Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Editorial
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 11-33

Algunas reflexiones sobre los contratos formativos a la luz del Real Decreto 1065/2025

Some reflections on training contracts in light of Royal Decree 1065/2025

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada.
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León.
Subdirectora de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5910-2982

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. Juventud y empleo: la vulnerabilidad como premisa
2. Las personas jóvenes como destinatarias prioritarias de las políticas de empleo
3. La reforma de 2021 sobre los contratos formativos
4. Aspectos comunes a las dos modalidades de contratos formativos. De la reforma de 2021 al Real Decreto 1625/2025
5. Contrato de formación en alternancia
6. Contrato para la obtención de práctica profesional
7. Apunte final

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Algunas reflexiones sobre los contratos formativos a la luz del Real Decreto 1065/2025». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 17 (2025): 11-33.

"[…] Sin la garantía de la seguridad económica, no vale la pena poseer libertad. Los hombres pueden muy bien ser libres y, sin embargo, no estar en condiciones de comprender los propósitos de la libertad. Vivimos, además, en un vasto mundo, a través del cual debemos abrirnos camino a riesgo nuestro"

HAROLD J. LASKI[1]

1. JUVENTUD Y EMPLEO: LA VULNERABILIDAD COMO PREMISA

La juventud abarca un período de transición entre la infancia y la edad adulta, donde se asienta la identidad de la persona, siendo obligación de los poderes públicos promover las condiciones y remover los obstáculos para su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 48 CE). Esta premisa cobra decisiva importancia ante "la alarmante e inaceptable cifra de jóvenes desempleados"[2].

El simple recurso a la estadística da sobradas muestras de un factor incontrovertido: el desempleo es el principal problema de los jóvenes menores de 25 años con ratios que superan el 25 por 100 a finales de 2025, muy superiores a la media de la zona euro que se sitúa en un 14,1 por 100 y también mucho más elevadas que las de otros países de nuestro entorno como Alemania (6,6), Austria (12,1), Polonia (5,6), Bélgica (18,0) o Francia (18,9)[3]. Aun cuando los últimos datos aportados por el Servicio Público de Empleo Estatal ponen de manifiesto un repunte al alza en las tasas de empleo juvenil en España[4], lo cierto es que ni el cambio de las circunstancias económicas derivadas de la copiosa liberación de fondos europeos que han acompañado a la pandemia provocada por la COVID-19 para cubrir las iniciativas destinadas a la recuperación, ni tampoco la sustancial variación en algunas de las iniciativas gubernativas ordenadas a estimular la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo, han conseguido corregir de manera apreciable la situación negativa[5]. Por otro lado, nuestro mercado de trabajo evidencia en la actualidad una situación paradójica, y es que, a pesar de presentar altas tasas de desempleo entre la población juvenil, registra, al mismo tiempo, el mayor número de vacantes de empleo sin cubrir desde el año 2013, momento en que el Instituto Nacional de Estadística empezó a ofrecer datos oficiales a este respecto[6].

---

[1] Laski, H.J.: *La libertad en el Estado Moderno*, trad. E. Warshaver, revisión, edición y estudio preliminar, "Harold J. Laski y las trayectorias del socialismo democrático en el mundo anglosajón" (pp. IX-XCVII), a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Colección Crítica del Derecho), 2021, p. 13.

[2] Monereo Pérez, J.L.: "Derecho al trabajo digno de los jóvenes y política de empleo en el ordenamiento jurídico de la Unión Europea", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 65.

[3] https://economia3.com/2021/08/27/458270-es-realmente-tan-abultada-la-tasa-de-desempleo-juvenil-en-espana/#:~:text=En%20el%20conjunto%20de%20la,conjunto%20de%20nuestros%20socios%20europeos.

[4] En 2024, la población activa joven volvió a marcar su máximo histórico, con un incremento interanual del 1,61 % y un aumento acumulado del 11,40 % desde 2020, año en que se inició la pandemia. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-Jvenes-menores-de-30-a-os.-Estatal-2024--Datos-2023-.pdf

[5] Fernández Domínguez, J.J.: "La situación de las personas jóvenes ante el trabajo: datos y consecuencias de la vulnerabilidad", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 214.

[6] Molina Hermosilla, O.: "La colocación de los jóvenes: servicios públicos de empleo y servicios privados de colocación", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L., Dirs., *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 455.

Dejando a un lado este desajuste que exige medidas inmediatas para su solución, no cabe olvidar que el "indiscutible diagnóstico de la deficiente y vulnerable posición de los jóvenes en el mercado de trabajo"[7] pasa por la mera constatación numérica que pone de manifiesto que son los últimos en entrar y son los primeros en salir cuando hay crisis"[8]. Ahora bien, no sería sino una aportación sesgada concentrar el análisis de la elevada tasa de paro juvenil en las épocas de recesión, pues aun cuando las crisis económicas acentúen su crecimiento como factor exponencial y alarmante, lo cierto es que la compleja, abrupta y negativa relación de las personas jóvenes con la ocupación se mantiene en el tiempo como una de las mayores lacras[9], de manera que, según UNICEF, las constantes bajas oportunidades de empleo han elevado la tasa de pobreza de este colectivo a un 27,4 por 100 para el año 2025.

Los altos porcentajes de paro a edades laborales tempranas, preocupantes por lo que significan de imposibilidad de obtener recursos para la subsistencia, aplazamiento de trayectorias vitales, indefinición del futuro, alargamiento de situaciones de dependencia, etc., no son sino la punta del iceberg de un problema más amplio de exclusión social de gran calado anclado en múltiples factores que se retroalimentan en un círculo vicioso[10]. Entre ellos, cabe mencionar las propias características de los puestos ofertados, no en vano gran parte del empleo juvenil es precario en términos retributivos, de estabilidad, de siniestralidad, de subempleo o escasez en la cantidad de horas trabajadas, de informalidad o de ocultación de verdaderas contrataciones por cuenta ajena bajo fórmulas de voluntariado compensado o a través de otros instrumentos extralaborales utilizados de manera fraudulenta ("falsos becarios"). Estas circunstancias vienen siendo, además, toleradas por tres razones fundamentales: la debilidad de dicho grupo de jóvenes, carentes de fuerza reivindicativa, lo que ha facilitado históricamente su explotación; el prejuicio sobre su ínfimo rendimiento del trabajo ante la falta de trayectoria; y, finalmente, las presuntas menores responsabilidades familiares y necesidades a vitales a cubrir por estos trabajadores[11].

Al tiempo, cuatro vectores demográficos tienen una importante incidencia en las dificultades laborales de los jóvenes: una base heterogénea en el nivel de estudios del colectivo, desde los que carecen de cualquier cualificación educativa hasta los sobrecualificados; una franja de edad de aristas variables, no en vano existen multitud de límites de varios tipos en los distintos instrumentos jurídicos (hasta 24, 25, 26, 29 o 30 años)[12]; unas coordenadas productivas en transición como consecuencia de

[7] González Ortega, S.: "Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes, en particular", en Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M.R. (Dirs.): *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2015, p. 326.

[8] Torre, M.: "La espiral de precariedad: desempleo, temporalidad y parcialidad involuntaria en la población joven, 2005-2021", *Labos*, núm. 2, 2022, pp. 141 y ss.

[9] Fernández Domínguez, J.J.: "La situación de las personas jóvenes ante el trabajo: datos y consecuencias de la vulnerabilidad", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 216.

[10] Cavas Martínez, F.: "Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y protección social", *Revista Derecho de la Seguridad Social*, monográfico/2016, p. 24.

[11] Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer, M.: "No discriminación en las leyes laborales", en Borrajo Dacruz, E., Dir., El *Estatuto de los trabajadores. Acceso y protección al empleo (T. IV)*, Madrid, Edersa, 1983, pp. 355-356.

[12] La ONU considera dentro de tal etapa a las personas hasta 24 años, del mismo modo que la OIT, mientras que la Unión Europea en los últimos tiempos lo ha elevado hasta los 29 años, si bien su programa más innovador sobre políticas laborales, la Garantía Juvenil, con carácter general solo incluye hasta los 24 años, aunque admita muchas excepciones, sobre todo a partir de la reforma de 2019 que extendió la franja de edad a los 30. De esta forma, ha alcanzado la edad que ya se venía manejando en el sur de Europa en general y en el Estado Español en particular, especialmente en los asuntos relacionados con el empleo, como se puede comprobar en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y en varias de las disposiciones definidas en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y del estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en una frontera movediza y con muchos matices, por cuanto alude en algunos supuestos hasta los 35 años. Por su parte, el Plan

la tecnificación y de las exigencias de adaptación a la descarbonización de la economía; y una difícil imbricación entre las coordenadas juventud y más edad en una sociedad en profundo proceso de envejecimiento y de reducción progresiva del número de jóvenes, que, pese a una primera apariencia positiva, marca un desequilibrio perjudicial en cuanto a la tasa de reposición se refiere. Y ello porque la configuración poblacional en España se caracteriza por tres peldaños claramente diferenciados: una base relativamente estrecha, debida a la escasez de nacimientos recientes; una amplia zona intermedia en la que se sitúan las cohortes del baby boom, que tienen en la actualidad entre 40 y 60 años de edad; una creciente zona alta de personas envejecidas o, mejor sobre-envejecidas mayores de 80 años. Entre el primero y el segundo peldaños, se encuentra un cinturón muy estrecho, compuesto por el segmento deslavazado de la población joven (entre 15 y 30 años) con expectativas vitales muy diferentes pero aglutinadas por las dificultades en el acceso al mercado de trabajo[13].

