

Dossier jurídico
Derecho Laboral

Desarrollo del régimen del contrato formativo



tirant
PRIME

Dossier jurídico

Desarrollo del régimen del contrato formativo

Miguel Alcalá, autor.

El BOE del 27/11/2025 ha publicado 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. TOL10790224

1.- ANTECEDENTES.

Los antecedentes del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores se encuentra en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

1.1 Objetivo general de la reforma:

El objetivo general del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre la norma era corregir la temporalidad excesiva y la precariedad del mercado de trabajo. Las modificaciones más relevantes en la configuración general de las relaciones laborales pretendían Combatir el Desempleo y la Temporalidad, Transformar el Modelo Laboral, Reforzar la Flexibilidad Interna, Cumplimiento de Compromisos Europeos, Reafirmar el Diálogo Social.

Para alcanzar estos objetivos el Real Decreto-ley 32/2021 introdujo modificaciones importantes en el Estatuto de los Trabajadores, entre ellas:

1. Simplificación de Contratos y Lucha contra la Temporalidad.

Se busca la generalización del contrato indefinido y devolver la causalidad a la contratación temporal, evitando el uso abusivo de esta figura.

- **Contratos Temporales: Desaparece el contrato para obra o servicio determinado.** El contrato de duración determinada solo podrá celebrarse por **circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.**

- **Contrato Fijo-Discontinuo:** Se modifica el artículo 16 del ET, eliminando la distinción entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. Este contrato se aplicará a trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o a aquellos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos.

- **Encadenamiento de Contratos:** Se establecen nuevas reglas sobre la concatenación de contratos para la adquisición de la condición de fijo.

2. Mecanismos de Flexibilidad Interna y Estabilización (ERTE/Mecanismo RED)

Se modernizan las medidas de flexibilidad interna (Art. 47 ET) y se crea un nuevo mecanismo para proteger el empleo ante crisis, alternativo a la destrucción de puestos de trabajo.

- **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (Art. 47 bis ET):** Un instrumento de flexibilidad que se activa por el Consejo de Ministros y permite a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos.

- **Modalidad Cíclica:** Por coyuntura macroeconómica general (duración máxima de un año).

- **Modalidad Sectorial:** Por cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional (duración máxima inicial de un año, con dos prórrogas posibles de seis meses cada una).

- **Formación:** Las empresas que apliquen ERTes o el Mecanismo RED deberán desarrollar **acciones formativas** para mejorar las competencias y empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas, con incentivos en la cotización.

3. Modernización de la Negociación Colectiva y Subcontratación

- **Negociación Colectiva:** Se redefinen aspectos como la **ultraactividad de los convenios** y la relación entre convenios sectoriales y de empresa. Se refuerza el convenio sectorial sobre el de empresa en aspectos salariales, retribuciones y jornada, mientras que el convenio de empresa mantiene prioridad en aspectos organizativos como horarios, distribución de tiempo de trabajo y clasificación profesional.

- **Subcontratación (Art. 42 ET):** El convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será generalmente el **del sector de la actividad desarrollada**, impidiendo que la externalización se use como mecanismo para reducir los estándares laborales o basar la competencia exclusivamente en peores condiciones de trabajo.

1.2 Modificación específica del contrato formativo (art. 11 ET).

Por lo que respecta al contrato formativo, el Real Decreto-ley 32/2021 modificó el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un nuevo modelo de contrato formativo con dos modalidades:

1. Contrato de Formación en Alternancia (Art. 11.2 ET)

Cuyo objetivo es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo), y cuyos requisitos son:

- **Duración:** Mínimo de **tres meses** y máximo de **dos años**.
- **Tiempo de trabajo efectivo:** No podrá ser superior al **65% de la jornada máxima** durante el primer año, ni al **85%** durante el segundo, siendo compatible con el tiempo dedicado a la formación.
- **Prohibiciones:** No se pueden realizar horas complementarias ni horas extraordinarias (salvo fuerza mayor), ni trabajos nocturnos ni a turnos (salvo excepción por la naturaleza de la actividad).
- **Remuneración:** Mínimo del **60%** (primer año) y **75%** (segundo año) del salario fijado en convenio para el grupo profesional correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y **nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Tutoría:** El contratado contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra por la empresa, encargada de seguir el plan formativo individual.

