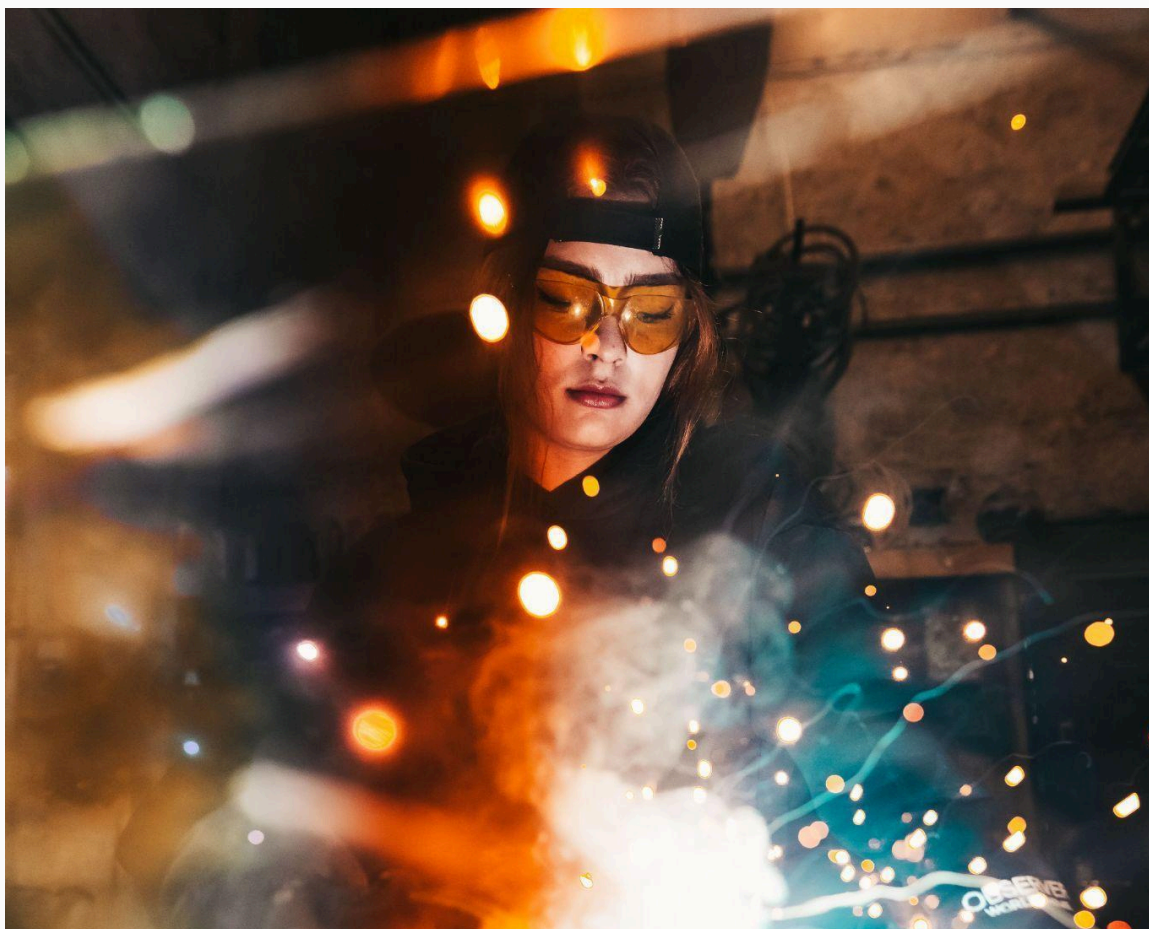


asle

GUÍA PRÁCTICA

FORMACIÓN DUAL EN SOCIEDADES LABORALES



Promovido por:



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Edición:

2026

0. INTRODUCCIÓN

Euskadi enfrenta desafíos estructurales críticos, como el reto demográfico y la digitalización acelerada, lo que obliga a las empresas a innovar en sus estrategias de captación y retención de talento. En este contexto, la formación dual emerge como un pilar fundamental para la competitividad de las Sociedades Laborales, permitiendo desarrollar perfiles profesionales a medida, optimizar costes de selección, asegurar un relevo generacional efectivo y mantener a la organización en la vanguardia tecnológica mediante la colaboración directa con centros de formación profesional y universidades.

Para implementar este modelo, las empresas deben conocer un marco normativo que distingue regímenes como el general y el intensivo, fundamentado en la figura esencial del tutor en el centro y el instructor en la empresa. El itinerario de incorporación se estructura en cinco fases: planificación, selección y matching, formalización jurídica, ejecución supervisada y evaluación final del progreso. Este ciclo garantiza que el proceso formativo esté perfectamente alineado tanto con las necesidades operativas de la Sociedad Laboral como con los objetivos académicos del alumnado.

La viabilidad de este modelo se confirma con casos reales como los de Fabricación Metales Duros, S.A.L. y JEGAN, S.A.L., que han logrado gestionar con éxito su relevo generacional y especializarse en áreas técnicas complejas. Estas experiencias demuestran que la inmersión dual transforma la selección en una evolución natural del talento, consolidando un entorno de beneficio mutuo donde el alumnado adquiere experiencia real y la empresa asegura su continuidad operativa, su cultura participativa y su capacidad de innovación con profesionales altamente cualificados.

Con el propósito de mitigar obstáculos de gestión y solventar incertidumbres regulatorias, el presente documento ofrece a las Sociedades Laborales una hoja de ruta técnica. En ella se desglosan pormenorizadamente las exigencias y procedimientos obligatorios para su despliegue organizativo, junto a un catálogo exhaustivo de centros colaboradores de la CAPV, impulsando así el fortalecimiento estratégico del modelo de formación dual en el tejido económico de Euskadi.

1. MARCO NORMATIVO

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

La Formación Profesional Dual está regulada por un marco normativo estatal y autonómico que transforma profundamente el aprendizaje, integrando la enseñanza en el centro y en la empresa. Las normativas clave son:

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo (Ordenación e Integración de la FP)

Es la norma estatal básica que unifica la FP del sistema educativo y la FP para el empleo en un sistema único.

