

Desarrollo normativo de los contratos formativos (Real Decreto 1065/2025)

El Gobierno aprueba el reglamento que desarrolla aspectos importantes de los contratos formativos tales como el número máximo de contratos formativos por centro de trabajo, el contenido de los planes formativos individuales, la concreción sobre los procesos de tutorización o los límites a su utilización.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. En su día, el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), modificó el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (LET) para insertar un contrato formativo con dos modalidades: una, la formación en alternancia que permitiera la compatibilidad de una actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en los ámbitos de la formación profesional, de los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y, otra, el contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios correspondientes a su titulación o certificación. Pues bien, ahora se aprueba el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre (BOE de 27 de noviembre), precisamente para desarrollar el régimen de las dos modalidades del contrato formativo recogido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, con entrada en vigor a los veinte días de su publicación.

La regulación reglamentaria prevé normas particulares para cada modalidad de contrato formativo, pero recoge una serie de medidas de alcance general. Así, establece que el *número máximo de contratos formativos* vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada una para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente en lo referido a las obliga-

a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

La empresa podrá solicitar por escrito al servicio público de empleo competente *información sobre si las personas a las que pretende contratar han celebrado previamente contratos formativos y la duración de estas contrataciones*. El servicio público de empleo competente remitirá la co-

respondiente información en el plazo de diez días hábiles desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera remitido la referida información, la empresa quedará exenta de responsabilidad por celebrar el contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima, salvo que hubiera tenido conocimiento de la correspondiente información por medio de la persona trabajadora.

Todo contrato formativo *deberá formalizarse por escrito*, indicando expresamente su duración y el puesto de trabajo desempeñado e incluirá como anexo el plan formativo individual. El *contrato de formación en alternancia* deberá incorporar, además, como anexo, el convenio de cooperación suscrito entre la empresa y el centro o entidad formativa en que la persona trabajadora desarrolle su formación. Por su parte, el contrato para la obtención de práctica profesional habrá de recoger expresamente la titulación de la persona trabajadora. La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo

En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el 20 % de la plantilla podrá tener contrato formativo, salvo que la negociación colectiva reduzca este límite

ciones de tutorización, y, en todo caso, respetará la siguiente escala: a) centros de trabajo de hasta diez personas trabajadoras: tres contratos; b) centros de trabajo de entre once y treinta personas trabajadoras: siete contratos; c) centros de trabajo de entre treinta y una y cincuenta personas trabajadoras: diez contratos; d) centros de trabajo de más de cincuenta personas trabajadoras: el 20 % del total de la plantilla. No obstante, la negociación colectiva sectorial podrá reducir los límites en cuanto a los contratos formativos en función, entre otros, del número de contratos indefinidos existentes en el centro de trabajo o en la empresa en su conjunto, pudiendo establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes

Todo contrato formativo *deberá formalizarse por escrito*, indicando expresamente su duración y el puesto de trabajo desempeñado e incluirá como anexo el plan formativo individual. El *contrato de formación en alternancia* deberá incorporar, además, como anexo, el convenio de cooperación suscrito entre la empresa y el centro o entidad formativa en que la persona trabajadora desarrolle su formación. Por su parte, el contrato para la obtención de práctica profesional habrá de recoger expresamente la titulación de la persona trabajadora. La empresa está obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo

de los diez días hábiles siguientes a su celebración, el contenido de los contratos y sus prórrogas. Igualmente, la empresa estará obligada a comunicar a los servicios públicos de empleo la terminación de estos contratos en el plazo de diez días hábiles. La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a recibir la copia básica del contrato formativo con arreglo a lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como la copia del plan formativo individual.

Los contratos formativos en fraude de ley o con incumplimiento de las obligaciones formativas se entenderán celebrados por tiempo indefinido

En cuanto al desarrollo contractual, la norma reglamentaria recoge lo ya previsto sobre las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual, que tendrán un *efecto suspensivo del contrato por el que se interrumpirá el cómputo de duración del contrato formativo*. Conviene subrayar que la acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias susceptibles de protección y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Por lo que respecta a la *extinción contractual*, además de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de formación en alternancia añade dos supuestos: uno, que la persona tenga ya la cualificación profesional requerida para concertar un contrato para la obtención de práctica profesional y, otro, el hecho de no disponer de matrícula en vigor. Cuando la extinción del contrato se produzca por expiración del tiempo convenido o sus prórrogas, no dará lugar a indemnización y requerirá la denuncia

previa de cualquiera de las partes, debiendo notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. Cuando no medie denuncia o prórroga expresa y la persona trabajadora continúe prestando servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta

su duración máxima. Expirada la duración máxima del contrato formativo o incumplidas las condiciones previstas, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. En todo caso, los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán celebrados por tiempo indefinido de carácter ordinario.

