

# El contrato formativo como herramienta para promover un primer empleo digno y remunerado.



El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, introdujo la última gran reforma laboral en España. Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el mercado laboral español había venido arrastrando una elevada temporalidad que no permitía a muchas de las personas trabajadoras el ejercicio pleno de sus derechos y había creado una inercia, una forma de hacer, que mermaba el crecimiento de las empresas y su productividad. Según datos de la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*, en 2021 la tasa de temporalidad en España (25,1%) casi duplicaba la tasa media de la Unión Europea (14%)<sup>1</sup>, mientras que la tasa de desempleo española (14,79%) superaba el doble que la tasa media de la Unión Europea (7,05%)<sup>2</sup>.

Autor:

**Xavier Rovira Montañés**

Subinspector Laboral de Empleo y Seg. Soc.

Preparador de Oposición Cuerpo Subinspectores

<sup>1</sup> Fuente: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

<sup>2</sup> Fuente: <https://data.oecd.org/>

Esta lacra alcanzaba a todas las personas trabajadoras y sectores producción, pero jóvenes y mujeres venían siendo los más afectados. Según la Encuesta de Población Activa, en 2021 los jóvenes de entre 16 y 29 años, ambos incluidos, representaban el 28,5% de los parados en España.

La **reforma laboral de 2021** pretendía corregir definitivamente la temporalidad excesiva y estructural del mercado de trabajo español apoyándose en tres pilares: las modalidades de contratación, la negociación colectiva y el sistema de flexibilidad interna.

En 2021 se reformaron significativamente todas las modalidades de contratación y, entre ellas, la regulación del contrato formativo mediante la modificación íntegra del artículo 11 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). Con la reciente publicación del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, se completa el desarrollo reglamentario y, con ello, el régimen jurídico del contrato formativo en sus dos modalidades: El contrato de formación en alternancia con el trabajo y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en los ámbitos de la formación profesional (FP), estudios universitarios y del Catálogo de especialidades formativas, pudiéndose celebrar con quienes carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato para la obtención de la práctica profesional, sin límite de edad. No obstante, cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, o programas de empleo–formación, sólo podrán contratarse personas de hasta 30 años, excepto si se contrata personas con disca-

pacidad, capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social por empresas de inserción, en cuyo caso no será de aplicación dicho límite.

Actualmente no se puede concertar periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia. La duración del contrato es la prevista en el plan formativo, aunque se limita a un mínimo de tres meses y un máximo de dos años -tres años, si se concierta con personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social-. El contrato puede desarrollarse de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los periodos formativos, en cuyo caso la duración máxima se entenderá referida a la suma de periodos de prestación de servicios.

El Real Decreto-Ley 32/2021 redujo para estos contratos el tiempo de trabajo efectivo durante primer año al 65% de la jornada máxima legal o convencionalmente establecida, manteniendo el límite del 85% de la jornada máxima para el segundo año de contrato. La retribución también es la establecida para estos contratos en el convenio colectivo, no pudiendo ser inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, de la fijada para el grupo profesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A partir de ahora **las empresas deben suscribir obligatoriamente convenios de cooperación o de colaboración** para la celebración de contratos de formación en alternancia con los servicios públicos de empleo, las autoridades educativas, los centros educativos, o con las entidades formativas acreditadas. Siempre acompañará al contrato de trabajo el plan formativo individual que las empresas deben suscribir con los centros educativos o con las entidades formativas, así como con la persona trabajadora.

No se puede celebrar un contrato de formación en alternancia cuando la activi-

dad o puesto de trabajo haya sido ya desempeñado en la empresa por la persona trabajadora durante más de seis meses, o cuando ésta ya haya celebrado otro contrato formativo previo con una formación similar, del mismo nivel formativo y en el mismo sector productivo.

Por su parte, el contrato para la obtención de la práctica profesional puede concertarse con personas que estén en posesión de un título de FP o universitario, de postgrado o máster, o con aquellas personas que posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten para el trabajo. Este contrato no se puede celebrar pasados tres años desde la obtención del título -cinco años, si se contrata una persona con discapacidad o con capacidad intelectual límite-.