- **Carácter Dual Obligatorio:** Establece que toda la formación de Grados C (Certificados Profesionales) y D (Ciclos Formativos) pasa a ser dual, requiriendo una fase obligatoria en la empresa.
- **Estructura por Grados:** Organiza la oferta formativa en cinco grados ascendentes (A-E): desde microformaciones (Grado A) hasta Cursos de Especialización (Grado E) para profundizar en un área.
- **Capitalización:** Toda la formación es acreditable, acumulable y capitalizable a lo largo de la vida profesional.

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio (Reglamento del Sistema de FP)

Desarrolla la Ley Orgánica y define técnicamente la aplicación práctica de la formación en la empresa.

Dos Regímenes de Dualidad:

- **Régimen General:** Entre el 25% y 35% de la duración en la empresa, asumiendo entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje. El alumno mantiene el estatus de estudiante sin contrato.
- **Régimen Intensivo:** Entre el 35% y 50% de duración, asumiendo más del 30% de los resultados de aprendizaje. Requiere una relación laboral mediante un Contrato de Formación en Alternancia.

Figuras Clave: Exige la corresponsabilidad formativa, haciendo obligatoria la designación de una tutoría dual docente en el centro y otra en la empresa, formalizado todo ello en un Convenio de Colaboración y un Plan de Formación.

Ley 4/2018, de 28 de junio, de FP del País Vasco

Regula el modelo vasco orientado hacia una economía basada en el conocimiento y un desarrollo sostenible.

- **Modelo Combinado:** Integra la Formación Profesional con el aprendizaje en innovación aplicada y el emprendimiento activo.
- **Flexibilidad e Itinerarios:** Configura sistemas de formación flexibles basados en resultados de aprendizaje, facilitando la transferencia entre ofertas formativas y el ámbito laboral.
- **Prioridad Estratégica:** Sitúa la FP Dual como el vehículo para conectar el aprendizaje con el tejido productivo vasco, priorizando la contratación posterior y la transferencia tecnológica.

Decreto 83/2015, de 2 de junio (FP Dual en Euskadi) y 6º Plan Vasco de FP

El Decreto establece específicamente los programas de formación dual en régimen de alternancia en Euskadi.

- **Coparticipación:** Define la alternancia combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro educativo y la empresa.
- **Modalidades:** Permite formalizar la relación mediante un Contrato de Trabajo o, transitoriamente, bajo un Régimen de Becas.
- **FP 5.0 Inteligente:** Las instrucciones anuales y el 6º Plan Vasco (2022-2025) guían a los centros hacia el modelo "FP 5.0", impulsando el Aprendizaje Colaborativo Basado en Retos (metodología ETHAZI) y la adaptación a las transiciones tecnológico-digitales, energético-climáticas y socio-sanitarias.

La infografía siguiente sintetiza los seis hallazgos clave del análisis normativo que toda Sociedad Laboral debe conocer antes de incorporarse al modelo de FP Dual.

CONCLUSIONES CLAVE DEL MARCO NORMATIVO FP DUAL		
01 DUALIDAD OBLIGATORIA Toda la FP de Grados C y D tiene carácter dual. Las empresas son co-formadoras del currículo.	02 DOS RÉGIMENES General (25-35%, sin contrato) e Intensivo (35%-50%, con Contrato de Formación en Alternancia o Beca).	03 MODELO VASCO FP 5.0 Euskadi integra formación técnica, innovación aplicada y emprendimiento activo (Decreto 83/2015 + VI Plan).
04 SOCIEDADES LABORALES La formación dual se identifica como la herramienta estratégica clave para el relevo generacional.	05 TUTORÍA OBLIGATORIA Cada alumno debe tener un Tutor en el centro y un Instructor en la empresa. El centro gestiona la burocracia.	06 CONVENIO + PLAN Documentos imprescindibles antes de la incorporación. Deben estar disponibles físicamente en la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 3/2022, Real Decreto 659/2023, Ley 4/2018 del País Vasco y Decreto 83/2015 (Euskadi).

FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

La regulación de la Formación Dual Universitaria es un modelo transversal que exige el cumplimiento simultáneo de normativas en tres dimensiones: la académica estatal (que define el plan de estudios), la laboral (que rige la contratación en la empresa) y la autonómica (que certifica la calidad y adapta el modelo a Euskadi), culminando en la normativa interna de cada universidad.

1.- El Marco Académico Estatal (Estructura de la titulación)

Este bloque define qué requisitos pedagógicos y estructurales debe cumplir un Grado o Máster para obtener la calificación oficial de "dual".

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU): Es la norma base del sistema. En su artículo 9, legitima y consagra la Mención Dual como una estrategia estructural de innovación docente dentro de la autonomía universitaria. Da la cobertura legal para que el aprendizaje se comparta entre el aula y el entorno laboral.

Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre (Organización de las enseñanzas universitarias): Es el "reglamento técnico" académico. En su Artículo 22, fija las reglas estrictas de la Mención Dual:

- **Carga lectiva en la empresa:** Obliga a que entre el 20% y el 40% de los créditos en Grados, y entre el 25% y el 50% en Másteres (incluyendo el TFM), se cursen en la entidad colaboradora.
- **Requisitos docentes:** Exige un convenio marco, un proyecto formativo conjunto y la designación obligatoria de dos tutores (uno académico por parte de la universidad y otro profesional en la empresa).

2.- El Marco Laboral (La vinculación en la empresa)

Para garantizar que la formación dual no es una simple beca de prácticas, la ley exige un vínculo contractual laboral. Este es el bloque de referencia para los departamentos de Recursos Humanos de las empresas colaboradoras.

Estatuto de los Trabajadores (Artículo 11.2): Define el Contrato de formación en alternancia, que es la herramienta jurídica obligatoria para compatibilizar el trabajo retribuido en la empresa con la formación universitaria.

- Garantiza el derecho a una retribución económica (nunca inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado).
- Establece la obligatoriedad del alta en la Seguridad Social.
- Prohíbe la realización de horas extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos.

Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre: Es el desarrollo reglamentario del Estatuto de los Trabajadores y la norma clave para la operativa de contratación dual. Establece los límites y obligaciones para las empresas:

- **Límites de contratación:** Fija topes máximos de estudiantes duales según el tamaño de la plantilla del centro de trabajo (ej. máximo 3 en empresas de hasta 10 trabajadores; y un límite del 20% en plantillas mayores de 50).
- **Límites de tutorización:** Un mismo tutor de empresa solo podrá tutorizar simultáneamente a un máximo de 5 estudiantes (3 en empresas de menos de 30 trabajadores).
- **Jornada y tiempos:** El tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65% de la jornada el primer año y el 85% el segundo (el resto se reserva a la formación universitaria). Se prohíben las horas extra y, como regla general, los turnos nocturnos.
- **Garantía Salarial:** La retribución se rige por el convenio sectorial (nunca inferior al 60% y 75% el primer y segundo año respectivamente) y jamás podrá ser inferior a la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional.
- **Convenio a tres bandas:** Exige la firma de un anexo o convenio de cooperación entre universidad, empresa y estudiante antes de dar de alta el contrato.

