

# CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS TRAS EL REAL DECRETO 1065/2025

## BOLETÍN LABORAL



### 1. Reforma de los Contratos de Trabajo Formativos

La reforma de los **contratos de trabajo formativos** del art. 11 ET, articulada en su día a través del Decreto-Ley 32/2021, con origen en un acuerdo social, es ahora completada con el desarrollo reglamentario del Real Decreto 1065/2025 (BOE 27 de noviembre 2025). El nuevo reglamento deroga y sustituye los anteriores de contratos de trabajo formativos

### 2. Tipos de Contratos de Trabajo Formativos

El vigente art. 11 ET regula **dos tipos de contratos** de trabajo formativos:

a) El **contrato de trabajo de formación en alternancia** (art.11.2 ET) cuyo objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos dirigidos a la obtención de un título en formación profesional, estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

b) El **contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional** (art. 11.3 ET) adecuada a un título ya obtenido de formación profesional, universidad, o equivalente, que habilite y capacite para la actividad laboral retribuida conforme a la normativa vigente aplicable.

El RD 1065/2025 (en adelante RDCF), en coherencia con el art. 11 ET, procede al desarrollo reglamentario de ambas modalidades contractuales laborales formativas, con reglas diferenciadas y en ocasiones comunes

### 3. Contrato de Trabajo de Formación en Alternancia

El **contrato de trabajo de formación en alternancia** tiene, en síntesis, las siguientes reglas legales (art.11.2 ET) y reglamentarias (arts.5-19 RDCF):

a) Es imprescindible suscribir **convenios previos de cooperación** entre empresas y entidades educativas acreditadas de formación profesional y estudios universitarios, conforme la normativa reguladora vigente educativa, o los servicios públicos de empleo, para cumplir la finalidad formativa del contrato.



# Be YOU at Littler



Estos convenios previos permiten poder implantar **planes formativos individuales**, elaborados conjuntamente entre empresa y centro oficial, con contenido educativo, calendario académico, y un tutor designado por la empresa y centro por cada persona trabajadora en formación. Estos planes deben ser informados a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

b) Es obligatorio un **tutor designado por la empresa y otro tutor designado por el centro educativo** por cada persona trabajadora en formación. Las empresas pueden aplicar una bonificación de costes derivado de actividades obligatorias de tutorización del art.26.2 Decreto-Ley 1/2023. La persona tutora de la empresa debe supervisar y orientar el desarrollo de la actividad laboral y el seguimiento del itinerario formativo, elaborando un informe al final del contrato. Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, un máximo de 5 personas trabajadoras o de 3 en centros de menos de 30 trabajadores. El tutor del centro educativo debe coordinarse con el de empresa.

c) Pueden firmar este contrato las **personas trabajadoras que carecen de título de formación profesional, universidad o equivalente**.

La finalidad del contrato en alternancia, precisamente, es la obtención de un título oficial educativo desarrollando, simultáneamente, una actividad laboral retribuida. Sólo en certificados de profesionalidad nivel 1 y 2 y programas formativos de sistema nacional de empleo edad se impone una edad máxima de 30 años, por lo que en el resto de titulaciones no existe límite de edad del trabajador. En personas con discapacidad nunca se aplica límite de edad. No puede celebrarse con el mismo trabajador más de un contrato de formación en alternancia por el mismo proceso formativo. No puede celebrarse este contrato con trabajador que haya desempeñado esa actividad laboral en la misma empresa por tiempo superior a seis meses bajo cualquier modalidad contractual.

d) La **duración máxima** del contrato formativo se vincula a la de cada programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años con previsión de prórrogas acordadas asociadas al propio ciclo formativo. Estos márgenes temporales se pueden repartir en diversos períodos anuales coincidentes con período educativo. La suma de períodos no continuados no debe superar 2 años. En personas con discapacidad cabe una ampliación a 3 años.



# Be YOU at Littler



e) La **jornada** de estos trabajadores integra períodos de trabajo efectivo y de formación. La formación teórica mínima es de 35 por 100 en primer año y 15 por ciento en segundo año respecto a la jornada máxima de convenio colectivo o, en su defecto, legal. Por tanto, el tiempo efectivo de trabajo no puede superar en primer año un 65 por 100 y en el segundo año un 85 por 100. La formación teórica se especifica dentro del plan de estudios del programa formativo. No hay período de prueba.

f) La **retribución** de este trabajador formativo la establece el convenio colectivo o, en su defecto, no puede ser inferior al 60 por 100 en primer año o 75 por 100 el segundo año del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

g) El **contenido de la formación** debe constar en el inicial plan formativo individual, conforme a la normativa educativa vigente y los convenios con los centros oficiales de formación profesional o universidad. Los procesos formativos del catálogo de especialidades formativas del sistema nacional de empleo se precisan mediante convenios con los servicios públicos de empleo y centros formativos, que pueden ser suscritos directamente por empresas o patronales.

La negociación colectiva sectorial puede identificar las especialidades formativas objeto de este contrato.

h) Las **modalidades de formación** deben constar también en el plan formativo individual, conforme a la normativa educativa vigente, pudiendo ser presencial, no presencial o mixta. La empresa puede impartir la formación directamente cuando disponga de instalaciones adecuadas, personal competente y se encuentre inscrita en el registro de entidades de formación para impartirla en el catálogo de especialidades del sistema nacional de empleo. En tal caso, pueden financiar el coste de la actividad formativa mediante bonificaciones sociales conforme el art.26.1 Decreto-Ley 1/2023.

i) El trabajador recibe al final del contrato, que es siempre de duración determinada, su correspondiente **título educativo** si supera las evaluaciones conforme a la normativa vigente. Podrá ser o no contratado luego, bajo otra modalidad contractual laboral, conforme a la normativa vigente en la empresa donde recibió su formación. No existe indemnización por fin de contrato.

j) En contratos de formación en alternancia suscritos en **programas públicos de empleo-formación** del art. 13 Ley 3/2023 no se aplican



# Be YOU at Littler



estos límites de duración, ni es obligado un convenio de cooperación ni un plan formativo individual al aprobarse la actividad formativa junto con el proyecto de empleo-formación.