La condición de la edad se va a convertir, para este último colectivo, en un factor de vulnerabilidad, al sufrir graves obstáculos de integración en el trabajo, en una circunstancia que además se puede agravar si concurren otros motivos de discriminación como el género, la extranjería, la discapacidad, el fracaso escolar, el bajo nivel de estudios o el abandono del sistema educativo al terminar la escolarización obligatoria, dando lugar a una discriminación nueva, con rasgos y características propios y distintos[14], sin olvidar tampoco tanto las adversas condiciones vitales de quienes habitan en los territorios rurales donde las oportunidades ocupacionales brillan por su ausencia. En suma, los jóvenes se ven afectados por unos índices de desocupación, subocupación, informalidad, rotación indeseada o retribución insuficiente mucho más preocupantes que para las personas adultas; en particular para quienes han salido tempranamente del sistema educativo, pertenecen a colectivos con menos recursos o son mujeres, personas con discapacidad, extranjeras…. Además, como inconveniente añadido que no puede pasar desapercibido, la precariedad laboral que acompaña a los jóvenes, en muchos casos, deja de ser estrictamente temporal para alargarse en el tiempo, al punto de llegar a cronificarse pudiendo llevar a que quienes accedieron en la juventud a esas labores, continúen desarrollándolas cuando sean adultos, en cuanto bien cabría considerar una "economía paralela vitalicia"[15].

2. LAS PERSONAS JÓVENES COMO DESTINATARIAS PRIORITARIAS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

La política de "empleo" constituye un ámbito de la política social y económica cuyo objeto es acomodar, en sentido cualitativo y cuantitativo, las ofertas y las demandas de ocupación mediante un conjunto articulado de medidas, actividades e instituciones, funcionalmente orientadas, entre otros objetivos, a proporcionar una actividad laboral remunerada a aquellos colectivos con

español de Garantía Juvenil Plus acoge la franja de hasta 29 años. En paralelo, se utiliza la edad de los 26 años para medir la dependencia económica del entorno familiar a los efectos de calcular la concurrencia de los requisitos de acceso a ciertas prestaciones (subsidio por desempleo, prestación extraordinaria por desempleo, rentas activas de inserción, pensión de orfandad, pensión cualificada de viudedad, asistencia sanitaria gratuita como familiar a cargo, etc.). En fin, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo sitúa la frontera de la edad juvenil en los 25 años, si bien permite ampliarla excepcionalmente hasta los 30 cuando exista una situación y una evolución del mercado de trabajo que así lo requiera. Rodríguez Escanciano, S. y Gómez García, F.X.: "La edad como factor de vulnerabilidad social: algunos factores merecedores de preocupación", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 5, 2018, pp. 505 y ss.

[13] CES: Informe jóvenes y mercado de trabajo en España, 02/2020, p. 21.

[14] Fernández Villazón, L.A.: "Vulnerabilidad, género y discriminación en el empleo. En especial, por razones de orientación e identidad sexual", en Moreno Gené, J. y Fernández Villazón, L.A.(Dirs.): *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2017, p. 81.

[15] Fernández Domínguez, J.J.: "La situación de las personas jóvenes ante el trabajo: datos y consecuencias de la vulnerabilidad", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, p. 233.

mayores dificultades de inserción[16]. Dentro de tales segmentos poblacionales, el de los jóvenes ha sido tradicionalmente considerado como ámbito prioritario de actuación por parte de las políticas de empleo que se vienen desarrollando tanto a nivel interno de nuestro país, como en el resto de países de la Unión Europea.

Sin necesidad de remitirnos a antecedentes más remotos, tal y como pauta la Agenda 2030 de Naciones Unidas, que apuesta, en su objetivo número 8, por reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, deviene necesario adoptar una reacción inmediata, desplegando medidas decididas, enérgicas y específicas en varios frentes convenientemente imbricados, frente al problema social del desempleo juvenil. Asimismo, la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 20 de octubre de 2020, de Impulso a una Garantía Juvenil Reforzada, y la Resolución del Parlamento Europeo de 8 de octubre, inciden también en la obligación de los Estados miembros de garantizar que todos los jóvenes menores de 30 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas dentro de un período de cuatro meses tras quedarse desempleado o abandonar la educación formal. Es más, la citada Resolución apuesta por la necesidad de superar el enfoque de dotar de mayor empleabilidad a los jóvenes, para pasar a concebirse como vía destinada a garantizar puestos de trabajo permanentes y de calidad. En esta misma línea, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión UE, debatido en la Cumbre Social de Oporto de 7 y 8 de mayo de 2021, contempla, en el marco del objetivo principal de elevar la tasa de empleo para la población de 20 a 64 años al 78% en el año 2030, la invitación a los Estados miembros a aplicar la Garantía Juvenil reforzada, con un prisma particular en ofertas de calidad que apoyen una integración estable en el mercado laboral, utilizando el apoyo financiero de la Unión, en el contexto del Plan de Recuperación y Resiliencia, para hacer frente al fuerte impacto de la crisis sobre los jóvenes[17]. En fin, entre las orientaciones básicas del propio Plan Europeo de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 aparece la de "situar a las personas jóvenes como protagonistas de su trayectoria hacia el empleo digno por medio de itinerarios personalizados...".

Descendiendo al ordenamiento interno, las medidas adoptadas tradicionalmente en España han pivotado sobre las siguientes premisas: a) acceso al empleo para trabajadores sin formación ni experiencia previa; b) tránsito desde la formación, cuando ésta existe, al empleo; c) modalidades contractuales específicas para fomentar la ocupación de jóvenes; d) impulso del emprendimiento y del trabajo autónomo; e) desgravaciones fiscales y reducción de costes sociales en los reclutamientos; f) empleo sin vinculación contractual alguna a través de becas o prácticas; g) mejora de la eficiencia de los servicios públicos de empleo; o h) potenciación de la fase educacional[18].

Ahora bien, con una tasa española de desempleo juvenil que en algunos momentos ha llegado a superar el 55 por 100[19], ya es un lugar común hablar de claro fracaso en tales políticas, capaz de dar lugar a una generación condenada a la precariedad duradera y a la emigración (o a la "movilidad

[16] Monereo Pérez, J.L.: "El derecho al trabajo digno de los jóvenes y las políticas de empleo en el ordenamiento de la Unión Europea", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 21 y ss.

[17] https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2022/Marzo_2022.pdf

[18] González Ortega, S.: "Dificultades para la integración laboral de los jóvenes, en general, y de las mujeres jóvenes, en particular", *op. cit.*, p. 326. Ampliamente, Monereo Pérez, J.L.: "Las políticas activas de empleo. Derecho al trabajo y políticas activas en el marco de las políticas de empleo", pp. 45-130, Molina Hermosilla, O.: "Clasificación de la política de empleo: políticas activas y pasivas", pp. 133-156, Benlloch Sanz, P.: "Jóvenes y políticas de empleo", pp. 715-733, y Fernández Bernat, J.A.: "La formación profesional", pp. 843-874, en Monereo Pérez, J.L., Fernández Bernat, J.A., y López Insua, B.M. (Dirs. y Coords.): *Las políticas activas de empleo: Configuración y Estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2015.

[19] Así lo atestigua la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, presentando datos del INE y la EPA.

exterior" en expresión eufemística). Si las sucesivas reformas laborales han mostrado formalmente y en repetidas ocasiones que favorecer la empleabilidad, contratación y carrera profesional de los jóvenes era una preocupación y un objetivo de primera magnitud, es evidente que, a la vista de sus escasos resultados, o bien tales propósitos no eran tan firmes, siendo una mera formulación retórica, o bien han fracasado estrepitosamente, en una muestra de la dificultad de diseñar de forma coherente una política efectiva de empleo juvenil. Pocas dudas pueden caber respecto a que los canales diseñados para incentivar el empleo juvenil han sido escasamente imaginativos, pues las más de las veces se han limitado a adoptar como parámetros para su materialización desgravaciones, reducciones o bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, hasta el punto de plantear abiertamente el interrogante de si estos estímulos a la contratación constituyen en verdad medidas de inserción o actúan como meras subvenciones a las empresas[20].

