

Mini-fichas legales (referencia rápida)

Contrato de formación en alternancia

-  **Base legal:** art. 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET) reformado por *RDL 32/2021*.
-  **Finalidad:** compatibiliza actividad laboral con formación *oficial* (FP, universidad u otros sistemas oficiales).
-  **Plan formativo y tutor/a:** obligatorios. La empresa debe designar tutoría y coordinarse con el centro formativo.
-  **Duración:** entre **3 y 24 meses** (lo que marque la normativa/plan formativo y, en su caso, el convenio).
-  **Jornada:** limitada para asegurar el aprendizaje (orientativamente 65% primer año y 85% segundo, según marco legal vigente).
-  **Retribución:** proporcional a la jornada *según convenio* y **nunca inferior al SMI** proporcional.
-  **Registro horario y prevención:** se aplican las reglas generales (control horario, EPIs, vigilancia de la salud, etc.).
-  **No procede** si no hay actividad formativa real o se cubren *puestos estructurales* sin itinerario de aprendizaje.

Contrato para la obtención de práctica profesional

-  **Base legal:** art. 11 del ET (apartado práctica profesional) tras *RDL 32/2021*.
-  **Requisito:** titulación oficial *reciente* (en general, dentro de **3 años** desde la obtención; **5** con discapacidad ≥33%).
-  **Duración:** entre **6 y 12 meses**.
-  **Plan formativo y tutor/a:** obligatorios, con evaluación de competencias al finalizar.
-  **Retribución:** la fijada en *convenio colectivo* y, en todo caso, **no inferior al SMI**.
-  **Objeto:** facilitar la práctica adecuada al nivel de estudios, con tareas coherentes con la titulación.
-  **No procede** si el puesto no guarda relación con la titulación o si se usa para necesidades ordinarias permanentes.

Ojo con... (fraude y riesgos)

- Ausencia de plan formativo individual o de tutoría efectiva.
- Encadenar contratos formativos para cubrir necesidades *estructurales*.
- Retribuciones por debajo del SMI proporcional o fuera de convenio.
- Jornadas que impiden la formación (alternancia) o tareas ajenas a la titulación (prácticas).

Buenas prácticas sindicales

- Exigir plan formativo, designación de tutor/a y calendario de evaluación.
- Revisar la adecuación de tareas, jornada y salario al convenio aplicable.
- Seguimiento periódico en el Comité de Empresa/Delegadas/os de Personal.
- Informar a la Comisión Paritaria del convenio ante dudas de encuadramiento.

Referencias normativas

- **ET, art. 11:** contratos formativos.
- **RDL 32/2021**, de 28 de diciembre (reforma laboral).
- **SMI vigente** (Real Decreto anual que lo fija).
- Convenio colectivo de aplicación (salario/jornada superiores, si procede).