

El BOE ha publicado el Real Decreto 1065/2025, una nueva regulación sobre contratos formativos que desarrolla el régimen previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta norma tiene por objeto completar el artículo 11 del ET sobre contratos formativos, así como unificar y dotar de coherencia al régimen reglamentario previo de los contratos formativos.

El Real Decreto 1065/2025 ha entrado en vigor el pasado 17 de diciembre de 2025. Los contratos formativos firmados antes de dicha fecha, seguirán rigiéndose por la normativa anterior.

Esta nueva regulación puede ser de interés tanto para los colegiados que dentro del ejercicio de su actividad deseen contratar a algún ingeniero/a recién titulado o pendiente de obtener su graduación, así como para estos últimos a fin de que todos ellos conozcan sus derechos y deberes de cara a este tipo de contratos de gran aplicación dentro del ámbito de las relaciones laborales. También es de interés para el caso de querer contratar administrativos u otros trabajadores que puedan coadyuvar en la empresa.

El artículo 11 del ET después de la reforma de 202, simplificó y agrupó las modalidades formativas en dos únicos contratos:

- 1.- **Contrato de formación en alternancia** (tanto para completar enseñanzas regladas en FP o universitarias como para enseñanzas no regladas, incluidas las especialidades formativas del SNE).
- 2.- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** (dirigido a personas que ya han obtenido una titulación).

El Real Decreto introduce una escala de límites máximos de contratos formativos por centro de trabajo. A saber:

Hasta 10 personas trabajadoras, 3 contratos.

11-30 personas en plantilla, 7 contratos.

De 31-50, 10 contratos.

Más de 50 personas trabajadoras, límite del 20% de la plantilla.

No computarán para esas limitaciones los contratos suscritos con personas con discapacidad o con capacidad intelectual límite.

En cuanto a la extinción de los contratos, hay que tener en cuenta que, a falta de denuncia o prórroga expresa, se entenderá prorrogado hasta la duración máxima, si se continúa prestando los servicios, y si se continúa prestando servicios una vez superado dicho límite se convertirá en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

No se prevé indemnización por finalización, pero sí se exige un preaviso mínimo de 15 días cuyo incumplimiento obliga a abonar los días no preavisados.

1.- Cuestiones importantes a tener en cuenta en los contratos de formación en alternancia.

- La jornada debe incluir el tiempo de formación y tiempo de trabajo efectivo, garantizando su compatibilidad.
- El límite máximo de 2 años podrá ampliarse hasta 3 años para personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o dificultades de inserción laboral.
- Sólo existe límite de edad en el ámbito de la formación no reglada (programas privados de empleo-formación vinculados al catálogo de especialidades formativas del SNE).
- En materia retributiva se ratifican los porcentajes del 60% el primer año, y del 75% el segundo, nunca por debajo del SMI.
- En cuanto a la supervisión formativa, se exige dos tutores (uno del centro de formación y otro de la empresa), limitando el número de personas autorizadas (5, o 3 en centros de menos de 30 trabajadores) y exigiendo formación específica de los tutores cuando se trate de personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o exclusión social.
- El contrato puede articularse en varios periodos no continuados, siempre que figure en el plan formativo y se respete la duración máxima.
- Se prohíben las horas extraordinarias y complementarias, aunque excepcionalmente podrán realizarse trabajos nocturnos o a turnos si ello resulta indispensable para la formación, figurando en el plan formativo y atendiendo a la naturaleza de la actividad.
- Se reitera la imposibilidad de establecer un periodo de prueba.
- Se admite este contrato en supuestos de autorización de residencia temporal por razones de arraigo socioformativo.

2.- Cuestiones importantes a tener en cuenta en los contratos para la obtención de la práctica profesional.

- El Real Decreto contempla como titulaciones habilitantes los títulos de grado, posgrado, máster, enseñanzas artísticas o deportivas equivalentes, así como los grados de FP tipo C, D o E.
- La duración de mínimo 6 meses y máximo de 1 año podrá ampliarse hasta dos años en casos de discapacidad, capacidad intelectual límite o exclusión social.
- El contrato debe celebrarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de la formación, ampliándose a 5 años para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite.
- No podrá formalizarse si la persona ha desarrollado más de 3 meses de experiencia profesional o actividad formativa en la misma empresa y actividad, sin computar los periodos de formación o prácticas derivados de contratos de alternancia necesarios para obtener la titulación.
- Se permite completar la capacitación profesional con acciones formativas voluntarias, computadas como tiempo de trabajo efectivo sin coste para la persona trabajadora.
- Sólo se prohíben las horas extraordinarias, admitiéndose por tanto horas complementarias en contratos a tiempo parcial.
- El periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo duración inferior establecida por convenio colectivo.
- Se exige plan formativo individual, tutorización y certificación de práctica realizada.
- Se mantienen los límites retributivos: nunca inferiores al SMI o al salario correspondiente a la categoría profesional en función de la jornada.

Nota: Esta guía tiene carácter orientativo por lo que siempre es recomendable acudir a la ayuda de profesionales. Para cualquier duda estamos a su disposición en la Asesoría Jurídica del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Madrid (juridico@coiim.org o asesoria.juridica@coiim.org)