

Contratos formativos 2026

Qué dice el RD 1065/2025 (*entrada en vigor:*
17.12.2025) y como te afecta como empresa.

¿Queréis estar al día de la normativa laboral en Girona?
Síguenos.

www.otgir.com

El decreto ordena el contrato formativo del art. 11 TE y lo divide en dos modalidades: formación en alternancia y práctica profesional.

Objetivo: aprendizaje real, tutela efectiva y reglas claras.

1

Modalidades

- Formación en alternancia → trabajo + estudios (FP, uni, especialidades SNO).
- Práctica profesional → para titulados/as recientes, para consolidar competencias.

Las dos con tutorización y plan formativo.

2

¿Cuántos contratos por centro?

- Hasta 10 trabajadores: 3 contratos máximo
- De 11-30: 7
- De 31-50: 10
- +50 trabajadores: 20% de la plantilla

Los convenios pueden modular estos límites.

3

Derechos de información y negociación

Los representantes reciben copia básica y plan formativo individual. La negociación colectiva puede limitar usos, impulsar conversión a indefinido y fomentar equilibrio de género.



4

Formación en alternancia

- Requisitos: no tener la calificación propia de prácticas; edad hasta 30 (excepto colectivos protegidos).
- Duración: 3 meses – 2 años (ampliable en supuestos protegidos).
- Jornada: trabajo efectivo $\leq 65\%$ (año 1) y $\leq 85\%$ (año 2).

5

Formación en alternancia

- Retribución: mínimo 60% (año 1) y 75% (año 2) del convenio; nunca bajo SMI.
- Sin periodo de prueba.
Hace falta tutor, convenio de cooperación y plan formativo individual.

6

Particularidades (SNO)

En especialidades del Sistema Nacional de Ocupación:

- Formación complementaria: hasta el 40% (o 60% en colectivos protegidos).
- Posibilidad de impartir formación a la empresa si se cumplen requisitos.



Práctica profesional

- Para personas con título (universitario, FP C/D/E, artístico o deportivo).
- Ventana temporal: hasta 3 años desde el título (5 con discapacidad).
- Duración: 6-12 meses (ampliable en supuestos protegidos).
- Retribución: de convenio (como mínimo la alternancia y \geq SMI).
- Prueba: hasta 1 mes. Tutorización y certificación final.

Reglas comunes y compliance

- Contrato por escrito, plan formativo y comunicación al SEPE.
- Se pueden suspender por IT, maternidad/paternidad, violencia de género, etc.
- Fraude o incumplimiento → el contrato pasa a indefinido.

Relaciones claras, empresas más seguras.
Seguimos compartiendo contenido útil para el tejido empresarial de Girona.

¿Queréis estar al día de la normativa laboral en Girona?

Síguenos.

www.otgir.com

