

EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA EN LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Guía de implementación

Agradecimientos: La Fundación Bertelsmann desea expresar su agradecimiento a Clara Bassols, exdirectora de la Fundación Bertelsmann, por sus valiosas aportaciones al informe, y a la directora-gerente de la Fundació BCN Formació Professional, Neus Pons, por la información proporcionada sobre la incorporación del CFA en el Ajuntament de Barcelona

EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA EN LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Guía de implementación

EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
EN LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA.
Guía de implementación

© Fundación Bertelsmann, Madrid, 2026

Coordinación científica: Vicent Climent-Ferrando (Fundación Bertelsmann)

Autoría: Amaia Agirre, Mikel Ezkurra, y Josu Galarza (Mondragon Unibertsitatea)

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Editado por: Fundación Bertelsmann

Índice

1. Introducción	7
1.1. Objetivos del estudio.....	8
1.2. El Contrato de Formación en Alternancia.....	8
1.3. Marco regulatorio del CFA en el contexto de la Formación Dual Universitaria....	9
1.4. Beneficios de la formalización del CFA en la FDU.....	10
2. Síntesis de las experiencias asociadas a la implementación del CFA	12
2.1. Visión general de las primeras experiencias.....	13
2.2. Aspectos asociados a las entidades públicas.....	15
3. Guía de apoyo para la elaboración del CFA	19
3.1. Proceso de implementación del CFA en el marco de la FDU.....	19
3.2. Elementos que deben ser definidos por la universidad.....	22
3.2.1. Convenio Marco de Cooperación.....	22
3.2.2. Anexo al contrato.....	23
3.3. Elementos que deben ser definidos por la empresa.....	25
3.3.1. Preparación de la formación dual.....	25
3.3.2. Formalización y contenidos del formulario del CFA.....	28
3.4. Esquemas de implementación del CFA.....	29
3.4.1. Esquemas de implementación del CFA para estudios de grado.....	29
3.4.2. Esquemas de implementación del CFA para estudios de máster.....	35
3.5. Modelo de implementación del CFA con entidades públicas.....	41
4. Conclusiones	42
Glosario de términos	46
Anexos	49
ANEXO A. Recopilación de la regulación estatal asociada al CFA y otros recursos asociados.....	49
Real Decreto 822/2021.....	49
LOSU 2/2023.....	50
Real Decreto-ley 32/2021.....	50
Real Decreto 1065/2025.....	51
CFA-SEPE. Contrato de Formación en Alternancia.....	51
REACU. Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual.....	51
ANEXO B. Descripción del contenido del formulario del contrato de formación en alternancia.....	52
Anexo C. Experiencias de la implementación del CFA en universidades.....	53



1. Introducción

Son muchas las universidades que hoy se encuentran en pleno proceso de incorporación de la formación dual en su oferta formativa. Ya sea de modo incipiente, a través de proyectos piloto, o de forma plenamente integrada, el número de grados y másteres duales no para de crecer en nuestro país. Así se desprende del estudio [Radiografía de la Formación Dual Universitaria en España \(2025\)](#), que desde 2024 y de manera periódica analiza el despliegue de la formación dual en las universidades españolas. A pesar de ser aún incipiente, la formación dual está cada vez más presente en las universidades españolas.

En el marco de la Formación Dual Universitaria (FDU), el Contrato de Formación en Alternancia (CFA) es una condición necesaria para la acreditación de un título con el sello de Mención Dual. Este contrato formativo proporciona una remuneración y una cobertura social y de salud para la actividad práctica del estudiantado durante su formación universitaria en modo dual. Es una herramienta clave en la mejora de su empleabilidad y aporta igualmente un valor añadido a las empresas e instituciones colaboradoras.

Teniendo en cuenta la condición necesaria que constituye el CFA en la implementación de la Mención Dual, **el presente informe pretende orientar a las universidades en la formalización de este contrato formativo y abordar las dificultades que pueden condicionar su formalización.**

En una **primera parte, el informe analiza el marco regulatorio de la FDU** y, más **específicamente, del CFA**. También se incluye en esta parte el análisis de los recursos elaborados por la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

La **segunda parte** del informe lleva a cabo **una síntesis de las experiencias de ocho universidades** con bagaje en la incorporación del CFA para desplegar sus titulaciones duales. El contraste y análisis de dichas experiencias ha sido clave para **identificar las dificultades de implementación del CFA**, los retos comunes y las oportunidades de mejora.

A partir de la información anterior, el informe integra en su **tercera parte** una **guía para la implantación del Contrato para la Formación en Alternancia en la Formación Dual Universitaria**. Esta guía está orientada a las universidades y describe los elementos clave del proceso de elaboración del CFA. Incluye una visión integral de la información que tiene que considerar tanto la universidad como la empresa colaboradora, así como de la información administrativa requerida por la regulación vigente.

Por último, este informe describe también un caso de éxito —el Ajuntament de Barcelona/Fundació BCN Formació Professional y la Universitat Autònoma de Barcelona— que demuestra cómo es posible implementar el **CFA para la Formación Dual Universitaria en entidades públicas**, concretamente en el Ajuntament de Barcelona. Este caso cons-





tituye un buen referente que puede ayudar en la colaboración con otras Administraciones públicas y universidades.

1.1. Objetivos del estudio

El **primer objetivo** del presente estudio consiste en analizar la normativa para identificar y explicar sus elementos fundamentales, con el fin de facilitar una interpretación clara y una aplicación adecuada por parte de todos los agentes involucrados. También se incluyen en este análisis los recursos sobre la Menció Dual elaborados por la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) y los recursos sobre el CFA elaborados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El **segundo objetivo es recopilar evidencia** sobre las dificultades detectadas por **ocho universidades en la implementación de la Menció Dual**. A partir de sus experiencias prácticas, se busca diagnosticar los retos comunes y detectar oportunidades de mejora que optimicen la implantación del CFA en el entorno universitario.

El **tercer objetivo** concierne la singularidad de la Formación Dual Universitaria vinculada al **sector público**. Se analizan las dificultades específicas que surgen para implementar la formación dual y gestionar el CFA en este contexto, dado su régimen jurídico y características administrativas particulares. En este apartado se examina, como apuntábamos en la introducción, el caso del Ajuntament de Barcelona y la Universitat Autònoma de Barcelona como ejemplo de implementación de la FDU con Contrato de Formación en Alternancia en una entidad pública.

El **cuarto objetivo** entraña la elaboración de una **guía práctica para la implantación del CFA**. Se trata de una guía orientada a las universidades, si bien ofrece una visión integral e incorpora tanto la información que tienen que considerar las empresas colaboradoras como la información que requiere el Servicio Público de Empleo Estatal. Este documento aporta la información necesaria, aclara la terminología y describe de manera secuencial los procesos necesarios. Se incluye, además, un glosario de términos con el objetivo de ayudar a comprender mejor la terminología usada comúnmente.

1.2. El Contrato de Formación en Alternancia

El Contrato de Formación en Alternancia (CFA) es un contrato formativo que tiene por objeto compatibilizar la actividad formativo-laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Estos procesos formativos pueden desarrollarse tanto en el ámbito de la Formación Profesional como en los estudios universitarios o en la formación del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Público de Empleo. El presente informe **se centra en la aplicación del CFA en la Formación Dual Universitaria**.

El CFA puede considerarse una evolución del Contrato para la Formación y el regulado por el Real Decreto 1529/2012. Este contrato fue inicialmente diseñado como un contrato laboral dirigido principalmente a personas jóvenes sin titulación para dar respuesta a la necesidad de aquel momento, con un alto índice de desempleo entre la población joven. Se caracterizaba por el establecimiento de una retribución mínima, una limitación del tiempo de trabajo efectivo en la empresa (entre el 65 y el 85% de la jornada) y la

combinación de actividad laboral remunerada con formación teórica en un centro formativo. Este contrato, pese a su finalidad integradora, tuvo escasa implantación, dado su carácter complejo, su difícil adecuación a las necesidades reales de las empresas y la carga administrativa que implicaba.

Con la aprobación del **Real Decreto-ley 32/2021**, dicho contrato sufrió una transformación profunda, y derivó en el **actual Contrato de Formación en Alternancia**. Esta figura pasó a recogerse en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Considerando la evolución histórica mencionada, se puede destacar que **este contrato formativo se basa en un diseño inicial para finalidades estrictamente laborales** desde el punto de vista de la terminología y los requisitos (puesto de trabajo, trabajo efectivo, jornada laboral, actividad retribuida). Sin embargo, en su aplicación actual ha incorporado mecanismos de coordinación universidad-empresa que han mejorado ligeramente su adaptación a la FDU. A continuación, se enumeran las características principales del CFA:

1. El estudiante universitario es la persona contratada y, por lo tanto, adquiere la condición de persona trabajadora en formación en la empresa.
2. La actividad desempeñada por el estudiante debe estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. **Debe existir un plan formativo individual vinculado a una titulación oficial de grado o máster.**
3. El estudiante cuenta con el apoyo de **una persona tutora designada por la universidad y otra designada por la empresa.**
4. Se realiza una **evaluación coordinada entre la empresa y la universidad** para valorar la adquisición de competencias y el cumplimiento del plan formativo individual.
5. El contrato tiene una **duración** mínima de **tres meses** y máxima de **dos años**.
6. El **tiempo en la empresa** no puede superar el **65% de la jornada** del convenio durante el primer año del CFA ni el **85%** en el segundo año.
7. El estudiante recibe un **salario**, nunca inferior al salario mínimo interprofesional, **proporcional al tiempo de formación en la empresa.**
8. El estudiante disfruta de los **mismos derechos laborales y de Seguridad Social** que cualquier trabajador, como son la cotización, las vacaciones y la cobertura por contingencias comunes y profesionales, **incluido el desempleo.**

1.3. Marco regulatorio del CFA en el contexto de la Formación Dual Universitaria

Las enseñanzas universitarias en España están reguladas mediante un sistema que combina normativas tanto en el ámbito estatal como autonómico.

La **regulación estatal de la FDU se configura mediante una norma general y cuatro decretos** que la desarrollan. Uno de estos tres decretos, como veremos a continuación, hace referencia explícita al Contrato de Formación en Alternancia.

La Ley Orgánica del Sistema Universitario de 2023 (**LOSU**), como norma general, **da cobertura legal al concepto de la formación dual**. Concretamente, su artículo 9 indica:



«[...] las universidades, en el ejercicio de su autonomía, podrán desarrollar estrategias de innovación docente específicas, como los títulos oficiales con itinerario abierto, mención dual, [...]».

Por su parte, **cuatro normas**, dos del ámbito educativo y otras dos del ámbito laboral, **definen las pautas para su implementación**:

1. El **Real Decreto 822/2021**, de organización de las enseñanzas universitarias, marca un hito al establecer por primera vez un marco normativo para la FDU, tanto en títulos de grado como de máster, porque define y regula la Formación Dual Universitaria, introduce la Mención Dual como instrumento para su desarrollo y establece las condiciones para su implementación.
2. El **Real Decreto 678/2023**, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos, reconoce en su anexo (epígrafe 2.4) la labor de los tutores en la formación dual: «[...] Se valorará la actividad de tutorización docente desempeñada en función de su diversidad y tipos de tutorización (alumnos internos, en formación dual o en alternancia, [...])».
3. El **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, introduce el marco para los contratos formativos mediante el Contrato de Formación en Alternancia (artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores).
4. El **Real Decreto 1065/2025**, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo.

En el **anexo A** se recopilan los contenidos principales que se desarrollan en cada una de las normas anteriores. Asimismo, se incluyen los siguientes recursos elaborados por la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

1. **El Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual, de la REACU.** Este protocolo establece la estructura básica para la evaluación de la Mención Dual y proporciona consignas complementarias a las contempladas en la normativa.
2. **Guía de contratos del SEPE – Contrato formativo para la Formación en Alternancia.** El SEPE, en su página web, realiza una recopilación de la información requerida en la implementación del CFA que mejora la interpretación de la terminología requerida respecto de la información contenida en la normativa.

Tras analizar el marco regulatorio y las indicaciones dadas tanto por la REACU como por el SEPE, se propone una **guía que ayude a tener una visión de conjunto y facilite la interpretación e implementación correcta del CFA por parte de todos los agentes**.

1. 4. Beneficios de la formalización del CFA en la FDU

El CFA permite compatibilizar los procesos formativos, en este caso en el ámbito de los estudios universitarios, con una actividad laboral retribuida, y ofrece los siguientes beneficios para los diferentes agentes participantes.

✓ Es el vínculo y acuerdo de mayor compromiso recíproco

La formalización contractual establece el vínculo legal de mayor grado de compromiso entre el estudiante y la empresa. A través del contrato formativo, el estudiante se convierte en un trabajador de la empresa y, por lo tanto, empresa y estudiante asumen los derechos y deberes propios de una relación laboral (duración, vacaciones, calendario, permisos, etc.). Por otra parte, este contrato formativo ayuda a las empresas a que puedan formar profesionalmente a los estudiantes según sus propias necesidades, de modo que es un instrumento jurídico que genera protección legal y cobertura para la actividad formativa.

