



AUGUSTAABOGADOS

ALERTA INFORMATIVA

1 de diciembre de 2025

MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Se ha publicado en el BOE número 285, de 27 de noviembre de 2025, el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Este Real Decreto, que entra en vigor el 17 de diciembre de 2025, contiene 31 artículos, distribuidos en 4 capítulos, en las que destacan las siguientes novedades por introducir diferencias respecto a la regulación actual del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Según su exposición de motivos, pretende establecer un régimen completo en el ámbito laboral, pero, como advierte, deja espacio al desarrollo reglamentario del contenido educativo y expresamente deroga las siguientes normas:

- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato

Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.ª
08017 Barcelona

T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

Madrid

Antonio Maura, 18, 2.ª
28014 Madrid

T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52
1000 Brussels (Belgium)

T +32 2 808 69 41



para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Disposiciones generales

Se excluyen de su regulación tanto la actividad exclusivamente formativa en el ámbito de la empresa, como los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia desarrollados en el ámbito de la formación profesional o los estudios universitarios.

El número máximo de contratos formativos, teniendo en cuenta que para determinar la plantilla de trabajadores no se computarán los vinculados a la empresa por un contrato formativo, se rige por la siguiente tabla:

Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores	3 contratos
Centros de trabajo de entre 11 y 30 trabajadores	7 contratos
Centros de trabajo de entre 31 y 50 trabajadores	10 contratos
Centros de trabajo de más de 50 trabajadores	20 % del total de la plantilla

La RLT tiene derecho a recibir la copia básica del contrato formativo, así como la copia del plan formativo individual.

Este contrato se extinguirá, además de por las causas reguladas en el art. 49 ET, en el caso del contrato de formación en alternancia, por la constatación que estas personas tienen cualificación profesional o certificados para concertar este tipo de contratos o por no disponer de la matrícula en vigor.



Además, en caso de extinción por expiración del tiempo convenido, se establece la obligación de notificar a la otra parte la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días, aunque la duración sea inferior a un año y, en caso de incumplimiento por la empresa de este plazo dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Contrato de formación en alternancia

La actividad laboral ha de cumplir con la finalidad formativa del contrato, para lo cual, debe estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral y el puesto de trabajo desempeñado debe permitir la formación complementaria prevista en el correspondiente plan formativo individual.

En la imposibilidad de celebrar un contrato de formación en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente haya sido desempeñado con anterioridad en la misma empresa por tiempo superior a 6 meses, se incluyen los supuestos de puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal.

Las empresas que realicen estos contratos pueden aplicar la bonificación por costes derivados de la realización de las actividades de tutorización según el art. 26.2 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, pero no el régimen regulado en el art. 6.5.a) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Las empresas deben suscribir convenios de cooperación o de colaboración con los servicios públicos de empleo competentes, las autoridades educativas de formación



profesional, los centros universitarios o del sistema de formación profesional o las entidades y los centros acreditados o inscritos, debiendo definir las competencias y conocimientos básicos que se pretenden alcanzar.

Un solo convenio puede dar cobertura tanto a las distintas actividades formativas como a los diferentes contratos de formación en alternancia que celebre la empresa.

Además, las empresas deben suscribir un plan formativo individual con los centros universitarios o del sistema de formación profesional o las entidades o los centros acreditados o inscritos que impartan la formación y con el trabajador, que acompañará al contrato de trabajo.

La empresa ha de poner en conocimiento de la RLT los convenios de cooperación o de colaboración que se concierten, así como el número y la identidad de los trabajadores contratados en formación en alternancia, su plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de la actividad formativa.

El tutor designado por la empresa debe supervisar y orientar el desarrollo de la actividad laboral, asegurando que se lleva a cabo de conformidad con lo previsto en el convenio de cooperación o de colaboración, y es responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, de la supervisión del trabajador y de la evaluación de la actividad laboral desarrollada.

La empresa debe garantizar que cuente con el tiempo y los medios necesarios para asumir sus competencias y asegurar el cumplimiento del plan formativo individual, todo ello sin perjuicio de la fijación, en su caso, de una retribución específica que compense el desarrollo de estas funciones.

Cada tutor puede tutorizar, de modo simultáneo, a un máximo de 5 trabajadores con contratos formativos, o 3 en centros de trabajo de menos de 30 trabajadores.



Contrato para la obtención de práctica profesional

En cuanto al período de prueba, el convenio colectivo sólo puede reducir este período, aunque el Estatuto de los Trabajadores permite cualquier tipo de regulación.

La empresa debe elaborar un plan formativo individual con el siguiente contenido mínimo:

- Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas.
- Sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada.
- Identificación del tutor.

La empresa ha de poner en conocimiento de la RLT el plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas que se vayan a desarrollar.

Además, ha de designar a un tutor, que debe contar con la experiencia y formación adecuadas, que será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral previsto en el plan formativo individual, la supervisión del trabajador y la evaluación de la actividad laboral desarrollada.

La empresa debe garantizar que el tutor cuente con el tiempo y los medios necesarios para asumir sus competencias y asegurar el cumplimiento del plan formativo individual, todo ello sin perjuicio de la fijación, en su caso, de una retribución específica que compense el desarrollo de estas funciones.



Cada tutor puede tutorizar, de modo simultáneo, a un máximo de 5 trabajadores con contratos formativos, o de 3 en centros de trabajo de menos de 30 trabajadores.

En conclusión, existen cuestiones que han sido concretadas con relación al régimen jurídico de estos contratos, pero hemos de estar a la espera de la regulación de los aspectos formativos derivados del contenido educativo, así como de una posible regulación del denominado Estatuto del Becario.

Departamento Laboral
Augusta Abogados
info@augustaabogados.com