2. Contrato Formativo para la Obtención de Práctica Profesional (Art. 11.3 ET)

Cuyo objetivo es el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios correspondientes, y cuyos requisitos son:

- **Requisito de Título:** Se concierta con personas en posesión de un título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.
- **Plazo para la Concertación:** Debe celebrarse dentro de los **tres años** siguientes a la terminación de los estudios (cinco años si es persona con discapacidad).
- **Duración:** No puede ser inferior a **seis meses** ni exceder de **un año**.
- **Prohibiciones:** No se podrán realizar horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).
- **Periodo de Prueba:** No podrá exceder de **un mes**, salvo disposición en convenio colectivo.
- **Límites de Contratación:** No se puede contratar a la misma persona en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo legal por la misma titulación. Tampoco para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa

por tiempo superior al máximo, aunque sea con distinta titulación o certificado.

2. DESARROLLO DEL ARTÍCULO 11 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021 habilita al desarrollo normativo de sus disposiciones. Y, precisamente el objetivo del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, es desarrollar el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La norma se articula en treinta y un artículos, distribuidos en cuatro capítulos, cuatro disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

2.1 Disposiciones generales (Capítulo I)

El Capítulo I del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, (arts. 1 a 4), establece el desarrollo reglamentario del contrato formativo, define su objeto, ámbito de aplicación, los límites de contratación y el papel de la negociación colectiva.

. - Objeto y ámbito de aplicación (art. 1)

El objeto del RD es el **desarrollo del régimen del contrato formativo** previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este desarrollo abarca ambas modalidades de contrato formativo:

- 1. Contrato de formación en alternancia.**
- 2. Contrato para la obtención de práctica profesional.**

Además de desarrollar el régimen laboral general, la norma desarrolla los **aspectos formativos** del contrato de formación en alternancia específicamente cuando este se relaciona con procesos formativos incluidos en el **Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo**.

Es importante destacar que:

- La actividad exclusivamente formativa en el ámbito de la empresa queda **excluida** de este Real Decreto.
- Los aspectos formativos relacionados con la formación profesional o los estudios universitarios se regirán por sus **normativas específicas**.

A efectos de la aplicación de la norma, se definen los **servicios públicos de empleo competentes** como los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos territoriales (según el centro de trabajo), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en Ceuta y

Melilla, y el SEPE cuando concierta contratos formativos en el marco de programas de políticas activas de empleo específicos.

. - Número máximo de contratos formativos (art. 2)

El artículo 2 establece el número máximo de contratos formativos que pueden estar vigentes simultáneamente en cada centro de trabajo de una empresa. El objetivo es asegurar las capacidades reales de la empresa para garantizar los derechos formativos y las obligaciones de tutorización.

La norma fija la siguiente escala de límites de contratación, basados en la plantilla del centro de trabajo:

Tamaño del Centro de Trabajo	Máximo de Contratos Formativos Vigentes
Hasta diez personas trabajadoras	Tres contratos
Entre once y treinta personas trabajadoras	Siete contratos
Entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras	Diez contratos
Más de cincuenta personas trabajadoras	Veinte por ciento del total de la plantilla

Para el cálculo de la plantilla, las personas con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computan como una persona trabajadora. Sin embargo, las personas trabajadoras con contrato formativo no se computan en la plantilla.

Existe una excepción al límite máximo: las **personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite** contratadas mediante contratos formativos **no serán computadas** a efectos de estos límites.

. - Derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras (art. 3)

El artículo 3 garantiza el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras. Estos representantes tienen derecho a recibir:

1. La **copia básica** del contrato formativo (de acuerdo con el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores).
2. La **copia del plan formativo individual**, (remisión a los arts. 13.3 y 25.1 del RD)

. - El contrato formativo en la negociación colectiva (art. 4)

El artículo 4 regula cómo la negociación colectiva puede influir en el régimen de los contratos formativos.

Reducción de Límites y Compromisos (Apartado 1): Los convenios colectivos sectoriales tienen la capacidad de **reducir los límites** de contratos formativos establecidos en el artículo 2. Esta reducción puede basarse, entre otros criterios, en el número de contratos indefinidos que existan en el centro de trabajo o en la empresa. Además, dichos convenios pueden establecer **compromisos de conversión** de estos contratos formativos en contratos indefinidos.

