

PUBLICADO EN EL BOE EL REAL DECRETO 1065/2025 SOBRE CONTRATOS FORMATIVOS

Publicado en el BOE el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Tal y como su propio nombre indica, esta norma reglamentaria tiene por objeto completar el vigente artículo 11 del ET sobre contratos formativos, que tras la reforma operada por el RDL 32/2021 experimentó una reconfiguración sustantiva. Asimismo, busca unificar y dotar de coherencia al régimen reglamentario previo de los contratos formativos.

Como es sabido, el nuevo artículo 11 —en su redacción posterior a la reforma de 2021— simplificó y agrupó las modalidades formativas en dos únicos contratos:

- Contrato de formación en alternancia (tanto para completar enseñanzas regladas en FP o universitarias como para enseñanzas no regladas, incluidas las especialidades formativas del SNE).
- Contrato formativo para la obtención de práctica profesional (dirigido a personas que ya han obtenido una titulación).

Con esta reorganización, el legislador pretendió abandonar definitivamente el modelo anterior —caracterizado por categorías solapadas y, en ocasiones, utilizadas de forma irregular— y avanzar hacia una estructura más coherente basada en la distinción entre formación simultánea y formación posterior a la obtención del título.

El RD publicado desarrolla y concreta el régimen aplicable a ambas modalidades reguladas en el artículo 11 ET.

Reglas comunes a ambos contratos

El Real Decreto introduce una escala de límites máximos de contratos formativos por centro de trabajo:

- Hasta 10 personas trabajadoras: 3 contratos.
- De 11 a 30: 7 contratos.
- De 31 a 50: 10 contratos.
- Más de 50: límite del 20 % de la plantilla.

Además, establece que no computarán dentro de dichos límites los contratos suscritos con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite.

Regula igualmente los términos y plazos de la consulta al SEPE, a la que la empresa puede acudir para verificar los contratos formativos previos del trabajador o trabajadora.

Asimismo, incorpora la violencia sexual como causa de suspensión que interrumpe el cómputo de duración del contrato formativo, junto a la IT, nacimiento, adopción, guarda, lactancia y violencia de género. No obstante, en el caso de los contratos en alternancia, las situaciones de IT, adopción o guarda con fines de adopción, lactancia, violencia de género o sexual no interrumpen la duración máxima del contrato.

En materia de extinción, los contratos se rigen por las causas del artículo 49 ET, y en los contratos en alternancia también por la finalización de la titulación o la falta de matrícula. No se prevé indemnización por finalización, pero sí se exige preaviso mínimo de 15 días, cuyo incumplimiento obliga a abonar los días no preavisados. A falta de denuncia o prórroga expresa, el contrato se entenderá prorrogado hasta la duración máxima y, si se continúa prestando servicios una vez superado dicho límite, se convertirá en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Los supuestos de fraude de ley o de incumplimiento empresarial de las obligaciones formativas comportan la conversión del contrato en indefinido ordinario, con todas sus consecuencias.

Contratos de formación en alternancia

El Real Decreto aclara que la jornada debe incluir necesariamente tiempo de formación y tiempo de trabajo efectivo, garantizando la compatibilidad entre ambos mediante una distribución adecuada.

Tras la reducción de los plazos máximos operada en 2021, el Real Decreto precisa que el límite máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 3 años para personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o dificultades de inserción laboral (exclusión social).

En línea con la reforma de 2021, la norma confirma que solo existe límite de edad en el ámbito de la formación no reglada (programas privados de empleo-formación vinculados al catálogo de especialidades formativas del SNE).

En materia retributiva, se ratifican los porcentajes del 60 % el primer año y 75 % el segundo, siempre sin descender por debajo del SMI.

El Real Decreto detalla de manera extensa la supervisión formativa, exigiendo dos tutores (uno del centro de formación y otro de la empresa), limitando el número de personas tutorizadas (5, o 3 en centros con menos de 30 trabajadores) y exigiendo formación específica de los tutores cuando se trate de personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o exclusión social.

Regula igualmente las bonificaciones en costes de formación y cuotas de Seguridad

Social, previendo la devolución en caso de incumplimiento, sin perjuicio de otras responsabilidades (sanciones, cuotas ordinarias).

Se desarrollan las obligaciones relativas a los convenios de colaboración y cooperación y al plan formativo individual, especialmente en los supuestos de enseñanzas no regladas, remitiéndose a normativa específica para FP y formación universitaria.

Se permite que el contrato se articule en varios períodos no continuados, siempre que figure en el plan formativo y se respete la duración máxima.

Se prohíben las horas extraordinarias y complementaria. Excepcionalmente, podrán realizarse trabajos nocturnos o a turnos si ello resulta indispensable para la formación, figurando en el plan formativo y atendiendo a la naturaleza de la actividad.

Se reitera la imposibilidad de establecer periodo de prueba (art. 10 RD).

Se admite este contrato en supuestos de autorización de residencia temporal por razones de arraigo socioformativo (DA 3.^a RD).

Contrato para la obtención de práctica profesional

En cuanto a las titulaciones habilitantes, el RD contempla títulos de grado, posgrado, máster, enseñanzas artísticas o deportivas equivalentes, así como los grados de FP tipo C, D o E (art. 21 RD).

