

# CONTRATOS FORMATIVOS

# PASO A PASO

Guía paso a paso con toda la información del contrato formativo,  
contrato en prácticas y los becarios

EDICIÓN 2023

Incluye formularios





# **CONTRATOS FORMATIVOS**

Guía paso a paso con toda la información del contrato formativo, contrato en prácticas y los becarios

**EDICIÓN 2023**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**COLEX 2023**

**Copyright © 2023**

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1194-074-0  
Depósito legal: C 1350-2023

# SUMARIO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	9
<b>2. CONTRATOS FORMATIVOS .....</b>	13
2.1. Contratación formativa e impacto de la reforma laboral 2021-2022 .....	13
2.2. ¿Qué tipos de contratos formativos hay?.....	17
2.3. Especificaciones propias de los contratos formativos y aspectos comunes a las distintas modalidades.....	22
2.4. Los contratos en formación y los fraudes más comunes.....	31
2.5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional .....	37
2.6. Contrato formativo en alternancia con el trabajo .....	48
2.7. Incentivos para los contratos formativos .....	60
2.8. Contratos formativos de personas con discapacidad .....	64
<b>3. BECAS Y PRÁCTICAS NO REMUNERADAS .....</b>	73
3.1. Tipos de prácticas laborales .....	73
3.2. Tipos de prácticas no laborales .....	74
3.3. La figura del becario y su regulación .....	77
3.4. Prácticas profesionales no laborales en empresas .....	95
3.5. Prácticas académicas externas curriculares y extracurriculares .....	100
3.6. Formación profesional dual .....	113
<b>4. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR .....</b>	121
4.1. Contrato predoctoral .....	122
4.2. Contrato de acceso de personal investigador doctor (antes contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación) ..	126
4.3. Contrato de investigador/a distinguido/a .....	130
4.4. Contrato indefinido de actividades científico-técnicas .....	131
4.5. Modalidades de contrato de trabajo establecidas en el Estatuto de los Trabajadores .....	132

**ANEXO.  
FORMULARIOS**

Anuncio por parte de la empresa de existencia de vacante (a trabajadores con contratos de duración determinada, formativos, o parcial) . . . . .	135
Solicitud al SEPE de certificación del tiempo en formación . . . . .	137
Carta de sanción leve/grave al trabajador ante reiteradas faltas puntualidad o asistencia no justificadas a curso de formación en contrato de formación en alternancia con el trabajo . . . . .	139
Comunicación de la extinción de un contrato para la obtención de la práctica profesional . . . . .	141
Carta de despido disciplinario en contrato de formación en alternancia . . . . .	143
Carta de despido por causas objetivas para un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional . . . . .	145
Modelo genérico para la certificación empresarial de los conocimientos adquiridos durante un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional . . . . .	147
Modelo de tratamiento de datos por becarios y alumnos en prácticas. (Adaptado LOPDGDD y RGPD) . . . . .	149
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC para reconocimiento de relación laboral y reclamación de cantidad por parte de un falso becario . . . . .	153
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC para reconocimiento de relación laboral y despido improcedente de un falso becario . . . . .	157
Formulario de demanda para el reconocimiento de relación laboral por parte de un falso becario . . . . .	161

# **1. INTRODUCCIÓN**

A nadie se le escapa que el debate en torno al empleo juvenil y sus deficiencias han adquirido una gran importancia en los últimos años. Esta obra ve la luz en un momento trascendental, cuando aún se está produciendo la adaptación a las nuevas modalidades, próxima a la finalización del régimen transitorio para contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje existentes con anterioridad, y con un nuevo enfoque (o intento normativo para conseguirlo) en las relaciones no laborales asociadas a la formación.

A modo introductorio, antes de abordar las distintas relaciones jurídicas de los contratos formativos y becarios, debemos establecer el marco regulador actual de ambas figuras (de forma no exhaustiva).

1. **Artículos 8, 11; 15.6 y 7; 49.1.c); D.A. 2.º y D.T. 2.º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Donde se regulan el contrato formativo, su formalización, información, la ausencia de indemnización en caso de extinción del tiempo convenido y distintos aspectos transitorios.
2. **Real Decreto-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. Como repetiremos, la reforma laboral 2021-2022 (al reformar el art. 11 del ET) ha supuesto cambios importantes en la contratación en formación.
  - **Con anterioridad al 30 de marzo de 2022**: los contratos formativos se dividen en contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje; y contrato para la formación dual universitaria, regulados en el ex art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.
  - **A partir del 30 de marzo de 2022**: se establecen dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios (nueva redacción del art. 11 del ET en vigor desde el 30/03/2022).