Equilibrio de Género (Apartado 2): La negociación colectiva debe fijar criterios y procedimientos orientados a lograr una **presencia equilibrada de hombres y mujeres** vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

2.2 Contratos de formación en alternancia (Capítulo II)

El Capítulo II del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, (arts. 5 a 19) desarrolla el **Contrato de Formación en Alternancia** (CFA), regulando sus elementos esenciales, el régimen de la actividad laboral relacionada con la formación y las particularidades aplicables cuando se vincula al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo (SNE).

El Capítulo se divide en las tres secciones siguientes:

Sección 1.ª Elementos y régimen del contrato (Artículos 5 a 11)

. - Objeto del contrato de formación en alternancia (art. 5)

El contrato de formación en alternancia (CFA) tiene por objeto **compatibilizar la actividad laboral retribuida** de forma integrada y coordinada con los procesos formativos correspondientes en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La actividad laboral debe **complementar y estar integrada** en la formación teórica y práctica establecida mediante un **plan formativo individual y accesible**.

La actividad laboral en la empresa debe **cumplir la finalidad formativa** del contrato, estando **directamente relacionada** con la actividad formativa que justifica la contratación, y el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista.

. – Partes en el contrato de formación en alternancia (art. 6)

El contrato se celebra con personas trabajadoras que **carezcan de la cualificación profesional** requerida para concertar un contrato de práctica profesional (Capítulo III). No obstante, se pueden realizar contratos vinculados a estudios de FP o universitarios con personas que posean otra titulación, siempre que no hayan tenido un contrato formativo previo en una formación del **mismo nivel formativo y del mismo sector productivo**.

Se establecen límites de edad cuando se suscribe en el marco de **programas privados** del Catálogo de Especialidades Formativas del SNE, en cuyo caso solo se podrá celebrar con personas de **hasta treinta años**, inclusive. Este límite de edad no se aplica a personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o colectivos en exclusión social contratados por empresas de inserción.

La formalización del contrato exige la acreditación de que las personas trabajadoras están **matriculadas y cursando la formación** (FP o universitaria) o la especificación en el contrato de la **formación concreta** (Catálogo SNE).

Prohibiciones y Límites:

- No se podrá celebrar más de un CFA por el **mismo proceso formativo, titulación o especialidad**.
- No se puede celebrar si la actividad ya fue desempeñada en la misma empresa por el trabajador durante **más de seis meses**, bajo cualquier modalidad contractual.
- En FP o universitario, exige que el trabajador **no haya celebrado otro CFA previo** con una formación similar, del mismo nivel formativo y en el mismo sector productivo.
- Excepcionalmente, se pueden formalizar **varios CFA con distintas empresas** basados en el mismo proceso formativo, siempre que respondan a **distintos resultados formativos** y la suma total no exceda la duración máxima legal.

. – Duración del contrato (art. 7)

La duración del Contrato de Formación en Alternancia será la prevista en el plan o programa formativo, y **no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años**. Si se concierta por una duración inferior a la máxima, puede prorrogarse una o varias veces hasta la obtención del título, certificado o diploma, sin superar los dos años. La duración máxima puede ampliarse **un año adicional** (hasta tres años) cuando se celebre con personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social.

. – Jornada laboral (art. 8)

La jornada comprende tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo dedicado a la formación, y debe garantizar la compatibilidad entre ambos.

- **Límites de Trabajo Efectivo:** En ningún caso el tiempo de trabajo efectivo podrá ser superior al **65% durante el primer año** ni al **85% durante el segundo año** de la jornada máxima legal o convencional [38d]. El tiempo de trabajo efectivo incluye la actividad productiva y la formación práctica dispensada por la empresa [37a].

- **Prohibiciones:** Las personas contratadas **no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias** (salvo fuerza mayor). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos, salvo excepción si es preciso para la adquisición de competencias previstas en el plan formativo debido a la naturaleza de la actividad.

