

El desarrollo reglamentario de los contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores: luces y sombras del Real Decreto 1065/2025.

The Regulatory Development of Article 11 Training Contracts of the Workers' Statute: Highlights and Challenges of Royal Decree 1065/2025.

Daniel Toscani Giménez. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Of Counsel Laboral de Alentta Abogados.

RESUMEN: El artículo analiza en profundidad el Real Decreto 1065/2025, que desarrolla el régimen de los contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La norma regula el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de práctica profesional, reforzando la tutela formativa mediante planes individualizados, convenios empresa-centro educativo y sistemas de doble tutorización. También introduce límites al número de contratos formativos por centro de trabajo y exige que la retribución nunca sea inferior al SMI proporcional. El análisis doctrinal resalta los efectos positivos de la regulación —mayor calidad formativa, lucha contra el fraude y protección de los jóvenes—, pero también sus riesgos: cargas administrativas para las empresas, posible reducción de oportunidades en PYMES, rigidez en los cupos y dificultades económicas para los estudiantes por las limitaciones de jornada. El estudio concluye que el decreto es un avance significativo, aunque requiere políticas complementarias e incentivos para desplegar plenamente su potencial.

ABSTRACT: The paper provides an in-depth analysis of Royal Decree 1065/2025, which implements the training contracts regulated under Article 11 of the Spanish Workers' Statute. The decree defines two modalities—alternance training contracts and contracts for the acquisition of professional practice—while reinforcing educational safeguards through individualized training plans, mandatory cooperation agreements between companies and educational institutions, and dual tutoring systems. It also establishes numerical limits on the use of training contracts within each workplace and requires that remuneration must never fall below the proportional minimum wage. The discussion highlights the regulation's strengths, including improved training quality, enhanced worker protection, and a clearer framework to prevent fraudulent practices such as unpaid internships. However, it also notes potential drawbacks: administrative burdens for companies, reduced opportunities for small firms, rigid quotas, and financial difficulties for trainees due to restricted working hours. The article concludes that the decree represents meaningful progress but will need complementary public policies and incentives to achieve its full impact.

PALABRAS CLAVE: Contratos formativos, formación en alternancia, práctica profesional, Real Decreto 1065/2025, Estatuto de los Trabajadores, tutela formativa, mercado laboral.

KEYWORDS: training contracts, alternance training, professional practice, Royal Decree 1065/2025, Workers' Statute, tutorial supervision, labour market.

Introducción

La aprobación, el 26 de noviembre de 2025, del Real Decreto 1065/2025 —por el que se desarrolla el régimen de los contratos formativos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (en su artículo 11)— supone un hito normativo de gran relevancia en la regulación del empleo juvenil y de formación en España. La norma responde a una asignatura pendiente desde la reforma laboral de 2021: dotar de contenido preciso —y actualizado a la realidad productiva y educativa contemporánea— a los contratos formativos. El objetivo declarado por el Gobierno es doble: garantizar una formación de calidad, integrada en el tejido productivo, y erradicar los abusos derivados del uso indiscriminado de “falsos becarios”.

Como catedrático de Derecho del Trabajo, este artículo analiza críticamente las novedades introducidas: estructura normativa, ventajas, riesgos y dificultades prácticas, así como potenciales efectos en el mercado laboral y formativo. Tras exponer los cambios, comento los juicios, tanto positivos como negativos, expresados por los agentes sociales, la doctrina y la opinión pública, y apporto mis propias conclusiones.

1. Estructura y principales novedades del Real Decreto 1065/2025

1.1 Modalidades de contrato formativo: alternancia y práctica profesional

El nuevo reglamento cristaliza las dos modalidades previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores:

- **Contrato de formación en alternancia:** destinado a personas que aún cursan formación, ya sea Formación Profesional (FP), estudios universitarios o especialidades del catálogo del Sistema Nacional de Empleo, combinando trabajo retribuido y formación teórica/práctica.
- **Contrato para la obtención de práctica profesional:** dirigido a quienes ya han superado sus estudios (título universitario, FP de grado medio o superior, certificados profesionales, etc.) y requieren de una experiencia profesional vinculada a su formación.

El decreto define con claridad ambas modalidades, su objeto, ámbito de aplicación, y requisitos.