✓ Puede ser clave en la atracción y fidelización de talento joven en la empresa

Este compromiso entre empresa y estudiante puede ser clave en la estrategia de atracción y fidelización de talento joven en la empresa. Con un contrato laboral en el marco de la FDU, los estudiantes empleados se sienten más integrados en la empresa y esto puede generar un mayor sentimiento de pertenencia en la organización.

✓ Aclara los términos de la relación y proporciona protección al estudiante

El CFA brinda protección legal tanto para el empleador como para el estudiante. El contrato establece los términos acordados desde el inicio. También proporciona protección social al estudiante por todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

✓ La actividad formativa en la empresa está integrada en el currículo

Para el cumplimiento del objetivo de cualificación profesional, la actividad formativo-laboral desempeñada en la empresa debe coordinarse e integrarse con la actividad formativa en la universidad mediante un programa común y en el marco del convenio de cooperación suscrito entre la universidad y la empresa.

A tal fin, la actividad formativo-laboral en la empresa deberá estar directamente relacionada con el currículo académico de la titulación universitaria.

✓ La retribución mínima está definida basándose en referencias oficiales

La regulación del CFA establece que la retribución del estudiantado se fijará en proporción al tiempo de estancia formativa en la empresa, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) en proporción al tiempo efectivo en la empresa.

Ello supone un hito, puesto que establece una referencia mínima legal en la retribución del estudiantado participante. Anteriormente, las retribuciones en los programas dualizados estaban fijadas por normativas internas de cada universidad o por las propias empresas. Esto provocaba grandes diferencias de retribución entre estudiantes y dificultades en su aplicación.

Todavía existen pocos convenios colectivos que hayan establecido salarios específicos para los estudiantes duales. La mayoría de las empresas siguen aplicando el SMI para todo el estudiantado participante, independientemente de su nivel de estudios (igual en ciclo formativo, en grado o en máster universitario).



2. Síntesis de las experiencias asociadas a la implementación del CFA

Como apuntábamos en las primeras líneas de este trabajo, son cada vez más las universidades que apuestan por incorporar la formación dual en sus titulaciones. En este apartado se recoge la síntesis del contraste realizado con ocho universidades para identificar retos comunes y oportunidades de mejora en la implementación del CFA.

Es fundamental subrayar el carácter singular del Contrato de Formación en Alternancia. Aunque se trata de un contrato laboral, su objetivo primordial es formativo y se desarrolla en el marco de la FDU, por lo que requiere una integración esencial entre el mundo laboral y el académico.

Debido a esta dualidad, la elaboración del CFA se estructura en dos ámbitos claramente definidos:

- **Parte laboral.** Contiene la información habitual de cualquier contrato de trabajo (datos de las partes, duración, jornada, retribución, etc.), sujeta a la normativa laboral y a la regulación interna de la empresa.
- **Parte académica.** Incluye toda la información relacionada con la regulación académica y de la universidad: el calendario de alternancia, los objetivos de aprendizaje, el sistema de evaluación y los mecanismos de seguimiento y coordinación.

Cabe destacar que, tanto para la empresa como para la universidad, la implementación del CFA representa un proceso novedoso que exige una coordinación constante. Su éxito depende de la capacidad de ambas partes para integrar y alinear correctamente estos dos ámbitos —el laboral y el académico—, a fin de garantizar una formación integral para el estudiante.

Entre los **principales obstáculos identificados por las universidades** en este proceso, cabe destacar tres:

1. **Rigidez normativa y curricular.** La normativa actual presenta escasa flexibilidad para adaptar o modificar los planes de estudio universitarios a las exigencias de la modalidad dual, lo que dificulta la integración efectiva y ágil entre formación académica y laboral.
2. **Insuficiente apoyo institucional.** No se dispone de herramientas o de documentos que sirvan de referencia para ejecutar el CFA, y la terminología que aparecía inicialmente en la legislación académica y laboral asociada a la implementación del CFA era confusa. Por ejemplo, se utilizaban términos muy genéricos, como *actividad formativa* o *tiempo de trabajo efectivo*, que no estaban suficientemente definidos. La documentación de implementación del CFA se genera habitualmente desde cada una de las entidades (empresa y universidad) y se coordina



de forma independiente, por lo que la ambigüedad en la terminología y la falta de apoyo da pie a interpretaciones dispares que restan al proceso la calidad necesaria. Con la publicación reciente del Real Decreto 1065/2025, se clarifica la terminología asociada a la jornada del estudiante que aparece en el CFA. Se establece que el tiempo de trabajo efectivo comprende tanto la actividad productiva como la actividad formativa práctica dispensada por la empresa. Por otra parte, la formación dispensada por la universidad se contabiliza como tiempo de formación teórica.

En este sentido, tanto las universidades como las empresas requieren un mayor apoyo técnico y formación específica para gestionar adecuadamente la implementación y el seguimiento del CFA.

3. **Limitada implicación del tejido empresarial.** Muchas empresas aún muestran reticencias a utilizar el CFA, ya sea por desconocimiento o por la complejidad administrativa del proceso.

2.1. Visión general de las primeras experiencias

Para realizar este estudio, hemos analizado las experiencias de **ocho universidades españolas con programas duales**, algunas con una trayectoria consolidada y otras en fases iniciales de implementación. La metodología ha incluido un cuestionario estructurado para recopilar datos clave como por ejemplo las asignaturas y créditos reconocidos en las menciones duales, las dedicaciones en la universidad y en la empresa o los detalles de los procesos de su implementación, y ha sido complementada con entrevistas personalizadas que han permitido profundizar y contrastar la información.

Los **resultados**, presentados de forma anonimizada y agregada, se organizan en cinco ejes críticos que **identifican tanto buenas prácticas como limitaciones normativas y operativas**. Se pueden consultar los resultados de este contraste de forma más extensa en el [anexo C](#).

1. **Diseño curricular académico y jornada del estudiante.** Las universidades deben adaptar los planes de estudio de la titulación para vincular los resultados de aprendizaje que se desarrollarán con la empresa, las dedicaciones y el calendario. Para su implementación, se enfrentan a la rigidez normativa de los procesos de modificación en las titulaciones (modificación sustancial de una memoria verificada) y de la parte contractual del CFA. Se evidencia la necesidad de flexibilizar los procesos de modificación de los planes de estudio y la distribución de los créditos reconocidos, adaptándolos al diseño formativo consensuado entre la empresa y la universidad. Debemos tener en cuenta que los sectores productivos requieren cambios en plazos cortos y los procesos de modificación deben poder adaptarse y ser más flexibles.

Los límites de jornada del estudiante en la empresa fijados en la regulación del CFA también son muy rígidos. Las limitaciones en el tiempo formativo del estudiante en la empresa, del 65% en el primer año de contrato, son un problema para algunos tipos de implementaciones de la FDU. Por ejemplo, cuando la alternancia se desarrolla entre localizaciones universidad- empresa de larga distan-

cia, se requiere implementar periodos y jornadas intensivos en cada entidad. En este caso, la regulación del CFA debería poder permitir una jornada con dedicación intensiva en la empresa, por ejemplo del 85% de la jornada máxima, durante periodos cortos de contrato.

2. **Gestión de plazas y asignación.** Muchas titulaciones ofrecen muy pocas plazas duales debido a las dificultades de gestión que les supone a las empresas contratar al estudiantado mediante un CFA. Esto limita el desarrollo del programa dual de la universidad y la asignación de recursos para su implementación efectiva, lo que reduce su alcance al de un mero proyecto piloto. En la medida en que las dificultades de gestión en las empresas se vayan superando, estas irán asimilando la estrategia de la FDU y las universidades podrán evolucionar hacia un programa dual más sostenible.
3. **Relación con empresas.** La captación de empresas es un desafío recurrente, agravado por la falta de incentivos y la burocracia. Por ejemplo, en Francia las empresas disponen de ayudas directas para la contratación del estudiante y exenciones de cotizaciones sociales que han contribuido al éxito de la FDU en este país. Esto convierte la contratación de un estudiante universitario en alternancia en una operación con un coste neto muy reducido para la empresa, a cambio de formar su futuro talento.

Por otra parte, las empresas desconocen el retorno y los beneficios del CFA en su estrategia de talento que se enumeran en el apartado 1.4. También los estudiantes con CFA se consideran personas en plantilla, lo que impacta en otros aspectos legales, como la clasificación de la categoría de empresa (umbrales para la consideración de una empresa pequeña o mediana), el acceso a subvenciones dirigidas a estas categorías, las obligaciones de representación legal, las estadísticas oficiales, etc. Estos factores también afectan de manera negativa al posicionamiento de las empresas.

A la burocracia necesaria se añade la falta de apoyo del SEPE en la implementación del CFA. Esto hace que normalmente las empresas prefieran otras modalidades de cooperación no contractuales más flexibles y sencillas de ejecutar.

También hay que considerar la relación con las entidades públicas que poseen un régimen jurídico, un marco legislativo y procedimientos específicos de contratación pública que dificultan la aplicación de contratos propios del ámbito laboral privado como el CFA.

4. **Organización institucional.** La implementación del CFA requiere sinergias y una participación coordinada de facultades, departamentos y rectorados. En este sentido, las universidades consultadas subrayan la necesidad de implementar plataformas digitales unificadas para agilizar las gestiones asociadas al CFA, que aún dependen de procesos manuales tediosos y propensos a errores.
5. **Marco administrativo y normativo.** La ambigüedad terminológica genera inseguridad jurídica. Existe una ambigüedad en los términos utilizados, como *tiempo efectivo* o *actividad formativa*, que se interpretan de forma diversa, lo que conduce a errores en los contratos y a la necesidad de repetirlos o corregirlos. Las recomendaciones pasan por estandarizar la terminología utilizada, digitalizar los



procesos (con una plataforma centralizada oficial) y apoyar la formalización del contrato con una asistencia técnica desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o los diferentes servicios de empleo de las comunidades autónomas. Para ello, el presente estudio propone un glosario al final del documento que define los principales términos utilizados en el ámbito de la Formación Dual Universitaria y en la aplicación del CFA.

Los resultados de este estudio apuntan a la necesidad de **reformular el CFA para superar sus limitaciones actuales, a fin de evitar que se convierta en un obstáculo para la implementación de la Mención Dual.**

2. 2. Aspectos asociados a las entidades públicas

En el caso de estudios relacionados con el sector público, las estancias de los programas duales se realizan en muchos casos en instituciones públicas, las cuales poseen procedimientos específicos de contratación que dificultan la aplicación de contratos propios del ámbito laboral privado, como es el CFA. Esta problemática afecta a ayuntamientos, diputaciones, órganos autonómicos y estatales, entidades públicas empresariales (medios de comunicación, transporte, correos), hospitales y entidades relacionadas con los sectores de la salud y la educación, entre otros.

Ello, en muchos casos, imposibilita la obtención de la Mención Dual en la mayoría de los estudios relacionados con instituciones públicas. En este sentido, cabe destacar que algunas universidades pioneras con un modelo dual y procesos validados por sus agencias de calidad no pueden obtener el reconocimiento de la Mención Dual en ciertas titulaciones porque muchas de sus entidades colaboradoras son públicas.

Existe, sin embargo, un caso de éxito que demuestra que sí es posible implementar el CFA para menciones duales en entidades públicas: el **caso del Ajuntament de Barcelona/Fundació BCN Formació Professional y la Universitat Autònoma de Barcelona**. Este caso puede servir de referencia para otras entidades públicas.

La Formación Dual Universitaria en el Ajuntament de Barcelona

El Ajuntament de Barcelona ha hecho tradicionalmente una apuesta clara por atraer y formar talento joven. El desarrollo de la **formación dual** en el Ayuntamiento se inicia en 2013 en la Formación Profesional, cuando pasa a autodenominarse «Empresa Formadora». En el año 2025-2026, acogía a más de 300 estudiantes de más de 20 perfiles profesionales, tanto en FP de Grado Superior como de Grado Medio. Durante 12 años de trayectoria, cerca de 3000 alumnos han podido realizar su formación profesional dual en los servicios del Ayuntamiento: distritos, institutos municipales y diversas entidades que configuran las distintas «coronas» municipales. Una inversión en formación de más de 8,5 millones de euros.



EL PROYECTO PILOTO DE FDU ENTRE EL AJUNTAMENT DE BARCELONA Y LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA PARA EL CURSO 2025-2026: EL GRADO DUAL EN EMPRESA Y TECNOLOGÍA

Uno de los factores fundamentales del Ajuntament de Barcelona para apostar por la Formación Dual Universitaria ha sido el apoyo y la consideración estratégica de esta modalidad formativa por parte de la **Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica** del propio Ayuntamiento.

Desde la aprobación del Real Decreto 822/2021, tanto la Gerencia como la Fundació BCN Formació Professional tenían el convencimiento de poder implementar la Formación Dual Universitaria en el sector público, concretamente en el Ajuntament de Barcelona. Por ello, se empezó a trabajar conjuntamente —con la base de la experiencia previa de la FP dual— para diseñar **un futuro modelo competencial donde convivan todos los perfiles, tanto los de los grados y másteres universitarios duales como los de FP dual**. En definitiva, el objetivo último de esta estrategia ha sido la creación de una **«Aceleradora de Formación Dual» que integre la FP Dual y la Formación Dual Universitaria**.