. – Retribución (art. 9)

La retribución será la fijada en convenio colectivo y, como mínimo, no podrá ser inferior al **sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo año**, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser **inferior al salario mínimo interprofesional (SMI)** en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

. - Periodo de prueba (art. 10)

No podrá concertarse periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia.

. - Financiación de las obligaciones de tutorización (art. 11)

Las empresas que cumplan con la tutorización obligatoria podrán aplicar la **bonificación por costes de tutorización** conforme a las cuantías previstas en el art. 26.2 del Real Decreto-ley 1/2023. El incumplimiento de las obligaciones empresariales derivadas de la tutorización conlleva la **devolución de las bonificaciones** indebidamente aplicadas.

Sección 2.ª Aspectos laborales relacionados con la actividad formativa (Arts. 12 a 14)

. - Actividad formativa inherente al contrato (art. 12)

La regulación de la actividad formativa (obtención de títulos, impartición, seguimiento, evaluación) en los ámbitos de la formación profesional y los estudios universitarios se regirá por su **normativa específica**. La empresa debe **verificar previamente** a la formalización del contrato que existe una actividad formativa que se corresponde con la actividad laboral que se va a desempeñar.

. - Convenios de cooperación o colaboración y plan formativo individual (art. 13)

Convenios: Las empresas deben suscribir convenios de cooperación o colaboración con las autoridades educativas o centros de formación. Estos convenios definen las competencias y conocimientos básicos a alcanzar y pueden dar cobertura a distintas actividades formativas y contratos.

Plan Formativo Individual (PFI): La empresa debe suscribir un PFI con los centros universitarios o de formación y con la persona trabajadora, el cual **acompañará al contrato de trabajo**. El PFI es elaborado conjuntamente por la empresa y el centro formativo.

Información a la RLT: La empresa debe informar a la representación legal de los trabajadores sobre los convenios de cooperación, el número e identidad de los contratados, el **PFI**, el puesto de trabajo y el contenido de la actividad formativa.

. - Tutorización del contrato (art. 14)

La persona trabajadora contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

Tutor Empresarial: Debe contar con la experiencia y formación adecuadas y es responsable de **supervisar y orientar el desarrollo de la actividad laboral**, asegurando la conformidad con el convenio de cooperación y el seguimiento del itinerario formativo-laboral. Debe elaborar un **informe sobre el desempeño** del puesto de trabajo al finalizar la actividad laboral.

Límites de Tutorización: Cada persona tutora en la empresa podrá supervisar, de modo simultáneo, a un **máximo de cinco personas** trabajadoras con contratos formativos, o **tres** en centros de trabajo de menos de treinta personas.

Sección 3.ª Particularidades aplicables a los procesos formativos en el ámbito del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo (Arts. 15 a 19)

Contenidos formativos (art. 15)

Estos contratos se celebrarán en el marco de **convenios específicos** suscritos entre los servicios públicos de empleo competentes con las empresas o asociaciones empresariales.

Negociación Colectiva: La negociación colectiva, incluyendo las Estructuras Paritarias Sectoriales, puede identificar las especialidades formativas del Catálogo susceptibles de ser objeto de CFA.

Formación Complementaria: Se permite incluir formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador. Su duración será como máximo del **cuarenta por ciento del tiempo total de la actividad formativa** inherente al contrato. Esta formación complementaria se incluye en los convenios de cooperación y es objeto de financiación mediante bonificaciones.

.- Modalidades de impartición de la formación (art. 16)

Las actividades formativas se pueden impartir en las modalidades **presencial, no presencial o mixta**, y el desarrollo de dichas actividades puede concentrarse en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral.

- **Formación en la Propia Empresa:** Se podrá impartir la formación inherente al contrato en la propia empresa si esta dispone de instalaciones apropiadas y personal adecuado, y está inscrita en el registro de entidades de formación. En estos casos, no será necesario convenio de cooperación, pero la empresa sí deberá elaborar y comunicar el plan formativo individual (PFI) a la RLT.

. - Particularidades de los convenios de cooperación y los planes formativos individuales (art. 17)

Convenio de Cooperación (SNE): Debe incluir, como mínimo, la identificación de las especialidades formativas, criterios para el desarrollo de la tutoría, criterios para el establecimiento de la jornada/horario, contenidos mínimos del PFI y, en su caso, compromisos de contratación ordinaria.