3.- El Marco Autonómico Vasco (Garantía de Calidad y Estrategia)

Euskadi aterriza las leyes estatales y las adapta a su fuerte ecosistema industrial y tecnológico mediante sus propias instituciones.

- **Unibasq (Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco):** Es el organismo certificador. Cuenta con el "Protocolo de evaluación para la inclusión de la Mención Dual". Las universidades vascas no pueden ofertar una Mención Dual sin el informe favorable de

Unibasq, que asegura que se cumple tanto el RD 822/2021 como los rigurosos estándares europeos de calidad (ESG).

- **Estrategia Vasca Universidad-Empresa / Plan del Sistema Universitario Vasco:** Desarrollada por el Gobierno Vasco, articula la política pública: financiación, impulso a la conexión entre aulas y clústeres empresariales, y soporte a iniciativas clave en la red dual vasca como 4Gune (Clúster de Formación en Ingeniería, Ciencia y Tecnología de Euskadi).

4.- Normativa Interna de las Universidades (Despliegue práctico)

El último nivel legal son los reglamentos que cada institución vasca diseña para gestionar la dualidad en el día a día.

- Reglamentos y normativas propias:
 - **Tanto la UPV/EHU (Universidad del País Vasco)**, como la Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea (pionera histórica en el modelo cooperativo dual), disponen de normativas internas aprobadas por sus Consejos de Gobierno.
 - **Estas normas regulan:** los criterios de admisión y selección del alumnado dual, los protocolos de evaluación de las competencias adquiridas en la empresa y los modelos específicos de convenios estandarizados por cada universidad.

CONCLUSIONES CLAVE DEL MARCO NORMATIVO DUAL UNIVERSITARIO		
01 MENCIÓN DUAL (CARGA LECTIVA) El aprendizaje se comparte entre aula y empresa. Obliga a cursar en la entidad colaboradora entre el 20-40% de los créditos en Grados y el 25-50% en Másteres (RD 822/2021).	02 VÍNCULO LABORAL OBLIGATORIO No es una beca. Exige un Contrato de formación en alternancia , garantizando alta en la Seguridad Social y una retribución económica proporcional (SMI o Convenio).	03 LÍMITES DE TIEMPO Y PLANTILLA Se prohíben horas extra y turnos nocturnos. Existen topes de contratación según el tamaño de la empresa y un límite de alumnos por tutor profesional (RD 1065/2025).
04 TUTORÍA Y CONVENIO A 3 Exige designar dos tutoras/es (uno/a académico/a y uno/a profesional) y la firma previa de un convenio y plan formativo entre tres partes: Universidad, Empresa y Estudiante.	05 CERTIFICACIÓN VASCA (UNIBASQ) Las universidades no pueden ofertar la Mención Dual sin el informe favorable de Unibasq, garantizando la calidad y adaptación al ecosistema industrial de Euskadi.	06 NORMATIVA INTERNA UNIVERSITARIA El despliegue diario recae en cada institución (UPV/EHU, Deusto, Mondragon), que regula con su propia normativa la admisión, evaluación y modelos de convenios.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica 2/2023 (LOSU) , Real Decreto 822/2021 , Estatuto de los Trabajadores (Art. 11.2) y Real Decreto 1065/2025.

2. CASOS PRÁCTICOS

A continuación se presentan tres experiencias reales de Sociedades Laborales vascas que han implementado con éxito el modelo de FP Dual.

FABRICACIÓN METALES DUROS, S.A.L. (FMD)



Empresa metalúrgica de 70 personas, fundada en 1993. Especialista en utillajes de metal duro.

Motivación: Especialización en procesos propios y captación de talento con alto compromiso y baja rotación.

Perfiles incorporados: Técnicos de base provenientes de ciclos de Fabricación Mecánica.

Proceso de selección: La inmersión dual convierte la selección en una evolución natural del aprendizaje. Tras un año dual, el conocimiento sobre el candidato supera al de cualquier proceso tradicional.

Perfil del tutor/instructor: El responsable directo del área operativa asume la tutoría.

Resultado clave: Relevo generacional efectivo en el área de producción con muy alta satisfacción.

Centros colaboradores: Bidebieta (Basauri), Emilio Campuzano (Atxuri), Elorrieta y Barakaldo.

WIN-WIN: El alumnado profesionaliza su aprendizaje en entorno real; la empresa capta talento estratégico.

JEGAN, S.A.L.



Empresa especialista en inyección de zamak, 66 personas, fundada en 1991.

Motivación: Planificación del relevo generacional y especialización técnica en robótica.

Proceso de selección: Vínculo estrecho con los centros: realizan un primer filtrado de perfiles antes de la entrevista en empresa.

Proyecto destacado: Un estudiante dual lideró la digitalización completa de una célula productiva, desde la adquisición del software hasta la documentación. El éxito se extrapola a otras células.

Resultado clave: El modelo dual es fuente de talento indispensable. Satisfacción total con las incorporaciones.

Centros colaboradores: Armeria Eskola (Eibar), Miguel Altuna (Bergara), Oteitza (Zarautz), Meka (Elgoibar), Lea Artibai (Markina), Usurbil LHII, Easo Politeknikoa (Donostia).

WIN-WIN: Las empresas integran talento actualizado; el alumnado accede a inmersión real en el mercado de trabajo.

HEROSLAM SAL, S.A.L.



Long Life Thread Rolling Tools

Empresa especialista en el diseño y fabricación de herramientas de roscado por laminación, fundada en 1942.

Vídeo testimonial: [Conoce a través de este vídeo su experiencia con la FP DUAL](#)



3. FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

¿QUÉ ES EXACTAMENTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL?