En esta fase fue crucial el análisis del Contrato de Formación en Alternancia, previsto en el SEPE, con la Dirección de Servicios de Asesoramiento Jurídico y Estrategia de Recursos Humanos de la Gerencia, así como una sensibilización interna para explicar bien el proyecto

Desde el Ajuntament de Barcelona se planteó iniciar el proyecto piloto de Formación Dual Universitaria con la Universitat Autònoma de Barcelona. El primer grado con Menció Dual en la UAB ha sido el **Grado en Empresa y Tecnología, en el curso 2025-2026**. Este grado ha tenido tradicionalmente un enfoque altamente innovador, en estrecha colaboración desde el inicio con el sector empresarial. Por ello, se ha considerado el ecosistema perfecto para iniciar la Formación Dual Universitaria por parte del Ajuntament de Barcelona.

¿QUÉ PASOS SE HAN SEGUIDO PARA IMPLANTAR EL PROYECTO PILOTO?

A continuación, se detallan los pasos seguidos para la implantación del Grado Dual en Empresa y Tecnología de la UAB:

1. Decidir estratégicamente y acordar, por parte de la Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica del Ajuntament de Barcelona, el impulso del proyecto de FDU.
2. Analizar el Contrato de Formación en Alternancia con el servicio de Asesoría Jurídica y Estrategia de Recursos Humanos y la Oficina de Atención al Personal de la Gerencia, a fin de valorar su viabilidad, evaluar cómo implementarlo y, posteriormente, gestionarlo de manera efectiva (accesos, intranet, etc.).
3. Reunirse con el **equipo coordinador del Grado en Empresa y Tecnología** de la UAB para conocer de primera mano el contenido y los objetivos y, sobre todo, para explicar la importancia de que **el sector público forme parte de estos procesos. En esta fase fue clave la pedagogía necesaria sobre cómo superar las dificultades organizativas** que conlleva el sector público, basándose en todas las experiencias positivas en FP.

4. Replicar el modelo de éxito de la FP Dual, creando una **comisión de seguimiento** formada por:
 - Equipo de la Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica.
 - Equipo de la Facultad de Economía y Empresa de la UAB.
 - Equipo de la Fundació BCN Formació Professional, como apoyo y puente entre la FP y la universidad.
5. Estructurar **una única «Aceleradora de Formación Dual»** que garantice la coherencia de todos los perfiles competenciales.
6. Mantener en la Aceleradora la **gestión centralizada de todos los perfiles** de Formación Dual Universitaria, igual que ya se hace en la FP Dual.
7. Ejecutar el Contrato de Formación en Alternancia por parte de Recursos Humanos, la Oficina de Atención a las personas y la propia Gerencia del Ajuntament de Barcelona. Cabe destacar que, contrariamente a lo previsto inicialmente, no ha habido ninguna incidencia en las distintas fases de la gestión y ejecución del CFA en el Ayuntamiento. Se ha utilizado el modelo previsto en la web del SEPE sin ninguna dificultad. Tanto desde la Gerencia como desde la propia Dirección de Servicios Jurídicos ponen de manifiesto que se trata más de la voluntad por parte de una entidad pública que de una dificultad técnica para desplegar el CFA en la FDU.
8. Firmar un **Convenio Marco** de Cooperación Educativa con la UAB para la Menció Dual, con una **misión clara y definida**. De este convenio se derivarán los convenios específicos de las distintas personas que realicen sus prácticas en el Ajuntament de Barcelona.

Tras varias reuniones de trabajo, se acordó que el proyecto piloto se iniciara a pequeña escala, con 2 estudiantes, para la primera edición 2025-2026. Para ello, se decidió que el proyecto fuera liderado tanto por la Gerencia como por el **Institut Municipal d'Informàtica (IMI)** de Barcelona. El IMI es un referente en la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y la eficiencia de la Administración pública. Proporciona servicios tecnológicos al Ajuntament de Barcelona, en concreto los siguientes:

- Participa en el diseño y ejecución de la estrategia TIC.
- Ofrece asesoramiento y soporte en todos aquellos proyectos o programas que requieran una estrategia de sistemas de información y telecomunicaciones.
- Impulsa y ejecuta proyectos tecnológicos.

En resumen, en un contexto de transformación digital de la sociedad, **el IMI se responsabiliza de la propia transformación digital del Ayuntamiento y de la ciudad de Barcelona**.



A MODO DE CONCLUSIONES:

- El Ajuntament de Barcelona **apuesta de forma clara por la formación dual**, tanto para favorecer un empleo de calidad para los jóvenes como para acercar el sector público a la juventud de forma que pueda ser una salida profesional atractiva.
- Desde el momento de la aprobación del Real Decreto 822/2021 y de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) de 2023, la Gerencia de Personas, Organización y Administración Electrónica del Ajuntament de Barcelona tuvo claro que daría apoyo a **la Formación Dual Universitaria**.
- **La formación dual —tanto la Formación Profesional como la universitaria— es sinérgica** y permite estructurar un modelo competencial con perfiles claros en el que todos los ámbitos del Ayuntamiento y de la corporación municipal puedan acoger estudiantes del nivel formativo y perfil profesional que sea más adecuado a cada necesidad.
- El **modelo de gestión es centralizado**, con una visión de conjunto de toda la formación dual. La «Aceleradora de Formación Dual» centraliza todas las prácticas de esta modalidad, tanto la FP dual como en Formación Dual Universitaria.
- El Contrato de Formación en Alternancia (que está disponible en la web del SEPE) es el que prevé la normativa para la obtención de la Mención Dual y es el que formaliza el Ajuntament de Barcelona. La voluntad del Ayuntamiento de iniciar este proyecto piloto —que ha comportado salir de la «zona de confort»— ha requerido pedagogía interna, en el marco del sector público, para aclarar que el despliegue del CFA en la FDU no excluye el ámbito público.
- El CFA **regula un periodo de estancia en la empresa que forma parte del currículo formativo del alumnado**, y una serie de actividades que **en ningún caso sustituyen puestos de trabajo**. Es un modelo educativo que regula normativamente el tiempo que se dedica en el entorno laboral.
- Es muy importante **explicar bien este modelo a los agentes sociales, y a la sociedad en general**, para que no haya ninguna confusión respecto a la forma de acceso al empleo público.
- **Hay que generar referentes**, como se ha hecho en la FP Dual. El Ajuntament de Barcelona puede ser un referente para que otras Administraciones sigan el mismo camino. El propio Ayuntamiento puede ayudar a ello explicando cómo ha ido resolviendo cada fase de trabajo, **cómo ha podido implementar el Contrato de Formación en Alternancia**, etc. Los esfuerzos deben dedicarse a desplegar la Formación Dual Universitaria como prevé la LOSU, no a buscar una singularidad para el ámbito público: existen empresas privadas y públicas, y todas pueden y deben ser empresas formadoras.

3. Guía de apoyo para la elaboración del CFA

Este apartado ofrece una propuesta de acompañamiento en el proceso de elaboración del CFA. Se trata de una guía que incluye la información que debe ser definida tanto por la universidad como por la empresa, distinción que permite que cada parte tenga una visión completa e integral del proceso.

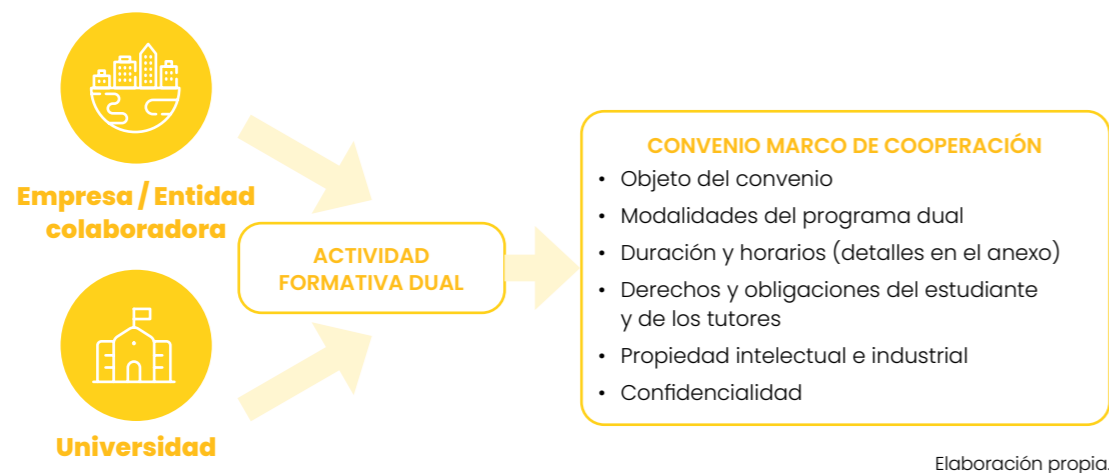
Se estructura en los siguientes puntos:

- **3.1. Proceso de implementación del CFA en el marco de la FDU.** Pasos esenciales para articular el CFA, desde la negociación inicial hasta la firma del contrato, garantizando el cumplimiento normativo y la alineación con los objetivos formativos.
- **3.2. Elementos que deben ser definidos por la universidad.** Requisitos académicos, calendario de alternancia, perfil de los tutores universitarios y mecanismos de evaluación de los estudiantes.
- **3.3. Elementos que deben ser definidos por la empresa.** Obligaciones del empleador, diseño del plan formativo en el puesto de trabajo, selección de los tutores de empresa y compromisos económicos.
- **3.4. Esquemas de implementación del CFA.** Esquemas de implementación adaptados a titulaciones de grado y máster.
- **3.5. Modelo de implementación del CFA con entidades públicas.** Elementos clave que se deben considerar.

3.1. Proceso de implementación del CFA en el marco de la FDU

El primer paso para la implantación de la Formación Dual Universitaria está orientado al **diseño y alineación de la actividad formativa**. Este proceso de diseño se realiza desde la universidad, generalmente de manera individual con cada empresa participante. La actividad formativa consensuada debe integrarse en un programa de formación común, y se formaliza en un Convenio Marco de Cooperación suscrito entre la universidad y la empresa o entidad colaboradora (Figura 1).

Figura 1. Convenio Marco de Cooperación



Posteriormente, se define la actividad formativa individual y la información personalizada requerida para cada estudiante. Esta información también forma parte del convenio de cooperación y se anexa al contrato, junto con el plan formativo.

Generalmente, el proceso de integración de cada estudiante se puede resumir en los siguientes pasos:

1. La empresa realiza una solicitud de incorporación de un estudiante según el proceso de solicitud que tenga definido la universidad.
2. La universidad comunica la oferta formativa de la empresa al alumnado candidato en el programa dual y habilita el proceso de selección entre las personas interesadas y la empresa.
3. Tras la validación de la persona candidata, se inicia el proceso de asignación y trámites. La incorporación de estudiantes participantes en la actividad de formación dual de la empresa requiere la preparación de la documentación personal e individual correspondiente de cada estudiante.

Por una parte, la universidad elabora la información del Convenio Marco de Cooperación basándose en los requisitos de la regulación y en el plan formativo individual para cada estudiante. Por otra parte, la empresa rellena el formulario del CFA habilitado por el SEPE con la información proporcionada por la universidad.

La figura 2 ilustra el proceso de implementación del CFA y de su anexo, tanto por parte de la universidad como de la empresa o entidad colaboradora.



Figura 2. Proceso de implementación del CFA y del anexo





3. 2. Elementos que deben ser definidos por la universidad

Esta sección describe los elementos que deben definirse desde la universidad para la realización de una titulación con Mención Dual.

3. 2. 1. Convenio Marco de Cooperación

Tal como se ha mencionado en el apartado anterior, en la fase preparatoria se debe acordar el Convenio Marco de Cooperación entre la universidad y la empresa.

No existe un modelo estandarizado de convenio, aunque todos deben ser conformes a la regulación básica de la Mención Dual. Cada universidad lo diseña atendiendo a sus características y normativas internas.

A modo de referencia, el convenio marco puede contemplar aspectos generales como los siguientes:

1. El objeto del Convenio Marco de Cooperación

Expone las bases de la cooperación entre la universidad y la empresa o entidad colaboradora para la formación de estudiantes en modalidad dual al amparo de la regulación académica y laboral vigente. Se establece la voluntad de colaboración en el desarrollo del programa de FDU y de las titulaciones que intervienen.

2. Modalidades dentro del programa dual

Las modalidades de programas duales hacen referencia a las distintas formas en que se puede organizar la **alternancia entre la formación académica y la actividad en la empresa**, para adaptarse a las necesidades de la titulación, de la empresa y del alumnado. Las modalidades pueden dar respuesta, entre otros, a aspectos de temporalidad (alternancia por días/semanas o en periodos concentrados) o de intensidad formativa (media jornada o jornada completa).

El Convenio Marco de Cooperación puede recoger las diferentes modalidades que contempla el programa dual de la universidad, definiendo las características de cada una de ellas. Estas modalidades pueden considerar las diferentes fases del programa dentro de una titulación, o pueden definir diferentes itinerarios duales asociados a titulaciones diferentes que se quieren integrar en el convenio.

3. Duración y horarios de realización de las actividades

Este apartado hace referencia a la duración y los horarios, que se establecen en el plan de estudios correspondiente. Los horarios se fijan para que la actividad formativa en la empresa sea compatible con la actividad académica en la universidad. En su caso, pueden definirse de una forma general en este convenio y posteriormente pueden detallarse en el anexo individual adherido al CFA.