Ciertamente, el legislador ha tratado de esmerarse más en los últimos tiempos, idea corroborada por el Defensor del Pueblo, que hace referencia a este colectivo como especialmente castigado por la falta de empleo, necesitado del diseño de variadas políticas palanca, dentro de las cuales la formación debe adquirir un lugar destacado. Asimismo, el Informe "España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo" propone: en primer lugar, reducir en 25 puntos como mínimo la proporción de personas que abandonan su formación sin obtener al menos un título de 2ª etapa de educación secundaria, para lo que será necesario abordar las carencias de los ciclos de infantil, primaria y secundaria y hacer una apuesta decidida por la formación profesional media, considerada la vía más eficaz y realista para reducir el abandono escolar temprano; en segundo lugar, aumentar el porcentaje español de población con titulación universitaria, pasando del 26 % actual a un 38 % en 2050, y en tercer lugar, duplicar el porcentaje de personas con título de formación superior, pasando del 11 % actual al 17 % en 2050[21].

Otro hito importante a tener en cuenta es la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, cuyo art. 50 hace referencia expresa, no ya al colectivo de personas jóvenes en general como estrato prioritario, sino de forma más específica, a las "personas jóvenes especialmente con baja cualificación", ello sin perjuicio de que las personas jóvenes puedan encontrarse incluidas en los distintos colectivos que menciona la norma, al objeto de dispensarles esta misma atención prioritaria, en función de las condiciones adicionales que presenten y que las hagan merecedoras de tal atención. Con mayor detalle, el art. 53 se refiere a los jóvenes de forma específica, prestando atención especial a los de mayores de 18 años, que carezcan de la titulación adecuada para formalizar un contrato formativo. Por su parte, en el caso de menores de 18 años que carezcan de esta titulación, las políticas de empleo se orientarán, como carácter primordial, a lograr su "retorno al sistema educativo y mejora de las cualificaciones profesionales". Se destaca así, el papel esencial que la educación, la formación profesional y las prácticas pueden desempeñar para facilitar a la población joven el objetivo de encontrar un empleo. Con carácter general, las políticas activas de empleo promoverán el empleo de calidad para los jóvenes, su contratación indefinida y a jornada completa y salarios dignos, así como la movilidad geográfica hacia zonas rurales despobladas o en riesgo de despoblación[22].

[20] García Quiñones, J.C.: *Políticas activas de empleo durante la crisis económica (2010-2015),* Madrid, Reus, 2015, pp. 572-573.

[21] Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación y recualificación para el empleo en un contexto de globalización y digitalización y desarrollo de la inteligencia artificial", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 311 y ss.; Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social", en *Temas Laborales*, núm.160/2021. Págs. 91 - 131 https://hdl.handle.net/10481/98747

[22] Molina Hermosilla, O.: "El sistema de políticas de empleo a nivel nacional: legislación y mercado de trabajo, modificaciones legislativas e impacto en el empleo de los jóvenes", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 186-187.

Con más claridad, el nuevo Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 implementado en España cuenta con una meta global cual es la de mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas para acceder al mercado laboral, destinando fondos al objeto de posibilitar la realización de estancias en centros de investigación y empresas tecnológicas, conectar la formación profesional con el empleo mediante las "Escuelas profesionales duales", de manera que se garantice una oportunidad laboral real y remunerada en empresas y un acompañamiento personalizado entre 12 y 18 meses de duración, o incrementar las oportunidades laborales de las personas que abandonaron sus estudios a una edad temprana a través de los oportunos certificados de profesionalidad[23]. Asimismo, el Plan de Recuperación: 130 medidas frente al reto demográfico, dedica el eje 5 a establecer actuaciones de fomento del empleo para jóvenes del mundo rural[24]. Por su parte, el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025 persigue ofrecer respuestas integrales a las personas jóvenes en su acceso al mercado de trabajo desde una perspectiva de desarrollo sostenible y de búsqueda de la excelencia en la gestión de los servicios ofrecidos, con el objetivo de favorecer la integración socio-económica y el desarrollo personal y social de las personas jóvenes[25]. En fin, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, canaliza toda la formación ocupacional hacia el sistema dual, especialmente indicado para jóvenes.

Sin poder descender al detalle de todo el elenco de políticas de fomento del empleo juvenil, cabe alertar, no obstante, de una nota común: la atención especial a la necesidad de revertir el mayor foco problemático, eso es, el panorama de jóvenes descualificados o poco adiestrados, sin dejar de atender tampoco el hándicap de aquellos que carecen de experiencia práctica, consiguiendo un verdadero trampolín hacia el mundo del trabajo ordinario en condiciones óptimas, evitando soluciones cortoplacistas que pudieran causar el efecto perverso de su localización permanente en el empleo protegido. Como no podía ser de otra manera, una herramienta fundamental en este tránsito viene de la mano de los contratos formativos, cuyo régimen jurídico ha sido sometido a una intensa reforma de la mano del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, fruto de la concertación social tripartita entre Gobierno, sindicatos confederales y la organización patronal, que procedieron a dar nueva redacción al art. 11 ET. Recientemente, el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, ha procedido a desarrollar, casi cuatro años después, las garantías laborales incorporadas en dicho precepto estatutario.

3. LA REFORMA DE 2021 SOBRE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos de trabajo formativos, vía natural de introducción en el mercado laboral de los jóvenes, incorporan al contenido habitual de la relación laboral un elemento capaz de conferirles el rango de peculiares por su objeto: no sólo prestar un esfuerzo productivo a cambio de una retribución, sino también otorgar una preparación profesional al empleado. Bajo tal premisa, se distinguen netamente del resto de nexos laborales atendiendo a la singularidad de la *causa contrahendi*: mientras que la causa típica del contrato de trabajo es el trueque de trabajo por salario (tal y como sintetiza la expresión legal "servicios retribuidos" del art. 1.1. ET), la causa de los contratos formativos se hace más compleja, en cuanto que el cambio se produce entre trabajo, de un lado, y salario más formación,

[23] Molina Navarrete, C.: "El futuro de las juventudes perdidas: en el punto de miera de las reformas: ¿educación-ciudadanía versus formación-empleabilidad?", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros),* núm. 463, 2021, p. 14.

[24] https://www.miteco.gob.es/es/reto-demografico/temas/plan_recuperacion_130_medidas_tcm30-524369.pdf

[25] Pero también yendo más allá de una mera "racionalidad instrumental" y "productivista", es decir, formando personas en el saber, dotadas de pensamiento crítico y tomando en serio que "una educación es verdaderamente "adecuada para la libertad" sólo si produce ciudadanos libres, ciudadanos que son libres no debido a la riqueza o al nacimiento, sino porque se saben dueños de sus propias mentes". Cfr. Nussbaum, M.: *El cultivo de la humanidad*, Barcelona, Paidós, 2005, p. 319.

de otro. Estos vínculos responden a lo que técnicamente se consideran auténticas y específicas modalidades contractuales para instrumentar, en su propia configuración, ciertas políticas de fomento del empleo; en concreto, las diseñadas para alcanzar dos objetivos esencialmente: por una parte, mejorar la cualificación o experiencia de los así empleados y, por otra, incrementar las oportunidades laborales de los trabajadores jóvenes, al permitir a la empresa que los contrata contar con ciertas ventajas que de alguna forma estimulen y compensen esa falta de capacitación y rentabilidad inicial del trabajador[26].

Aun cuando dichos nexos unen al común denominador del componente laboral, la diferencia específica de la función educativa, encauzada al aprendizaje real de un oficio o profesión[27], sin embargo en España han venido alcanzando un porcentaje marginal en relación con el resto de los contratos[28]. Asimismo, su uso ha sido muy escaso, por contraste con la intensa presencia que tienen en otros países próximos al nuestro, como es el caso de Alemania, Francia e incluso Italia. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) en estos momentos hay solo unos 184.000 trabajadores formativos, cifra que en líneas generales se mantiene estable a lo largo de los últimos años, sin que la reforma laboral de finales de 2021 haya supuesto ningún cambio significativo a estos efectos. Las estadísticas públicas proporcionadas por el Servicio Público Estatal de Empleo vienen a confirmar los datos anteriores. La cifra resulta tan baja que, de nuevo según la EPA, apenas representan el 1% del total de los asalariados. Incluso si lo comparamos con el total de los asalariados jóvenes, es decir los menores de 30 años, que es la franja en términos sociológicos de uso de los contratos formativos y, por tanto, la referencia de potenciales destinatarios de tales contratos, la cifra sigue siendo considerablemente reducida, pues el total de trabajadores en formación respecto de esta franja de edad, menores de 30 años, tan solo representa el 5,6% de los contratos[29]. Ello puede encontrar justificación en la estructura del sistema productivo español, mayoritariamente anclada sobre sectores no industriales (comercio y hostelería) y sobre pequeñas empresas, donde la cualificación no resulta decisiva[30].