Plan Formativo Individual (PFI) (SNE): Debe consignar la identificación de las partes y tutores, las especialidades formativas, la modalidad de impartición, el **itinerario formativo-laboral** (con objetivos medibles), mecanismos de coordinación, contenido del programa de formación y la duración/calendario/jornada de la actividad laboral. Si la formación se imparte en la propia empresa, el PFI será elaborado y suscrito solo por la empresa y la persona trabajadora.

. - Gestión y acreditación de la actividad formativa (art. 18)

La **gestión de la actividad formativa** (seguimiento, control, evaluación y acreditación) corresponde a los servicios públicos de empleo competentes. El centro o entidad de formación debe entregar a cada participante un diploma acreditativo de la formación con los contenidos, duración y resultado de la evaluación, en un plazo máximo de dos meses desde la finalización. La empresa debe proporcionar un documento acreditativo de la formación complementaria realizada.

. - Reglas especiales de financiación (art. 19)

Las empresas que impartan la formación internamente (Art. 16.3) podrán financiar el coste de la actividad formativa mediante **bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social**, con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal. Las bonificaciones solo podrán aplicarse si la formación conlleva un **coste efectivo**. El incumplimiento de las obligaciones formativas conlleva la devolución de las bonificaciones indebidamente aplicadas.

2.3 Contrato para la obtención de práctica profesional (Capítulo III)

El Capítulo III del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, (arts. 20 a 25), establece el régimen aplicable al **Contrato para la Obtención de Práctica Profesional** (CPP), definiendo su finalidad, los requisitos de las partes, su duración, retribución y el régimen de la tutorización.

. - Objeto del contrato para la obtención de práctica profesional (art. 20)

El contrato tiene como objeto principal la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación poseído por la persona trabajadora. Mediante este contrato, se busca la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral que corresponda al título o certificado que habilita la contratación.

. - Títulos profesionales habilitantes y requisitos de las personas trabajadoras (art. 21)

El artículo 21 define quién puede ser contratado y las limitaciones temporales:

Títulos Habilitantes: El contrato puede concertarse con personas que posean un **título universitario** o un **título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional**. También se incluyen los títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo que habiliten para el ejercicio de la actividad laboral. El trabajador debe aportar a la empresa copia del título o acreditación oficial de la finalización de los estudios.

Plazo Máximo para Contratar: El contrato debe celebrarse dentro de los **tres años** siguientes a la terminación de los estudios o certificados profesionales. Si se concierta con una **persona con discapacidad o capacidad intelectual límite**, este plazo se extiende a **cinco años**. Si los estudios se realizaron en el extranjero, el cómputo se inicia desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, si este requisito es exigible.

Experiencia Previa Limitada: No se puede suscribir este contrato con quienes ya hayan obtenido experiencia profesional o actividad formativa en la **misma actividad dentro de la misma empresa por un tiempo superior a tres meses**. A estos efectos, no se computan los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación.

Límites de Contratación por Título: Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a la duración máxima legal (Art. 22) en virtud de la **misma titulación o certificado profesional**. Sin embargo, los títulos de Grado, Máster Universitario y Doctorado no se consideran la misma titulación, a menos que el trabajador ya poseyera el título superior al ser contratado por primera vez para práctica profesional.

. - Duración del contrato (art. 22)

La duración del contrato **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.**

Extensión por Discapacidad: La duración máxima puede ampliarse **hasta dos años** cuando la contratación se realice con personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social, previa justificación de la necesidad en función de sus características y el proceso de formación práctica.

Prórroga: Si el contrato se acuerda por una duración menor a la máxima, puede prorrogarse, mediante acuerdo de las partes (salvo disposición convencional en contrario), hasta alcanzar la duración máxima legal o convencional.

. - Retribución y jornada (art. 23)

Retribución: La remuneración por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

Mínimos Salariales: En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), ambos en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Jornada: La jornada se registrará por lo previsto en el convenio colectivo aplicable para el resto de las personas trabajadoras.

Horas Extraordinarias: Las personas contratadas no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto excepcional de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (Art. 35.3 del ET).