4. Proyecto formativo general

Se definen las actividades de aprendizaje que los estudiantes desarrollarán en el entorno laboral. Pueden trazarse de una forma general en este marco y detallarse en el anexo individual adherido al CFA.

5. Derechos y obligaciones del estudiante y de los tutores

El convenio marco debe recoger los derechos y obligaciones del estudiante, del tutor académico y del tutor de empresa.

6. Propiedad intelectual e industrial

Se define la propiedad intelectual e industrial generada durante la estancia del estudiante. Se establecen los derechos de uso y el derecho de reconocimiento de los autores o inventores de conformidad con las previsiones de la ley vigente en materia de propiedad industrial e intelectual.

7. Confidencialidad

Se determinan las condiciones bajo las cuales la universidad y el estudiante se comprometen a mantener en reserva toda la información sensible, técnica, comercial o estratégica de la empresa a la que se tenga acceso durante la vigencia del convenio. Además, se puede indicar un periodo posterior al fin del convenio durante el cual el deber de confidencialidad seguirá vigente. Este apartado protege los intereses y activos intangibles de la empresa y garantiza un entorno de colaboración basado en la confianza.

8. Mecanismo de evaluación del programa dual

Este mecanismo servirá para analizar los resultados, el nivel de cumplimiento de los objetivos y la evolución general de la formación dual en la universidad, así como para identificar áreas de mejora. Además de una representación del estudiantado, participarán responsables de la formación dual de las empresas, coordinadores del programa dual de la universidad y tutores de empresa y académicos.

3. 2. 2. Anexo al contrato

Para cada estudiante participante en el programa dual se formaliza un **anexo individual que complementa la información general recogida en el Convenio Marco de Cooperación**, con información específica correspondiente a la persona participante. En este anexo se contemplan, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Criterios para el establecimiento de la jornada y horario en la universidad y en la empresa

Se fijan los criterios y el detalle de la jornada y horario del estudiante dual en la universidad y en la empresa. La jornada y el horario deben respetar la carga lectiva del plan de estudios, adaptarse al itinerario formativo en la empresa y evitar la sobrecarga del estudiante.

Además, como buena práctica, la universidad puede incluir información requerida en el modelo oficial establecido por el SEPE, como por ejemplo el tiempo de formación teórica, las horas de formación práctica o la jornada del contrato. Esta información facilita el proceso de formalización del modelo del SEPE por parte de la empresa y de esta forma se logra que todas las partes compartan e incluyan las mismas referencias. Estos términos son definidos en detalle en el apartado «3.3 Elementos que deben ser definidos por la empresa».



2. Proyecto y plan formativo individual

En el apartado relativo al proyecto formativo se indicarán las asignaturas, materias o módulos que lo integran. Asimismo, se definirán los resultados de aprendizaje que se pretende alcanzar (concretados en conocimientos o contenidos, competencias y habilidades o destrezas a adquirir por el estudiantado), de forma coordinada y complementaria. Se debe tener presente la unicidad del plan de estudios del título que se considera y del proyecto formativo [REACU].

En cuanto al plan formativo individual, deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

- **Itinerario formativo.** Es el plan personalizado que detalla el recorrido formativo que seguirá el estudiante. Este itinerario formativo combina tanto la formación teórica en la universidad como la formación práctica en la empresa colaboradora. Debe concretar los contenidos de la actividad formativa en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios. Para ello deberán establecerse objetivos medibles y los logros calendarizados asociados.
- **Mecanismos de coordinación entre la actividad formativa en la universidad y la actividad formativa en la empresa.** Estos mecanismos y herramientas aseguran el proceso de aprendizaje del estudiante y su alineamiento con los objetivos del itinerario. Los mecanismos de coordinación que se proponen son los siguientes:
 - Planificación que incluya los logros asociados a cada parte o cada etapa en la evolución del itinerario, entre otros los relacionados con la integración del estudiante, la evaluación parcial o la evaluación final de la actividad desarrollada.
 - Documentos e información de seguimiento, como actas o fichas de seguimiento, memorias de actividad, informes o rúbricas.
 - Mecanismos o plataforma para la gestión de la información asociada al seguimiento y desarrollo de la actividad formativa en la empresa.
- **Mecanismos de tutoría y supervisión.** Son aquellos que se definan para guiar y apoyar al estudiante durante todo el proceso. Los mecanismos que se proponen son los siguientes:
 - Asignación de un tutor académico, así como del tutor de la empresa, que serán los encargados de realizar el seguimiento de la actividad formativa y de garantizar que el alumnado adquiera las competencias técnicas y transversales definidas.
 - Definición de roles y funciones de las personas tutoras.
 - Formación de personas tutoras y determinación de sus dedicaciones.
 - Establecimiento de una planificación y de los logros más significativos.
- **Mecanismos de evaluación de la actividad formativa desarrollada por el estudiante.** Con el fin de evaluar al estudiante, deberá implementarse un sistema que integre las rúbricas y las evidencias de la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos.

3. Personal académico y de apoyo en el programa

El profesorado y el personal de apoyo académico deberá ser adecuado para garantizar que se alcancen los objetivos y se adquieran los resultados de aprendizaje del proyecto formativo. Cada estudiante tendrá al menos una persona tutora designada por la universidad y otra persona tutora designada por la empresa. La persona tutora de la universidad llevará el liderazgo y la coordinación de esta supervisión [REACU].

4. Recursos para el aprendizaje en la universidad

Los recursos materiales, infraestructuras y servicios necesarios disponibles en la universidad para el desarrollo de las actividades previstas en el proyecto formativo deben ser suficientes y adecuados para asegurar los resultados de aprendizaje previstos [REACU].

3.3. Elementos que deben ser definidos por la empresa

La empresa debe establecer desde el inicio un planteamiento que garantice una formación efectiva y alineada con las necesidades académicas y laborales. Esta sección detalla los elementos clave que la organización debe definir, y posteriormente se aborda su implementación práctica.

3.3.1. Preparación de la formación dual

A continuación, se recogen los aspectos clave a considerar para la puesta en marcha de un programa dual:

1. **Colaboración con la universidad.** La empresa en la que el estudiante vaya a desarrollar su formación dual mediante un CFA tendrá que haber suscrito previamente un Convenio Marco de Cooperación con la universidad [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

La empresa participará en la elaboración de un programa de formación común donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos para el cumplimiento de sus objetivos.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación que contemplen la contratación formativa. Estos acuerdos incluirán la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

2. **Objeto del contrato y actividad desempeñada en la empresa.** En el ámbito de los estudios universitarios, el CFA tiene por objeto compatibilizar la actividad formativo-laboral retribuida en la empresa con la formación académica en la universidad, mediante la alternancia del estudiante entre ambos espacios de formación [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

La actividad desempeñada por el estudiante dual en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. No se podrá celebrar un CFA cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la misma

persona en la misma empresa, bajo cualquier modalidad contractual, por tiempo superior a seis meses. El Contrato de Formación en Alternancia tampoco podrá contemplar un periodo de prueba. Por otro lado, podrá concertarse con personas de más de 16 años, y sin limitación máxima.

Asimismo, el Contrato deberá incorporar el anexo individual preparado por la universidad, que complementa la información general recogida en el Convenio Marco de Cooperación, con información específica correspondiente al estudiante en cuestión.

- 3. Personal de tutorización en la empresa.** El estudiante dual contará con la supervisión de una persona tutora designada por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuada [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

La persona tutora de la universidad deberá garantizar, más allá de lo especificado en el convenio de cooperación, la coordinación efectiva con la persona tutora designada por la empresa.

La persona tutora de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad formativo-laboral, asegurando que se desarrolla de conformidad con el plan de formación individual, según lo previsto en el convenio de cooperación, y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, de la supervisión de la persona trabajadora y de la evaluación de la actividad laboral desarrollada. Asimismo, al finalizar la actividad en la empresa, deberá elaborar un informe sobre los resultados de aprendizaje alcanzados, todo ello en los términos fijados en el plan formativo individual y en el sistema de evaluación.

Si así se prevé en el propio plan, el tutor principal en la empresa podrá designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, participen en el desarrollo del itinerario formativo-laboral.

La empresa deberá garantizar que la persona tutora cuente con el tiempo y los medios necesarios para garantizar el cumplimiento del plan formativo individual.

- 4. Duración del contrato y dedicación.** La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un **mínimo de tres meses y un máximo de dos años**, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, si así se contempla en el plan o programa formativo [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

En caso de que el contrato formativo se haya concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se haya obtenido la titulación asociada, el contrato podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta la obtención de dicha titulación, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

En el caso de suscribirse el contrato con personas con discapacidad, el límite de la duración máxima podrá ampliarse en un año, de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo y en el convenio de cooperación.

La jornada y el horario deben respetar la carga lectiva del plan de estudios, adaptarse al itinerario formativo en la empresa y evitar la sobrecarga del estudiante.



La empresa debe incluir en el formulario del CFA proporcionado por el SEPE la siguiente información:

- **Las horas dedicadas a la actividad formativa teórica** definida por el SEPE: tiempo de formación teórica destinada a la adquisición de conocimientos académicos y técnicos. Mientras no se especifique lo contrario, estas horas se imparten en la universidad y forman parte del plan de formación establecido.
- **Las horas de trabajo efectivo** acordadas con la universidad: aquellas en las que el estudiante realiza la actividad formativa práctica dispensada por la empresa. Estas horas se diferencian de las formativas teóricas en la universidad y deben estar recogidas en el plan de formación. El tiempo de trabajo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- **La jornada de los contratos de formación en alternancia**, es decir, la suma del tiempo de formación práctica en la empresa y el tiempo de formación teórica. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo.
- En el formulario del CFA debe incluirse también **el porcentaje que representan las horas dedicadas a la actividad formativa respecto a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo**. Este término indica el tiempo que se destina específicamente a la **formación teórica** del estudiante en un programa de formación dual en la universidad.

Los estudiantes con Contrato de Formación en Alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en casos muy excepcionales establecidos legalmente. Tampoco podrán llevar a cabo trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán desempeñar actividades laborales en dichos periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

- 5. Retribución.** La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60%, el primer año, ni al 75%, el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo efectivo en la empresa [RDL 32/2021], [RD 1065/2025].

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo efectivo en la empresa.

- 6. Recursos para el aprendizaje en la empresa.** Los recursos materiales, infraestructuras y servicios necesarios en la entidad colaboradora para el desarrollo de las actividades previstas en el proyecto formativo deben ser suficientes y adecuados para asegurar los resultados de aprendizaje previstos [REACU].



3.3.2. Formalización y contenidos del formulario del CFA

El Contrato de Formación en Alternancia lo elabora y formaliza la empresa que acoge al estudiante, en coordinación con la universidad y conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente. El contrato debe registrarse en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la empresa debe dar de alta al estudiante en la Seguridad Social.

Al objeto de que la universidad conozca toda la información que interviene en el formulario del CFA, a continuación se enumeran y se definen los conceptos significativos que se solicitan en el formulario proporcionado por el SEPE.

- **Datos de la empresa.** CIF, razón social, domicilio social, etc.
- **Datos de la cuenta de cotización y de la actividad económica.** La cuenta de cotización es el código numérico asignado por la Seguridad Social a un empleador o empresa.

La actividad económica se refiere al tipo de actividad según el código CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas).

- **Datos del centro de trabajo.** País y municipio del lugar físico donde el trabajador realiza su actividad laboral durante el tiempo efectivo en la empresa. Posteriormente, en el apartado «Cláusulas» se indica la calle, número y localidad del centro.
- **Datos del trabajador.** Datos de la persona participante y, en este contexto, el nivel formativo de los estudios universitarios que cursa. Por lo tanto, se declara «Trabajador/a contratado/a en el marco de estudios universitarios».
- **Actividad laboral y grupo profesional.** Puesto de trabajo y ocupación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).

Grupo/nivel profesional que corresponde al puesto según el sistema de clasificación vigente en la empresa.

- **Tutor designado por la entidad de formación y su cualificación profesional.** Nombre y apellidos del tutor académico y su nivel profesional según el sistema de clasificación vigente en la empresa.
- **Tutor encargado del seguimiento del plan formativo individual designado por la empresa.** Nombre y apellidos del tutor de empresa.
- **Jornada total y horas de la actividad formativa.** La jornada total será la suma del tiempo efectivo en la empresa y el tiempo de formación teórica (horas destinadas a la adquisición de conocimientos académicos y técnicos que se imparten en la universidad).
- **El porcentaje que representan las horas dedicadas a la actividad formativa.** Indica qué parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio colectivo se destina específicamente a la formación teórica del estudiante.
- **Horario del tiempo efectivo en la empresa.** Se refiere al horario en el que el estudiante realiza actividades en la empresa. Estas horas se diferencian de las formativas teóricas.