Es más, las repetidas modificaciones operadas en las modalidades contractuales albergadas en el art. 11 ET habían venido creando "una situación difícilmente cognoscible (aún por el estudioso del Derecho del Trabajo), que hacía muy difícil para las pequeñas y medianas empresas de este país su cabal utilización"[31] capaces de exigir la intervención del legislador. En concreto, en diciembre de 2021, los contratos para la formación solamente alcanzaron el porcentaje del 0,24 por 100 del total de la contratación (3.577) y los contratos en prácticas llegaron únicamente al 0,35 por 100 (5.246).

Precisamente la escasa utilización porcentual de los contratos formativos, agravada por las secuelas de la pandemia y sus rebrotes, y el permanente alto índice del desempleo juvenil, así como la necesidad de corregir algunos defectos técnicos, han motivado un replanteamiento del régimen jurídico aplicable a estos nexos de la mano del Real Decreto Ley 32/2021, intentando afianzar su característica más singular, cual es esencialmente la "formación", tan necesaria en los momentos actuales de reconversión de los procesos productivos más exigentes en cualificaciones profesionales

[26] Cavas Martínez, F.: "Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010", *Aranzadi Social*, 11/2010, (BIB 2010\2019)

[27] Montoya Melgar, A.: "El contrato de trabajo en prácticas", *Anuario Jurídico de la Rioja*, núm. 4,1998, pp. 269 y ss.

[28] Fernández Domínguez, J.J.: "El trabajo de los jóvenes por cuenta ajena. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación", en Rodríguez Escanciano, S. (Dir.): *El trabajo de los jóvenes por cuenta ajena. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación*, Valladolid, Cescyl, 2012, pp. 337 y ss.

[29] Cruz Villalón, J.: "Tutela y fomento de los contratos de trabajo formativos", https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/tutela-fomento-contratos-trabajo-formativos-jesus-cruz-villalon_1519432_102.html

[30] Fernández Márquez, O.: "Seis tesis generales sobre la reforma de los contratos formativos de 2022", *Labos*, núm. 1, 2022, p. 186.

[31] Tascón López, R.: "Dificultades en el empleo de los jóvenes (barreras jurídicas estructurales y otros problemas)", en Fernández Fernández, R. (Dir.): *Empleo juvenil: un reto para Europa),* Pamplona, Aranzadi, 2016, p. 155.

por obra de las transiciones digital y ecológica. Todo ello sin dejar de apostar, al tiempo, por incorporar importantes garantías frente a posibles abusos y usos irregulares.

La nueva regulación trata de conseguir la ansiada inserción laboral no mediante la precarización de condiciones laborales o el mero establecimiento de incentivos económicos, sino por el cauce de apostar por la empleabilidad a través de procesos de cualificación[32], estableciendo a tal fin dos categorías distintas de contratos formativos, suprimiendo las tres anteriores (el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato en prácticas y el contrato para la formación dual universitaria): una, el contrato de formación en alternancia y, dos, el contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Aunque en ambos cauces aparece ahora más difuminado el tope de edad, lo cierto es los trazos de su dibujo siguen pensando en los jóvenes como principales destinatarios[33].

Sobre la necesidad de afianzar el fin formativo de estos contratos insiste el Real Decreto 1065/2025, que deroga el 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, en el 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, y en la 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 para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

4. ASPECTOS COMUNES A LAS DOS MODALIDADES DE CONTRATOS FORMATIVOS. DE LA REFORMA DE 2021 AL REAL DECRETO 1625/2025

En un contexto donde los trabajadores de todas las edades se ven obligados cada vez con mayor frecuencia a adaptar sus competencias al cambio tecnológico y a actualizarlas continuamente, son claves las inversiones adecuadas en capital humano a través de sistemas de educación y formación que mejoren el aprendizaje, como forma idónea de impulsar la innovación y aumentar la productividad y la competitividad, además de facilitar la inclusión social de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para conseguir un trabajo digno como sucede con los jóvenes[34]. Bajo tales premisas, el legislador de 2021 (y su desarrollo reglamentario en 2025) ha procedido a rediseñar los tradicionales contratos formativos con una nueva formulación, que atesora unas notas comunes, que pueden resumirse en las siguientes[35]:

1) Se permite la celebración a tiempo parcial de las vías formativas, aspecto que anteriormente no era posible por su prohibición expresa para el contrato de formación y aprendizaje, habiéndose eliminado ahora dicha exclusión[36];

---

[32] Vila Tierno, F.: "El contrato formativo en sus dos modalidades", en Monereo Pérez, J.L.; Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Murcia, Laborum, 2022, p. 34.

[33] Guindo Morales, S.: "Los contratos formativos (II). El contrato de formación en alternancia", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 541 y ss.

[34] Recomendación de la Comisión Europea COM(2017) 770 final, de 22 de noviembre de 2017, sobre la política económica de la zona euro, considerando 13.

[35] Rodríguez Escanciano, S., "Los contratos formativos como instrumento de política juvenil: análisis y propuestas", en Illueca Balllester, H.; Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Trabajo y Seguridad Social de la juventud, I Jornadas ITSS/AESSS*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 137 y ss.

[36] Rodríguez Romero, R.: "Los contratos formativos a la luz del Real Decreto Ley 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos", *Brief aedtss*, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/rosa-rodriguez.pdf

2) La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo (modificándose el art. 267.1.6º LGSS para referir la nueva denominación de los contratos en cuanto a considerar la finalización como situación legal de desempleo) y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial;

3) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo;

4) El nexo deberá formalizarse por escrito, incluyendo el plan formativo individual, que se convierte en el núcleo formal de la causalidad[37];

5) Los límites de edad y duración máxima del vínculo no serán aplicables en sus estrictos términos cuando se concierte con personas con discapacidad, capacidad límite o con colectivos en situación de exclusión social;

6) Por convenio colectivo sectorial estatal o autonómico o, en su defecto, sectorial de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse;

7) Por convenio colectivo (sin especificar ámbito) se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa con estos contratos, así como posibles compromisos de conversión en indefinidos;

Esta previsión se reitera en el art. 4 Real Decreto 1065/2025 aclarando que "cualquier convenio colectivo" constituirá instrumento idóneo para fijar criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. En cambio, solo los convenios "sectoriales" serán los que "podrán establecer" compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos y

8) El contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido si se suscribiera en fraude de ley o se incumplieran las obligaciones formativas por la empresa (sin necesidad, por tanto, de que el incumplimiento sea total);

9) Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre los acuerdos de cooperación educativa o formativa, sobre los planes y programas individuales y sobre los requisitos y condiciones de desarrollo de la actividad de tutorización.

El art. 3 Real Decreto 1065/2025 reitera esta prerrogativa, señalado que la representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a recibir la copia básica del contrato formativo con arreglo a lo previsto en el art. 8.4 ET, así como la copia del plan formativo individual.

10) La empresa tiene derecho a solicitar por escrito al Servicio Público de Empleo información relativa a si las personas a contratar han estado previamente vinculadas bajo modalidad formativa y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima;

[37] Gualda Alcalá, F.J.; Gualda Alcalá, M.; Álcaraz De La Torre, B. y Jávega Gil, B.: *El impacto del RDL 32/2021 en el sistema de contratación, la negociación colectiva y los mecanismos de flexibilidad interna en la empresa*, Albacete, Bomarzo, 2022, p. 126.

11) La empresa debe informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes (sin necesidad de que tengan conexión con la capacitación o experiencia de los afectados) a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás. Se trata de una obligación formal de información que no genera ningún tipo de preferencia a ocupar estos puestos de trabajo[38];

12) Se remite al desarrollo reglamentario, previa consulta con la Administración competente, el número de contratos por tamaño del centro, las personas en formación por tutor o tutora o las exigencias en relación con la estabilidad en la plantilla, tarea culminada por el Real Decreto aquí analizado atendiendo a los siguientes parámetros:

A) El número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada empresa para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente en lo referido a las obligaciones de tutorización y, en todo caso, respetará la siguiente escala: 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.

No obstante, los convenios colectivos sectoriales, respetando estos porcentajes, podrán reducir los límites de contratos formativos en función, entre otros, del número de contratos indefinidos existentes en el centro de trabajo o en la empresa en su conjunto (art. 4 Real Decreto 1065/2025).

B) Para determinar la plantilla de personas trabajadoras no se computarán las vinculadas a la empresa por un contrato formativo. Cada persona con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computará como una persona trabajadora. Las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas mediante contratos formativos no serán computadas a efectos del número máximo de estos contratos.

Se trata, a la postre, de garantizar la capacidad formativa efectiva de la empresa[39]. En este sentido, al depender el éxito de la finalidad formativa de esta modalidad contractual de que a las personas trabajadoras contratadas se les preste una adecuada atención individualizada, resulta plenamente justificado que la ley o, como ha sucedido, el desarrollo reglamentario de la misma, establezca un límite máximo del número de contratos atendiendo al tamaño de la plantilla[40].

