



**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.**

Análisis:

**Disposiciones generales**

**Contrato de formación en alternancia**

**Contrato para la obtención de práctica profesional**

**Disposiciones comunes a las dos modalidades de contrato formativo**

### **"REGIMEN DEL CONTRATO FORMATIVO"**

Se incorpora al **Área de Administración Local** de DAPP

A la GUIA LEGAL DEL SECRETARIO MUNICIPAL



Guía Legal del  
SECRETARIO MUNICIPAL

en los Nodos de:

*PERSONAL*

*Personal laboral*

#### **RESUMEN:**

El texto expone la profunda transformación del régimen jurídico de las actividades formativas vinculadas al empleo como consecuencia de la reforma laboral iniciada en 2021 y de la posterior aprobación de normativa en materia de formación profesional y universitaria. Este cambio tiene su origen en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, abordó la revisión del catálogo de contratos laborales para adaptarlo a las necesidades del mercado de trabajo actual, prestando especial atención a los contratos formativos como vía de acceso efectivo de los jóvenes al empleo.

La reforma modificó el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y configuró un nuevo modelo de contrato formativo basado en dos modalidades claramente diferenciadas: el contrato de formación en alternancia, destinado a compatibilizar trabajo remunerado y formación reglada o del Sistema Nacional de Empleo, y el contrato para la obtención de práctica profesional, orientado a facilitar experiencia laboral adecuada al nivel de estudios ya finalizados. Este nuevo esquema sustituye al modelo anterior, dotando a las partes de mayor flexibilidad para adaptar el contrato a los distintos itinerarios formativos, sin menoscabo de las garantías laborales y asegurando que su uso responda a una finalidad genuinamente formativa.

El nuevo marco legal exigía un desarrollo reglamentario que concretara su aplicación práctica y garantizara la seguridad jurídica. A tal fin, el real decreto objeto del texto desarrolla de manera completa el régimen de los contratos formativos, derogando la normativa anterior dispersa y configurando un sistema unitario. Este desarrollo se coordina, además, con la normativa reciente en materia de formación profesional y universitaria, limitándose el real decreto a regular las garantías laborales y dejando el contenido educativo a las normas sectoriales correspondientes, salvo en el caso de las



especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, que sí se regulan directamente por su naturaleza laboral.

La norma se estructura en cuatro capítulos que abarcan, en primer lugar, las disposiciones generales; en segundo lugar, el régimen detallado del contrato de formación en alternancia, tanto en su vertiente laboral como formativa; en tercer lugar, la regulación del contrato para la obtención de práctica profesional; y, finalmente, las disposiciones comunes a ambas modalidades, incluyendo forma del contrato, duración, extinción, protección social y consecuencias del fraude de ley. A ello se añaden disposiciones adicionales que contemplan supuestos específicos, como los programas públicos de empleo y formación, las personas con discapacidad o el arraigo socioformativo, así como disposiciones transitorias, derogatorias y finales que ordenan la transición desde el sistema anterior.

El texto concluye afirmando que el real decreto se ajusta a los principios de buena regulación recogidos en la legislación administrativa, al ser necesario, eficaz, proporcional y respetuoso con la seguridad jurídica, la transparencia y la eficiencia. Destaca también el amplio proceso de participación institucional y social en su elaboración y fundamenta la competencia estatal para dictarlo en la atribución constitucional en materia de legislación laboral. En conjunto, la norma pretende consolidar un marco coherente, estable y garantista para los contratos formativos, alineado con las reformas estructurales del mercado de trabajo y los sistemas de formación.

## Ayuda a la interpretación de esta Norma

El **Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre**, culmina (en el plano reglamentario) la reconfiguración del **contrato formativo** iniciada con la reforma laboral y acelerada por la modernización del sistema de **Formación Profesional** y del **Sistema Universitario**. Su finalidad práctica es doble: (i) **ordenar y sistematizar** en un único texto el régimen aplicable a las **dos modalidades** del contrato formativo previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y (ii) **cerrar espacios de incertidumbre y fraude** mediante límites, obligaciones formativas verificables (plan, tutorías, convenios) y consecuencias claras cuando se incumple la finalidad formativa. A continuación se detallan los 5 conceptos más importantes que toca la norma junto con los cambios que han sufrido en los últimos 3 años y su aplicación.

## 1) Las dos modalidades del contrato formativo y su delimitación

**Concepto clave en la norma (RD 1065/2025):** desarrolla el contrato formativo en sus **dos modalidades**:



- **Contrato de formación en alternancia** (trabajo retribuido + proceso formativo integrado)
- **Contrato para la obtención de práctica profesional** (actividad laboral para adquirir práctica adecuada al título obtenido)

### Qué ha cambiado en los últimos 3 años:

- Se consolida el “cambio de modelo” iniciado con el **RDL 32/2021**, que simplificó el sistema a **dos figuras** y vinculó expresamente la alternancia a FP, estudios universitarios o Catálogo de especialidades del Sistema Nacional de Empleo.
- El RD 1065/2025 precisa además una **línea roja** relevante: la **actividad exclusivamente formativa en la empresa** queda **fuera** del contrato formativo y **no puede** instrumentarse mediante esta contratación laboral.