## 4. Contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional

**El contrato de trabajo para la obtención de la práctica profesional** tiene, en síntesis, las siguientes reglas legales (art.11.3 ET) y reglamentarias (arts.20-25 RDCF):

a) La celebración de este contrato formativo va precedida de la obtención previa por el trabajador de un **título oficial educativo** conforme a la normativa vigente de formación profesional, universidad o equivalentes. Su objeto es, en consecuencia, la obtención de práctica profesional adecuada al correspondiente título oficial educativo, que acredita la persona trabajadora al firmar el contrato. Es esencial la correspondencia entre el título educativo y la actividad laboral retribuida que se va a desarrollar para obtener práctica profesional. No es obligatoria formación teórica, pero es posible implantarla.

b) El contrato formativo se puede celebrar **dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título educativo correspondiente**.

c) Es obligatorio designar un **tutor y configurar un plan formativo individual** con un itinerario formativo-laboral, sistema de tutorías y evaluación e identificación del tutor asignado por la empresa.

d) La **duración** pactada del contrato formativo es mínimo 6 meses y máximo 1 año, con posible prórroga acordada hasta esta duración máxima. En personas con discapacidad se puede aumentar a 2 años. La duración máxima opera respecto al trabajador sea contratado por misma o distinta empresa en virtud de su título educativo. Se puede pactar período de prueba que no exceda 1 mes salvo que el convenio colectivo reduzca esta duración.

e) La **retribución** por el tiempo de trabajo efectivo es fijada en el convenio colectivo o, en su defecto, la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente. En ningún caso será inferior a la de un trabajador con contrato de formación en alternancia ni a la cuantía del salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

f) Al finalizar el contrato, siempre de duración determinada, la persona trabajadora recibe un **certificado de práctica profesional** sin efectos académicos. El contrato no tiene indemnización tras su extinción.



# Be YOU at Littler



## 5. Reglas legales y reglamentarias comunes

Ambas modalidades contractuales formativas, el contrato de formación en alternancia y el contrato de práctica profesional, tienen algunas **reglas legales y reglamentarias comunes** (art.11.4 ET y arts.1-4 y 26-31 RDCF):

a) Existe un **número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa**, sumando ambas modalidades contractuales:

- Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: 3
- Centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores: 7
- Centros de trabajo entre 31 y 50 trabajadores: 10
- Centros de trabajo de más de 50 trabajadores: 20 por 100 plantilla

Los convenios colectivos sectoriales pueden reducir estos límites de contratos formativos y establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos tras su finalización. Los contratos de formación en alternancia vinculados a programas públicos de empleo-formación no están sujeto a estos topes máximos.

b) Estos contratos son siempre por **escrito**, donde consta su duración pactada y el puesto de trabajo desempeñado, y un anexo con el correspondiente plan formativo individual. En el contrato de formación en alternancia debe constar también otro anexo con el obligado convenio de cooperación suscrito con la entidad formativa. En el contrato de práctica profesional debe constar la titulación de la persona contratada. Se debe dar **copia básica a los representantes legales de los trabajadores** de cada contrato formativo suscrito. La empresa comunica al **servicio público de empleo** competente la celebración o prórrogas acordadas de cada contrato formativo.

c) Las situaciones de incapacidad temporal, permisos de nacimiento de hijo, riesgo durante embarazo y lactancia, violencia de género y sexual, suspenden el contrato formativo, **interrumpiendo el cómputo** de su duración.

d) El contrato formativo es siempre de duración determinada, dentro de los expuestos márgenes temporales de cada modalidad, y se **extingue** por expiración del tiempo convenido previa denuncia de parte con un preaviso de 15 días. No existe indemnización. La continuidad de la prestación laboral sin denuncia de parte tras la superación de la duración máxima convierte el contrato en indefinido salvo prueba empresarial de su naturaleza temporal.



# Be YOU at Littler



Durante su duración, el contrato formativo puede extinguirse por cualquier causa extintiva conforme al art.49 ET.

e) La **acción protectora social**, con sus reglas especiales de cotización, comprende todas las contingencias susceptibles de protección, incluyendo desempleo y la cobertura del fondo de garantía salarial.

f) Los **contratos formativos en fraude de ley**, que incumplen estas reglas legales y reglamentarias, o las obligaciones formativas, se entienden celebrados a tiempo indefinido. La empresa puede en estos casos tener que pagar altas multas económicas por incumplimiento de la legislación laboral de contratación, entre 1000 y 10.000 euros por cada contrato ilícito (art.7.2 LISOS).

g) Los contratos formativos celebrados antes de la entrada en vigor del RDCF se rigen por la normativa vigente cuando se celebraron. El RDCF entra en vigor tras 20 días de su publicación en el BOE (27 Noviembre 2025).



**Jesús Lahera Fortea**

Of Counsel Abdón Pedrajas Littler  
Catedrático Derecho del Trabajo  
U. Complutense

[www.abdonpedrajas.com](http://www.abdonpedrajas.com)

Madrid | Barcelona | Valencia | Portugal