13) Se da una nueva redacción al art. 6.5 LISOS para incluir las nuevas denominaciones contractuales;

14) Se establece un régimen transitorio en virtud del cual los anteriores contratos para la formación y aprendizaje y prácticas suscritos conforme a la anterior legislación van a mantener su vigencia "hasta su duración máxima" (disposición transitoria 1ª Real Decreto Ley 32/2021);

[38] García Viña, J., *La nueva regulación laboral. Comentarios a la reforma laboral 2021 y 2022*, Barcelona, Atelier, 2022, p. 60.

[39] Ruíz Santamaría, J.L.: "El nuevo desarrollo reglamentario del contrato formativo: técnica normativa, límites y tensiones entre finalidad formativa y función empleadora", https://www.aedtss.com/el-nuevo-desarrollo-reglamentario-del-contrato-formativo-tecnica-normativa-limites-y-tensiones-entre-finalidad-formativa-y-funcion-empleadora/

[40] Moreno Gené, J.: "La fijación de un número máximo de contratos formativos: una clara apuesta por la finalidad formativa", https://www.aedtss.com/la-fijacion-de-un-numero-maximo-de-contratos-formativos-una-clara-apuesta-por-la-finalidad-formativa/

15) Se diseñan reglas de compatibilidad con las situaciones de crisis de empresa, autorizando la celebración de contratos formativos en los supuestos de suspensión de la actividad empresarial regulados en los arts. 47 y 47 bis ET, siempre que no se destinen a sustituir a personas afectadas por las medidas contempladas en dichos preceptos;

16) Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos. Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el art. 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (nueva disposición adicional 20ª ET);

17) El art. 49.1 c) ET sigue excluyendo de la indemnización por finalización de contrato temporal (doce días de salario por cada año de servicio o la específicamente prevista) a los contratos formativos.

Ahora bien, pese a todas estas coincidencias no cabe olvidar, empero, que el objetivo formativo en cada modalidad regulada en el art. 11 ET es completamente diferente. Mientras que, en el caso del contrato de formación en alternancia, la formación se proyecta tanto en el plano teórico, como en el práctico, configurando al propio contrato como vehículo necesario para la obtención de la titulación o certificado de profesionalidad correspondiente, en el caso del contrato para la obtención de una práctica profesional, la formación se obtiene a través de una práctica profesional adecuada al nivel que estudios del que trae causa y que la persona ha cursado, y respecto del que ya ha obtenido el título correspondiente, de manera que, en este caso, el contrato no es el vehículo para la obtención del título[41].

5. CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Es una realidad incontrovertida que, dentro del colectivo juvenil, el subgrupo de quienes no trabajan ni estudian constituye el vector más problemático, pues o bien son personas activas, pero sin cualificación, o bien están en situación de desánimo y no buscan trabajo[42]. De ahí la conveniencia de diseñar una modalidad contractual que intente simultanear formación y trabajo. Este vínculo de formación en alternancia, asimilable al anterior contrato para la formación y el aprendizaje, tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (art. 11.2 ET)[43]. El contrato tiene, por tanto, dos entornos diferentes de despliegue: la formación no reglada (formación para el empleo) y la reglada, si bien el

[41] Mercader Uguina, J.R. y Moreno Solana, A.: "La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento de potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, monográfico/2022, p. 69.

[42] Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación y recualificación para el empleo en un contexto de globalización y digitalización y desarrollo de la inteligencia artificial", en Moreno Vida, M.N.; López Insua, B.M. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Empleo de los jóvenes ante las transformaciones del mercado de trabajo: un reto para las políticas sociales en Andalucía en el marco estatal y europeo*, Murcia, Laborum, 2025, pp. 311 y ss.; Moreno Vida, M. N. (2025). "El modelo europeo de capacitación y competencias para el empleo en el contexto de la revolución digital", *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS),* (11-Extraordinario), 81-110. https://doi.org/10.24310/rejlss11202521905

[43] Por extenso, sobre el trabajo cualificado, Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Cambio tecnológico, cualificación y formación profesional", en Rodríguez-Sañudo, F. y Martín Valverde, A. (Dirs.): *Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea. V Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, MTSS,

desarrollo reglamentario se centra principalmente en la primera, remitiendo la segunda a las normas educativas[44].

Las principales novedades, introducidas en 2021 y concretadas en 2025, radican en los siguientes extremos:

1.- Se acoge la modalidad dual también para los estudios universitarios. En relación con esta última posibilidad, cabe recordar que fue la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, la que, a través de su disposición final 36ª, incorporó a nuestro ordenamiento el llamado contrato para la formación dual universitaria[45], que se configuraba como un cauce idóneo para permitir a los estudiantes universitarios obtener la práctica profesional adecuada a sus estudios, mejorando sus competencias y habilidades profesionales y, en última instancia, su empleabilidad, lo que les facilitaría incorporarse posteriormente al mercado ordinario de trabajo. Ahora bien, tal previsión no había sido objeto de desarrollo reglamentario. Hasta el momento, únicamente el art. 22 Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias, preveía que "los títulos universitarios oficiales de Grado y de Máster podrán incluir la mención dual, que comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y en una entidad colaboradora, que podrá ser una empresa, una organización social o sindical, una institución o una administración, bajo la supervisión y el liderazgo formativo del centro universitario, y cuyo objetivo es la adecuada capacitación del estudiantado para mejorar su formación integral y mejorar su empleabilidad", llevándose a cabo la actividad formativa a través de la vía establecida en el entonces art. 11.3 ET[46], ahora reconducida al contrato formativo en alternancia.

2.- Los sujetos que pueden celebrar este contrato son, al igual que sucedía con anterioridad a 2021, aquellos que carecen de titulación para realizar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional al que posteriormente se hará referencia[47], de manera que si tuvieran titulación previa solo podrán acogerse a la vía aquí analizada si no hubieran tenido otro contrato formativo previo asignado a una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo. Esta excepción ha sido recogida también en el art. 6 Real Decreto 1065/2025.

3.- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada programa de estudios conducente a la obtención de la titulación.

1987, p. 283 y Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M.N.: "Las políticas de formación profesional: su centralidad para el derecho al trabajo decente y la inclusión social", *Temas Laborales*, núm.160, 2021, pp. 91-113.

[44] Menéndez Sebastián, P. y Rodríguez Cardo, I.: "El tiempo de trabajo en el contrato de formación en alternancia: la inadvertida e inesperada obsolescencia del art. 11.2 ET por su falta de adecuación a la legislación educativa", *Lex Social*, Vol. 15, núm. 1, 2025.

[45] López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2022, p. 31. Esta disposición remitió al desarrollo reglamentario la posibilidad de obtener un título universitario, a través de una fórmula contractual combinada en el proceso de aprendizaje, desarrollado en el centro de formación -la universidad- y en la entidad colaboradora -empresas, administraciones y otras instituciones-. Su objetivo central era dotar al estudiante universitario de una cualificación profesional de calidad, contemplándose como instrumentos para conseguir la combinación de actividad laboral retribuida en una empresa con protección íntegra en materia de Seguridad Social y de actividad formativa en la universidad y, como efecto colateral previsto, la mejor inserción laboral del joven universitario ahora profesionalmente cualificado. Por extenso, Moreno Gené, J.: "El contrato para la formación dual universitaria: una primera aproximación a la espera de su imprescindible desarrollo reglamentario", *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS)*, núm. 1, 2021, p. 190.

[46] Martínez Barroso, M.R. y Megino Fernández, D.: *La formación en un mercado laboral tecnificado*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 66.

[47] Ballester Pastor, M.A.: "La formación teórica en el contrato de aprendizaje", *Actualidad Laboral*, Vol. I, 1995, pp. 31 y ss. o Escudero Rodríguez, R.: "Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje", *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012, pp. 49 y ss.

Excepcionalmente, podrán formalizarse varios contratos de formación en alternancia con distintas empresas en base al mismo proceso formativo del sistema de formación profesional, titulación universitaria, especialidad formativa o itinerario de especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, siempre que dichos contratos se suscriban con distintas empresas y respondan a distintos resultados formativos vinculados al mismo proceso. La suma total de la duración de todos los contratos vinculados al mismo proceso formativo no podrá exceder el límite de 2 años (art 6 Real Decreto 1065/2025).

4.- No se podrá celebrar un contrato de formación en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa por tiempo superior a seis meses, bajo cualquier modalidad contractual, incluida la puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal (art. 6 Real Decreto 1065/2025).

Asimismo, en el supuesto del contrato de formación en alternancia con el sistema de formación profesional o el sistema universitario, la celebración del contrato exigirá que la persona trabajadora no haya celebrado otro contrato formativo previo con una formación similar, del mismo nivel formativo y en el mismo sector productivo (art. 6 Real Decreto 1065/2025).

5.- Desaparece el límite general de 25 años como máximo para celebrar este contrato. De esta forma, la edad tope se establece ahora en hasta 30 años pero sólo cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación que formen parte del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, esta exigencia también queda excusada en ciertos supuestos. A tal efecto, la disposición final 2ª Real Decreto 32/2021 introduce una disposición adicional 9ª a la Ley 3/2023 cuyo rótulo alude a "contratos vinculados a programas de activación para el empleo", estableciendo en su apartado 2 que "las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación podrán ser contratados a través del contrato formativo previsto en el art. 11.2 ET"[48]. Cuando se suscriba en el marco de programas privados de empleo-formación que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo se podrá celebrar con personas de hasta treinta años, inclusive.