1.2 Duración, jornada y retribución

- **Duración:** El contrato para formación en alternancia tiene un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años —previamente ya se manejaba esa horquilla en normas complementarias.
- **Jornada:** Se establece que durante el primer año la actividad laboral no podrá superar el 65 % de la jornada máxima pactada (restando 35 % para formación), y en el segundo año el máximo será del 85 %. Además, el decreto prohíbe horas extraordinarias, trabajo nocturno o en turnos para quienes tienen contrato formativo.

- **Retribución:** La remuneración debe fijarse según convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente, proporcional al tiempo efectivo de trabajo, y en ningún caso puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), proporcional a la jornada.

Estas clarificaciones suponen un avance sustancial respecto a la antigua regulación, y buscan impedir que la “formación” encubra mano de obra barata o gratuita.

1.3 Tutorización, plan formativo y convenio de colaboración

El Real Decreto exige:

- un plan formativo individual que detalle contenidos, actividades, calendario y objetivos formativos;
- la firma de un convenio de colaboración entre la empresa y el centro formativo o educativo;
- la designación de al menos dos tutores: uno perteneciente al centro formativo y otro a la empresa, con las competencias necesarias para supervisar la formación.

Además, la representación legal de los trabajadores tiene derecho a recibir copia del contrato formativo y del plan formativo, garantizando transparencia.

1.4 Límite de contratos formativos por centro de trabajo / empresa

Una de las novedades más comentadas es la introducción de topes al número máximo de contratos formativos vigentes simultáneamente en un centro de trabajo, en función del tamaño de la plantilla:

- Hasta 10 trabajadores: máximo 3 contratos formativos.
- 11–30 trabajadores: máximo 7 contratos.
- 31–50 trabajadores: máximo 10 contratos.
- Más de 50 trabajadores: máximo 20 % de la plantilla, con un tope absoluto de 30 contratos.

Cabe destacar que las personas con discapacidad contratadas bajo esta modalidad no computan para los límites, como mecanismo de incentivación del empleo inclusivo.

También se regula la tutorización: cada tutor podrá supervisar un máximo de cinco personas, o de tres si el centro tiene menos de 30 trabajadores.

2. Valoraciones positivas del nuevo marco: oportunidades y expectativas

2.1 Profesionalización de la formación y combate al fraude

Con palabras de la ministra responsable de la norma, el nuevo reglamento pretende “modernizar” el tejido productivo y erradicar las “prácticas abusivas”, tales como los denominados “falsos becarios”.

A este respecto, la exigencia de retribución mínima (SMI), jornada limitada, plan formativo, tutorías y límites numéricos puede contribuir a distinguir claramente entre

actividad formativa legítima y empleo encubierto. Este aspecto ha sido valorado positivamente por quienes defienden una formación integradora, digna y respetuosa con los derechos laborales.

2.2 Inserción laboral, cualificación y vinculación con la formación

Para estudiantes de FP, universitarios o personas que recién obtienen un título, la modalidad de alternancia combinada con trabajo remunerado representa una vía realista de inserción laboral, que permite adquirir experiencia mientras se forma y contribuye a la sostenibilidad económica de quienes estudian.

Además, el contrato de práctica profesional facilita una transición del ámbito educativo al laboral, una fase crítica en muchas profesiones, bajo un marco que reconoce derechos, cotización y regulaciones.

2.3 Seguridad jurídica, coordinación educativa-laboral y transparencia

La exigencia de convenios de colaboración y planes formativos, junto con la tutela dual y la obligación de informar a la representación de los trabajadores, ofrece una mayor estructura y garantía normativa. Esto favorece la estabilidad del sistema, aporta claridad sobre derechos y obligaciones, y mejora la previsibilidad para empresas, centros educativos y personas contratadas.

Asimismo, al regular cuantitativamente el uso de estos contratos por centro de trabajo, se prevé un uso moderado y responsable, evitando sobrecargas en tutorización o desvirtuaciones del carácter formativo.

3. Críticas, riesgos y sombras: lo que puede fallar

A pesar de las evidentes mejoras, el nuevo marco no está exento de críticas, limitaciones y riesgos prácticos. Algunas de las principales objeciones identificadas son las siguientes.

3.1 Límites cuantitativos: ¿freno a la formación o garantía de calidad?

El establecimiento de topes estrictos por centro de trabajo puede tener efectos no deseados. Por un lado, puede dificultar la posibilidad de que empresas pequeñas ofrezcan formación —lo que reduce oportunidades de alternancia en un tejido empresarial fragmentado como el español.