- **Calendario de la actividad formativa.** Calendario de la actividad formativa teórica, reflejada en el anexo del plan formativo individual.
- **Indicación de si se habilita el trabajo a distancia, con un mínimo del 50% de actividad presencial.**
- **Duración del contrato.** Número de meses y fechas de inicio y finalización.
- **Retribución salarial (cuantía) o el salario mínimo interprofesional (SMI).**
- **Vacaciones anuales.**

3.4. Esquemas de implementación del CFA

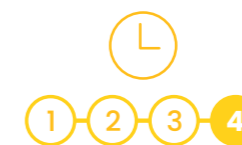
A continuación, se detallan diferentes ejemplos de planes de estudio universitarios de grado y máster con Mención Dual y la información clave asociada a los términos utilizados en la implementación del CFA. El **objetivo de estos esquemas es ilustrar cómo proceder respecto a la terminología y los conceptos que generan mayor confusión.** Los términos empleados han sido definidos en el apartado anterior y aparecen también en el apartado «Glosario de términos», al final de este estudio.

Respecto a la duración de los planes formativos, la regulación del CFA especifica que debe ser como mínimo de 3 meses. Puede desarrollarse con una dedicación en la empresa uniforme para todo el itinerario o puede tener diferentes fases: por ejemplo, una primera fase con dedicación parcial y otra de dedicación completa. La duración máxima del itinerario es de 2 años.

3.4.1. Esquemas de implementación del CFA para estudios de grado

En este apartado se plantean, a modo de ejemplo, **dos propuestas para la implementación de una Mención Dual en estudios de grado de 240 ECTS.**

PROPUESTA 1. Plan de grado dual integrado en un curso

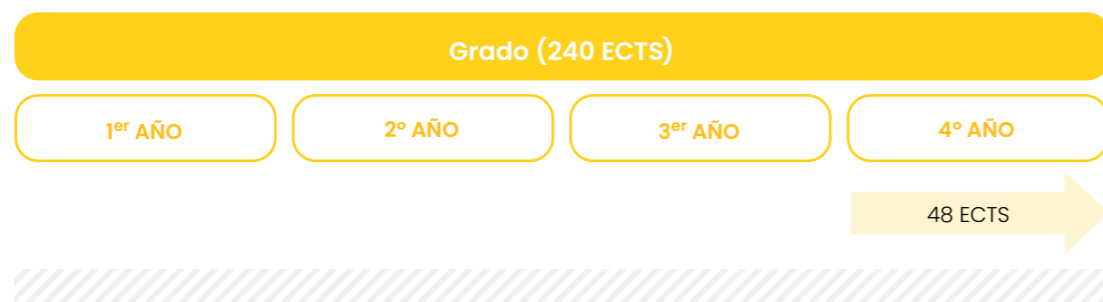


La formación dual se desarrolla en el último curso

En la figura 3 se ilustra la implementación que considera una integración curricular de una actividad dual de 48 ECTS en el último curso. Este número de créditos se corresponde con el límite mínimo de integración curricular del 20% de los ECTS totales del grado establecida en la regulación de la Mención Dual [RD 822/2021]. El Trabajo de Fin de Grado debe estar integrado en este itinerario dual.



Figura 3. Plan de grado dual integrado en el último curso



En la siguiente tabla se recoge el detalle del contenido curricular referente a la Mención Dual:

4.º CURSO	
Semestre 1	<ul style="list-style-type: none"> Asignatura 1 (6 ECTS) Asignatura 2 (6 ECTS) Estancia en empresa 1 (6 ECTS)
Semestre 2	<ul style="list-style-type: none"> Estancia en empresa 2 (18 ECTS) Trabajo de Fin de Grado (12 ECTS)
Créditos totales en la Mención Dual:	48 ECTS

El periodo del contrato es de 10 meses y se desarrolla en el 4.º curso, entre septiembre y junio.

La implantación de esta propuesta en un CFA se realizaría a partir de los siguientes datos, considerando las dedicaciones detalladas a continuación:

(1) Tiempo efectivo en la empresa	1000 horas
(2) Tiempo de actividad formativa en la universidad	192 horas
(3) Jornada total	1192 horas
(4) Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio	12%

1. Tiempo efectivo en la empresa

La actividad en la empresa se desarrolla en dos fases:

	1.ª FASE	2.ª FASE
Periodo	Septiembre-diciembre	Enero-junio
Dedicación	20 horas/semana	40 horas/semana
Días en la empresa	Miércoles, jueves y viernes	De lunes a viernes
Tiempo efectivo en la empresa	250 horas	750 horas
Tiempo efectivo total en la empresa	1000 horas	

El contrato tiene una duración de 10 meses, desde septiembre hasta junio. Teniendo en cuenta este periodo, y considerando un convenio general de 1695 horas anuales, el tiempo total del periodo dual son 1541 horas (jornada máxima resultante).

Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	90%
Jornada máxima resultante	1541 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	65%

Según la regulación del CFA [RD 1065/2025], **durante el primer año del CFA el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 65%** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 1002 horas (65% de las 1541 horas de jornada máxima resultante durante el periodo). Por lo tanto, el plan de grado presentado con 1000 horas de tiempo efectivo total cumple los límites de dedicación en la empresa establecidos en la regulación.

2. Tiempo de actividad formativa en la universidad

Se considera que la actividad de formación teórica en la universidad se desarrolla desde septiembre hasta diciembre. Desde enero hasta junio no se desarrolla ninguna actividad formativa teórica. Las dedicaciones y el calendario para la actividad formativa teórica son:

Periodo lectivo	Septiembre-diciembre
Calendario lectivo	Lunes y martes
Horas lectivas	8 horas/día
Número de semanas lectivas (sep.-dic.)	12 semanas
Tiempo de actividad formativa teórica	2 días/semana · 8 horas/día · 12 semanas = 192 horas

3. Jornada total

Es la suma del tiempo efectivo en la empresa (1000 horas) y el tiempo de formación teórica durante el itinerario dual (192 horas). En este caso se consideran 1192 horas.

En la regulación del CFA no se define un límite para esta jornada total. Sin embargo, se considera razonable que no supere la jornada máxima del periodo (1541 horas). En este caso se satisface esta referencia.

4. Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio

Es el porcentaje de horas dedicadas a la actividad formativa teórica en la universidad sobre la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación teniendo en cuenta la duración del contrato.

Tiempo de actividad formativa teórica	192 horas
Jornada máxima resultante	1541 horas
Porcentaje	12%

Este término indica qué parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio se destina específicamente a la formación teórica del estudiante. En la regulación del CFA no se define un límite para esta información. Este porcentaje de formación teórica respecto a la jornada máxima del periodo (12%) sumado a la jornada total en la empresa (65%) resulta en una dedicación total del 77%. Se considera razonable que para un estudiante sea inferior al 100% de la dedicación máxima correspondiente a una persona trabajadora a jornada completa durante el mismo periodo.

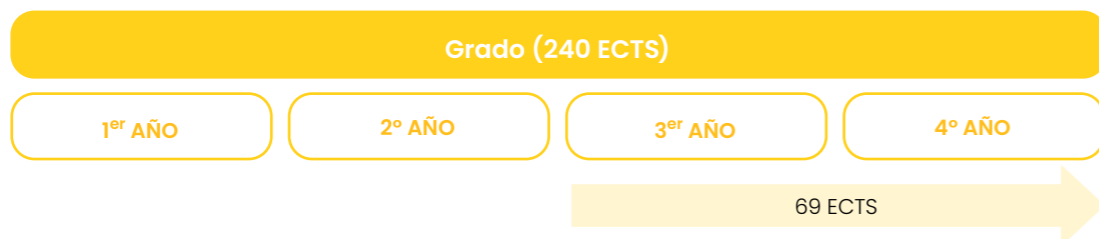
PROPUESTA 2. Plan de grado dual integrado en dos cursos



La formación dual se desarrolla en los dos últimos cursos

El plan puede desarrollarse con una dedicación en la empresa uniforme para todo el itinerario o puede tener diferentes fases, por ejemplo, una primera fase con dedicación parcial y otra de dedicación completa. En esta propuesta se trabaja sobre el segundo supuesto. En la figura 4 se ilustra la misma, que considera una integración curricular de la actividad dual de 69 ECTS en los **dos últimos cursos**. La implementación cumple con el rango de integración curricular (entre el 20% y el 40%) de los ECTS del grado establecido en la regulación de la Mención Dual [RD 822/2021]. El Trabajo de Fin de Grado debe estar integrado en este itinerario dual.

Figura 4. Plan de grado dual integrado en dos cursos



En la siguiente tabla se recoge el detalle del contenido curricular referente a la Mención Dual:

	3.º CURSO	4.º CURSO
Semestre 1	Asignatura 1 (4,5 ECTS)	Estancia en empresa 1 (30 ECTS)

	3.º CURSO	4.º CURSO
Semestre 2	Asignatura 2 (4,5 ECTS)	<ul style="list-style-type: none"> Estancia en empresa 2 (18 ECTS) Trabajo de Fin de Grado (12 ECTS)
Créditos totales en la Mención Dual:		69 ECTS

El periodo del contrato se desarrolla en el 3.º y 4.º curso del grado.

La implantación de esta propuesta en un CFA se realizaría a partir de los siguientes datos, considerando las dedicaciones detalladas a continuación:

	3.º CURSO	4.º CURSO
(1) Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	1360 horas
(2) Tiempo de actividad formativa en la universidad	640 horas	240 horas
(3) Jornada total	1440 horas	1600 horas
(4) Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio	38%	14%

1. Tiempo efectivo en la empresa

La actividad en la empresa se desarrolla en dos cursos, 3.º y 4.º curso:

	3.º CURSO	4.º CURSO
Periodo	Septiembre-julio	Septiembre-julio
Dedicación	20 horas/semana	34 horas/semana
Días en la empresa	Miércoles, jueves y viernes	De lunes a viernes
Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	1360 horas
Tiempo efectivo total en la empresa	2160 horas	

Durante el 3.º curso se celebra el **primer año del contrato**. Este periodo tiene una duración de 11 meses, por lo que la estancia en la empresa coincide con las horas del convenio. Considerando un convenio general de 1695 horas anuales, la jornada máxima resultante queda fijada en 1695 horas.

	3.º CURSO: 1.º AÑO DE CONTRATO
Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	100%
Jornada máxima resultante	1695 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	47%

Según la regulación del CFA [RD 2065/2025], **durante el primer año del CFA el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 65 %** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 1102 horas (65 % de las 1695 horas de jornada máxima resultante durante el periodo). Por lo tanto, el plan de grado presentado con 800 horas de tiempo efectivo para el primer año de contrato cumple el límite de dedicación establecido para el primer año. De hecho, el porcentaje resultante es del 47%.

Durante el cuarto curso se celebra el **segundo año del contrato**. Este periodo tiene una duración también de 11 meses, que coincide con el periodo laboral total según el convenio. Por lo tanto, las horas de jornada máxima resultante coinciden con las horas del convenio (1695 horas).

4.º CURSO: 2.º AÑO DE CONTRATO	
Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	100 %
Jornada máxima resultante	1695 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	80 %

Según la regulación del CFA, **durante el segundo año de contrato el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 85 %** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 1441 horas (85 % de las 1695 horas de la jornada máxima resultante del periodo).

Por lo tanto, las 1360 horas de tiempo efectivo del segundo año de contrato cumplen también los límites de dedicación en la empresa establecidos en la regulación, con un 80 % de la dedicación máxima.

2. Tiempo de actividad formativa en la universidad

En este ejemplo se considera que la actividad de formación teórica en la universidad se desarrolla a lo largo de los dos cursos del itinerario. A continuación, se detallan las dedicaciones y calendario de cada periodo:

	3.º CURSO	4.º CURSO
Periodo lectivo	Septiembre-julio	Septiembre-julio
Calendario lectivo	Lunes y martes	Viernes
Horas lectivas	16 horas/semana	6 horas/semana
Número de semanas lectivas (sep.-jul.)	40 semanas	40 semanas
Tiempo de actividad formativa teórica	16 horas/semana · 40 semanas = 640 horas	6 horas/semana · 40 semanas = 240 horas
Tiempo de actividad formativa teórica total	800 horas	



3. Jornada total

A continuación, se detalla la jornada total para cada uno de los periodos:

	3.º CURSO	4.º CURSO
Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	1360 horas
Tiempo de actividad formativa teórica	640 horas	240 horas
Jornada total	1440 horas	1600 horas

En la regulación del CFA no se define un límite para esta jornada total. Sin embargo, se considera razonable que no se supere la jornada máxima del periodo total en la empresa (1695 horas para ambos cursos). En este caso se satisface esta referencia en los dos cursos que cubre el itinerario dual.

4. Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio

Es el porcentaje de horas dedicadas a la actividad formativa teórica en la universidad sobre la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación teniendo en cuenta la duración del contrato.

	3.º CURSO	4.º CURSO
Tiempo de actividad formativa teórica	640 horas	240 horas
Jornada máxima resultante	1695 horas	1695 horas
Porcentaje	38 %	14 %

Este término indica qué parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio se destina específicamente a la formación teórica del estudiante. En la regulación del CFA no se define un límite para esta información. Este porcentaje de formación teórica respecto a la jornada máxima del periodo (38 % en 3.º, y 14 % en 4.º) sumado a la jornada total en la empresa (47 % en 3.º, y 80 % en 4.º) resulta en una dedicación total del 85 % en el 3.º curso y del 94 % en el 4.º curso. Se considera razonable que para un estudiante sea inferior al 100 % de la dedicación máxima correspondiente a una persona trabajadora a jornada completa durante el mismo periodo.