El art. 6 Real Decreto 1065/2025 señala que no será de aplicación este límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el art. 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente[49]. La situación de exclusión social deberá ser acreditada por los

[48] Goerlich Peset, J.M.: "La reforma de la contratación laboral", en Goerlich Peset, J.M.; Mercader Uguina, J.R. y De La Puebla Pinilla, A.: *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto Ley 32/2021*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 107.

[49] Los colectivos a los que hace referencia el art. 2 Ley 44/2007 son: a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas. b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: 1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora. 2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido. c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos. f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los

servicios sociales públicos competentes, bien autonómicos, bien dependientes de las Corporaciones Locales.

No se establece límite de edad ni para la formación profesional de grado superior ni para la universitaria con el fin de remarcar el diseño de esta figura como medida de política de empleo. Es más, ni siquiera aparece ahora la opción de que, vía negociación colectiva, puedan establecerse límites en la edad máxima del trabajador contratado. El contrato, por tanto, se aleja de los jóvenes y se acerca a la población con escasa formación, ampliando las posibilidades de suscripción para las empresas[50].

6.- En el contrato deberá recogerse, en el caso del sistema de formación profesional o del sistema universitario, la acreditación de que las personas trabajadoras están matriculadas y cursando la formación que justifiquen la contratación laboral y, en el caso de la formación vinculada al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, la especificación en el contrato de la formación concreta que recibirá la persona trabajadora (art. 6 Real Decreto 1965/2025).

7.- La duración del contrato de formación en alternancia será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo y no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma correspondiente, podrá prorrogarse una o varias veces, mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

La duración máxima a la que se refiere el apartado anterior podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los periodos formativos, siempre que esté previsto en el plan o programa formativo. En los supuestos de desarrollo no continuado la duración máxima prevista en el apartado anterior se entenderá referida a la suma de todos los periodos en que se desarrolle la prestación de servicios en la empresa.

En el caso de que se celebre el contrato con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social según la Ley 44/2007, la duración máxima podrá ampliarse un año, de acuerdo con las previsiones específicas incluidas en el plan formativo individual y en el convenio de cooperación (art. 7 Real Decreto 1065/2025).

8.- El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial, posibilidad esta última eliminada hasta la reforma de 2021, pero se prohíbe llevar a cabo horas complementarias. Además, se imposibilita la inclusión de un período de prueba, pues la finalidad del vínculo es potenciar las aptitudes de la persona trabajadora, de manera que para la extinción *ante tempus* habrá que acudir a las causas objetivas generales (art. 52 ET) y, obviamente, a las disciplinarias, si fuera el caso. Como

menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. Tascón López, R.: "Las empresas de inserción como herramienta para contribuir a alcanzar el fin de la pobreza", en Rodríguez Escanciano, S. y Álvarez Cuesta, H., Dirs., *La economía social y el desarrollo sostenible*, Madrid, Colex, 2022, pp. 21 y ss.

[50] Cevilla Garzón, M.J., "El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo", *op. cit.*, p. 25.

con acierto se ha dicho, "la persona trabajadora con la que se realiza este contrato está, no para producir, sino para formarse"[51].

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal (antes, 75 por 100 y 85 por 100, respectivamente). Dicho, en otros términos, la formación teórica no podrá ser inferior al 35 por 100 el primer año y al 15 por 100 el segundo. Se trata, por tanto, de que la parte formativa del contrato disponga de un tiempo suficiente y que no se vea absorbida por la actividad productiva[52].

La determinación del tiempo de trabajo efectivo, respetando los límites anteriormente indicados, deberá ajustarse a las siguientes reglas: a) Comprenderá tanto la actividad productiva como la actividad formativa práctica dispensada por la empresa. b) Deberá tener la entidad suficiente para complementar el aprendizaje adquirido a través de la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, en el marco del correspondientes plan o programa formativo. c) La duración y la distribución del tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, permitiendo su correcto desarrollo y seguimiento (art. 8 Real Decreto 1065/2025).

Está prohibida la realización de horas extraordinarias (salvo en caso de fuerza mayor), trabajo nocturno y trabajo a turnos, si bien excepcionalmente se admiten las dos últimas vías cuando el aprendizaje no pueda realizarse en otros períodos atendiendo a la naturaleza de la actividad (art. 8.3 Real Decreto 1065/2025).

9.- La retribución viene modulada por el componente formativo, es decir, por el hecho de que no toda la jornada de trabajo se destina a la prestación efectiva de servicios, de manera que será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación, si bien en su defecto no podrá ser inferior al 60 por 100 el primer año ni al 75 por ciento en el segundo, respecto de la fijada en texto paccionado para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con el límite mínimo del salario mínimo interprofesional aplicado también bajo la regla de la proporcionalidad (art. 9 Real Decreto 1065/2025).

10.- Como ya hiciera su antecesor, el art. 11.4 a) ET extiende la acción protectora del sistema de Seguridad Social a todas las contingencias protegibles y a las distintas prestaciones, incluyendo, entre ellas, el desempleo y la cobertura dispensada por el Fondo de Garantía Salarial[53]. La cotización de las personas contratadas en régimen de formación en alternancia se regula en la nueva disposición adicional 43ª LGSS de conformidad con las siguientes reglas: 1) Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización del régimen general, el empresario ingresará mensualmente las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes por cuenta del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de

[51] Pérez Del Prado, D.: "La reforma laboral 2021 y el nuevo contrato formativo: la propuesta definitiva?", *Revista Labos*, Vol. 3, 2022, núm. Extraordinario, p. 9.

[52] Ruíz Santamaría, J.L.: "El nuevo desarrollo reglamentario del contrato formativo: técnica normativa, límites y tensiones entre finalidad formativa y función empleadora", https://www.aedtss.com/el-nuevo-desarrollo-reglamentario-del-contrato-formativo-tecnica-normativa-limites-y-tensiones-entre-finalidad-formativa-y-funcion-empleadora/

[53] Romero Burillo, A. M.: "El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes", en Moreno Gené, J. y Romero Burrillo, A. M., Coords., *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2016, p. 353.

Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. 2) Si la base de cotización es superior a las bases mínimas se sumarán las cuotas únicas de la Ley de Presupuestos y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mensual anteriormente indicada de la base mínima. 3) La base de cotización será la mínima del régimen general salvo que sea superior, aplicándose esta última. 4) En caso de contratación a tiempo parcial se tomarán en cuenta igualmente las indicadas reglas.

El art. 9 Real Decreto 1065/2025 aclara que las empresas podrán aplicar la bonificación por costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias en los supuestos y con las cuantías previstas en el artículo 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. Dicha bonificación alcanzará una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. En el supuesto de empresas de menos de cinco personas trabajadoras la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna. Tales bonificaciones por costes de tutorización se aplicarán sobre la cuota empresarial de formación profesional y se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional.

El régimen de financiación mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social previsto para la formación programada por las empresas en el artículo 6.5.a) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, no será de aplicación a la financiación de las actividades de tutorización de los contratos formativos (art. 9 Real Decreto 1065/2025)[54].

11.- Las empresas deberán suscribir convenios de cooperación o de colaboración para la celebración de contratos de formación en alternancia 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. Estos instrumentos, que deberán ponerse en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, definirán las competencias y conocimientos básicos que se pretenden alcanzar de forma complementaria y coordinada con los que se adquieran durante la formación en dicho centro o entidad por la persona trabajadora[55]. Un solo convenio de cooperación o de colaboración podrá dar cobertura tanto a las distintas actividades formativas como a los diferentes contratos de formación en alternancia que celebre la empresa (art. 13.1 Real Decreto 1065/2025).

12.- Las empresas deberán 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 la persona trabajadora, que acompañará al contrato de trabajo. El plan formativo individual será elaborado conjuntamente por la empresa que celebre el contrato de formación en alternancia y por el centro universitario o del sistema de formación profesional o la entidad o centro acreditado o inscrito que imparta la formación (art. 11.2 Real Decreto 1065/2025).

Esta herramienta adquiere importancia capital, pues marcará no sólo el contenido de la formación, calendario y actividades, sino también la duración del contrato, que se extenderá, como

[54] El apartado 7 del art. 9 Ley 30/2015 establecía las siguientes bonificaciones: de 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona; de 10 a 49: 400 euros por persona; y de 50 o más: 320 euros por persona.

[55] López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2022, p. 41.

ya consta, entre un mínimo de tres meses (antes un año) y un máximo de dos años (antes tres), sin que nada impida, dentro de este espacio temporal, de un lado, la suscripción del vínculo con varias empresas y, de otro, el desarrollo de forma discontinua. La reducción de los lapsos temporales es, pues, manifiesta[56] .