Además, si la demanda de contratos formativos supera los cupos, muchas personas podrían quedar excluidas, lo cual tensiona la aspiración de que la alternancia sea una herramienta masiva de inserción.

Desde mi perspectiva, como jurista laboralista, entiendo que estos límites son una medida equilibrada para garantizar tutorización adecuada y evitar abusos, pero insisto en la necesidad de que los topes puedan adaptarse a los sectores productivos y a las capacidades reales de tutorización: una regla rígida podría penalizar la formación en sectores con fuerte demanda de aprendizaje práctico (manufactura, industria, tecnología, etc.).

3.2 Limitaciones a la jornada: compatibilidad o precariedad encubierta

Si bien la restricción de la jornada laboral (máx. 65 % primer año, 85 % segundo) busca preservar el carácter formativo, en la práctica puede traducirse en empleos a tiempo parcial con remuneraciones modestas. Si la retribución se fija en torno al SMI proporcional, la calidad de vida durante la formación puede resultar comprometida, sobre todo si la persona no tiene otros ingresos.

Este problema se agrava en sectores con convenios colectivos de bajo salario: al aplicarse porcentajes sobre un sueldo ya bajo, la retribución efectiva puede ser muy reducida.

Aunque es legítimo que la formación sea prioritaria, existe el riesgo de que la alternancia acabe siendo, para algunas personas, una forma de precariedad encubierta, con dificultades económicas reales. Como académico, me preocupa que la norma no contemple mecanismos de compensación adecuados cuando la jornada formativa impide combinar estudios con vida digna.

3.3 Complejidad administrativa y carga para empresas y centros formativos

Los requisitos de convenio de colaboración, plan individualizado, doble tutoría, evaluación, limitación de número de contratos, supervisión, etc., implican una carga administrativa significativa para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas (PYMES).

Esto podría disuadir a muchas empresas de utilizar la modalidad de contrato formativo, manteniendo vivas otras prácticas menos reguladas (prácticas no profesionales o “becarios”) precisamente en aquellos entornos donde la formación dual sería más útil.

Si la regulación resultase demasiado onerosa, el efecto esperado, más contratos formativos y menor fraude, podría quedar frustrado. En mi opinión, para asegurar la eficacia del mecanismo, sería conveniente simplificar los trámites administrativos e incorporar incentivos reales (económicos, fiscales, apoyos de tutorización) para las empresas.

3.4 Riesgo de exclusión de ciertos colectivos o formación no adaptada

El límite de edad que se manejaba en la regulación previa (hasta 30 años para ciertas modalidades) y la vinculación a titulaciones específicas puede dejar fuera a personas adultas que desean reconvertirse profesionalmente. Aunque las normas establecidas permiten algunas excepciones (por ejemplo, para personas con discapacidad), el perfil típico favorecido sigue siendo el joven recién titulado.

Esto limita la dimensión transformadora del contrato formativo: en un mercado laboral que demanda reciclaje, recualificación y aprendizaje continuo, quizá hubiera sido deseable un modelo más inclusivo, adaptable a distintos perfiles. Desde mi perspectiva, este aspecto es un reproche válido: la regulación parece pensada para una configuración tradicional (jóvenes, recién titulados) y no tanto para un mercado laboral dinámico y pluri fase.

Adicionalmente, en profesiones emergentes, interdisciplinarias o de nueva creación, puede ser difícil que los planes formativos y las tutorías respondan con agilidad a la realidad productiva. Esto exige una coordinación eficaz entre centros educativos, empresas y

autoridades. Si no se consigue, existe el riesgo de que la formación quede desactualizada o desvinculada de las necesidades reales del mercado.

4. Valoraciones de agentes sociales y críticas recogidas en el debate público

Diversos medios y sectores socioeconómicos han valorado estas novedades. Por ejemplo, la prensa destaca que con el Real Decreto se pone fin a “mano de obra gratuita” durante la formación y se protegen derechos de los jóvenes y recién titulados. También se resalta que la norma completa el marco legal tras la reforma laboral de 2021, y que cierra un círculo normativo: formación, empleo, protección social.

En el ámbito sindical y de asociaciones de jóvenes trabajadores, muchos saludan la norma como un avance hacia la dignificación de la formación en el empleo, y un paso adelante para evitar fraudes.

