

Contratos formativos- Obtención de la práctica profesional



OBJETO

La obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título o certificado del que se halle en posesión la persona trabajadora.

CONTRATO



- Deberá formalizarse por **escrito**.
- Deberá indicar expresamente su **duración**, el **puesto de trabajo** desempeñado y la **titulación** de la persona trabajadora.
- Incluirá como **anexo el plan formativo individual**.
- **Deberá concertarse dentro de los 3 años** (5 si se concierta con una persona con discapacidad o capacidad intelectual límite), siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- **No podrá suscribirse** con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- Se podrá establecer un **periodo de prueba que no podrá exceder de un mes**, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración inferior.

SUJETO



- Quienes estén en posesión de un título universitario o de un título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional.
- Quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- La persona trabajadora deberá aportar a la empresa copia del correspondiente título o certificado o, en su defecto, acreditación oficial de la finalización de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo.

Contratos formativos- Obtención de la práctica profesional



DURACIÓN



- **No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.**
- Si se realizan con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social, podrá ampliarse **hasta los 2 años, previa justificación.**
- Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar una **prórroga**, salvo disposición en contrario en convenio colectivo, hasta la duración máxima legal o convencional.
- Dentro de estos límites, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

JORNADA



- Se regirá por lo previsto para el resto de las personas trabajadoras en el **convenio colectivo aplicable.**
- **No podrán realizar horas extraordinarias**, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 ET.

RETRIBUCIÓN



- **Será la fijada en el convenio colectivo aplicable** en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- **No podrá ser inferior** a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contratos formativos- Obtención de la práctica profesional



PLAN FORMATIVO INDIVIDUAL Y TUTORÍA



- El **plan formativo individual deberá ser accesible e incorporará**, como mínimo, los siguientes contenidos que también deberán ser accesibles:
 - a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad
 - b) Sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada
 - c) Identificación de la persona tutora asignada
- Podrá incorporar también el desarrollo de acciones formativas **específicas**, que deberán estar relacionadas con la titulación y la actividad laboral desarrollada. Estas acciones serán voluntarias, computarán como tiempo de trabajo efectivo y no podrán suponer ningún coste para la persona trabajadora.
- La empresa designará a una **persona tutora**, que deberá contar con la experiencia y formación adecuadas y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral previsto en el plan formativo individual, la supervisión de la persona trabajadora y la evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, a un máximo de 5 personas trabajadoras con contratos formativos, o de 3 en centros de trabajo de menos de 30 personas trabajadoras.

CERTIFICA CIÓN



- A la finalización del contrato la empresa deberá entregar a la persona trabajadora una **certificación sin efectos académicos** en la que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas desarrolladas.

LIMITACIO NES



- Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa **por tiempo superior a los máximos previstos** en virtud de la misma titulación o certificado profesional.
- Tampoco se podrá estar contratado en formación **en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo** por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.
- Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios **no se considerarán la misma titulación**, salvo que al ser contratada por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Contratos formativos



| MATERIA | NORMAS COMUNES CONTRATOS FORMATIVOS |
|---|---|
| <p>Nº máximo contratos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> Centros de trabajo de hasta 10 personas trabajadoras: 3 contratos Centros de trabajo de entre 11 y 30 personas trabajadoras: 7 contratos Centros de trabajo de entre 31 y 50 personas trabajadoras: 10 contratos Centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras: 20 % de la plantilla <ul style="list-style-type: none"> Cómputo de la plantilla: no se computarán las vinculadas a la empresa por un contrato formativo ni las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite con contratos formativos. Cada persona con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computará como una. |
| <p>RLPT</p> | <p>La RLPT tendrá derecho a recibir la copia básica del contrato formativo (art. 8.4 ET), así como la copia del plan formativo individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación en alternancia: la empresa pondrá en conocimiento de la RLPT los convenios de cooperación o de colaboración que se concierten, así como el número y la identidad de personas contratadas en formación en alternancia, su plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de la actividad formativa. Obtención de la práctica profesional: la empresa pondrá en conocimiento de la RLPT el plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas que se vayan a desarrollar. |
| <p>Convenio colectivo</p> | <ul style="list-style-type: none"> Los CC sectoriales podrán reducir los límites de contratos formativos en función, entre otros, del número de contratos indefinidos existentes en el centro de trabajo o en la empresa en su conjunto. Los CC sectoriales podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos. Los CC sectoriales podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. |
| <p>Seguridad Social</p> | <p>Quedan cubiertas todas las contingencias susceptibles de protección y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> |

Contratos formativos



| MATERIA | NORMAS COMUNES CONTRATOS FORMATIVOS |
|----------------------|--|
| Interrupción | <p>Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> |
| Extinción | <ul style="list-style-type: none"> • Además de las contempladas en el art. 49 ET, constituyen causas de extinción del contrato de formación en alternancia el decaimiento de las condiciones descritas en el art. 6.1.a) y c) del RD 1065/2025. • La extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o sus prórrogas no dará lugar a indemnización y requerirá la previa denuncia de cualquiera de las partes, debiendo notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. • Cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. • Expirada la duración máxima del contrato formativo o incumplidas las condiciones previstas en el art. 6.1.a) y c) del RD 1065/2025, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. |
| Flexibilidad interna | <p>Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis ET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.</p> |
| Antigüedad | <p>Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.</p> |
| Indefinidos | <p>Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.</p> |