



A propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El Gobierno aprueba la regulación de los contratos formativos garantizando los derechos de las personas en prácticas laborales

- El uso de este contrato ha de responder efectivamente a las necesidades formativas
- La actividad realizada deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral
- La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder dos años como norma general
- Las personas en formación laboral no podrán percibir salarios inferiores al SMI computado proporcionalmente a la duración de la jornada
- La norma determina qué aspectos debe detallar el plan individual de tutorización de cada alumno

25 de noviembre de 2025.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo. Estos contratos están previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La norma regula las actividades formativas en alternancia con la actividad laboral que ha cambiado notablemente como consecuencia de la reforma laboral, de los cambios en la formación profesional y también en la formación universitaria.

Los contratos formativos, por tanto, desarrollan sus garantías laborales, entre otras, las cotizaciones al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Modalidades de contratación

El contrato formativo se estructura en torno a las modalidades:



El contrato de formación en alternancia: su objetivo para «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.

El contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios correspondientes, para adquirir experiencia en el ámbito en el cual la persona trabajadora ha obtenido un título universitario o de un título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional, **consecutivamente** a la obtención de dicho título.

Formación en alternancia para compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos del **Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.**

Garantías para las personas en prácticas

El texto aprobado hoy aúna la flexibilidad para garantizar que se pueda adaptar el contenido de las prácticas en formación salvaguardando, al mismo tiempo, los derechos laborales de las personas trabajadoras, de manera que el uso de este contrato responda efectivamente a necesidades formativas.

Número máximo de contratos formativos

El número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada empresa para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente de tutorización:

- a) Centros de trabajo de **hasta diez personas trabajadoras: tres contratos.**
- b) Centros de trabajo de **entre once y treinta personas trabajadoras: siete contratos.**
- c) Centros de trabajo de **entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras: diez contratos.**
- d) Centros de trabajo de **más de cincuenta personas trabajadoras: veinte por ciento del total** de la plantilla.



Derecho de información de la Representación legal de las personas trabajadoras: contará con una copia básica del contrato, que podrá ser objeto de regulación en la Negociación Colectiva.

Programa formativo individual: es un derecho de las personas en formación laboral y será elaborado en el marco de los convenios de cooperación suscritos con las empresas por los servicios públicos de empleo competentes, las autoridades educativas de Formación Profesional, las universidades, los centros universitarios o del Sistema de Formación Profesional o las entidades y los centros **acreditados o inscritos**. Además:

La actividad realizada deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.

No se podrán celebrar dos contratos formativos a la misma persona en el mismo nivel y sector: deberá acreditar los estudios y que no cuenta con experiencia previa en ese campo.

En el caso del Sistema Nacional de Empleo, las personas trabajadoras no deben superar los 30 años.

Limitación de la jornada: el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al sesenta y cinco por ciento durante el primer año, ni al ochenta y cinco por ciento durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o de la jornada máxima legal **sin posibilidad de hacer horas extra, trabajo nocturno o a turnos**.

La retribución del contrato de formación en alternancia no podrá ser en ningún caso inferior al SMI. Se establecerá por convenio, proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo según el convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Contratos sujetos a convenio de colaboración

Las empresas deberán suscribir convenios de colaboración para poder



celebrar contratos de formación y un plan formativo individual. **La norma determina qué aspectos deben concretarse** en el documento.

Cada persona podrá tutorizar en la empresa a un máximo de cinco personas trabajadoras con contratos formativos simultáneamente, o de tres en centros de trabajo de menos de treinta personas trabajadoras.

El Itinerario formativo-laboral, ha de concretar los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, los sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada la identificación de la persona tutora asignada.

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, que originen una suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato formativo.

La duración no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años como norma general.

La jornada debe garantizar la compatibilidad con la vida académica.