13.-La persona contratada contará con dos personas tutoras: una, designada por el centro o entidad de formación y otra por la empresa que deberá estar suficientemente cualificada para el seguimiento del plan formativo individualizado. Ambas personas deben estar convenientemente coordinadas. En el caso de que la persona trabajadora en formación se trate de una persona con discapacidad o capacidad intelectual límite, la persona tutora designada deberá contar con formación adecuada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad. La empresa deberá garantizar que la persona que sea designada como tutora 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 dichas funciones.

La persona tutora designada por la empresa deberá 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 será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, de la supervisión de la persona trabajadora y de la evaluación de la actividad laboral desarrollada. Para ello deberá elaborar un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo en los términos fijados en el plan formativo individual al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora. Sin perjuicio de lo anterior, si así se prevé en el propio plan, la persona tutora en la empresa podrá designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, puedan participar en el seguimiento del itinerario formativo-laboral.

Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, a un máximo de cinco personas trabajadoras con contratos formativos, o de tres en centros de trabajo de menos de treinta personas trabajadoras.

6. CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Siguiendo el modelo de su precedente, su objetivo se centra en mejorar la inserción laboral de los trabajadores titulados -sean jóvenes o no-, pero que carecen de experiencia laboral o esta es limitada, tratando de romper el círculo vicioso que impide al recién titulado acceder a su primer empleo por carecer de experiencia laboral y al mismo tiempo le impide obtener experiencia porque no puede acceder a su primer empleo[57].

Las características esenciales de este vínculo, tras la reforma de 2021 y de su desarrollo en 2025, son las siguientes:

1.-Al igual que sucedía con anterioridad a 2021, la celebración de este contrato va unida a la disposición de un título, que ahora se concreta en: título universitario, título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional[58] o equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas

[56] López Gandía, J.: "Los contratos formativos tras la reforma laboral de 2021", Net21, 8/2022.

[57] López Gandía, J.: "El contrato de aprendizaje y el contrato en prácticas en la perspectiva de la reforma del mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 4, 1994, pp. 129 y ss.

[58] El grado C se corresponde con los certificados profesionales de niveles 1, 2 y 3, y es formación no reglada o para el empleo. Los grados D y E constituyen formación profesional reglada dentro del sistema educativo. En el Grado D se enmarcan los ciclos formativos de formación profesional, en sus grados básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior), mientras que el Grado E acoge los "cursos de especialización",

del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral (art. 21.1 Real Decreto 1065/2025). A estos efectos, la persona trabajadora deberá aportar a la empresa copia del correspondiente título o certificado o, en su defecto, acreditación oficial de la finalización de los estudios que dan derecho a la obtención del mismo (art. 21.1 in fine Real Decreto 1065/2025). En el supuesto de que la práctica realizada coincidiera con ofertas formativas de microacreditaciones del sistema de formación profesional o universitario, la persona trabajadora podrá dirigirse a un centro del sistema de formación correspondiente para su matrícula, seguimiento y posterior certificación (art. 25.4 Real Decreto 1065/2025). Estos tiempos de formación complementaria computan a efectos de la jornada máxima, pues la norma reglamentaria aquí analizada considera que se trata de tiempo de trabajo efectivo[59].

2.-Sigue siendo esencial la vinculación que, por imperativo legal, debe existir entre la adquisición de la práctica profesional y los estudios cursados[60], de manera que la empresa ha de elaborar un plan formativo individualizado en el que conste el contenido de la actividad profesional y la asignación de un tutor o tutora que cuente con formación o experiencia adecuadas para el desarrollo de un seguimiento óptimo[61].

3.- Se reduce el plazo máximo de obtención del título a tres años o a cinco si se trata de una persona con discapacidad o capacidad límite (antes de 2021, cinco y siete años, respectivamente)[62] para la celebración del contrato. En el caso de personas que hayan realizado los estudios en el extranjero, dicho cómputo se efectuará desde la fecha del reconocimiento u homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional (art. 21.2 Real Decreto 1065/2025).

4.- Este contrato no se podrá suscribir con quien ya haya obtenido experiencia en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación (art. 21.3 Real Decreto 1065/2025).

5.- La duración no podrá ser inferior a seis meses (igual que antes de 2021)[63] ni exceder de un año (antes dos años). Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar una prórroga, salvo disposición en contrario en convenio colectivo, hasta la duración máxima legal o convencional (art. 22 Real Decreto 1065/2025).

---

en grado medio (Especialista) o en grado superior (Máster de Formación Profesional). Menéndez Sebastián, P.: "Algo tiene que cambiar para que todo siga igual o crónica de regulación de los contratos formativos a propósito de la aprobación del RD 1065/2025", https://www.aedtss.com/algo-tiene-que-cambiar-para-que-todo-siga-igual-o-cronica-de-regulacion-de-los-contratos-formativos-a-proposito-de-la-aprobacion-del-rd-1065-2025/

[59] Menéndez Sebastián, P.: "Algo tiene que cambiar para que todo siga igual o crónica de regulación de los contratos formativos a propósito de la aprobación del RD 1065/2025", https://www.aedtss.com/algo-tiene-que-cambiar-para-que-todo-siga-igual-o-cronica-de-regulacion-de-los-contratos-formativos-a-proposito-de-la-aprobacion-del-rd-1065-2025/

[60] Costa Reyes, A.: "Contratación laboral y temporalidad: modalidades y problemáticas a la luz de la doctrina judicial", en Navarro Nieto, F. y Costa Reyes, A., Coords., *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Albacete, Bomarzo, 2021, p. 201.

[61] López Balaguer, M. y Ramos Moragues, F.: *La contratación laboral en la reforma de 2021*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2022, p. 55.

[62] Fernández Domínguez, J.J.: "El trabajo de los jóvenes por cuenta ajena. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación", en Rodríguez Escanciano, S., Dir., *El trabajo de los jóvenes por cuenta ajena. Contrato de trabajo en prácticas y para la formación*, Valladolid, Cescyl, 2012, pp. 337 y ss.

[63] Valle Muñoz, F. A.: "El contrato en prácticas incentivado como instrumento de inserción laboral", en Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A., Coords., *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 398.

Cuando la contratación se realice con personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social según la Ley 44/2007, la duración máxima podrá ampliarse hasta los dos años, previa justificación de la necesidad en función de las características de la persona y el proceso de formación de carácter práctico (art. 22 Real Decreto 1065/2025).

Nadie podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo previsto en virtud de la misma titulación o certificado.

Tampoco cabe contratación por tiempo superior al máximo, aunque se trate de distinta titulación o certificado, si bien esta limitación queda referida a la misma empresa y para el mismo puesto. Igual que sucedía con anterioridad a 2021, los títulos de grado, máster y doctorado no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título (art. 21.5 Real Decreto 1065/2025).

6.-No se permite la realización de horas extraordinarias salvo para la reparación de daños extraordinarios o urgentes o por razones de fuerza mayor.

7.- La retribución del tiempo de trabajo efectivo será la fijada en convenio colectivo aplicable para estos contratos o en su defecto para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que pueda ser inferior a la mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional. Desaparece así el anterior sistema de fijación de porcentajes mínimos en función de los períodos de prácticas cuya distribución no encontraría correspondencia con el nuevo plazo máximo autorizado de un año[64]. Así pues, la situación de los trabajadores, antes de 2021 contratados en prácticas y ahora con un contrato para la obtención de la práctica profesional, que no varía en nada en los objetivos sustanciales de ese contrato y que se dirige al mismo sector de la población, queda en situación más precaria en lo que a su salario se refiere[65]. De hecho, ahora puede no existir ninguna diferencia, en materia salarial, entre los dos modelos de contratos formativos, cuando en uno los trabajadores no han finalizado sus estudios y en otro el trabajador se supone ya está más cualificado para el desarrollo de una actividad profesional[66].

8.- Se podrá establecer un periodo de prueba que no podrá exceder de un mes, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración inferior (no superior como permite el tenor legal) (art. 24 Real Decreto 1065/2025). Quizá, atendiendo al marcado carácter formativo de este contrato, hubiera sido conveniente haber eliminado, como se ha hecho en el contrato de formación en alternancia, el periodo de prueba, ya que el objetivo de este sigue siendo la obtención de una formación a través de la practica[67].

9.-Coincidiendo con la regulación previa a 2021, la persona trabajadora tiene derecho a la certificación de la práctica realizada, una vez finalizado el contrato (art. 25.3 Real Decreto 1065/2025)[68].

[64] Prados De Reyes, F.J.: "Contratos formativos en la reforma laboral de 2021", *Brief aedtss*, https://www.aedtss.com/contratos-formativos-i/

[65] Mercader Uguina, J.R. y Moreno Solana, A.: "La última reforma de los contratos formativos: un nuevo intento de potenciar su utilización y mejorar la formación de los jóvenes", *op. cit.*, p. 77.