Por su parte, algunos representantes de PYMES expresan preocupación por la carga administrativa y los costes de tutorización, advirtiendo de que podrían reducir su disposición a contratar bajo esta modalidad, especialmente en sectores con márgenes reducidos.

Desde el mundo educativo, se valora el reconocimiento formal de la alternancia como vía legítima de inserción, aunque algunos centros advierten de la necesidad de recursos adecuados, personal, infraestructuras, coordinación, para asegurar la calidad formativa.

En la doctrina laboralista y del empleo juvenil, hay consenso en que la norma constituye una mejora importante, aunque varios autores advierten que su eficacia dependerá en gran medida de su implementación práctica, la vigilancia de la inspección laboral y la voluntad de empresas y centros de formación.

5. Reflexiones críticas desde la cátedra (mis propias valoraciones)

Como profesor universitario con especialización en Derecho del Trabajo, considero que el Real Decreto 1065/2025 representa un avance necesario y oportuno. No obstante, juzgo que su éxito real estará condicionado a ciertas variables estructurales, por lo que planteo algunas reservas y recomendaciones:

1. **Equilibrio entre calidad formativa y viabilidad económica.** Las limitaciones de jornada y la retribución proporcional al SMI pueden comprometer la viabilidad para quienes estén en periodo formativo. Para que la alternancia sea una opción real y atractiva, deberían considerarse ayudas o complementos salariales.
2. **Incentivos efectivos para las empresas, especialmente PYMES.** La carga administrativa y de tutorización podría inhibir su participación. Es recomendable que las autoridades ofrezcan incentivos (fiscales, subvenciones, apoyos formativos o de tutorización) para fomentar su uso, sobre todo en sectores estratégicos donde se necesita mano de obra cualificada.
3. **Flexibilidad normativa adaptada a sectores y realidades productivas.** Los límites cuantitativos (cupos por centro) deberían revisarse en función de la

demanda sectorial, capacidad de tutorización y necesidades formativas reales. Un enfoque demasiado rígido puede impedir su aprovechamiento en sectores emergentes o dinámicos.

4. **Política pública de acompañamiento y vigilancia efectiva.** Para prevenir el retorno al uso de prácticas no reguladas, hacen falta inspección, incentivos para empresas virtuosas, y cooperación entre administración, centros educativos y agentes sociales.
5. **Visión inclusiva del contrato formativo.** Sería esperable una regulación que contemple también la reconversión profesional, formación continua, empleo de adultos y colectivos vulnerables, no solo jóvenes recién titulados. Un mercado laboral en transformación exige adaptabilidad.

En definitiva, el Real Decreto crea una base normativa sólida, pero su potencial transformador dependerá de su implementación, del compromiso de los actores y de políticas complementarias.

Conclusiones

El desarrollo reglamentario del contrato formativo contenido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto 1065/2025 supone un avance normativo notable y largamente esperado. Introduce claridad, seguridad jurídica, protege los derechos de quienes se forman, y aspira a erradicar prácticas abusivas que han lastrado históricamente la formación en empresas.

Las ventajas son evidentes: profesionalización de la alternancia, tutela educativa-laboral, inserción de recién titulados o estudiantes, cobertura social, y un marco normativo coherente con la reforma laboral de 2021. Asimismo, la regulación de límites, tutorización y planes formativos busca garantizar que estos contratos efectivamente respondan a fines formativos y no a mera explotación de mano de obra barata.

No obstante, y como toda norma ambiciosa, sus riesgos y limitaciones no son menores. Pueden aparecer obstáculos de índole económica, administrativa y estructural, que, si no se abordan, podrían frustrar los objetivos perseguidos. En particular, la viabilidad para estudiantes y jóvenes, la carga para pequeñas empresas, la necesidad de incentivos, y los desafíos de implementación en sectores diversos constituyen focos de preocupación legítimos.

Desde mi posición académica, considero esencial que la aprobación del decreto sea acompañada por una política pública activa: incentivos para empresas, apoyo a los centros formativos, vigilancia de inspección, y mecanismos de evaluación y seguimiento. Solo así el contrato formativo podrá cumplir su función de puente real entre formación y empleo, y contribuir a mejorar la cualificación, la empleabilidad y la justicia laboral en España.

Finalmente, juzgo el Real Decreto 1065/2025 como una pieza clave para modernizar el mercado laboral y la formación profesional; su valor dependerá, en buena medida, de cómo lo apliquemos: con seriedad, compromiso y una mirada a largo plazo.