Es un proceso de aprendizaje compartido en el que tu empresa no se limita a "acoger" a una alumna o alumno en prácticas, sino que se convierte en parte activa de su educación enseñando el programa oficial. Se basa en dos pilares:

- **Aprender trabajando:** El alumnado adquiere competencias directamente enfrentándose a situaciones reales de trabajo en tus instalaciones.
- **Coparticipación:** El centro educativo y tu empresa diseñan de forma conjunta el Plan de Formación.

¿CÓMO SE ORGANIZAN LOS ITINERARIOS FORMATIVOS EN LA FP?

La Formación Profesional actual se estructura en cinco grados ascendentes para facilitar la progresión. Por imperativo legal (Real Decreto), **la dualidad es obligatoria en los grados C, D y E:**

- **Grado A:** Acreditación parcial de competencia (resultados de aprendizaje específicos).
- **Grado B:** Certificado de competencia profesional (referido a un módulo completo).
- **Grado C:** Certificado profesional (agrupa varios módulos).
- **Grado D:** Ciclos formativos de FP (Grado Básico, Medio o Superior).
- **Grado E:** Cursos de especialización (Máster profesional o Especialista).

¿QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE EL RÉGIMEN GENERAL Y EL RÉGIMEN INTENSIVO?

El modelo se divide en dos regímenes dependiendo del tiempo que el alumno pase en tu empresa y de su vinculación legal:

- **Régimen General:** La estancia en la empresa supone entre el **25% y el 35%** de la duración total del ciclo. En esta modalidad **no hay relación laboral**; el/la alumno/a mantiene su estatus de estudiante y la ley no obliga a ofrecer una remuneración.
- **Régimen Intensivo:** La estancia aumenta, situándose **entre el 35% y el 50%** de la formación. Aquí **es obligatorio un vínculo contractual** a través de un Contrato de Formación en Alternancia (con alta en la Seguridad Social y retribución salarial según convenio) o mediante una Beca sufragada por la empresa (esta modalidad de beca solo estará permitida hasta finales de 2028).

EN EL RÉGIMEN INTENSIVO, ¿CÓMO SE ASEGURA QUE EL/LA ALUMNO/A APRENDA LO QUE EXIGE SU TÍTULO?

La formación en la empresa tiene que estar estrechamente relacionada con su perfil profesional. Para garantizarlo, la empresa y el centro educativo (a través de sus respectivos tutores) acuerdan previamente los **Resultados de Aprendizaje**. De este modo, el trabajo diario del alumno o alumna no solo genera un resultado productivo para la empresa, sino que asegura la adquisición de competencias técnicas y transversales. Todo este compromiso queda formalizado y detallado en un **programa formativo específico** para cada estudiante.

¿QUÉ MODELOS DE DURACIÓN EXISTEN EN LA FP DUAL INTENSIVA?

Los planes de estudio están amparados por el Decreto 83/2015 y se dividen en dos modalidades:

- **A 2 años:** Su objetivo es reforzar las competencias adquiridas en el ciclo. La duración total oscila entre las 2.400 y 2.700 horas.
- **A 3 años:** Orientado a adquirir una especialización para dar respuesta a procesos productivos complejos. La duración abarca entre 3.400 y 4.600 horas.

¿CÓMO SE FORMALIZA LA VINCULACIÓN LEGAL DEL ALUMNADO CON LA EMPRESA?

Existen dos vías para formalizar la incorporación de la persona estudiante:

- **Contrato para la Formación en Alternancia:** La alumna o el alumno debe estar inscrito como desempleado en Lanbide. La remuneración se rige por el convenio colectivo aplicable (o el Estatuto de los Trabajadores). No tiene límite de edad y cotiza por desempleo.
- **Beca:** No exige límite de edad y no es necesaria la inscripción en Lanbide, aunque es recomendable. La remuneración se referencia al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual y cotiza a la Seguridad Social, pero *no* por desempleo. Esta opción solo estará operativa hasta finales de diciembre de 2028.

¿QUIÉNES SON LAS FIGURAS RESPONSABLES DE GUIAR AL ALUMNADO?

El éxito del modelo recae en dos perfiles clave que deben trabajar en perfecta sintonía:

- **La persona tutora del Centro Educativo:** Es el nexo burocrático y académico. Diseña el Plan de Formación junto a la empresa, realiza visitas de seguimiento, resuelve dudas administrativas y asume la responsabilidad última de la evaluación final.
- **La persona instructora de la Empresa:** Ejerce la mentoría en el día a día. No es solo un "jefe o jefa", sino una figura formadora con experiencia que acompaña al alumnado, le asigna tareas reales, evalúa su progreso continuo y le transmite la cultura empresarial.

¿CÓMO SE COORDINAN LA TUTORÍA Y LA INSTRUCCIÓN?

Mediante una comunicación fluida. Mantienen reuniones de seguimiento programadas y acuerdan los criterios de evaluación. Si surge algún conflicto o el alumno o alumna no se adapta, el Instructor informa inmediatamente al Tutor/a para tomar medidas correctoras. **Tu empresa no está sola:** el centro asume la carga burocrática, dejando que tu equipo se centre en enseñar la profesión.

¿QUÉ ES EL CONVENIO DE COLABORACIÓN Y QUÉ INCLUYE?

Es el marco legal indispensable (un acuerdo administrativo-educativo, no un contrato laboral) sin el cual ningún alumno/a puede empezar. Sus puntos esenciales son:

- **El Plan de Formación (Anexo clave):** Detalla las tareas productivas que hará el/la alumno/a, las competencias que aprenderá y cómo se le evaluará.
- **Seguros y Prevención:** El alumno o alumna está cubierto por el Seguro Escolar y pólizas de Responsabilidad Civil.
- **Rescisión:** Contempla la cancelación del acuerdo si hay incumplimientos, falta de progreso o fuerza mayor.

¿QUÉ ASPECTOS PRÁCTICOS DE GESTIÓN OPERATIVA DEBO TENER EN CUENTA?

- **Horarios:** El alumno o alumna nunca puede superar las 8 horas diarias de dedicación (incluyendo las horas de clase si es menor de 18 años).
- **Selección:** Tu empresa participa activamente en la selección de las personas candidatas propuestas por el centro.
- **Inspecciones:** Debes tener siempre una copia física del Convenio y del Plan de Formación en el centro de trabajo a disposición de Inspección de Trabajo o Educación.