La duración, prevista en el artículo 11.3 ET (mínimo 6 meses y máximo 1 año), podrá ampliarse hasta 2 años en casos de discapacidad, capacidad intelectual límite o exclusión social.

Debe concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de la formación, ampliándose a 5 años para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite (art. 21.1 ET).

No podrá formalizarse si la persona ha desarrollado más de 3 meses de experiencia profesional o actividad formativa en la misma empresa y actividad, sin computar los períodos de formación o prácticas derivados de contratos de alternancia necesarios para obtener la titulación (art. 21.3 ET).

Se permite completar la capacitación profesional con acciones formativas voluntarias, computadas como tiempo de trabajo efectivo sin coste para la persona trabajadora.

Solo se prohíben las horas extraordinarias, admitiéndose por tanto horas complementarias en contratos a tiempo parcial (art. 23.2 ET).

El período de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo duración inferior establecida por convenio colectivo (art. 24 RD).

Se exige plan formativo individual, tutorización y certificación de la práctica realizada (art. 25 RD).

Se mantienen los límites retributivos: nunca inferiores al SMI o al salario correspondiente a la categoría profesional en función de la jornada.

Cuestiones de negociación colectiva

El RD mantiene la previsión del artículo 11 ET, según la cual los convenios colectivos —de ámbito estatal, autonómico o inferior— pueden determinar los puestos, actividades y grupos profesionales susceptibles de ser cubiertos mediante contrato formativo.

En los contratos de práctica profesional, los convenios pueden fijar una duración máxima inferior a la establecida legalmente.

Los convenios sectoriales, respetando la escala del artículo 2 RD, podrán reducir los límites máximos de contratación formativa en función, entre otros criterios, del número de contratos indefinidos en el centro de trabajo o en la empresa.

Se recuerda la posibilidad de incluir compromisos de conversión de contratos formativos en indefinidos, así como criterios de igualdad de género y presencia equilibrada.

La identificación de especialidades formativas que pueden ser objeto de contrato de alternancia podrá realizarse mediante negociación colectiva o a través de las Estructuras Paritarias Sectoriales de ámbito estatal.

Derechos de información y vigilancia de la RLT

El RD refuerza el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras respecto a:

- Copia básica de los contratos formativos suscritos.
- Convenios de colaboración entre empresa y centros formativos.
- Planes formativos individuales.
- Número, identidad y puesto de trabajo de las personas contratadas mediante formación en alternancia.

Asimismo, se recuerda la prohibición de que los contratos formativos sustituyan puestos afectados por situaciones de ERTE, conforme al artículo 11 ET, lo que exige especial atención en los procesos de control y seguimiento.

Valoración sindical de USO sobre esta norma

Aunque el RD 1065/2025 unifica y clarifica los contratos formativos, persisten bolsas de riesgo de fraude que requieren vigilancia activa por parte de los sindicatos. Los contratos anteriores a su entrada en vigor seguirán rigiéndose por normas previas, lo que mantiene abiertas vías de uso irregular y precarización laboral.

Esta situación impone a la representación sindical estar alerta y actuar como garante de los derechos laborales, aprovechando esta reforma como oportunidad para incidir en la calidad de la formación y la protección de las personas trabajadoras.

Asimismo, el éxito de esta normativa depende de un refuerzo de medios para la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS), que permita supervisar, detectar incumplimientos y sancionar adecuadamente. La ausencia de Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en muchas empresas limita el control interno, lo que hace imprescindible la acción sindical proactiva y la coordinación con las autoridades laborales para garantizar que los contratos formativos no se utilicen como vía para precarizar empleo ni sustituir puestos estables, tal y como ha sido la norma en este tipo de contrataciones.

En suma, la norma ofrece mejoras, pero su efectividad real depende de vigilancia constante, recursos suficientes para la inspección y presión sindical, recordando que cualquier incumplimiento puede y debe ser sancionado para proteger a las personas trabajadoras.

Desde USO seguiremos muy de cerca la aplicación de estos contratos, protegiendo los derechos laborales y luchando por condiciones de trabajo dignas y formación de calidad para todas las personas trabajadoras.

En las siguientes páginas mostramos cómo han quedado los contratos de formación en alternancia y los contratos para la obtención de práctica profesional después de la reforma, comparando cómo estaban antes de la reforma.

