



NOTA EJECUTIVA DE FECHA 27 DE NOVIEMBRE DE 2025 SOBRE EL REAL DECRETO 1065/2025 POR EL QUE SE DESARROLLA EL RÉGIMEN DEL CONTRATO FORMATIVO, PREVISTO EN EL ART. 11 ET

El ámbito laboral español sigue inmerso en un proceso de modernización y adaptación a las nuevas realidades del mercado de trabajo. Este 27 de noviembre se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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 Estatuto de los Trabajadores (ET), configurando un marco renovado para la formación en alternancia y la adquisición de práctica profesional. A continuación, desde Bécquer Abogados ofrecemos un resumen ejecutivo de sus puntos clave y potencial impacto en la gestión de recursos humanos.

1. Contexto y objetivos de la reforma

Este Real Decreto culmina el proceso iniciado con el Real Decreto-ley 32/2021 (reforma laboral de 2021), que apostó por la revisión del catálogo de contratos, priorizando la contratación indefinida y regulando específicamente las modalidades formativas. Así, el objetivo principal es consolidar un sistema de contratación que, además de asegurar derechos laborales, permita una verdadera integración de la formación teórica y la experiencia laboral, garantizando alternativas efectivas de acceso al empleo, especialmente para los jóvenes.

2. Ámbito de aplicación y modalidades

El Real Decreto regula, en desarrollo del artículo 11 ET, **dos modalidades de contrato formativo**:

- a. **Contrato de formación en alternancia:** Para compatibilizar actividad laboral retribuida y formación en ámbitos de formación profesional, estudios universitarios o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- b. **Contrato para la obtención de práctica profesional:** Para quien haya obtenido un título universitario, de formación profesional (grados C, D o E), o equivalente, con el fin de obtener experiencia práctica adecuada a su nivel de estudios.

3. Número máximo de contratos formativos

- 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: veinte por ciento del total de la plantilla.

4. Características esenciales del contrato de formación en alternancia

- a. **Duración:** No inferior a tres meses ni superior a dos años, con posibilidad de prórrogas si no se ha obtenido el título correspondiente, dentro del límite máximo.
- b. **Jornada:** Se contempla limitación en el tiempo de trabajo efectivo (máximo 65% el primer año, 85% el segundo, respecto de la jornada máxima aplicable), quedando prohibidas las horas extraordinarias y complementarias (salvo excepciones muy concretas).
- c. **Retribución:** No podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de lo previsto en convenio para el grupo profesional correspondiente, siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso por debajo del salario mínimo interprofesional.
- d. **Tutorización:** Obligatoria, responsabilizándose la empresa de designar un tutor que supervise y oriente al trabajador/a durante el contrato.

5. Contrato para la obtención de práctica profesional

- a. **Requisitos:** Incorporación en los tres años siguientes a la finalización de los estudios (cinco si la persona tiene discapacidad o capacidad intelectual límite).
- b. **Duración:** Entre seis meses y un año (ampliable hasta dos en algunos casos específicos).
- c. **Periodo de prueba:** Permitido, con límite de un mes salvo pacto convencional en contrario.
- d. **Plan formativo individual:** Detalla el itinerario formativo y la evaluación de la práctica; debe ponerse en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

6. Garantías y protección

Ambas modalidades garantizan la cobertura de todas las contingencias y prestaciones del sistema de la Seguridad Social, incluido el desempleo y el Fondo de Garantía Salarial.

Se establecen normas específicas para colectivos especialmente protegidos (personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o situaciones de exclusión social), incluyendo ampliaciones de duración y medidas de adaptación.

7. Financiación y bonificaciones

Las empresas podrán acceder a bonificaciones por los costes derivados de la tutorización obligatoria, con reglas específicas recogidas en la nueva normativa. Además, el régimen de financiación mediante bonificaciones en cuotas para la formación programada por las empresas no será de aplicación a las actividades de tutorización de estos contratos.

8. Extinción, efectos de fraude de ley y disposiciones transitorias

- a. **Terminación contractual:** La expiración del contrato no da derecho a indemnización, salvo incumplimiento de plazos de preaviso.
- b. **Contratación en fraude de ley:** Los contratos formativos celebrados en fraude o sin cumplir las obligaciones formativas se considerarán indefinidos ordinarios.
- c. **Transitoriedad:** Los contratos previos a la entrada en vigor del Real Decreto se regirán por la normativa anterior.

9. Implicaciones prácticas y próximos pasos

El nuevo régimen, de próxima entrada en vigor (veinte días desde su publicación), instaaura un marco más protector y garantista para los trabajadores en formación, pero también más exigente para las empresas en cuanto a seguimiento, formación efectiva y cumplimiento de requisitos. Es fundamental revisar y adaptar los procedimientos internos relativos a la gestión de contratos formativos y garantizar la adecuada documentación y planificación de los itinerarios formativos.

En **Bécquer Abogados** quedamos a su disposición para analizar el impacto concreto de esta norma en su organización, asesorar en la adaptación de contratos y procesos, y resolver cualquier consulta relacionada con la contratación formativa.

Bécquer Abogados
A 27 de noviembre de 2025