




## 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  $\geq 33\%$ ).

 **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).