Contrato de formación en alternancia (Art. 11.2 ET)

Elemento	Antes de la reforma	Después de la reforma
Concepto / objeto	Busca la cualificación profesional y compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, estudios universitarios o Catálogo de especialidades SNE).	
Plazos desde titulación	No aplica	
Sujetos (edad)	Mayores de 16 años. Límite máximo de 30 años si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos/privados de formación en alternancia.	Mayor de 16 años. Límite máximo de 30 años solamente para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas empleo-formación.
Duración mínima	3 meses	
Duración máxima	2 años. Puede prorrogarse hasta obtener el título, sin superar nunca los 2 años.	
Jornada y tiempo efectivo	Contrato a tiempo completo. No cabe jornada parcial. El tiempo dedicado a la actividad formativa no podrá ser inferior al 25% (1er año) o al 15% (2º y 3er año) de la jornada máxima anual.	Contrato a tiempo completo o parcial. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 65% (1er año) o 85% (2º año) de la jornada máxima.
Particularidades discapacidad	Límite máximo de edad para contratos SNE no se aplica a personas con discapacidad ni a colectivos en exclusión social. La duración máxima podrá ampliarse, previo informe, hasta 4 años en total si el trabajador no ha alcanzado el nivel mínimo de conocimientos debido al tipo y grado de discapacidad. Hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo puede dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.	Límite de edad para contratos SNE no aplica a personas con discapacidad o exclusión social. La duración máxima puede ampliarse un año (hasta 3 años en total). Hasta un 25% del tiempo efectivo puede dedicarse a rehabilitación o ajuste personal/social. No computan a efectos del número máximo de contratos por centro.
Periodo de prueba	No podrá establecerse período de prueba.	
Horas extraordinarias o complementarias	No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto de fuerza mayor.	
Trabajo nocturno o a turnos	No se podía realizar en ningún caso trabajo nocturno o a turnos.	Prohibido, salvo excepción formativa (si la adquisición de aprendizajes no puede desarrollarse en otros períodos debido a la naturaleza de la actividad).
Tutores y tutorías	Se requiere una persona tutora designada por el centro/entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de la empresa debe contar con la formación o experiencia adecuada y dar seguimiento al plan formativo individual.	Se requiere una persona tutora designada por el centro/entidad de formación y otra designada por la empresa. El tutor de empresa debe contar con formación o experiencia adecuadas. Máximo de cinco personas por tutor (o tres en centros de menos de 30 trabajadores).
Retribución	La fijada en convenio. En su defecto: Mínimo 60% (1er año) y 75% (2º año) del salario del grupo equivalente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Nunca inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	
Denuncia	Cuando la duración sea superior a un año, requiere preaviso mínimo de 15 días a la otra parte para su terminación.	
Interrupción de duración	Las situaciones de IT, nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, riesgo durante embarazo/lactancia, violencia de género/sexual, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	
Prórroga	Se podrá prorrogar si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida. Máximo 2 prórrogas. Duración mínima prórroga 6 meses. No puede exceder duración máxima contrato.	Se permite si el contrato se concertó por una duración inferior a la máxima legal y no se ha obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo con duración máxima legal o hasta que se obtenga, si es antes.

Contrato para la obtención de práctica profesional (Art. 11.3 ET)

Elemento	Antes de la reforma	Después de la reforma
Concepto / objeto	Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación.SNE).	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación, adquiriendo habilidades y capacidades.
Plazos desde titulación	Debe concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios.	
Sujetos (edad)	Quienes posean título universitario o de grado medio/superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional. No hay límite de edad general.	
Duración mínima	6 meses	
Duración máxima	1 año. No podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo en virtud de la misma titulación o certificado.	1 año Prorrogable hasta la duración máxima legal o convencional.
Jornada y tiempo efectivo	El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada. la jornada máxima anual.	Se rige por lo previsto para el resto de la plantilla en convenio colectivo. Puede ser a tiempo parcial.
Particularidades discapacidad	El plazo de concertación desde la titulación se amplía a 5 años si se concierta con una persona con discapacidad.	Plazo desde titulación se amplía a 5 años. La duración máxima puede ampliarse hasta 2 años, previa justificación. No computan a efectos del número máximo de contratos por centro.
Periodo de prueba	Se podrá establecer un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si finalizado en el nuevo contrato no cabe nuevo periodo de prueba.	Se podrá establecer, pero no podrá exceder de 1 mes, salvo disposición inferior en convenio colectivo.
Horas extraordinarias o complementarias	Prohibidas las horas extraordinarias, salvo en el supuesto de fuerza mayor.	
Trabajo nocturno o a turnos	Se permite trabajo nocturno o a turnos.	No establecen una prohibición específica.
Tutores y tutorías	La empresa asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan formativo individual y el cumplimiento del objeto del contrato.	La empresa asignará tutor o tutora con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan formativo individual. Máximo de 5 personas por tutor (o 3 en centros de menos de 30 trabajadores).
Retribución	La fijada en convenio o, en su defecto, la del grupo profesional equivalente. Nunca inferior a la retribución mínima establecida para el CFA (Alternancia) ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.	La fijada en convenio. Nunca inferior a la retribución mínima establecida para el Contrato de Formación en Alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Denuncia	Cuando la duración sea superior a 1 año, requiere preaviso mínimo de 15 días a la otra parte para su terminación por expiración.	
Interrupción de duración	Las situaciones de IT, nacimiento, adopción, guarda, acogimiento, riesgo durante embarazo/lactancia, violencia de género/sexual, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	
Prórroga	Se podrá prorrogar si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida. Máximo 2 prórrogas.	Se permite si el contrato se concertó por una duración inferior a la máxima legal (un año o menos por convenio). Solo 1 prórroga salvo prohibición del C. Col. hasta máximo legal.