[66] Cevilla Garzón, M.J.: "El avance hacia la menor temporalidad y la mayor capacidad formativa del nuevo contrato formativo", *IUSLabor*, núm. 1, 2022, p. 42.

[67] Gordo González, L.: *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 154.

[68] Camas Rodas, F.: "El contrato de trabajo en prácticas", en Goerlich Peset, J.M., Dir., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2016, pp. 259 y ss.

Además, deberá contar con un plan formativo individual deberá ser accesible e incorporará, como mínimo, los siguientes contenidos que también deberán ser accesibles: a) 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. b) Sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada. c) Identificación de la persona tutora asignada.

Asimismo, el plan formativo individual podrá incorporar el desarrollo de acciones formativas específicas, que deberán estar relacionadas con la titulación y la actividad laboral desarrollada. Estas acciones serán voluntarias, computarán como tiempo de trabajo efectivo y no podrán suponer ningún coste para la persona trabajadora (art. 25.1 Real Decreto 1065/2025).

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras el plan formativo individual, el puesto de trabajo desempeñado y el contenido de las principales tareas que se vayan a desarrollar.

10.- La empresa designará a una persona tutora, que deberá contar con la experiencia y formación adecuadas y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral, la supervisión de la persona trabajadora y la evaluación de la actividad laboral desarrollada. Sin perjuicio de lo anterior, si así se prevé en el propio plan, la persona tutora en la empresa podrá designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, puedan participar en el seguimiento del itinerario formativo-laboral. La empresa deberá garantizar que la persona que sea designada como tutora 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 dichas funciones.

Cada persona podrá tutorizar en la empresa, de modo simultáneo, a un máximo de cinco personas trabajadoras con contratos formativos, o de tres en centros de trabajo de menos de treinta personas trabajadoras. Tal exigencia resulta novedosa, pues en el régimen anterior nunca había estado sujeto a restricciones de este tipo[69].

En el caso de que la persona trabajadora en formación se trate de una persona con discapacidad o capacidad intelectual límite, la persona tutora designada deberá contar con la formación adecuada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

11.- Todo ello sin olvidar que la Orden TES/1152/2021, de 24 de octubre, regula, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, un contrato formativo específico para el sector público, denominado "Programa de primera experiencia profesional en las Administraciones Públicas", que tiene por objetivo desarrollar un plan de primeras experiencias profesionales en el seno de los servicios de interés general. De este programa se beneficiarán personas jóvenes desempleadas mayores de 16 y menores de 30 años, cuya etapa formativa se haya completado y acreditado en lo que a conocimientos se refiere. El objetivo es facilitar mediante un contrato de trabajo, la adquisición de competencias «soft», así como de habilidades sociales y profesionales -empatía, creatividad, dotes de liderazgo, capacidad de adaptación, entre otras-, relacionadas con la actitud de la persona trabajadora. A través del programa de primera experiencia, se cubrirán preferentemente puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios,

[69] Ruíz Santamaría, J.L.: "El nuevo desarrollo reglamentario del contrato formativo: técnica normativa, límites y tensiones entre finalidad formativa y función empleadora", https://www.aedtss.com/el-nuevo-desarrollo-reglamentario-del-contrato-formativo-tecnica-normativa-limites-y-tensiones-entre-finalidad-formativa-y-funcion-empleadora/

la cohesión social -la atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables o la rehabilitación de entornos y vivienda-, así como el desarrollo local rural".

7. APUNTE FINAL

Cierto es que el desempleo y el subempleo juvenil constituyen una de las principales disfunciones del mercado de trabajo en España, con implicaciones directas sobre la solvencia pecuniaria presente y futura de los jóvenes parados y su entorno, e indirectas sobre el conjunto de la economía. No menos verdad resulta que concurren una serie de factores estructurales en nuestro mercado de trabajo y en el modelo de relaciones laborales que parecen ejercer un efecto exclusión sobre gran parte del colectivo de jóvenes, principalmente los que cuentan con menor formación, condenándoles a unos niveles de desempleo y precariedad muy superiores a los de la media general. Esta verdad un tanto incómoda ha tratado de ser revertida por el Real Decreto Ley 32/2021, que ha procedido a la corrección de algunos defectos en la regulación de los contratos formativos, en aras principalmente a afianzar su objeto formativo, dando protagonismo sustancial al programa formativo individualizado con el fin de aumentar su reducida utilización en aras a mejorar las tasas de ocupabilidad juveniles. Ahora bien, esta reforma, detallada por el Real Decreto 1065/2025, debe de ser sólo el primer paso para instaurar unas modificaciones sucesivas de calado, diseñadas a modo de contrato social entre el Gobierno y los interlocutores sociales, para soterrar las dificultades constitutivas a las que se enfrentan los jóvenes a la hora de encontrar y mantener empleos de calidad, sobre todo cuando presentan un bajo y medio estatus formativo, pues son los más propensos a sufrir una mayor inestabilidad y un déficit de horas de trabajo que no garantizan un sueldo mínimo necesario para emanciparse y vivir de forma independiente en condiciones dignas.

En un escenario de alta competitividad a nivel global que sólo permite la sostenibilidad de las empresas y trabajos sobre la base del incremento de la productividad, adquiere protagonismo decisivo el grado de empleabilidad de los trabajadores jóvenes que puede conseguirse, entre otras muchas medidas, a través del oportuno impulso de los contratos formativos.

Del mismo modo, es pertinente añadir, que la participación activa de la juventud en la sociedad democráticamente organizada requiere de un *enfoque holístico,* que incluye, por supuesto, la participación en la vida económica y laboral. El art. 48 de la Constitución Española (disposición, ésta, que debe conectarse sistemáticamente con los artículos 9.2 -función promocional de los poderes públicos-, 35.1 -derecho al trabajo- y el art. 129 de nuestra Carta Magna) establece, de manera harto significativa por su dimensión integral, que "los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural"). Estamos ante una norma que alberga un compromiso de solidaridad intergeneracional, por tanto, transaccional, que, como tal, es de ida y vuelta: de los jóvenes con la sociedad en la que viven, canalizando de forma constructiva el conflicto generacional que biológica y sobre todo culturalmente expresan, de la sociedad con los jóvenes, que se compromete a darles las suficientes oportunidades vitales de participar activamente en la construcción de este mundo, respetando su especificidad. La incidencia en los jóvenes de los profundos cambios estructurales que están experimentando nuestras sociedades avanzadas, así como las dificultades que hoy encuentran para pasar a un estado de autonomía plena, requiere de los poderes públicos medidas y planes específicos de intervención global e integral, que introduzca coherencia y eficacia en la multiplicidad de intervenciones sectoriales en que este programa de acción pública se concreta. Precisamente, este es el sentido del precepto constitucional ex art. 48 CE, el cual acoge un programa de reconocimiento, primero y promoción, después, de un estatuto garantista de autonomía de la etapa de juventud de las personas. Al amparo del art. 48 CE y de las competencias autonómicas (bloque de constitucionalidad) ya ha habido una amplia legislación a la cual se ha aludido aquí tan solo desde la perspectiva iuslaboral, pero que

la sobrepasa haciéndola extensiva a otros ámbitos interrelacionados[70]. Interesa destacar que sería necesario promulgar una "Ley de Juventud y Justicia Intergeneracional", que recoja y atienda las preocupaciones y necesidades de los jóvenes, como el objetivo explícito de desarrollar de manera integral el art 48 CE[71]. Sin embargo, en un contexto parlamentario de crispación política como el actual, no parece que sea viable su deseable aprobación tras un debate constructivo[72].

[70] Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M.: *El sistema de garantías sociales de la juventud. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2024, pp. 13 y ss.

[71] https://www.juventudeinfancia.gob.es/sites/default/files/Consulta%20publica%20LJ25_v3.pdf

[72] Y ello a pesar de que el Real Decreto 608/2025, de 8 de julio, aprobó un nuevo Estatuto del organismo autónomo Instituto de la Juventud (se deroga el Real Decreto 486/2005, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del organismo autónomo Instituto de la Juventud). En cuanto a los objetivos del INJUVE se establecen, entre otros: a) Promover el desarrollo de las condiciones sociales y políticas necesarias para facilitar la plena autonomía y la emancipación de las personas jóvenes, mediante el fomento del empleo digno, el emprendimiento, el acceso a la vivienda y de la accesibilidad universal. b) Impulsar la participación activa, libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de España, tanto individual como asociada, en todas sus formas, promoviendo el fortalecimiento del tejido asociativo juvenil y articulando fórmulas y cauces de participación innovadoras y accesibles en el entorno digital. c) Promover la formación integral, la empleabilidad y la comunicación de las personas jóvenes a través de los intercambios y la movilidad, en el ámbito nacional e internacional. d) Fomentar la adquisición y el reconocimiento de competencias clave o transversales adquiridos a través del voluntariado y la educación no formal, como herramientas de autorrealización, desarrollo vital de las personas jóvenes y motores del cambio social; etcétera.