Esta norma también nos obliga a hacer referencia dos aspectos importantes:

1. El esperado «*Estatuto del Becario*». A pesar de que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral 2021-2022 (es decir el 30/06/2022), se obligaba a su regulación, la realidad fáctica en este momento es que el mismo no ha sido publicado y se desconoce si lo será en los términos en que se ha adelantado por Gobierno y sindicatos. A efectos de esta obra, por tanto, analizaremos:
  - **Real Decreto 592/2014, de 11 de julio**, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios
  - **Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre**, donde se regulan las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad.
  - **Real Decreto 694/2017, de 3 de julio**, por el que se regulan las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.
2. Desde el 1 de enero de 2023, la **cotización de los contratos formativos en alternancia se efectuará diferenciando dos circunstancias** [D.T. 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y art. 3.7 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre; art. 122. Doce de la LPGE 2023; D.A. 43.<sup>a</sup> de la LGSS y, art. 44 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero]:
  - Contrato de formación en alternancia que cotiza por la base mínima (cuota fija).
  - Contrato de formación en alternancia que cotiza por encima de la base mínima (a la cuota fija se le adicionará la cuantía por encima de la base mínima).

**A TENER EN CUENTA.** Esta cotización se encuentra en fase de implantación. (BNR 03/2023, de 23 de febrero de 2023 y BNR 8/2023, de 29 de junio de 2023).

3. **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.** La formación profesional dual se extiende a todos los títulos, estableciéndose dos regímenes posibles a la hora de implementarlos: el régimen general (con prácticas no laborales) y el régimen intensivo (con un contrato formativo en alternancia). Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por

el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, al contrato de formación previsto.

4. **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (reforma de las pensiones 2023) y nueva D.A. 52.<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).**

Junto a la batería de modificaciones impulsada por esta norma, encontramos la creación de la nueva D.A. 52.<sup>a</sup> de la LGSS regulando la cotización de los becarios **a partir de enero de 2024** (tras la modificación de su entrada en vigor realizada por el art. 211.8 del **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**).



## **2. CONTRATOS FORMATIVOS**

### **2.1. Contratación formativa e impacto de la reforma laboral 2021-2022**

---

Los contratos formativos tienen un objeto ampliado, pues no solo se trata de prestar un trabajo, sino además formar. Estos contratos han sido, junto a la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral, uno de los extremos con mayor incidencia dentro de la reforma laboral 2021-2022, donde se ha pretendido «establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios».

La modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (con efectos de 30/03/2022) ha supuesto un cambio de modelo, estableciéndose dos nuevas modalidades y un régimen transitorio para contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje existentes con anterioridad (D.T. 1.<sup>a</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

De esta forma debemos distinguir dos períodos:

- **Hasta el 30 de marzo de 2022 y durante su duración máxima prevista.** Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje concertados antes del 30/03/2022 continúan vigentes hasta su duración máxima. La D.F. 8.<sup>a</sup>.2 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre por el que se aprueba la reforma laboral 2022 establece una vacatio legis de tres meses (hasta el 30/03/2022), para la entrada en

vigor de los nuevos contratos de carácter formativo. De esta forma, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en la anterior redacción del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes del 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto (D.T. 1.<sup>a</sup> del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

- A partir del 30 de marzo de 2022, donde entrarían en escena las nuevas modalidades formativas impulsadas por la reforma laboral 2022:
- 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 formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- El **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios**.

Antes de profundizar en las distintas modalidades de contratos formativos es necesario analizar distintos extremos de interés:

- La temporalidad.
- La negociación colectiva.
- La celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje por empresas de trabajo temporal.
- Los convenios de cooperación educativa.

## REFORMA LABORAL 2021-2022: CONTRATOS FORMATIVOS

**Con efectos de:**  
30/03/2022

**Dos nuevos tipos:** formación en alternancia con el trabajo y para la obtención de práctica profesional.

**Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido:** se limita el contrato de formación para jóvenes de hasta 30 años. Su duración mínima será de entre tres meses a dos años (nuevo art. 11.2 del ET). La cotización a la SS seguirá lo establecido en la nueva D.A. 43.<sup>a</sup> de la LGSS.

**Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** se limita por un periodo de entre 6 y 12 meses y se podrá utilizar solo durante los tres años posteriores al fin de los estudios (nuevo art. 11.3 del ET).

Pendiente: **Estatuto del Becario** (se daba un plazo de seis meses)

**Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes antes de la reforma laboral**

La D.T. 1.<sup>a</sup> del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, prevé que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en la redacción anterior al 30/02/2022 del art. 11 del ET).

