

REAL DECRETO 1065/2025, DE 26 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL RÉGIMEN DEL CONTRATO FORMATIVO.



I. Introducción.

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Real Decreto 1065/2025, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previstos en el artículo 11 ET, siendo estos:

- **Contrato de trabajo de formación en alternancia (11.2 ET)** para compatibilizar la actividad laboral con formación dirigida a obtener un título de FP, estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del SNE.
- **Contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional (art. 11.3 ET)** para personas que ya han obtenido un título de FP, universidad, o equivalente, que habilite y capacite para la actividad laboral

II. Novedades más relevantes.

1. Número Máximo.

Se fija un número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo por centro de trabajo (art. 2) en base a una escala concreta en función del tamaño de la plantilla:

- Centros de hasta 10 trabajadores → máximo 3 contratos formativos.
- Centros entre 11 y 30 trabajadores → máximo 7 contratos formativos.
- Centros entre 31 y 50 trabajadores → máximo 10 contratos formativos.
- Centros con más de 50 trabajadores → máximo 20% de la plantilla total.

Para determinar la plantilla se establecen reglas específicas para los trabajadores ya vinculados por un contrato formativo, con contrato a tiempo parcial o duración determinada, o discapacitados.

Los convenios colectivos sectoriales pueden reducir estos límites de contratos formativos y establecer compromisos de conversión en indefinidos al finalizarse. Los contratos de formación en alternancia vinculados a programas públicos de empleo no se sujetan a estos topes.

2. Derecho de Información reforzado.

La representación legal de los trabajadores recibe no solo la copia básica del contrato, sino también el plan formativo individual.

3. Negociación Colectiva.

Se habilita a los convenios sectoriales para reducir límites de contratos formativos y establecer compromisos de conversión en indefinidos, además de fijar criterios de igualdad de género.

4. Verificación previa de actividad formativa.

Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para la concreta actividad laboral que será desempeñada, existe una actividad formativa que se corresponde con alguno de los procesos formativos que pueden ser objeto del contrato de formación en alternancia, que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.

5. Convenios de Cooperación con Centros Formativos y Plan Formativo.

Las empresas deberán suscribir convenios de cooperación con los centros/entidades formativas y, además, elaborar y firmar un plan formativo individual para cada persona contratada en formación en alternancia. Además, tendrán tutor académico y de empresa.



6. Formación Interna.

La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones apropiadas y esté inscrita en el correspondiente registro, sin necesidad de convenio de cooperación; no obstante, la empresa deberá elaborar el plan formativo individual y comunicar a la RLT el número, la identidad y el correspondiente plan formativo individual.

7. Financiación.

Las empresas podrán aplicar la bonificación por costes derivados de las actividades de tutorización, pero en todo caso el régimen de financiación mediante bonificaciones previsto para la formación programada por las empresas no se aplicará a la financiación de las actividades de tutorización de los contratos formativos.

8. Periodo de prueba.

En el contrato para la obtención de práctica profesional se podrá establecer un periodo de prueba que no podrá exceder de 1 mes, salvo que por convenio se establezca una duración inferior.

9. Interrupción del cómputo de duración.

Las situaciones de IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual, que tengan un efecto suspensivo del contrato, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato formativo.

10. Fraude de ley.

El uso de los contratos formativos debe responder a necesidades formativa y no cabe abonar salarios inferiores al SMI computados según jornada.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos podrán solicitar al SEPE competente información sobre los contratos que hayan celebrado previamente los candidatos y la duración acumulada de aquellos.

Los contratos formativos en fraude de ley o aquellos en los que la empresa incumpla sus

obligaciones formativas se entienden celebrados por tiempo indefinido de carácter ordinario.

III. Entrada en vigor.

El Real Decreto entrará en vigor a los 20 días de su publicación, es decir, el 17 de diciembre de 2025. A partir de esa fecha, las empresas y entidades formativas deberán adaptar sus prácticas a las nuevas disposiciones, garantizando que los contratos formativos se desarrollen bajo un marco jurídico más claro.

En resumen, el Gobierno, por vía reglamentaria unilateral introduce nuevas obligaciones en los contratos formativos que las empresas deberán cumplir para evitar sanciones de la ITSS.

Para más información puede contactar con:



Carlos de la Torre

Socio

carlos.delatorre@es.andersen.com



Marta Fernández Díaz

Abogada Senior

marta.fdz@es.andersen.com