DOCUMENTOS Y FIGURAS CLAVE

Elemento	Descripción
Instructor/a (Empresa)	Mentor diario: enseña procesos reales y evalúa el desempeño técnico.
Tutor/a (Centro)	Nexo académico: gestiona la burocracia y coordina el Plan Formativo.
Convenio de Colaboración	Marco legal que protege a ambas partes. Debe estar físicamente en la empresa.
Plan de Formación Individualizado	El «guión» de lo que el alumno debe hacer y aprender en el taller u oficina.

¿QUÉ COSTES Y BENEFICIOS DIRECTOS TIENE PARA LA EMPRESA?

- **Costes económicos:** La empresa asume la remuneración y las cuotas de la Seguridad Social, pero existen importantes bonificaciones (Art. 23 del RD-ley 1/2023) y subvenciones directas a través de LANBIDE.
- **Seguridad:** Como requisito, el alumno o alumna ya llega a tu empresa con formación previa en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), y simplemente debes incluirlo en la evaluación de riesgos de tu organización.

CONCLUSIONES CLAVE DEL MARCO NORMATIVO FP DUAL		
1º CURSO	FORMACIÓN DUAL GENERAL 16 días en la empresa Mayores de edad 8h/día, 128h Menores de edad 7h/día, 112h	FECHAS A partir del 1º trimestre. Según la organización de cada centro
	FORMACIÓN DUAL GENERAL 60 días en la empresa Mayores de edad 8h/día, 480h Menores de edad 7h/día, 420h	FECHAS Según la organización de cada centro
2º CURSO	FORMACIÓN DUAL INTENSIVA Horas en la empresa Mín. 770h - 1.100h Máx.	FECHAS Comienzo en Junio, Julio, Septiembre u Octubre

Fuente: <https://www.fpeuskadidual.eus/que-es-la-fp-dual/>

4. FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

¿QUÉ ES EXACTAMENTE LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA?

- Es un proceso de aprendizaje en corresponsabilidad entre la universidad y tu empresa.
- No son prácticas tradicionales, sino que el/la estudiante cursa parte de su titulación oficial trabajando en un entorno real.
- Tu empresa se convierte en un espacio formativo coliderado, donde el/la alumno/a alterna clases teóricas con trabajo retribuido.
- Esta inmersión permite obtener la "Mención Dual" oficial en el título de Grado o Máster.
- Es una estrategia de innovación docente amparada por la LOSU.

¿QUÉ PORCENTAJE DEL PLAN DE ESTUDIOS SE DESARROLLA EN LA EMPRESA?

La normativa exige que una parte proporcional de los créditos totales se cursen directamente en la entidad colaboradora:

- ✓ **En Grados:** Entre el 20% y el 40% de los créditos.
- ✓ **En Másteres:** Entre el 25% y el 50% de los créditos, incluyendo obligatoriamente el desarrollo del Trabajo de Fin de Máster (TFM).

¿CÓMO SE FORMALIZA LA VINCULACIÓN LABORAL DEL ESTUDIANTE?

- Es obligatorio formalizar un Contrato de Formación en Alternancia (CFA).
- El/la estudiante adquiere la condición de trabajador/a en formación, con alta en la Seguridad Social y derecho a desempleo.
- Este vínculo laboral es un requisito indispensable para que la titulación sea reconocida oficialmente como dual.
- El contrato se tramita mediante el formulario oficial del SEPE, detallando horas de formación teórica frente a las de trabajo efectivo.

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES Y LÍMITES LEGALES DE ESTE CONTRATO?

- **Duración:** Entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.
- **Jornada:** El trabajo efectivo no puede superar el 65% de la jornada el primer año, ni el 85% el segundo.
- **Retribución:** El salario se rige por el convenio sectorial (mínimo el 60% el primer año y 75% el segundo) y nunca puede ser inferior a la parte proporcional del Salario Mínimo Interprofesional.
- **Prohibiciones:** Están terminantemente prohibidas las horas extraordinarias, los trabajos nocturnos y los turnos, salvo excepciones muy justificadas.
- **Extinción:** El contrato finaliza automáticamente al obtener el título o perder la matrícula universitaria.

¿EXISTEN TOPES DE CONTRATACIÓN PARA LAS EMPRESAS?

Sí, la ley (RD 1065/2025) fija límites según el tamaño de la plantilla del centro de trabajo.

- ✓ Hasta 10 personas trabajadoras: Máximo 3 contratos.
- ✓ De 11 a 30 personas trabajadoras: Máximo 7 contratos.
- ✓ De 31 a 50 personas trabajadoras: Máximo 10 contratos.

- ✓ Más de 50 trabajadores: Un máximo del 20% de la plantilla, con un tope absoluto de 30 personas.

¿QUIÉNES SE ENCARGAN DE GUIAR Y EVALUAR AL ESTUDIANTE?

- **Tutor/a Académico/a:** Designado por la universidad, coordina el seguimiento, elabora el proyecto formativo junto a la empresa y es responsable de la calificación final.
- **Tutor/a de Empresa (Mentor):** Acoge al estudiante, enseña los procesos reales, transmite la cultura corporativa y evalúa continuamente su desempeño práctico en el puesto.
- **Límites de tutorización:** Un mismo mentor profesional solo puede supervisar a un máximo de 5 estudiantes simultáneamente (o 3 en empresas de menos de 30 empleados).

¿QUÉ DOCUMENTOS SON NECESARIOS A NIVEL DE GESTIÓN?

- **Convenio de Cooperación Educativa:** Es el marco institucional previo firmado entre la Universidad y la Empresa que complementa el contrato laboral.
- **Proyecto Formativo (Anexo a tres bandas):** Detalla el calendario y competencias, firmado obligatoriamente por la Universidad, la Empresa y el Estudiante.
- Ambos documentos deben estar permanentemente disponibles en el centro de trabajo ante posibles requerimientos de la Inspección de Trabajo o autoridades educativas.

¿QUÉ COSTES Y BENEFICIOS DIRECTOS TIENE ESTE MODELO PARA MI EMPRESA?

- **Costes:** La empresa asume el salario proporcional (según convenio o SMI) y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes.
- **Beneficios Económicos:** Existen bonificaciones en las cuotas empresariales (RD-ley 1/2023) y posibles programas de ayudas autonómicas.
- **Talento a Medida:** Permite atraer, formar y retener perfiles altamente cualificados adaptados exactamente a los procesos complejos de la empresa.
- **Compromiso Recíproco:** Al existir un vínculo contractual real, el nivel de integración y pertenencia del estudiante en tu organización es mucho mayor.

5. PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL Y LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Es importante que se entienda que, aunque ambas tienen el mismo objetivo "aprender haciendo", existen diferencias normativas y operativas importantes.

Procedemos a indicar una comparativa de las diferencias principales entre la FP Dual y la Formación Dual Universitaria (FDU):

Característica	FP DUAL (Intensiva)	Dual Universitaria
Instructor/a (Empresa)	Título de Técnico / Técnico Superior	Título de Grado/Máster con Mención Dual
Contrato	CFA o Beca (transitoria hasta 2028)	Obligatorio CFA
Sueldo	Según régimen/convenio	Proporcional al trabajo (Min. SMI)
Tiempo empresa	>35% del ciclo	Entre 20% y 40% de los créditos ECTS
Gestión	Centro de FP / Gobierno Vasco	Universidad / Agencia de Calidad

Podemos concluir diciendo que la FP Dual es ideal para puestos operativos y técnicos especializados, mientras que la Dual Universitaria es la mejor herramienta para formar a sus futuros cuadros técnicos y directivos, adaptándolos, desde la carrera, a la cultura corporativa.

6. PARTICULARIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS SOCIEDADES LABORALES

El modelo de Formación Dual (tanto Universitaria como Profesional) presenta una serie de singularidades y ventajas competitivas cuando se implementa en el marco de las Sociedades Laborales.

Ejes clave:

1. RELEVO GENERACIONAL Y SOSTENIBILIDAD DEL MODELO

- **El desafío:** El envejecimiento de las plantillas compromete no solo la capacidad productiva, sino la propia continuidad de la condición de sociedad laboral si no se produce una transmisión efectiva del capital social.
- **La oportunidad Dual:** La formación dual se identifica como la herramienta estratégica clave para paliar este envejecimiento. Permite planificar el relevo de manera progresiva, asegurando que los nuevos profesionales se incorporen y formen desde el primer día bajo la cultura participativa de la empresa, garantizando la supervivencia del modelo a largo plazo.

2. IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO CON VOCACIÓN DE SOCIO/A (CAPITAL HUMANO COMPROMETIDO)

- En las Sociedades Laborales, el perfil de persona trabajadora requiere competencias transversales específicas: responsabilidad, visión colectiva y capacidad de autogestión.
- La estancia prolongada de la persona estudiante en la empresa, a través de la formación dual, permite evaluar no solo sus competencias técnicas, sino también su alineación con los valores de la sociedad laboral. De este modo, la dual no es solo un proceso de selección de personal, sino un itinerario de atracción de futuras personas socias trabajadoras.

3. LA TUTORIZACIÓN COMO HERRAMIENTA DE COHESIÓN INTERNA

- Particularidad organizativa: En una sociedad laboral, el tutor o tutora de la empresa suele ser una persona socia-trabajadora. Esto enriquece la formación dual, ya que la transmisión de conocimiento no es meramente técnica, sino que traslada el know-how empresarial, el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad en los resultados de la empresa.

- **Desafío:** Las estructuras habitualmente horizontales de estas empresas exigen un esfuerzo de coordinación interna para que el tiempo dedicado a la tutorización sea reconocido como una inversión en el patrimonio colectivo de la sociedad.

4. COHERENCIA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) Y EL ARRAIGO TERRITORIAL

- Las instituciones vascas priorizan el empleo estable y de calidad y el arraigo en el territorio. Las sociedades laborales, por su propia naturaleza, no se deslocalizan.
- Participar en los programas de FP y Universidad Dual refuerza el compromiso social de estas empresas con su entorno, ofreciendo a la juventud local una inserción laboral digna, estable y con capacidad de decisión sobre su propio futuro profesional.

5. ADAPTACIÓN AL MARCO LABORAL ESPECÍFICO, LEY 44/2015 DE SOCIEDADES LABORALES

Reto legal y societario: Para las Sociedades Laborales, la incorporación de alumnado bajo modelos de Formación Dual exige un análisis riguroso de su encaje legal. El temor recurrente de estas entidades a vulnerar los límites de contratación de personal no socio y perder la condición de "Sociedad Laboral" queda resuelto al analizar la naturaleza jurídica de las dos vías de la Formación Dual:

A) Alumnado en Régimen de Beca (Formación Dual No Laboral)

Esta modalidad se articula mediante convenios de colaboración educativa entre el centro formativo (Universidad o FP) y la empresa.

- **Naturaleza jurídica:** La relación es estrictamente **académica y formativa, no laboral**. A pesar de que desde el 1 de enero de 2024 este alumnado cotiza obligatoriamente a la Seguridad Social (en situación asimilada a alta por cuenta ajena para fines prestacionales), no existe un contrato de trabajo.
- **Impacto en el límite del 49%: Cero.** Al no tratarse de trabajadores, las horas dedicadas por el alumnado en régimen de beca no computan en absoluto en el cálculo de horas-año de la sociedad laboral. No alteran los ratios exigidos por la Ley 44/2015.

B) Alumnado con Contrato de Formación en Alternancia (Formación Dual Laboral)

Esta modalidad implica la firma de un contrato de trabajo regulado por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado por el Real Decreto 1065/2025.

- **Naturaleza jurídica:** Es un contrato laboral, pero de carácter **formativo y de duración determinada** (con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años).
- **Impacto en el límite del 49%: Excluido.** El artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015 restringe el límite del 49% exclusivamente a las horas-año realizadas por *“los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios”*. Dado que el Contrato de Formación en Alternancia es intrínsecamente temporal, **sus horas de trabajo efectivo no computan para el límite máximo de asalariados de la sociedad laboral**.

Es decir, ninguna de las dos modalidades de Formación Dual (Beca o Contrato en Alternancia) pone en riesgo la calificación de Sociedad Laboral de la empresa, ya que ninguna de ellas computa dentro del límite legal de horas del personal asalariado indefinido.

C) El Verdadero Tablero de Juego: Los Límites del RD 1065/2025

Aunque la Ley de Sociedades Laborales no penalice estas contrataciones, las empresas deben atender a los límites cuantitativos máximos por centro de trabajo que impone la normativa laboral general para los contratos formativos:

Tamaño de la plantilla en el centro	Número máximo de contratos formativos simultáneos
Hasta 10 personas trabajadoras	3 contratos
De 11 a 30 personas trabajadoras	7 contratos
De 31 a 50 personas trabajadoras	10 contrato
Más de 50 personas trabajadoras	20% de la plantilla

Nota legal: Las personas con discapacidad o en situación de exclusión social contratadas bajo esta modalidad no computan para estos límites máximos por centro.