Se reduce su duración máxima a un año, ampliable a dos años cuando se contrate a personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social. Se puede establecer un período de prueba cuya duración será establecida por convenio colectivo, sin que pueda exceder de un mes. La retribución también se fija por convenio colectivo o, en su defecto, será la del grupo profesional correspondiente. La retribución no puede ser inferior a la establecida para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las personas contratadas con contrato para la obtención de práctica profesional no pueden realizar horas extraordinarias, salvo por fuerza mayor.

Las empresas también deben suscribir un plan formativo individual para la celebración de contratos para la obtención de la práctica profesional, que debe incorporar, como mínimo, el itinerario formativo-laboral, el sistema de tutorización y evaluación, así como la identificación de

la persona tutora que para estos contratos también debe designar la empresa.

En ambas modalidades del contrato formativo, la persona tutora designada por la empresa debe contar con la formación o experiencia adecuadas, debe dar seguimiento al plan formativo individual y evaluar la actividad laboral. Si la persona trabajadora en formación es una persona con discapacidad o capacidad intelectual límite, la persona tutora debe contar con formación adecuada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. La persona tutora puede designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, puedan participar en el seguimiento del itinerario formativo-laboral.

Es importante destacar que, como novedad, no se pueden tutorizar, de modo simultáneo, más de cinco personas trabajadoras con contratos formativos, ni de tres en centros de trabajo de menos de 30 personas trabajadoras.

El contrato formativo se formaliza por escrito, interrumpiéndose el cómputo de la duración máxima del contrato durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

La extinción del contrato formativo no da lugar a indemnización alguna.

Pero, seguramente, la novedad más relevante del nuevo reglamento es el número máximo de contratos formativos, vigentes al mismo tiempo, que cada empresa puede tener en un mismo centro de trabajo según sus capacidades reales, con el límite máximo, en todo caso, establecido en el artículo 2 del Real Decreto 1065/2025, según el número de personas trabajadoras contratadas.

Cabe destacar, finalmente, que **se establecen bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para el contrato de formación en alternancia**, así como para la transformación en indefinido de ambas modalidades del contrato formativo.

A pesar de la profunda reforma del régimen jurídico del contrato formativo de 2021, según la Encuesta de Población Activa, en 2024 los jóvenes de entre 16 y 29 años siguen representando cerca de un tercio de los parados en España, el 29,2%<sup>3</sup>.

La conclusión a la que podemos llegar es que las empresas españolas no contemplan esta modalidad contractual como una herramienta para la integración de la población más joven en el mercado laboral, a pesar de ofrecer cierta flexibilidad en la contratación (corta duración e inexistencia de indemnización), no penalizar la finalización del contrato (no da lugar a indemnización) y de tener beneficios en la cotización (bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social). Los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que en los últimos 19 años la utilización de esta modalidad contractual representa,

---

<sup>3</sup> Fuente: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=10989&capsel=10993>

de media, sólo el 1,05%<sup>4</sup> de los contratos que se celebran en España anualmente.

El contrato formativo se configura, no obstante, como una herramienta útil y suficientemente flexible para potenciar la ocupación de las personas jóvenes, con independencia de su nivel formativo, pero seguramente su utilización se ve perjudicada por el uso excesivo, muchas veces fraudulento y abusivo, que en muchas ocasiones se hace las prácticas formativas o becarias, en las que las empresas encuentran un modo de ocupar mano de obra cualificada a un coste mucho menor o inexistente.

Promover el uso del contrato formativo dignificaría el empleo juvenil y aseguraría una inserción laboral productiva y remunerada a nuestros jóvenes, que se han visto obligados a asumir el hecho de que, para conseguir un primer empleo remunerado, antes deben aceptar empleos productivos no remunerados como becarios o becarias.

---

<sup>4</sup> Fuente: Encuesta de Población activa-INE. Serie anual de 2006 a 2024, ambos incluidos. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65977>