. - Periodo de prueba (art. 24)

Se podrá establecer un periodo de prueba en el contrato para la obtención de práctica profesional. Dicho periodo **no podrá exceder de un mes**, a menos que el convenio colectivo fije una duración inferior.

. - Plan formativo individual, tutorización y certificación de la práctica realizada (art. 25)

El artículo 25 detalla los aspectos formativos y de seguimiento del contrato:

Plan Formativo Individual (PFI): El PFI debe ser accesible e incluir:

Un **itinerario formativo-laboral** que concrete los contenidos de la actividad laboral para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.

Los **sistemas de tutoría y evaluación** de la actividad laboral.

La identificación de la **persona tutora** asignada.

Acciones Formativas Voluntarias: El PFI puede incorporar el desarrollo de acciones formativas específicas relacionadas con la titulación y la actividad laboral. Estas acciones son voluntarias, computan como tiempo de trabajo efectivo y no deben suponer ningún coste para el trabajador.

Información a Representantes: La empresa debe informar a la representación legal de los trabajadores sobre el PFI, el puesto de trabajo y el contenido de las tareas.

Tutorización: La empresa debe designar a un tutor con experiencia y formación adecuadas, responsable del seguimiento, supervisión y evaluación del itinerario.

Límites de Tutorización: Un tutor en la empresa puede supervisar a un **máximo de cinco personas** trabajadoras simultáneamente con contratos formativos, o **tres** en centros con menos de treinta empleados.

En caso de contratar a una persona con discapacidad, el tutor deberá contar con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación.

La empresa debe garantizar que el tutor disponga del **tiempo y medios necesarios** para asumir sus funciones.

Certificación: Al finalizar el contrato, la empresa debe entregar al trabajador una certificación sin efectos académicos que incluya la duración de la práctica, el puesto de trabajo y las principales tareas desarrolladas.

Microacreditaciones: Si la práctica coincide con ofertas formativas de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitario, el trabajador puede solicitar su matrícula, seguimiento y certificación en un centro del sistema correspondiente.

2.3 Disposiciones comunes a las dos modalidades de contrato formativo (Capítulo IV)

El Capítulo IV del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, (arts. 26 a 31) establece las **Disposiciones Comunes a las dos modalidades de contrato formativo** (Formación en Alternancia y Práctica Profesional), abordando requisitos formales, interrupción de la duración, extinción y consecuencias del fraude de ley.

. - Información a las empresas (art. 26)

El artículo 26 regula la solicitud de información de las empresas sobre contratos formativos previos:

Solicitud de Información: Las empresas que pretendan contratar a una persona mediante un contrato formativo pueden **solicitar por escrito** al servicio público de empleo competente (SPE) información sobre si la persona candidata ha celebrado previamente contratos formativos y cuál ha sido su duración.

Valor Liberatorio: Dicha información tiene **valor liberatorio** para la empresa a efectos de no exceder la duración máxima legal establecida para estos contratos. La información debe ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Plazo de Remisión: El SPE competente debe remitir esta información en el plazo de **diez días hábiles** desde la fecha de la solicitud.

Exención de Responsabilidad: Si el SPE no remite la información en el plazo de diez días, la empresa queda **exenta de responsabilidad** por celebrar el contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima, salvo que ya hubiera tenido conocimiento de la información por medio de la persona trabajadora.

. – Forma del contrato (art. 27)

El artículo 27 detalla los requisitos formales y de comunicación del contrato:

Forma Escrita: El contrato formativo debe **formalizarse por escrito**.

Contenido Mínimo: El contrato debe indicar expresamente su **duración** y el **puesto de trabajo** desempeñado.

Anexos Obligatorios: El contrato debe incluir obligatoriamente el **plan formativo individual** como anexo.

Si es un **Contrato de Formación en Alternancia**, debe incorporar además el **convenio de cooperación** suscrito entre el centro/entidad formativa y la empresa.

Si es un **Contrato de Práctica Profesional**, debe indicar expresamente la **titulación** de la persona trabajadora.

Comunicación a los SPE: La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo el contenido de los contratos y sus prórrogas, así como su terminación, en un plazo de **diez días hábiles** siguientes a su celebración o terminación, respectivamente.