### Cómo aplicar el cambio:

- Verificar, antes de contratar, si lo que se pretende es **empleo con componente formativo** (contrato formativo) o **actividad formativa sin prestación laboral** (que no encaja y no debe “vestirse” como contrato formativo)
- Diferenciar internamente (RR. HH./Intervención/Asesoría jurídica) los expedientes:
  - Alternancia: exige engranaje con programa/plan formativo y tutoría dual
  - Práctica profesional: exige título habilitante y plan formativo de práctica con certificación final

## 2) Límites cuantitativos de contratos formativos por centro de trabajo

**Concepto clave en la norma:** se fija un **número máximo** de contratos formativos vigentes **simultáneamente por centro de trabajo**, con una **escala obligatoria** (hasta 10 personas: 3 contratos; 11–30: 7; 31–50: 10; >50: 20% de plantilla) y reglas de cómputo (no computan los propios formativos; personas con discapacidad o capacidad intelectual límite contratadas en formativo no computan a efectos del máximo).

### Qué ha cambiado en los últimos 3 años:

- En la práctica, el salto cualitativo es que la regulación pasa de un régimen más disperso/menos “operativo” a un **mecanismo reglado de capacidad máxima**, ligado a la idea de **capacidad real de tutorización** y garantía del derecho formativo.



- Este enfoque es coherente con la orientación antifraude post-reforma laboral (el contrato formativo debe responder a una **necesidad formativa real**, no a cobertura estructural de puestos).

#### Cómo aplicar el cambio:

- Implantar un **control previo obligatorio** en RR. HH.:
  - Identificar "centro de trabajo" aplicable
  - Calcular plantilla conforme a la regla del RD
  - Verificar que el número de formativos vivos no excede el máximo
- Documentar en el expediente (y en caso de auditoría/intervención) la **capacidad de tutorización** disponible, porque el límite se justifica precisamente por ese criterio.

### 3) Núcleo formativo exigible: convenios, plan formativo individual, tutoría dual y trazabilidad

**Concepto clave en la norma:** el contrato, para ser válido como formativo, exige **arquitectura formativa verificable:**

- **Convenios de cooperación/colaboración** con servicios públicos de empleo, autoridades educativas/FP, universidades, centros o entidades acreditadas
- **Plan formativo individual** anexo al contrato (elaborado conjuntamente)
- **Tutoría dual:** una persona tutora del centro/entidad formativa y otra de la empresa; límites de tutoría simultánea (máx. 5; o 3 en centros <30) y obligaciones de medios/tiempo para tutorizar

#### Qué ha cambiado en los últimos 3 años:

- Tras la reforma de 2021, se intensifica la exigencia de que la alternancia sea **integrada y coordinada** con el proceso formativo. El RD 1065/2025 transforma esa exigencia legal en **requisitos operativos** (plan, convenio, tutorías, información a RLT).
- Paralelamente, la nueva ordenación de la FP y el marco universitario refuerzan la idea de itinerarios formativos y coordinación institucional; el RD 1065/2025, coherentemente, "reserva" el desarrollo educativo a sus normas específicas, pero **blinda** las garantías laborales y la trazabilidad del componente formativo en el contrato laboral.

#### Cómo aplicar el cambio:

- No tramitar ningún contrato formativo sin:
  - Convenio vigente (cuando proceda)
  - Plan formativo individual firmado y **anexo** al contrato



- Designación formal de tutor/a en la entidad, con acreditación de **tiempo y medios** para tutorizar
- Garantizar el **derecho de información** a la RLT: copia básica del contrato y copia del plan formativo individual en los términos reglados.

## 4) Condiciones laborales esenciales: duración, jornada, retribución y período de prueba

**Concepto clave en la norma:** el RD concreta los **elementos esenciales** para evitar “falsos formativos”:

### Alternancia

- **Duración:** mínimo 3 meses, máximo 2 años; posibilidad de prórrogas hasta obtener el título/resultado, sin exceder máximo; posibilidad de ejecución no continuada por periodos formativos
- **Jornada:** el trabajo efectivo no puede superar 65% (primer año) ni 85% (segundo), prohibición general de horas extra/complementarias y de nocturnidad/turnos con excepción estricta ligada al plan formativo
- **Retribución:** según convenio, con mínimos del 60%/75% respecto del nivel/grupo por funciones en proporción al tiempo efectivo; nunca por debajo del **SMI proporcional**
- **Período de prueba:** prohibido

### Práctica profesional

- Se permite período de prueba con máximo de 1 mes (salvo convenio que establezca menos)

### Qué ha cambiado en los últimos 3 años:

- El marco legal post-2021 ya apuntaba a reforzar la naturaleza formativa; el RD 1065/2025 aterriza ese objetivo con **parámetros cuantificables** (porcentajes de jornada, mínimos retributivos, prohibición de prueba en alternancia), facilitando el control y la corrección de desviaciones.