2. En el *contrato de formación en alternancia*, los aspectos más destacados de desarrollo normativo a efectos de este análisis

se recogen en la sección correspondiente a los elementos y régimen del contrato (arts. 5 y ss.). Se concreta en ella como la actividad laboral que se vaya a desarrollar deberá complementar y estar integrada en la formación teórica y práctica establecida mediante un programa formativo individual y accesible, elaborado en el marco de los convenios de cooperación suscritos con las empresas y las entidades educativas. En todo caso, *la actividad laboral retribuida en la empresa deberá cumplir la finalidad formativa del contrato*, el puesto de trabajo desempeñado deberá permitir la formación complementaria prevista en el correspondiente plan formativo individual y la persona contratada habrá de contar con una persona tutora designada por la empresa para dar seguimiento al plan formativo individual.

Este contrato podrá celebrarse con personas trabajadoras que participen en procesos formativos siempre que cumplan una serie de requisitos, a saber, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por la titulación, que el contrato se suscriba en el marco de un programa de empleo-formación y que estén matriculadas y cursando la formación que justifique la contratación laboral. *No podrá celebrarse más de un contrato de formación en alternancia por el mismo proceso formativo*; no se podrá celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a seis meses bajo cualquier modalidad contractual, incluida la puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal, y no podrá suscribirse si se hubiera celebrado otro contrato formativo previo con una formación similar, del mismo

nivel formativo y en el mismo sector productivo.

La suma total de la duración de todos los contratos vinculados al mismo proceso formativo no podrá exceder el límite de *duración máxima* establecido que, con carácter general es, para este tipo de contratos, *no inferior a tres meses ni superior a dos años*. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido la titulación correspondiente, podrá prorrogarse una o varias veces, mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, sin superar nunca la duración máxima de dos años. Esta duración máxima podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los periodos formativos, siempre que esté previsto en el plan o programa formativo. *No podrá concertarse periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia*.

La jornada de estos contratos, que comprenderá tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo dedicado a la formación, será la establecida en el contrato individual, con sujeción a los límites legales y convencionales que resulten de aplicación y de acuerdo con el correspondiente plan o programa formativo. Su duración y su distribución deberán garantizar la compatibilidad entre el trabajo efectivo y el correcto desarrollo de las actividades estrictamente formativas. En todo caso, la determinación del tiempo de trabajo efectivo deberá ajustarse a las siguientes reglas: a) comprenderá tanto la actividad productiva como la actividad formativa práctica dispensada por la empresa;

b) deberá tener la entidad suficiente para complementar el aprendizaje adquirido a través de la formación teórica; c) la duración y la distribución del tiempo de trabajo efectivo deberán ser compatibles con el tiempo dedicado a la formación teórica; d) *en ningún caso el tiempo de trabajo efectivo podrá superar, durante el primer año, el 65 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal ni, durante el segundo año, el 85 %*. Las personas contratadas con esta modalidad contractual *no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias y no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos*, salvo las excepciones recogidas legalmente.

Por lo que se refiere a su *retribución*, deberá ser la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación y, como mínimo, *no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en el convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción con el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción con el tiempo de trabajo efectivo*. Las empresas *podrán beneficiarse de algunas bonificaciones como incentivo a esta contratación laboral*.

3. Amén de las particularidades propias de los procesos formativos dentro del ámbito del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, este desarrollo reglamentario dispone que la empresa debe verificar que, para la actividad laboral concreta que vaya a ser desempeñada, existe una actividad for-

mativa que se corresponde con alguno de los procesos formativos que pueden ser objeto del contrato de formación en alternancia, la cual constituirá la *actividad formativa inherente al contrato*.

A tal fin, las empresas suscribirán *convenios de cooperación o de colaboración* para la celebración de estos contratos con las entidades educativas competentes. En estos convenios deberán definirse las competencias y conocimientos básicos que se habrán de adquirir durante la formación. Un solo convenio de cooperación o de colaboración podrá dar cobertura tanto a las distintas actividades formativas como a los diferentes contratos de formación en alternancia que celebre la empresa. A su vez, las empresas que firmen contratos de formación en alternancia deberán suscribir un plan formativo individual que acompañará al contrato de trabajo. Dicho plan será elaborado conjuntamente por la empresa y el centro formativo. *La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los convenios de cooperación o de colaboración que se concierten*, así como el número y la identidad de personas contratadas en formación en alternancia, su plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de la actividad formativa.