## Temporalidad

Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido (art. 15 del ET), en nuestro ordenamiento jurídico laboral la contratación en formación y temporal aparece como una posibilidad que puede ser utilizada por el empleador cuando concurran las circunstancias, requisitos y causas que justifican cada modalidad de contrato de trabajo formativo o temporal.

El contrato formativo tiene por objeto dar formación teórica y práctica al trabajador, pero que la temporalidad de ese contrato tenga su justificación en ese objeto no desvirtúa la naturaleza temporal del mismo, como contrato por tiempo determinado. En efecto, conforme a los apdos. 2.g) y 3.c) del art. 11 del ET y al apdo. c) del art. 49.1 del ET (en redacción aportada por la reforma laboral 2022), los contratos para la formación finalizan cuando llega el día pactado y no se prorrogan, salvo que expresa o tácitamente lo acuerden las partes, produciéndose la prórroga tácita automática, cuando llegado el vencimiento no se denuncian y continúa la prestación de servicios. Y el término vence inexorablemente, salvo pacto en sentido contrario, aunque hayan permanecido suspendidos algún tiempo por las causas de los arts. 45-46 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que se incluyen la incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, aco-gimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género [art. 11.4.b) del ET]. (STS, rec. 1113/2009, 28 de abril de 2010, ECLI:ES:TS:2010:3464).

## Negociación colectiva

El tratamiento que la negociación colectiva ha efectuado en relación con los contratos formativos es considerablemente pobre, abundando las remisiones al régimen legal, y pudiendo destacar como aspectos con mayor incidencia la fijación de retribuciones, la duración máxima de los contratos para la formación y el número de trabajadores a contratar en esa modalidad.

Como aspectos más significativos de la regulación convencional de estas modalidades contractuales:

- 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. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (art. 11.6 del ET).
- La retribución (respetando los límites mínimos fijados para cada modalidad por el ET).
- Determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo [art. 11.4.e) del ET].
- Periodo de prueba [excepto en el caso de los contratos de formación en alternancia por prohibición expresa del art. 11.2.l) del ET].

- El tiempo de trabajo efectivo.
- Posibilidad de que se establezcan «compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido» (art. 11.6 del ET).
- Otros aspectos.

#### JURISPRUDENCIA

STS n.º 968/2018, de 20 de noviembre, ECLI:ES:TS:2018:4111

*«La finalidad de inserción laboral que ahora posee el contrato para la formación, el contraste con la regulación precedente y los argumentos recién expuestos conducen a la estimación del primer submotivo del recurso. Consideramos contraria a derecho la limitación numérica contenida en el artículo 12.2.1.1 del convenio colectivo examinado».*

*«Por lo tanto, no toda limitación convencional a la utilización de estos contratos puede considerarse contraria a la ley, sino solo aquella que los excluya respecto de puestos de trabajo aptos para ser ocupados a su través. Puesto que la Ley establece límites debe considerarse válido el convenio que reitere, explice o precise cómo han de interpretarse (señaladamente, al tener en cuenta la concreta actividad desplegada en su ámbito funcional)».*

### Celebración de los contratos de formación en alternancia por empresas de trabajo temporal

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación en alternancia o para la adquisición de la práctica profesional con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias (art. 10.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio y art. 11.3 del ET).

Las ETT deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

**A TENER EN CUENTA.** Con efectos de 01/09/2023, el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, ha derogado los incentivos a la transformación en indefinido, sin solución de continuidad, de un contrato para la obtención de la práctica profesional o para la formación en alternancia mediante ETT (se derogan los arts. 3 y 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio). Desde el 1 de septiembre de 2023, se establecen nuevos incentivos a la contratación laboral para la transformación en indefinido aplicándose el art. 24 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

### Convenios de cooperación educativa

La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplan la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

**CUESTIÓN**

**¿Cuáles han sido las principales novedades de la reforma laboral 2021-2022 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) sobre los contratos formativos?**

Con efectos del 30/03/2022 se establecen dos nuevas modalidades de contratos formativos: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios (art. 11 del ET).

Se establece un régimen transitorio para contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto (D.T. 1.<sup>a</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Se modifican o introducen nuevas disposiciones adicionales relativas a los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad.

Se introduce una nueva D.A. 43.<sup>a</sup> a la LGSS sobre la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia a que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica (con efectos de 31/12/2021) el art. 6.5 de la LISOS considerando infracción leve en materia de relaciones laborales individuales y colectivas no informar a los trabajadores con contratos formativos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2.2. ¿Qué tipos de contratos formativos hay?