### Cómo aplicar el cambio:

- En alternancia, configurar el puesto y el cuadrante de trabajo a partir del **plan formativo**:
  - El porcentaje de trabajo efectivo y la distribución deben “encajar” con la formación
  - No programar, como regla, nocturnidad/turnos; solo si queda motivado por competencias del plan



- Garantizar que la nómina cumple: convenio aplicable + mínimos del RD + SMI proporcional, dejando trazabilidad en el expediente de contratación.

## 5) Régimen común: forma escrita, anexos, interrupciones, extinción, protección social y consecuencias del fraude

**Concepto clave en la norma:** el RD cierra el ciclo del contrato formativo:

- **Forma escrita** obligatoria, con duración, puesto y **plan formativo individual como anexo** (y convenio también como anexo en alternancia)
- **Interrupción del cómputo de duración** en supuestos tasados (IT, nacimiento, adopción, riesgos, violencias, etc.)
- **Extinción:** reglas específicas (p. ej., preaviso 15 días para expiración; indemnización por incumplimiento del preaviso; y conversión a indefinido si continúa prestación sin denuncia en ciertos supuestos)
- **Acción protectora:** cobertura completa, incluyendo desempleo y FOGASA
- **Fraude de ley / incumplimiento formativo:** el contrato se entiende **indefinido ordinario**

**Qué ha cambiado en los últimos 3 años:**

- Se refuerza de forma muy práctica el enfoque antifraude: no basta con "llamar" formativo al contrato; el incumplimiento del **contenido formativo real** tiene una consecuencia directa (indefinición), lo que eleva el estándar de diligencia en la contratación.

**Cómo aplicar el cambio:**

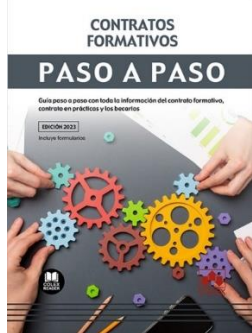
- Establecer un flujo estándar de expediente:
  - Contrato escrito + anexos (plan; y convenio en alternancia)
  - Registro y comunicaciones obligatorias a los servicios públicos de empleo (cuando proceda por la operativa del contrato)
  - Seguimiento documentado de tutoría e hitos formativos, para poder acreditar que la finalidad formativa se cumple
- Incorporar un "punto de control" previo al cierre del contrato (preaviso, certificación de práctica en su caso, y comprobación de continuidad para evitar conversiones involuntarias).

Los cinco conceptos anteriores describen el núcleo operativo del **RD 1065/2025**: (1) delimitación estricta de las dos modalidades, (2) **límites máximos** por centro de trabajo, (3) **exigencia de estructura formativa trazable** (convenio/plan/tutoría/información a RLT), (4) condiciones laborales cuantificadas (duración, jornada, retribución, prueba) y (5) un régimen común que cierra el ciclo con protección social completa y una consecuencia antifraude contundente



(indefinición). En los últimos tres años, el cambio principal ha sido pasar de un modelo reformado “en la ley” a un modelo **exigible y auditable** en la práctica, con reglas que permiten a la Administración Local contratar con seguridad jurídica, siempre que integre estos controles en su procedimiento interno y documento, desde el inicio, la realidad formativa del contrato.

**MAS INFORMACION**

<p><b>Norma</b></p> <p><b>Clave doc.:ADM4521</b></p>	<p><b>Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Leg</b></p> <p>Título resumen: <b>“Régimen de contrato formativo”</b></p>
<p><b>Artículos de opinión recientes</b></p>	<p><b>“Nuevo marco regulatorio del contrato formativo: implicaciones del Real Decreto 1065/2025 sobre las implicaciones del nuevo Real Decreto en la práctica jurídica y empresarial”</b></p>
<p><b>Enlaces a Blogs</b></p>	<p><b>“El desarrollo reglamentario de los contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores de 2025 en el blog de Daniel Toscani, ofrece un análisis crítico del nuevo régimen jurídico de los contratos formativos, la protección de derechos, como los posibles efectos adversos para pymes y para la práctica”</b></p>
<p><b>Bibliografía más recientes, fiables y populares</b></p>	
<p><b>Jurisprudencia del TS desde 2012</b></p>	<p><a href="https://vlex.es/vid/1092868811">https://vlex.es/vid/1092868811</a></p>

**TEXTO ORIGINAL**

El texto de estos Documentos, con los que puedan modificar o acompañar, se han incorporado a los contenidos ya existentes en el siguiente TÍTULO publicado y a su disposición:



