pasado, presente y perspectivas de la Formación profesional en España*, en M.J. RODRÍGUEZ RAMOS (ed.), *Formación profesional, contratación y mercado de trabajo*

SEIFERT A. (2023), *El sistema dualista de formación profesional en Alemania*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

SOLER GUILLÉN Á., PASCUAL F. (2021), [Resultados de la política de formación profesional en España y Alemania](#), en *Revista Internacional de Política Económica*, n. 1, pp. 41-62

TORRES GARCÍA B. (2023), *El nuevo contrato de formación en alternancia: un cambio de modelo en beneficio de la formación del trabajador-estudiante*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La formación profesional para la empresa y la sociedad del siglo XXI: puntos críticos*, Aranzadi

VIRGÓS-SÁNCHEZ M., BURGUERA-CONDÓN J.L. (2020), *Evaluación del proceso formativo de tutores de empresa en la Formación Profesional Dual*, en *Education in the Knowledge Society*, vol. 21, artículo 25, pp. 1-11

VIRGÓS-SÁNCHEZ M., BURGUERA-CONDÓN J.-L., PÉREZ-HERRERO M.-H. (2022), *La Formación Profesional Dual en la empresa desde la perspectiva de sus protagonistas*, en *Revista Complutense de Educación*, n. 1, pp. 27-39

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