La reforma laboral 2021-2022 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) modifica el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores para definir dos nuevos contratos formativos. Estos contratos entrarán en vigor a partir del 31 de marzo de 2022, pero los ya realizados y vigentes lo estarán hasta la finalización de su duración máxima.

Cuadro comparativo:

Modalidad	Contrato en alternancia del trabajo con la formación	Contrato para la obtención de la práctica profesional
Regulación	Art. 11.2 del ET.	Art. 11.3 del ET.
¿A qué contrato ha sustituido?	Formación y aprendizaje.	Prácticas.

Modalidad	Contrato en alternancia del trabajo con la formación	Contrato para la obtención de la práctica profesional
Objeto	Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
Posibles contrataciones bajo esta modalidad	<p>Personas que carezcan de cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o para vincular a estudios de formación profesional.</p> <p>Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo</p> <p>En el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años</p>	<p>En posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio), así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habilite o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.</p> <p>No existe límite de edad pero deberá concertarse dentro de los 3 años (o 5 años si se concierta con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p>

Modalidad	Contrato en alternancia del trabajo con la formación	Contrato para la obtención de la práctica profesional
Prohibiciones	No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses	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 tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación
Edad	En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.	No se especifica. El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
Duración	La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, pudiendo celebrarse en un solo contrato de forma no continuada; en otro caso, podrá prorrogarse hasta la conseguir la acreditación sin superar la duración máxima de 2 años.	No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año. 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.

Modalidad	Contrato en alternancia del trabajo con la formación	Contrato para la obtención de la práctica profesional
Período de Prueba	No puede realizarse en este tipo de contratos.	En ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
Retribución	<p>La fijada en el convenio colectivo para estos contratos.</p> <p>Si no se regula por convenio: no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>La fijada en convenio colectivo para estos contratos o grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.</p> <p>En ningún caso inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Horas «extras» y complementarias	<p>Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.</p>	<p>Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el art. 35.3 del ET.</p>

Modalidad	Contrato en alternancia del trabajo con la formación	Contrato para la obtención de la práctica profesional
Otros	<p>Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos</p>	<p>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 en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distintos certificados.</p> <p>El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.</p> <p>La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.</p>

**A TENER EN CUENTA.** Respecto a la contratación formativa (por ambas modalidades) de personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social (art. 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre) la norma [art. 11.4.d) del ET] deja la posible adaptación de los «límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo» a un futuro desarrollo reglamentario.

# CONTRATOS FORMATIVOS

# PASO A PASO

¿Qué modalidades formativas existen y cómo se regulan tras la reforma laboral 2021-2022?

¿Qué debo tener en cuenta si me planteo formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?

¿Qué debo tener en cuenta si me planteo formalizar un contrato formativo en alternancia?

¿Qué es un becario y cómo cotiza desde enero de 2024?

¿Qué tipo de prácticas laborales y no laborales existen?

¿Qué son las prácticas académicas externas curriculares? ¿y las extracurriculares?

¿Cómo puedo reclamar si soy un falso becario? ¿Cómo puedo evitar que exista fraude de ley en la contratación formativa o mediante prácticas no laborales?

¿Qué es la formación dual? ¿Pueden hacerse prácticas no laborales o es necesario un contrato de formación?

Esta guía pretende dar respuesta a estas y otras preguntas que pueden surgir a la hora de concertar un contrato formativo o formalizar prácticas (labores o no). Con un contenido útil, tanto para la persona que se encuentra en transición desde sus estudios al trabajo como para la empresa. En nuestra guía desarrollamos:

1. Introducción al entorno normativo del contrato de trabajo formativo y sus novedades.
2. Contratos formativos. Desarrollando (sin olvidarnos de los aspectos comunes a las distintas modalidades) el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el contrato formativo en alternancia, los nuevos incentivos sobre estas modalidades y las peculiaridades de la contratación formativa de personas trabajadoras con discapacidad.
3. Becas y prácticas no remuneradas. Donde, a la espera del Estatuto del Becario, desarollamos los tipos de prácticas (labores o no, curriculares, extracurriculares y dentro de la formación dual) y la figura del becario (bajo su regulación actual).
4. El contrato de trabajo del personal investigador. Abordando los diversos contratos para el fomento de la investigación científica y técnica para el personal investigador.

Todo lo anteriormente expuesto se acompaña del necesario análisis jurisprudencial, cuestiones prácticas y una selección de formularios de interés.

PVP 17,00 €

[www.colex.es](http://www.colex.es)

ISBN: 978-84-1194-074-0



9 788411 940740