. - Interrupción del cómputo de duración del contrato (art. 28)

Las situaciones que supongan una suspensión del contrato de trabajo interrumpirán el cómputo de la duración del contrato formativo.

Las situaciones específicas que provocan esta interrupción son: incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual.

. – Extinción del contrato formativo (art. 29)

El artículo 29 aborda las causas de extinción y los efectos de la finalización del contrato:

Causas Generales y Específicas: El contrato se extinguirá por las causas generales recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. Específicamente, en el Contrato de Formación en Alternancia, son causas de extinción el decaimiento de la condición de persona sin cualificación profesional o la falta de matrícula en vigor.

Denuncia y Plazo de Preaviso: La extinción por expiración del tiempo convenido requiere la **previa denuncia** de cualquiera de las partes. La notificación de terminación debe hacerse con una antelación mínima de **quince días**.

Indemnización por Falta de Preaviso: El incumplimiento por parte de la empresa del plazo de preaviso de quince días dará lugar a una **indemnización** a la persona trabajadora equivalente al salario de los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Conversión Tácita: La extinción del contrato por expiración del tiempo **no da lugar a indemnización** por fin de contrato. Si no existe denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se entenderá **prorrogado automáticamente hasta su duración máxima**.

Conversión a Indefinido: Expirada la duración máxima del contrato (o incumplidas las condiciones específicas del CFA), si el trabajador continúa prestando servicios, el contrato se considerará **prorrogado tácitamente por tiempo indefinido** de carácter ordinario, salvo que se pruebe la naturaleza temporal de la prestación.

. - Acción protectora de la seguridad social (art. 30)

La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo es completa y comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluyendo el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

. - Contratos celebrados en fraude de ley (art. 31)

Los contratos formativos que se celebren en **fraude de ley** o aquellos en los que la empresa **incumpla sus obligaciones formativas** se entenderán concertados como **contratos indefinidos de carácter ordinario**.

3. Disposiciones adicionales

El Real Decreto 1065/2025 contiene cuatro disposiciones adicionales con el siguiente contenido:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Particularidades en los contratos de formación en alternancia suscritos en programas públicos de empleo-formación

Regula las especialidades aplicables al **Contrato de Formación en Alternancia (CFA)** cuando se suscribe en el marco de **programas públicos de empleo y formación**.

Las particularidades son:

Límites de Edad y Duración: Los límites de edad y de duración establecidos en los artículos 6.1.b) y 7.1 de este Real Decreto **no resultan de aplicación**. La duración de los contratos y sus posibles prórrogas se adecuarán a la normativa que regule dichos programas.

Interrupción del Cómputo: Las situaciones de suspensión del contrato (como incapacidad temporal, nacimiento, o riesgo durante el embarazo o lactancia) **no interrumpirán el cómputo de la duración total del contrato**.

Requisitos Formales: **No es necesaria** la suscripción de convenios de cooperación ni del Plan Formativo Individual (PFI) a los que se refiere el artículo 13, ya que la actividad formativa es aprobada junto con el proyecto de empleo y formación.

Financiación: La financiación de las acciones formativas y las obligaciones de tutorización se rige por las disposiciones propias de los programas públicos de empleo y formación, no siendo aplicables los artículos 11 y 19 del Real Decreto.

Límites de Contratación: Lo dispuesto en el artículo 2 sobre el número máximo de contratos formativos vigentes por centro de trabajo **no será de aplicación** a estos programas.

Contenidos Formativos: Si no existe un certificado profesional o especialidad en el Catálogo de Especialidades Formativas relacionados con el trabajo efectivo, la actividad formativa podrá estar constituida por los **contenidos formativos aprobados por los servicios públicos de empleo competentes**.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Especialidades aplicables a los contratos de formación en alternancia concertados con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite

Esta disposición busca facilitar e incentivar la contratación de personas con discapacidad o capacidad intelectual límite mediante el CFA:

Adaptaciones Necesarias: Las administraciones competentes deben adoptar las medidas de adaptación necesarias para facilitar el desarrollo de las actividades formativas y la suscripción de estos contratos.

Tiempo de Rehabilitación: Se permite que hasta un **25 por ciento del tiempo de trabajo efectivo** se dedique a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal o social.

Formación Complementaria: La duración de la formación complementaria puede ser de hasta un **máximo del sesenta por ciento (60%)** del tiempo de la actividad formativa total inherente al contrato.

Accesibilidad y Tutoría: Los centros de formación deben disponer de las condiciones que garanticen el acceso, circulación y comunicación de las personas con discapacidad. En la elaboración del convenio de cooperación y del PFI, se deben tener en cuenta las **necesidades especiales** de la persona trabajadora, si las hubiera.

Formación Presencial: Las personas trabajadoras podrán realizar la formación de módulos formativos que no sean a distancia en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Contrato de formación en alternancia en el marco de la autorización de residencia temporal por razones de arraigo socioformativo

Establece que las personas que obtengan una autorización de residencia temporal por razones de arraigo socioformativo tienen la posibilidad de participar en programas de formación en alternancia a través de la modalidad de Contrato de Formación en Alternancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Contratos formativos concertados con personas con discapacidad

Esta disposición tiene como finalidad establecer la **definición** de persona con discapacidad para la aplicación de este Real Decreto:

Grado de Discapacidad: Se entiende por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un **grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento**.

Pensionistas Equivalentes: También se consideran, a los efectos de esta norma, que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los **pensionistas de la Seguridad Social** que tengan reconocida una pensión de **incapacidad permanente** en los grados de total, absoluta o gran incapacidad, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente.

Acreditación: La acreditación del grado y, en su caso, del tipo de discapacidad, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre.

4. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Las tres Disposiciones Transitorias del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, abordan el régimen temporal aplicable a los contratos formativos durante el periodo de transición hacia la plena aplicación de la nueva normativa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Contratos vigentes

La Disposición Transitoria Primera establece el principio de **irretroactividad** de la nueva norma en relación con los contratos ya existentes:

- Los contratos celebrados **antes de la entrada en vigor** de este Real Decreto se regirán por la **normativa que estaba vigente en la fecha en que se celebraron**.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Aplicación de normas en materia de financiación de la formación mediante bonificaciones

Esta disposición regula un régimen temporal para la aplicación de la normativa de financiación mientras se desarrollan nuevas disposiciones ministeriales:

Aplicación Provisional: Hasta que entre en vigor la **orden ministerial** a la que se refiere el artículo 19 (que regula las reglas especiales de financiación del Contrato de Formación en Alternancia, particularmente cuando la formación es impartida por la propia empresa), seguirán siendo aplicables los **artículos 8, 9 y 10 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre**.

Límite a la Aplicación: Esta aplicación transitoria se mantendrá **salvo en los aspectos que resulten incompatibles** con lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en este Real Decreto.

Contexto Normativo Derogado: La Orden ESS/2518/2013 regulaba los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, una norma que, en general, queda derogada por este nuevo Real Decreto (sin perjuicio de esta disposición transitoria y de la tercera).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Transición del sistema de beca al contrato de formación en alternancia en la formación profesional del sistema educativo

Esta disposición regula la coexistencia temporal del anterior régimen de Formación Profesional Dual Educativa con el nuevo marco:

Vigencia Mantenido: El **Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre** (que desarrollaba el contrato para la formación y el aprendizaje y establecía las bases de la formación profesional dual), **mantendrá su vigencia** en aquellos ámbitos en los que se esté aplicando en la actualidad en lo referido a la formación profesional dual educativa.

Periodo Transitorio: Esta vigencia se mantendrá durante el **periodo transitorio** previsto en la disposición transitoria quinta de la **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo**, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

5. DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

La Disposición derogatoria única deja sin efecto expresamente las siguientes normas:

- a) El Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- b) El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria tercera.
- c) La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

6. ENTRADA EN VIGOR

La norma entra en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, es decir, el 17 de diciembre.

BIBLIOTECA

Ramos Moragues, F., & LÓPEZ BALAGUER, M. (2022). *La Contratación Laboral en la reforma De 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411302968>

Sala Franco, T. (2022). *LA REFORMA LABORAL. La contratación temporal y la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch. <https://www.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411302067>

Lahera Forteza, J. (2022). *La Negociación Colectiva tras la Reforma Laboral de 2021*. Tirant lo Blanch.
<https://www.tirantonline.com/cloudLibrary/ebook/info/9788411302944>