3. 4. 2. Esquemas de implementación del CFA para estudios de máster

En este apartado se plantean, a modo de ejemplo, **dos propuestas para la implementación de una Mención Dual en estudios de máster**.

PROPUESTA 1. Plan de máster dual integrado en un curso



La formación dual se desarrolla en un curso

En la figura 5 se ilustra la implementación que considera una integración curricular de 18 ECTS de actividad dual en un máster de un curso de 60 ECTS. Estos créditos se corresponden con un 30% respecto al total, cumpliendo el rango establecido (entre un 25 y un 50%) en la regulación de la Mención Dual en el caso de máster [RD 822/2021]. El Trabajo de Fin de Máster debe estar integrado en este itinerario dual.

Figura 5. Plan de máster dual integrado en un curso



En la siguiente tabla se recoge el detalle del contenido curricular referente a la Mención Dual:

1.º CURSO	
Semestre 1	-
Semestre 2	<ul style="list-style-type: none"> Asignatura 1 (6 ECTS) Trabajo de Fin de Máster (12 ECTS)
Créditos totales en la Mención Dual:	18 ECTS

El periodo del contrato es de 5 meses y se desarrolla entre febrero y junio del curso del máster.

La implantación de esta propuesta en un CFA se realizaría a partir de los siguientes datos, considerando las dedicaciones detalladas a continuación:

(1) Tiempo efectivo en la empresa	400 horas
(2) Tiempo de actividad formativa en la universidad	224 horas
(3) Jornada total	624 horas
(4) Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio	29%

1. Tiempo efectivo en la empresa

La actividad en la empresa se desarrolla según lo siguiente:

2.º SEMESTRE	
Periodo	Febrero-junio
Dedicación	26 horas/semana



2.º SEMESTRE	
Días en la empresa	De lunes a viernes
Tiempo efectivo en la empresa	400 horas

En este caso, el contrato tiene una duración de 5 meses. Teniendo en cuenta este periodo, y considerando un convenio general de 1695 horas anuales, la jornada máxima resultante es de 770 horas.

Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	45%
Jornada máxima resultante	770 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	52%

Según la regulación del CFA [RD 1065/2025], **durante el primer año del CFA el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 65%** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 501 horas (65% de las 770 horas a jornada completa). Por lo tanto, el plan de máster presentado con 400 horas de tiempo efectivo cumple los límites de dedicación en la empresa establecidos en la regulación.

2. Tiempo de actividad formativa en la universidad

Se considera que la actividad de formación teórica en la universidad se desarrolla desde febrero hasta junio. Las dedicaciones y calendario para la actividad formativa teórica son:

Periodo lectivo	Febrero-junio
Calendario lectivo	De lunes a jueves (tardes)
Horas lectivas	14 horas/semana
Número de semanas lectivas (feb.-jun.)	16 semanas
Tiempo de actividad formativa teórica	224 horas

3. Jornada total

Es la suma del tiempo efectivo en la empresa (400 horas) y el tiempo de formación teórica durante el itinerario dual (224 horas). En este caso se consideran 624 horas.

En la regulación del CFA no se define un límite para esta jornada total. Sin embargo, se considera razonable que no se supere la jornada máxima del periodo total en la empresa (770 horas). En este caso se satisface esta referencia.

4. Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio

Es el porcentaje de horas dedicadas a la actividad formativa teórica en la universidad sobre la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación teniendo en cuenta la duración del contrato.

Tiempo de actividad formativa teórica	224 horas
Jornada máxima resultante	770 horas
Porcentaje	29%

Este término indica qué parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio se destina específicamente a la formación teórica del estudiante. En la regulación del CFA no se define un límite para esta información. Este porcentaje de formación teórica respecto a la jornada máxima del periodo (29%) sumado a la jornada total en la empresa (52%) resulta en una dedicación total del 81%. Se considera razonable que para un estudiante sea inferior al 100% de la dedicación máxima correspondiente a una persona trabajadora a jornada completa durante el mismo periodo.

PROPUESTA 2. Plan de máster dual integrado en dos cursos



La formación dual se desarrolla en dos cursos

En la figura 6 se ilustra la implementación que considera una integración curricular de 42 ECTS de actividad dual en un máster de año y medio (dos cursos) de 90 ECTS. Estos créditos suponen un 47% respecto del total, cumpliendo el rango establecido (entre un 25 y un 50%) en la regulación de la Mención Dual en el caso de máster [RD 822/2021]. El Trabajo de Fin de Máster debe estar integrado en este itinerario dual.

Figura 6. Plan de máster dual integrado en dos cursos



En la siguiente tabla se recoge el detalle del contenido curricular referente a la Mención Dual:



	1.º CURSO	2.º CURSO
Semestre 1	Asignatura 1 (6 ECTS)	• Estancia en empresa (15 ECTS) • Trabajo de Fin de Máster (15 ECTS)
Semestre 2	Asignatura 2 (6 ECTS)	
Créditos totales en la Mención Dual:		42 ECTS

El periodo del contrato se desarrolla en el 1.º y 2.º curso del máster.

La implantación de esta propuesta en un CFA se realizaría a partir de los siguientes datos, considerando las dedicaciones detalladas a continuación:

	1.º CURSO	2.º CURSO
(1) Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	680 horas
(2) Tiempo de actividad formativa en la universidad	640 horas	120 horas
(3) Jornada total	1440 horas	800 horas
(4) Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio	38%	13%

1. Tiempo efectivo en la empresa

La actividad en la empresa se desarrolla en dos cursos, 1.º y 2.º curso:

	1.º CURSO	2.º CURSO
Periodo	Septiembre-julio	Septiembre-febrero
Dedicación	20 horas/semana	34 horas/semana
Días en la empresa	Miércoles, jueves y viernes	De lunes a viernes
Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	680 horas
Tiempo efectivo total en la empresa	1480 horas	

Durante el 1.º curso se celebra el **primer año del contrato**. Este periodo tiene una duración de 11 meses, por lo que la estancia en la empresa coincide con las horas del convenio. Considerando un convenio general de 1695 horas anuales, la jornada máxima resultante queda fijada en 1695 horas.

	1.º CURSO: 1.º AÑO DE CONTRATO
Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	100%
Jornada máxima resultante	1695 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	47%

Según la regulación del CFA [RD 1065/2025], **durante el primer año del CFA el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 65 %** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 1102 horas (65 % de las 1695 horas de jornada máxima resultante durante el periodo). Por lo tanto, el plan de grado presentado con 800 horas de tiempo efectivo para el primer año de contrato cumple el límite de dedicación establecido para el primer año. De hecho, el porcentaje resultante es del 47%.

Durante el 2.º curso se celebra el **segundo año del contrato**. Este periodo tiene una duración de 6 meses. Teniendo en cuenta este periodo, y considerando un convenio general de 1695 horas anuales, la jornada máxima resultante es de 925 horas.

2.º CURSO: 2.º AÑO DE CONTRATO	
Horas en el convenio general	1695 horas
Proporción del periodo respecto al convenio general	54%
Jornada máxima resultante	925 horas
Porcentaje de tiempo efectivo en la empresa respecto a horas máximas del periodo por convenio	74%

Según la regulación del CFA, **durante el segundo año de contrato el tiempo efectivo en la empresa no podrá ser superior al 85 %** de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Para el periodo que estamos considerando, el límite del tiempo efectivo para el contrato sería de 786 horas (85 % de las 925 horas de la jornada máxima resultante del periodo).

Por lo tanto, las 680 horas de tiempo efectivo del segundo año de contrato cumplen también los límites de dedicación en la empresa establecidos en la regulación, con un 74% de la dedicación máxima.

2. Tiempo de actividad formativa en la universidad

En este ejemplo se considera que la actividad de formación teórica en la universidad se desarrolla a lo largo de los dos cursos del máster. A continuación, se detallan las dedicaciones y calendario de cada periodo:

	1.º CURSO	2.º CURSO
Periodo lectivo	Septiembre-julio	Septiembre-febrero
Calendario lectivo	Lunes y martes	Viernes
Horas lectivas	16 horas/semana	6 horas/semana
Número de semanas lectivas (sep.-jul.)	40 semanas	20 semanas
Tiempo de actividad formativa teórica	16 horas/semana · 40 semanas = 640 horas	6 horas/semana · 20 semanas = 120 horas
Tiempo de actividad formativa teórica total	640 + 120 = 760 horas	



3. Jornada total

A continuación, se detalla la jornada total para cada uno de los periodos:

	1.º CURSO	2.º CURSO
Tiempo efectivo en la empresa	800 horas	680 horas
Tiempo de actividad formativa teórica	640 horas	120 horas
Jornada total	1440 horas	800 horas

En la regulación del CFA no se define un límite para esta jornada total. Sin embargo, se considera razonable que no se supere la jornada máxima del periodo total en la empresa (1695 horas para el 1.º curso, y 925 horas para el 2.º). En este caso se satisface esta referencia en los dos cursos que cubre el itinerario dual.

4. Porcentaje de la actividad formativa sobre la jornada máxima del convenio

Es el porcentaje de horas dedicadas a la actividad formativa teórica en la universidad sobre la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación teniendo en cuenta la duración del contrato.

	1.º CURSO	2.º CURSO
Tiempo de actividad formativa teórica	640 horas	120 horas
Jornada máxima resultante	1695 horas	925 horas
Porcentaje	38%	13%

Este término indica qué parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio se destina específicamente a la formación teórica del estudiante. En la regulación del CFA no se define un límite para esta información. Este porcentaje de formación teórica respecto a la jornada máxima del periodo (38% en 1.º curso, y 13% en 2.º) sumado a la jornada total en la empresa (47% en 1.º, y 74% en 2.º) resulta en una dedicación total del 85% en 1.º curso y del 87% en 2.º curso. Se considera razonable que para un estudiante sea inferior al 100% de la dedicación máxima correspondiente a una persona trabajadora a jornada completa durante el mismo periodo.

3.5. Modelo de implementación del CFA con entidades públicas

A partir de la información proporcionada en el caso de éxito del Ajuntament de Barcelona, analizada en el apartado 2.2, se definen los elementos clave que deberían considerar otras instituciones públicas en el desarrollo de un proyecto similar:

- 1. Compromiso institucional:** Obtener el respaldo y compromiso de la gerencia o dirección correspondiente para impulsar y acompañar el proyecto.
- 2. Colaboración inicial:** Establecer contacto con las universidades y socios estratégicos para alinear objetivos, contenidos y expectativas, destacando la importancia de la participación del sector público.



3. **Creación de una comisión de seguimiento:** Formar un equipo multidisciplinar que incluya representantes de la institución pública, entidades educativas y otros actores clave para garantizar la coordinación y el éxito del proyecto.
4. **Gestión centralizada de perfiles:** Acordar el número de participantes, los perfiles profesionales y las áreas o departamentos que los acogerán, asignando responsabilidades claras.
5. **Análisis legal y operativo:** Desde la propia gerencia y el servicio jurídico, trabajar en la implementación del Contrato de Formación en Alternancia, valorando su viabilidad y consensuando internamente su puesta en marcha.
6. **Firma de convenio marco:** Firmar un Convenio Marco de Cooperación con las instituciones colaboradoras para la Formación Dual Universitaria, con una misión clara y definida. De este convenio se derivarán los específicos de las distintas personas que realicen sus prácticas en las diferentes áreas y departamentos.
7. **Implementación y seguimiento:** Poner en marcha el proyecto progresivamente con la integración de estudiantes para los perfiles definidos. En un inicio se mantiene un enfoque en objetivos concretos (por ejemplo, mejora de procesos internos) y se realiza un seguimiento continuo para garantizar su éxito.

Estos elementos pueden adaptarse a diferentes contextos y proyectos, manteniendo la flexibilidad para ajustarse a las necesidades específicas de cada institución.

Este planteamiento evidencia que el problema no radica en la inviabilidad del modelo, sino en el desconocimiento o la falta de experiencia en su aplicación.

4. Conclusiones

El Contrato de Formación en Alternancia es un instrumento jurídico esencial para la realización de la Formación Dual Universitaria y también una condición necesaria para la obtención del reconocimiento de la Mención Dual. El CFA permite compatibilizar los procesos formativos, en este caso en el ámbito de los estudios universitarios, con una actividad formativa práctica retribuida en una empresa. Es una herramienta clave en la mejora de la empleabilidad del estudiantado participante, que ayuda a las empresas en la fidelización de talento joven, orienta a reforzar la calidad de la colaboración y proporciona protección legal y social a todas las partes implicadas.

Sin embargo, este estudio ha puesto de manifiesto desafíos comunes en las universidades españolas en la implementación efectiva de la Mención Dual y el CFA. Las universidades coinciden en que **la regulación de la Mención Dual, en particular la obligación de vincular al estudiante con la empresa mediante un CFA, está limitando el despliegue de la FDU.**

A la luz de los datos, procedentes tanto de las ocho universidades participantes en este estudio como del análisis documental, son varias las propuestas específicas que se proponen, en aras de avanzar en el despliegue de una formación dual de calidad en las universidades españolas.

El marco normativo del CFA debe estar adaptado a la FDU, ser claro y contar con apoyo en su formalización y desarrollo. El CFA constituye un instrumento jurídicamente válido, pero insuficientemente adaptado a la FDU. Aunque se trata de un contrato laboral, su objetivo primordial es formativo, por lo que requiere una adecuada integración entre el mundo laboral y el académico. Cabe destacar que, tanto para la empresa como para la universidad, la implementación del CFA representa un proceso novedoso que exige una coordinación constante. Su éxito depende de la capacidad de ambas instituciones para alinear correctamente estos dos ámbitos —el laboral y el académico— y garantizar así una formación integral para el estudiante.

Aunque con la publicación reciente del Real Decreto 1065/2025 se ha clarificado la terminología asociada del ámbito laboral y del ámbito académico, para apoyar el proceso de formalización se propone abordar los tres aspectos siguientes:

- 1 **Estandarizar la terminología empleada.** Desde las Administraciones, se deberían generar modelos de referencia para los convenios requeridos. La terminología debería estar adaptada a la FDU con expresiones compatibles con la alternancia formativa y el contexto profesional.
- 2 **Digitalizar y desarrollar una aplicación oficial.** Se pone de manifiesto la necesidad de una aplicación digital específica del SEPE que permita a todas las partes coordinarse adecuadamente y garantizar la calidad global del proceso administrativo.
- 3 **Simplificar y apoyar la formalización.** Se considera necesario simplificar el proceso administrativo con instrucciones claras, ejemplos y modelos oficiales (planes formativos, anexos, cronogramas, justificación de tiempos, etc.). También es clave apoyar la formalización del CFA con una mayor asistencia técnica desde el SEPE.

La colaboración con las empresas y la coordinación interinstitucional debe ser más fluida. La colaboración con las empresas es un desafío recurrente, agravado por la falta de incentivos y la burocracia. Las empresas desconocen el retorno de la FDU y los beneficios de la utilización correcta de un contrato formativo como el CFA. Asimismo, los estudiantes con CFA se consideran personas en plantilla, lo que impacta en otros aspectos legales, como la clasificación de la categoría de empresa (umbrales para la consideración de una empresa pequeña o mediana), el acceso a subvenciones dirigidas a estas categorías, las obligaciones de representación legal, las estadísticas oficiales, etc. Estos factores también afectan de manera negativa en el posicionamiento de las empresas. En este sentido, la consideración singular de la FDU y de los estudiantes



con contrato formativo debería tener un tratamiento específico que no interfiriera negativamente en otros procedimientos administrativos.

Además, a la burocracia necesaria se añade la falta de apoyo del SEPE en la implementación del CFA. Esto hace que normalmente las empresas prefieran otras modalidades de cooperación no contractuales más flexibles y sencillas de ejecutar.

Destacar la singularidad de la FDU facilitará su consolidación y permitirá que el modelo dual sea visto como una opción estratégica para las empresas. Para ello son necesarios la coordinación y el diálogo entre las universidades, las empresas y las instituciones públicas.

Promover incentivos económicos. Se ve necesario establecer incentivos económicos que impulsen la participación de las empresas y, de esta forma, consolidar la utilización del CFA en la FDU. Estos incentivos podrían incluir ayudas directas para este contrato formativo y deducciones fiscales o subvenciones que compensen parcialmente los costes incurridos en la formación de los estudiantes y en la formación y reconocimiento de los tutores.

Esto convierte la integración de un estudiante universitario en alternancia en una estrategia con un coste neto muy competitivo para la empresa, a cambio de formar su futuro talento.

El apoyo al CFA en las entidades públicas. En el caso de estudios relacionados con el sector público, las estancias de alternancia de los estudiantes se realizan en muchos casos en instituciones públicas donde no se da la posibilidad de realizar un contrato remunerado. Esta problemática afecta a ayuntamientos, diputaciones, órganos autonómicos y estatales, entidades públicas empresariales (medios de comunicación, transporte, correos), hospitales y entidades relacionadas con los sectores de la salud y la educación, entre otros.

Las entidades públicas poseen un régimen jurídico, un marco legislativo y procedimientos específicos de contratación pública que dificultan la aplicación de contratos propios del ámbito laboral privado como el CFA. Aunque la regulación no excluye expresamente a la Administración pública, no hay una regulación específica que clarifique cómo aplicar este contrato en el sector público. Estos factores contribuyen a que estas entidades manifiesten reticencias para formalizar el CFA y, por lo tanto, no colaboren con la FDU.

Así pues, debería promoverse la participación de las entidades públicas, adaptando procedimientos y explorando fórmulas de colaboración efectivas adaptadas a este ámbito. Se propone establecer mecanismos específicos para permitir la participación de estudiantes duales sin interferir con los procedimientos ordinarios de selección. Educación, sanidad o servicios sociales podrían lanzar programas piloto con financiación finalista para el desarrollo dual en estos ámbitos críticos.

Necesidad de desarrollar una estructura y una organización universitaria orientada a la FDU. Como resultado de las dificultades que el CFA plantea a las empresas, la FDU tiene una implementación muy limitada en muchas universidades, circunscrita a unas pocas titulaciones. Esta situación dificulta el desarrollo de los procesos burocráticos que se requieren en la Mención Dual y el CFA. En la mayoría de las universidades, los procesos de gestión no están adaptados a la FDU y, por lo tanto, son poco efectivos. En la medida en que los obstáculos de gestión en las empresas se vayan superando, estas

irán asimilando la estrategia de la FDU y las universidades podrán evolucionar hacia programas duales de mejor calidad y más sostenibles.

Se subraya la necesidad de desplegar en estas universidades una estrategia integral que considere los siguientes elementos:

- Una estructura de gobernanza que implique desde el rectorado hasta las facultades y departamentos en el desarrollo de la FDU.
- El establecimiento de recursos para el diseño y coordinación del programa dual, las estructuras de apoyo para el desarrollo de colaboraciones y los procesos administrativos necesarios. En este sentido, es preciso disponer de plataformas digitales que permitan gestionar y agilizar los procesos necesarios adaptados al CFA y a la relación con la empresa colaboradora.



Glosario de términos

Actividad formativa

Conjunto estructurado de acciones de aprendizaje, tanto teóricas como prácticas, planificadas para que el estudiante adquiera las competencias definidas en el programa de formación dual. Incluye dos contextos: (1) la formación teórica y académica impartida en la universidad, y (2) la formación práctica y aplicada desarrollada en el entorno laboral. Ambos tipos de actividades son complementarias y esenciales para lograr la cualificación profesional, y juntas conforman la *actividad formativa* del itinerario dual.

Alternancia

Formación mediante una integración y coordinación de la universidad y la empresa, de modo que el estudiante alterna periodos en ambos entornos desarrollando un plan formativo individual. La alternancia puede tener una periodicidad diaria, semanal, mensual o anual.

Anexo al CFA

Documento individual que complementa el Convenio Marco de Cooperación y que detalla el plan formativo personalizado de cada estudiante. Incluye, entre otros, su itinerario, su jornada y horario, o los mecanismos de evaluación y tutoría.

Convenio colectivo

Acuerdo laboral negociado entre representantes de los trabajadores y empresarios que regula las condiciones de trabajo (jornada, salarios, vacaciones, etc.) en un sector o en una empresa determinada.

Convenio Marco de Cooperación (o de Colaboración)

Acuerdo general suscrito entre la universidad y la empresa o entidad colaboradora que establece las bases y condiciones para el desarrollo de programas de formación dual, incluyendo el objeto del convenio, los derechos y obligaciones de las partes y otros acuerdos sobre la propiedad intelectual e industrial o la confidencialidad.

Contrato de Formación en Alternancia (CFA)

Contrato laboral de carácter formativo que permite al estudiante universitario compatibilizar su actividad académica en la universidad con una actividad formativo-laboral retribuida en una empresa; constituye un requisito obligatorio para la obtención de la Mención Dual. Se formaliza por un tiempo mínimo de 3 meses, hasta un máximo de 2 años.

Dedicación en la empresa

Número de horas que el estudiante destina a la actividad formativo-laboral en la empresa dentro del itinerario dual.

Entidad colaboradora

Empresa, institución u organización, pública o privada, que participa en un programa de formación dual acogiendo estudiantes y facilitando su formación práctica.

Formación Dual Universitaria (FDU)

Modelo educativo donde los entornos académico y laboral se consideran escenarios de aprendizaje igualmente válidos y complementarios entre sí. La integración adecuada de la enseñanza teórica en la universidad con una formación práctica en una empresa permite al estudiante aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno real de trabajo mientras continúa sus estudios universitarios.

Itinerario dual

Plan de estudios específico dentro de una titulación universitaria oficial (grado o máster) que integra curricularmente periodos de formación académica en la universidad con periodos de actividad formativa práctica retribuida en una empresa. En este itinerario se definen la secuencia, la temporalización, la dedicación y los contenidos de la alternancia, asegurando la coordinación entre los objetivos de aprendizaje académicos y las competencias profesionales adquiridas en la empresa.

Jornada máxima resultante

Número máximo de horas de trabajo que corresponderían a una persona trabajadora a jornada completa durante el mismo periodo de vigencia del Contrato de Formación en Alternancia (CFA). Este valor se calcula de forma proporcional a la duración del contrato, tomando como base la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en la legislación laboral.

Jornada total

Suma del tiempo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica en la universidad durante el periodo de vigencia del CFA.

Mención Dual

Reconocimiento oficial de la Formación Dual Universitaria otorgado a una titulación de grado o máster, previa evaluación de la agencia de calidad correspondiente. Entre los requisitos establecidos hay que destacar los criterios de porcentaje de créditos reconocidos en el plan de estudios del título; la actividad formativa está formalizada a través de un CFA y se desarrolla en una empresa.

Modalidad del programa dual

Forma específica en que se organiza y secuencia la alternancia entre los periodos de formación académica en la universidad y los periodos de actividad formativa en la empresa dentro de un itinerario dual. Las distintas modalidades se definen para adaptarse a las necesidades de la titulación, de la empresa y del alumnado. Pueden variar en aspectos clave como la temporalidad (alternancia por días; por bloques, como 3 días en empresa + 2 días en la universidad; o bien periodos concentrados, como un semestre completo en la empresa) y la intensidad (dedicación a tiempo parcial o completo durante las fases de estancia en la empresa).

Plan formativo individual

Documento que describe detalladamente las actividades, los objetivos, las competencias y la evaluación de la formación que el estudiante desarrollará en la empresa, alineado con el plan de estudios universitario.

Porcentaje de actividad formativa teórica

Porcentaje que representa el tiempo dedicado a la formación teórica en la universidad respecto a la jornada máxima prevista en el convenio colectivo aplicable.

**REACU (Red Española de Agencias de Calidad Universitaria)**

Asociación que agrupa a las agencias de evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior en España, tanto públicas como privadas, que operan en el ámbito nacional y autonómico. Su objetivo principal es promover la cooperación, el intercambio de información y las buenas prácticas entre sus miembros para contribuir a la mejora continua del sistema universitario español. En el contexto de la Formación Dual Universitaria (FDU), la REACU es especialmente relevante porque ha elaborado el Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual.

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)

Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, encargado de gestionar y aplicar las políticas de empleo en el ámbito estatal. En el contexto de la Formación Dual Universitaria (FDU), el SEPE es la entidad ante la que se debe registrar el Contrato para la Formación en Alternancia (CFA) y que proporciona el formulario oficial para su formalización.

Tiempo de actividad formativa teórica/ Tiempo de formación teórica

Aquel destinado a la adquisición de conocimientos académicos y técnicos que complementan la práctica en la empresa. Esta formación se imparte generalmente en la universidad y forma parte del plan de estudios establecido.

Tiempo efectivo/ Tiempo de formación práctica en la empresa

Aquel en el que el alumnado realiza actividades formativas prácticas en la empresa, complementando las horas de formación teórica en la universidad. En la formalización del CFA está sujeto a un porcentaje máximo de jornada, calculado sobre la jornada establecida en el convenio colectivo o, en su defecto, sobre la jornada legal máxima. Este porcentaje es del 65% durante el primer año de contrato y del 85% durante el segundo.

Trabajo efectivo

Actividad productiva y actividad formativa práctica realizada por el estudiante en la empresa, bajo supervisión. Esta actividad forma parte de los procesos, servicios o proyectos reales de la empresa y está directamente vinculada a la adquisición de las competencias profesionales definidas en el plan formativo individual del estudiante.

Tutor/a académico/a

Persona docente y/o investigadora de la universidad designada para realizar el seguimiento académico del estudiante, la coordinación con el tutor de empresa y la evaluación del aprendizaje.

Tutor/a de empresa

Profesional designado por la empresa para guiar, supervisar y evaluar al estudiante durante su estancia en la empresa, asegurando el cumplimiento del plan formativo.

Anexos

ANEXO A. Recopilación de la regulación estatal asociada al CFA y otros recursos asociados

Como se explica en el apartado introductorio de este trabajo, la Mención Dual universitaria está regulada mediante normas de tipo académico (LOSU 2/2023 y RD 822/2021) y normas del ámbito laboral que introducen el marco contractual para el CFA (RDL 32/2021 y RD 1065/2025, previsto en el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Pero también es importante considerar el Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual, de la REACU, que establece la estructura básica para la evaluación de la Mención Dual y proporciona consignas complementarias para el desarrollo de este proceso.

Además, el SEPE, en su página web, realiza una recopilación de la información requerida en la implementación del CFA. Tanto la información de la REACU como la del SEPE mejoran la terminología y algunas explicaciones incluidas en la regulación.