Finalmente se detalla el *proceso de tutorización* en el contrato, toda vez que la persona contratada deberá disponer de la tutoría de una persona designada por el centro o entidad formativa y otra designada por la empresa. Esta última deberá contar con la experiencia y formación adecuadas y habrá de supervisar y orientar el

desarrollo de la actividad laboral, siendo responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, de la supervisión de la persona trabajadora y de la evaluación de la actividad laboral desarrollada. Para ello deberá elaborar un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora. Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, a un máximo de cinco trabajadores con contratos formativos, o de tres en centros de trabajo de menos de treinta trabajadores. Existirá coordinación entre la tutoría del centro formativo y la tutoría de la empresa.

Cada persona podrá tutorizar a la vez en la empresa a un máximo de cinco personas con contratos formativos, o de tres en firmas de menos de treinta trabajadores

4. Por lo que se refiere al *contrato para la obtención de la práctica profesional*, tendrá por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título o certificado del que se halle en posesión la persona trabajadora. El reglamento recoge en su artículo 21 los títulos profesionales habilitantes que respaldan esta contratación. Es importante señalar que los títulos de grado, máster universitario y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratada por primera vez mediante un

contrato para la obtención de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Asimismo, dispone que este contrato *deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios o de los certificados profesionales del sistema de formación profesional*. No podrá suscribirse con las personas que ya hayan obtenido experiencia profesional o formación en la misma actividad dentro de la misma empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a es-

tos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilite para esta contratación. Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a la duración máxima

prevista en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

La duración de esta modalidad contractual no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar una prórroga, salvo disposición en contrario en convenio colectivo, hasta la duración máxima legal o convencional. Por su parte, *la retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos* o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. 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 en proporción con el tiempo de trabajo efectivo. *La jornada de las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional se regirá por lo previsto para el resto de las personas trabajadoras en el convenio colectivo aplicable*, sin que puedan realizar horas extraordinarias, salvo las excepciones previstas legalmente. *En el contrato se podrá establecer un periodo de prueba que no podrá exceder de un mes*, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración inferior.

Como en el supuesto anterior, deberá disponer este contrato de un *plan formativo individual* que habrá de ser accesible e incorporar, como mínimo, los contenidos recogidos en el artículo 25 de este reglamento, que serían los siguientes: a) itinerario formativo-laboral que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato hasta alcanzar el total de las funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas; b) sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada, y c) identificación de la persona tutora asignada. Podrá incorporar, a su vez, el desarrollo de acciones formativas específicas, que deberán estar relacionadas con la titulación y la actividad laboral desarrollada. Estas acciones serán voluntarias, computarán como tiempo de trabajo efectivo y no podrán suponer ningún coste para la persona trabajadora. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras el plan

formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas que se vayan a desarrollar.

Y, como se ha indicado también con anterioridad, deberá designar la empresa una *persona tutora* que contará con la experiencia y formación adecuadas y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral previsto en el plan formativo individual, la supervisión de la persona trabajadora y la evaluación de la actividad laboral desarrollada. Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, a un máximo de cinco personas trabajadoras con contratos formativos, o de tres en centros de trabajo de menos de treinta trabajadores. También en este caso, a la finalización del contrato para la obtención de práctica profesional, la empresa deberá entregar a la persona trabajadora una certificación sin efectos académicos en la que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas llevadas a cabo.

En consecuencia, este desarrollo reglamentario no añade nada nuevo —no podría hacerlo—, pero sí incluye algunas precisiones necesarias, como el número máximo de contratos formativos, el contenido de los planes formativos individuales, la concreción sobre los procesos de tutorización o los límites a su utilización. Y aún recoge algunas restricciones poco comprensibles, como la prohibición de suscribir un contrato de práctica profesional con quien ya haya obtenido experiencia profesional o formación en la misma actividad dentro de la empresa por un

tiempo superior a tres meses —señálese que la duración mínima de este contrato es de seis meses—, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación

o certificado que habilite para esta contratación —y, por tanto, incluyendo el resto de las prácticas que no sean curriculares y que probablemente no hayan sido suficientes en tres meses para alcanzar la experiencia profesional deseada—.