Recomendaciones Prácticas:

Planificación del "Tránsito a Persona Socia": El verdadero desafío legal ocurre después de la formación dual. Si la Sociedad Laboral desea fidelizar a ese talento una vez terminados sus estudios, la contratación subsiguiente como indefinido ordinario sí empezará a sumar para el límite del 49%. Por tanto, los itinerarios de inserción deberían prever mecanismos de **adquisición de la condición de persona socia-trabajadora** a medio plazo.

7. ITINERARIOS DE INCORPORACIÓN A LA FORMACIÓN DUAL

Hoja de ruta para Sociedades Laborales. El proceso se divide en 5 fases, desde la planificación inicial hasta el cierre y valoración final.

FORMACIÓN DUAL PROFESIONAL

FASE 1	PLANIFICACIÓN Y TOMA DE CONTACTO — Antes del inicio del curso • Detectar qué perfiles técnicos u operativos necesita la empresa para asegurar el relevo generacional o cubrir nuevas áreas tecnológicas. • Contactar con los Centros Integrados de FP de la CAPV con suficiente antelación para consultar su oferta formativa adaptada al modelo FP 5.0.
FASE 2	SELECCIÓN Y MATCHING — Septiembre - Noviembre • Definir y comunicar al centro educativo el perfil profesional deseado y las competencias específicas requeridas en el taller u oficina. • Evaluar a los candidatos/as propuestos por el centro mediante un proceso de selección final, valorando tanto las competencias técnicas como la alineación con los valores participativos de la Sociedad Laboral.
FASE 3	FORMALIZACIÓN JURÍDICA Y FORMATIVA — Antes de la incorporación • Elegir el régimen de dualidad: Régimen General (estancia del 25-35% de la duración del ciclo, estatus de estudiante sin contrato ni retribución obligatoria) o Régimen Intensivo (estancia del 35-50%, vinculación mediante Contrato de Formación en Alternancia o modalidad de Beca aplicable hasta finales de 2028). • Designar a la persona instructora de la empresa, seleccionando a un perfil profesional con experiencia técnica en el puesto y capacidad pedagógica para actuar como mentor o mentora en el día a día. • Elaborar el Plan de Formación Individualizado junto a la tutoría del centro de FP para acordar los Resultados de Aprendizaje, tareas productivas y criterios de evaluación. • Firmar el Convenio de Colaboración (marco legal educativo) y conservar una copia física en el centro de trabajo ante posibles inspecciones de Trabajo o Educación.

FASE 4

EJECUCIÓN Y TUTORIZACIÓN — Durante la estancia

- Onboarding: Introducir a la persona en formación en la cultura de la Sociedad Laboral y coordinar las normas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), considerando que ya cuenta con formación básica obligatoria previa en esta materia.
- Desarrollo de tareas bajo la supervisión directa de la persona instructora, respetando el límite máximo de 8 horas diarias de dedicación (incluyendo las horas de clase si la persona estudiante es menor de 18 años).
- Recibir y coordinar un mínimo de 3 visitas presenciales desde el centro a la empresa (reunión inicial, intermedia y final) para el seguimiento continuo.

FASE 5

EVALUACIÓN Y CIERRE — Finalización del ciclo

- La figura de instrucción realiza la evaluación continua, valorando el progreso, la actitud y las destrezas técnicas del alumnado en el puesto de trabajo.
- La tutoría del centro educativo emite la calificación académica definitiva basándose obligatoriamente en los informes aportados por la empresa.
- Cumplimentar las encuestas de satisfacción dentro del marco de calidad de la FP vasca.
- Balance de Talento: Evaluar los resultados de la estancia para la posible incorporación definitiva de la persona como trabajadora contratada o socia trabajadora de la Sociedad Laboral..

FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

FASE 1	PLANIFICACIÓN Y TOMA DE CONTACTO — Antes del inicio del curso • Detectar las necesidades de talento de alta cualificación técnica, científica o de gestión, adaptado a las dinámicas complejas o planes de innovación de la empresa. • Contactar con las universidades vascas de referencia (UPV/EHU, Deusto, Mondragon Unibertsitatea) para revisar los títulos de Grado o Máster que cuenten oficialmente con la Mención Dual aprobada por Unibasq.
FASE 2	SELECCIÓN Y MATCHING — Sujeto al calendario académico de la universidad • Definir y trasladar a las personas responsables de la mención dual de la facultad el perfil requerido y el proyecto formativo que desarrollará la persona estudiante en la organización. • Participar en los procesos de selección y matching coordinados por la universidad para evaluar al alumnado preseleccionado, analizando su potencial técnico y de integración en un entorno de cultura corporativa participativa.
FASE 3	FORMALIZACIÓN JURÍDICA Y FORMATIVA — Antes de la incorporación laboral • Tramitar formalmente el Contrato de Formación en Alternancia (CFA) a través del SEPE, el cual constituye el vínculo laboral obligatorio e indispensable para el reconocimiento oficial de la Mención Dual (alta en Seguridad Social con derecho a desempleo y retribución proporcional según convenio o SMI). • Designar a la tutoría de empresa (mentoring), asegurando que cumple con los límites legales (máximo 5 estudiantes en general; máximo 3 en plantillas de menos de 30 personas empleadas). • Definir el Proyecto Formativo Individualizado junto a la tutoría académica de la universidad, estructurando el calendario para cumplir con la carga lectiva obligatoria en la empresa (20-40% de los créditos en Grados; 25-50% en Másteres, incluyendo obligatoriamente el Trabajo de Fin de Máster - TFM). • Firmar de forma previa el Convenio de Cooperación Educativa (marco institucional) y el Proyecto Formativo como un anexo obligatorio firmado a tres bandas (Universidad, Empresa y Estudiante). Mantener copia auténtica disponible ante la Inspección de Trabajo.

FASE 4

EJECUCIÓN Y TUTORIZACIÓN — Durante la vigencia del contrato

- Onboarding e integración: Acoger al alumnado como personas trabajadoras en formación dentro de la plantilla, asignándoles los medios necesarios e introduciéndoles en las labores técnicas o de investigación.
- Ejecución de la actividad laboral bajo supervisión, respetando estrictamente los límites de tiempo de trabajo efectivo (máximo el 65% de la jornada el primer año y el 85% el segundo año; el tiempo restante se reserva por ley a la actividad docente en la universidad).
- Garantizar el cumplimiento de las prohibiciones legales del contrato: el alumnado universitario en formación dual tiene terminantemente prohibido realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos o turnos rotativos.
- Mantener una comunicación fluida y un seguimiento pedagógico continuo entre la empresa y la universidad para monitorizar la adquisición de competencias profesionales avanzadas.

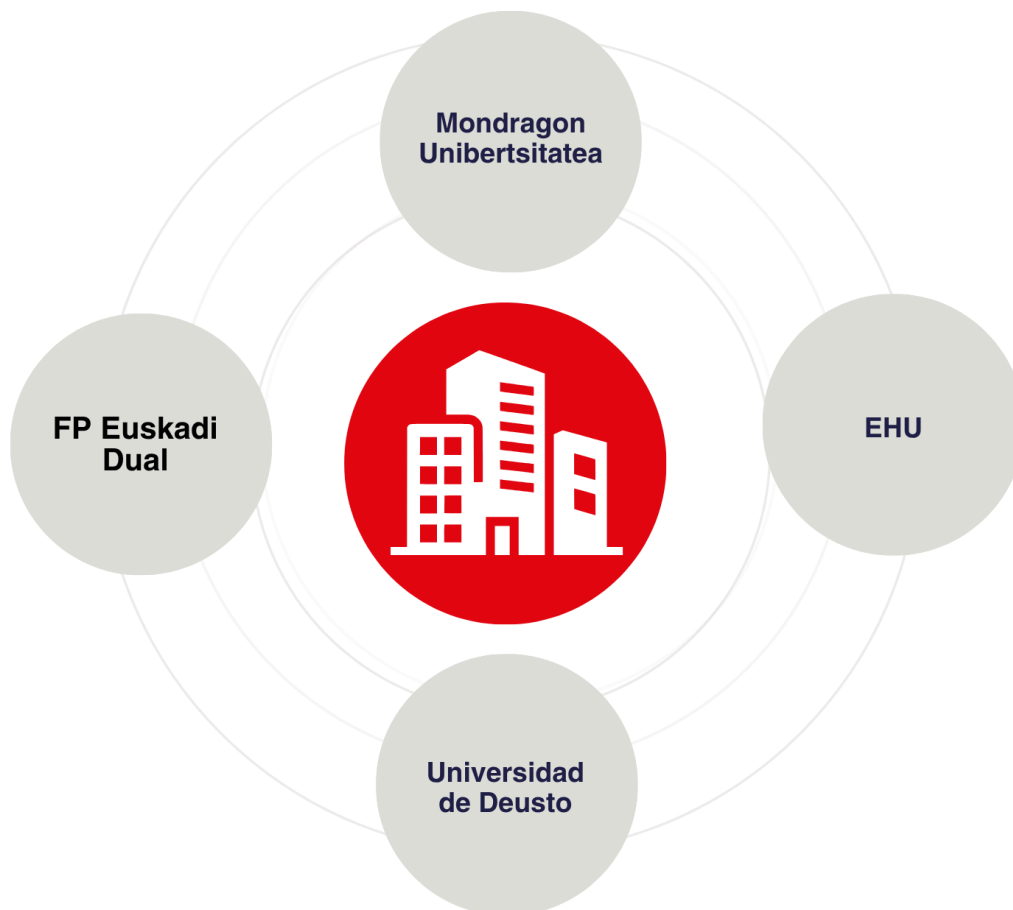
FASE 5

EVALUACIÓN Y CIERRE — Finalización del periodo o titulación

- La tutoría de la empresa realiza la evaluación continua del desempeño práctico y emite los informes periódicos obligatorios sobre las competencias profesionales adquiridas por el alumnado en su puesto.
- La tutoría académica de la universidad procesa la calificación académica final incorporando formalmente las evaluaciones e informes emitidos por la empresa.
- Cierre del vínculo contractual, el cual se extingue de forma automática al obtener la titulación universitaria o al perder la condición de matrícula.
- Balance de Talento y Retención: Aprovechar la inversión formativa evaluando la continuidad de la persona profesional de alta cualificación en la empresa a largo plazo, facilitando su transición definitiva como miembro de la organización o persona socia de la Sociedad Laboral.

8. DIRECTORIO DE CENTROS DE FORMACIÓN DUAL

Se detalla seguidamente el catálogo de centros integrados de FP y entidades universitarias de Euskadi, identificando las familias profesionales y grados disponibles para la colaboración en el modelo de formación dual.



CONSULTA SU OFERTA

- <https://www.fpeuskadidual.eus/centros-de-fp/informacion-general/>
- <https://www.deusto.es/es/inicio/somos-deusto/estrategia-academica/formacion-dual>
- <https://www.ehu.eus/es/web/ordenacion.academica/grado-dual>
- <https://www.mondragon.edu/es/informacion/mondragon-dual>

9. INFORMACIÓN DE INTERÉS

Recursos, enlaces y organismos de referencia para profundizar en la FP Dual y universitaria en Euskadi.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Formación Profesional Dual

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la FP.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.
- Ley 4/2018, de 28 de junio, de FP del País Vasco.
- Decreto 83/2015 (Euskadi): Régimen de alternancia.
- Resolución de la Viceconsejería de FP (curso vigente).

Formación Dual Universitaria

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la FP.
- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre
- Estatuto de los Trabajadores (Artículo 11.2)
- Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre

ORGANISMOS Y PORTALES CLAVE

- Gobierno Vasco – Departamento de Educación: <https://www.euskadi.eus/fpdual>
- FP Dual Euskadi: <https://www.fpeuskadidual.eus>
- Mondragon Unibertsitatea - Formación Dual Universitaria: <https://www.mondragon.edu>
- EHU Formación Dual Universitaria: <https://www.ehu.eus/es/web/ikasi/ehuduala>
- Deusto FP Dual: <https://www.deusto.es/>
- LANBIDE – Servicio Vasco de Empleo: www.lanbide.euskadi.eus
- ASLE – Asociación de Sociedades Laborales de Euskadi: <https://asle.es>
- SEPE – Tramitación Contrato de Formación en Alternancia: www.sepe.es