A continuación, se enumeran los contenidos clave de cada uno de estos recursos, que han sido considerados en la elaboración de esta guía.

Real Decreto 822/2021

El Real Decreto 822/2021 establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. En el artículo 22 se abordan los aspectos relacionados con la Mención Dual en las enseñanzas universitarias oficiales de grado y máster.

Aspectos del diseño de la actividad formativa

- Objeto y elementos a considerar.
- Requisitos para la contratación.
- Porcentaje de créditos ECTS a desarrollarse en la empresa (entre el 20 y el 40% en grado y entre el 25 y el 50% en máster).
- Inclusión de las competencias y conocimientos básicos.
- Diseño y adaptación de los planes de estudio.
- Optatividad en la participación y posibilidad de abandono.

Aspectos relacionados con el contrato y el marco de colaboración

- Regulado a través de un contrato para la formación dual universitaria.
- Actividad laboral retribuida.
- Convenio Marco de Cooperación Educativa.
- Anexo adherido al contrato



LOSU 2/2023

La Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, como norma general da cobertura legal al desarrollo de estrategias de innovación docente específicas como la Mención Dual.

En la **disposición transitoria décima**, «Adaptación de los títulos oficiales con mención dual previos a la regulación legal del modelo de contratación formativa en alternancia», establece que las universidades que a la entrada en vigor de esta ley orgánica cuenten con títulos oficiales con Mención Dual dispondrán de un **periodo transitorio hasta el curso 2026-2027**, para la adaptación de su actividad formativa en la entidad colaboradora al modelo de contratación laboral formativa en alternancia.

Esta disposición permite que los títulos señalados durante el periodo transitorio puedan reconocer la Mención Dual también para las actividades retribuidas realizadas en las entidades colaboradoras a través de convenios de cooperación educativa.

Real Decreto-ley 32/2021

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de julio, introduce el marco contractual para la Formación Dual Universitaria mediante el Contrato de Formación en Alternancia (artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En general, este decreto-ley pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece el Contrato de Formación en Alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En relación con el contrato formativo asociado a la FDU, podemos sintetizar los siguientes apartados:

- Objeto y elementos a considerar relacionados con las actividades formativas
- Actividad laboral retribuida
- Tutorización
- Planes formativos individuales
- Duración del contrato, entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años
- Tiempo efectivo en la empresa y limitaciones del 65%, durante el primer año, y del 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista
- Normas comunes del contrato formativo
- Criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres, a considerar en la negociación colectiva

Real Decreto 1065/2025

El Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los contenidos principales asociados a la FDU se resumen a continuación:

- Regula el régimen del contrato formativo (art. 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) en la modalidad de Contrato de Formación en Alternancia.
- Remite a su normativa específica los aspectos formativos del Contrato de Formación en Alternancia que se desarrollen en el ámbito de los estudios universitarios.
- Recoge el número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa.
- Clarifica la terminología asociada a la jornada, como el tiempo de trabajo efectivo y las actividades formativas en la empresa y en la universidad.
- Define las referencias de retribución y sus valores mínimos.
- Establece la tutorización y el límite de estudiantes a tutORIZAR de modo simultáneo por cada tutor.
- Regula la forma del contrato.

CFA-SEPE. Contrato de Formación en Alternancia

En su página web, el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) ofrece información detallada sobre el contrato formativo para la Formación en Alternancia, incluyendo su definición, objetivos, requisitos, duración, retribución, y derechos y obligaciones tanto del trabajador como del empleador. Esta información recoge y explica lo establecido en la regulación a fin de facilitar su correcta aplicación por parte de empresas y personas trabajadoras.

Los contenidos que se desarrollan son los siguientes:

- Requisitos de los trabajadores en el marco de la FDU
- Características del contrato y duración
- Retribución
- Actividad formativa
- Convenio de cooperación y aspectos mínimos a considerar
- Tutoría vinculada al contrato
- Otras coberturas del contrato

REACU. Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual

El Protocolo de Evaluación para la Inclusión de la Mención Dual, elaborado por la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU), incluye los criterios, requisitos y procedimientos que deben cumplir las universidades para que sus titulaciones puedan incorporar la Mención Dual, es decir, la formación combinada entre la universidad y el entorno profesional. Esta información complementa y concreta la normativa existente sobre la Mención Dual y los marcos legales de calidad universitaria.



Los contenidos que se desarrollan son los siguientes:

- Criterios de acceso del estudiantado
- Criterios de colaboración con las entidades
- Personal académico, de apoyo a la docencia y de tutorización en la entidad
- Recursos para el aprendizaje en la universidad y en la entidad

ANEXO B. Descripción del contenido del formulario del contrato de formación en alternancia

A continuación, se recopila una descripción de la información a incluir en el formulario del contrato formativo para la Formación en Alternancia proporcionado por el SEPE.

- **Datos de la empresa.** CIF, razón social, domicilio social, etc.
- **Datos de la cuenta de cotización y de la actividad económica.**
- **Datos del centro de trabajo**
- **Datos del trabajador.** En el contexto de la guía, trabajador contratado en el marco de estudios universitarios.
- **Actividad laboral.** Actividad para la cual se realiza el contrato de formación profesional en régimen de alternancia.
- **CNO.** Clasificación Nacional de Ocupaciones
- **Grupo profesional.** El grupo que corresponde según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- **Tutor de la entidad de formación.** Tutor designado por la universidad y su cualificación profesional.
- **Tutor de empresa.** Tutor designado por la empresa.
- **Actividad formativa vinculada al contrato.** Plan formativo individual, cuyo contenido se incorpora en el anexo adherido al contrato.
- **Jornada total.** Suma del tiempo efectivo en la empresa y el tiempo de formación teórica en la universidad.
- **Número de horas dedicadas a la actividad formativa.** Horas dedicadas a la actividad formativa teórica destinadas a la adquisición de conocimientos académicos y técnicos, que complementan la práctica en la empresa. Estas horas se imparten en la universidad.
- **Porcentaje que representan las horas dedicadas a la actividad formativa, sobre la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.** Parte del tiempo total de trabajo estipulado en el convenio colectivo que se destina específicamente a la formación teórica del estudiante en un programa de formación dual.
- **Horario del tiempo efectivo de trabajo.** Horario en el que el estudiante dual realiza actividades en la empresa.
- **Calendario de la actividad formativa.** Calendario que se refleja en el anexo del plan formativo individual y ordena la actividad formativa teórica.

- **Duración del contrato**
- **Retribución salarial (cuantía) o SMI**
- **Vacaciones anuales**

ANEXO C. Experiencias de la implementación del CFA en universidades

Este estudio analiza la implementación de los Contratos para la Formación en Alternancia (CFA) en ocho universidades españolas, combinando instituciones con experiencia consolidada y otras en fases iniciales. Mediante cuestionarios y entrevistas, se identifican cinco ejes críticos para optimizar la formación dual, y se destacan buenas prácticas y desafíos normativos y operativos. Para una visión más extensa de los resultados del estudio, se puede consultar el documento «Experiencias de la implementación del CFA en universidades españolas».

1. Diseño curricular y académico

Las universidades deben adaptar los planes de estudio de la titulación para asociar los resultados de aprendizaje que se desarrollarán con la empresa, las dedicaciones y el calendario.

Para ello deben afrontar las limitaciones causadas por la rigidez normativa de los procesos de modificación en las titulaciones y de la parte contractual del CFA:

- **Restricciones contractuales y dedicaciones en las empresas:** Actualmente, las dedicaciones en empresa de los estudiantes duales se ven condicionadas por varias limitaciones rígidas (no puede superar el **65% de la jornada** del convenio durante el primer año del CFA ni el **85%** en el segundo año). Sería conveniente establecer rangos de dedicación flexibles que, a medida que se consolide en el tiempo la experiencia dual de la titulación y sus empresas colaboradoras, puedan evolucionar hasta equipararse a las referencias actuales. Las formas contractuales podrían evolucionar con la posibilidad de permitir también acuerdos más flexibles de forma transitoria (convenios de cooperación) en las fases iniciales de implementación de la Mención Dual en la titulación y la utilización del CFA cuando el proyecto esté consolidado.
- **Memorias de verificación:** La exigencia de definir empresas y asignaturas con años de antelación dificulta la flexibilidad. Las universidades recurren a adendas anuales para poder adaptarse. El modelo requiere mayor flexibilidad para que las modificaciones en las titulaciones se adapten fácilmente al ritmo que necesitan los sectores productivos, a los rápidos cambios tecnológicos y a la situación variable de los mercados.

Propuestas de mejora identificadas:

- Flexibilizar los porcentajes de dedicación.
- Analizar fórmulas alternativas de dedicación (p.ej., periodos intensivos discontinuos).
- Permitir adaptaciones anuales de vinculación y número de plazas.



2. Gestión de plazas y asignación

La oferta de plazas duales es irregular y depende de la colaboración empresarial:

- **Desigualdad en la oferta de plazas:** Algunas titulaciones ofrecen las plazas duales para la mayoría del alumnado, mientras que otras ofrecen menos de 5 plazas, teniendo en cuenta las dificultades en la adopción del CFA. El modelo debería evolucionar hacia una participación del alumnado de por lo menos un 30% para que sea sostenible.
- **Criterios de selección:** Combinan expediente académico, entrevistas empresariales y preferencias de los estudiantes.
- **Limitaciones para los grupos de investigación universitarios:** Las actividades duales desarrolladas por alumnado en estos grupos está también soportada por la colaboración de empresas. Sin embargo, no se reconoce con la Mención Dual, aunque las actividades desarrolladas son comparables a las realizadas en las empresas.

Propuestas de mejora identificadas:

- Unificar protocolos.
- Reconocer la Mención Dual para estudiantes en grupos de investigación universitarios.

3. Relación con empresas

La captación de empresas es un desafío debido al posicionamiento incipiente de las empresas respecto al modelo dual universitario, la burocracia y la falta de incentivos:

- **Limitaciones burocráticas:** Las empresas desconocen el retorno de la formación dual y de la utilización correcta de herramientas para la fidelización del talento como el CFA. Además, a la burocracia necesaria se añade la falta de apoyo del SEPE en la implementación del CFA. Normalmente, las empresas prefieren otras modalidades de cooperación no contractuales que son más flexibles y sencillas.
- **Reticencia de las entidades públicas:** Las entidades públicas poseen un régimen jurídico, un marco legislativo y procedimientos específicos de contratación pública que dificultan la aplicación de contratos propios del ámbito laboral privado. Aunque el Estatuto de los Trabajadores no excluye expresamente a la Administración pública, no hay una regulación específica que clarifique cómo aplicar este contrato en el sector público. Estas entidades manifiestan reticencias para formalizar el CFA y, por lo tanto, no pueden colaborar con la FDU. Se debería desbloquear esta situación y regular específicamente este tipo de relaciones.

Propuestas de mejora identificadas:

- Simplificar trámites.
- Crear redes sectoriales estables.
- Ofrecer formación a tutores de empresa.

4. Organización institucional

La coordinación interna y la digitalización son clave:

- **Estructuras implicadas:** Facultades, departamentos, rectorados y fundaciones gestionan los CFA de forma fragmentada.
- **Digitalización de procesos:** Déficit de plataformas digitales para agilizar trámites y homogeneizar procesos.
- **Retos:** Reconocimiento insuficiente para tutores académicos y falta de recursos para escalar los programas.
- Propuestas de mejora identificadas:
- Plataformas digitales unificadas en el ámbito nacional, vinculadas con el SEPE.

5. Marco administrativo y normativo

La ambigüedad terminológica y la falta de apoyo institucional en la implementación del CFA generan inseguridad jurídica. Existe una ambigüedad en los términos utilizados, como *tiempo efectivo* o *actividad formativa*, que se interpretan de forma dispar, lo que conlleva la implementación de contratos mal elaborados:

- **Estandarizar la terminología empleada:** Desde las Administraciones, se debería clarificar la terminología, estandarizar los modelos de los convenios requeridos y dar soporte en la implementación contractual de la FDU.
- **Digitalización y desarrollo de una aplicación oficial:** Se pone de manifiesto la necesidad de una aplicación digital específica del SEPE que permita a todas las partes coordinarse adecuadamente y garantizar la calidad global del proceso administrativo.
- **Soporte para la formalización:** Es necesaria la asistencia técnica desde el SEPE y las comunidades autónomas para la implementación administrativa.

Propuestas de mejora identificadas:

- Estandarizar la terminología.
- Crear una plataforma digital gestionada por el SEPE.
- Promover incentivos autonómicos.

A modo de resumen, se concluye que el CFA es una herramienta prometedora, pero su potencial se ve limitado por rigideces normativas, falta de coordinación y recursos insuficientes. La regulación debería promover un enfoque flexible que impulse un modelo colaborativo entre universidades y entidades colaboradoras.

Para su consolidación se requiere:

1. Flexibilidad curricular y de los tiempos y periodos de dedicación
2. Clarificación normativa y digitalización de procesos
3. Mayor compromiso institucional, con financiación y formación para empresas y universidades



Fundación Bertelsmann

C/ O'Donnell, 10

28009 Madrid, España

T. +34 932 687 373

www.fundacionbertelsmann.org