ALGO TIENE QUE CAMBIAR PARA QUE TODO SIGA IGUAL O CRÓNICA DE LA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS A PROPÓSITO DE LA APROBACIÓN DEL RD 1065/2025

PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo

La aprobación del RD 1065/2025, de 26 de noviembre, de desarrollo del art. 11 ET recuerda la famosa frase de Lampedusa "algo tiene que cambiar para que todo siga igual". La historia de los contratos formativos en España es la crónica de un fracaso repetido una y otra vez, y con los actuales mimbres es muy probable que esta dinámica no se altere. A lo largo de su dilatada vida estos contratos han sufrido constantes reformas pendulares, para poner énfasis en su valor como mecanismos de inserción laboral o para fomentar su faz formativa, pero siempre en una horquilla de escasísimo éxito. La reforma laboral de 2021, asumiendo las instrucciones europeas, apostó por reforzar los aspectos formativos para evitar su uso como contratación joven *low cost* y para convertirlos en puentes eficaces entre las aulas y el mercado laboral en el marco de un nuevo paradigma laboral/educativo. Sin embargo, la modificación legal no se acompañó de inmediato de un adecuado desarrollo normativo. De hecho, hemos tenido que esperar casi cuatro años, y desafortunadamente, la espera no ha valido mucho la pena, porque la nueva norma reglamentaria ni despeja la mayoría de las dudas generadas con la reforma, ni se acopla plenamente al nuevo paradigma educativo. De todos modos, la valoración que debe hacerse de ella es muy distinta respecto de los dos contratos formativos que desarrolla.

La parte destinada específicamente al contrato para la adquisición de la práctica profesional –capítulo III, al que hay que sumar las reglas comunes del capítulo I y del IV—reporta algún añadido relevante a lo ya previsto en el art. 11.3 ET. En primer lugar, referencia las nuevas fórmulas de la LO 3/2022, de formación profesional, aclarando que son títulos habilitantes los certificados y titulaciones de grado C, D o E. 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», en grado medio (Especialista) o en grado superior

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

(Máster de Formación Profesional). La norma también precisa un poco más el contenido mínimo del plan formativo que debe incorporarse al contrato, aclarando que incluirá los contenidos de la actividad "hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas", aunque sin concretar cómo deben formularse esos contenidos.

De otro lado, el RD 1065/2025 proporciona, parcialmente, el desarrollo reglamentario que prometía la letra j) del art. 11.3 ET, respecto del "alcance de la formación". Aunque se decía que la concreción alcanzaría en particular a las acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria, la nueva norma se limita a admitir que se puedan incorporar al plan formativo individual acciones formativas específicas relacionadas con la titulación y la actividad laboral desarrollada, aclarando que siempre serán voluntarias, y que computarán como tiempo de trabajo efectivo, sin acarrear ningún coste para la persona trabajadora (art. 25.1.c), con el añadido de que, si la práctica coincide con una microacreditación, la persona trabajadora podrá matricularse en ella (art. 25.4). Por cierto que este desarrollo puede tener consecuencias muy relevantes, no sé si previstas por el legislador. Así, parecía evidente que estos tiempos de formación complementaria debían computar a efectos de la jornada máxima, pero del ET nada se desprendía sobre su carácter retribuido, que ahora parece deducirse de su expresa consideración como tiempo de trabajo efectivo. Tal consideración ya conllevaría, de por sí, esta consecuencia, pero si a renglón seguido se hace el añadido de que el salario de estas personas se fija en función del "tiempo de trabajo efectivo", queda poco margen para la duda: estas formaciones "teóricas" específicas integradas en el contrato formativo serán asumidas plenamente por la empresa, mediante el abono de su coste directo y la retribución salarial de los tiempos destinados a su desarrollo como si fuesen actividad productiva.

Más sorprendente es aún la ordenación del periodo de prueba, pues en el ET se abría la puerta a que el convenio colectivo fijase una duración diferente a la legal de un mes (mayor o menor), en la línea de regulación general de este pacto contractual, pero el RD 1065/2025, usurpando indebidamente margen de maniobra a la negociación colectiva, sólo permite una fijación convencional diferente a la legal si es inferior (no superior). Igualmente llama la atención la posibilidad (de la que nada se dice en el ET) de descentralizar la labor de tutoría, mediante la designación de otras personas trabajadoras que puedan participar en el seguimiento del itinerario formativo-laboral, si así se prevé en el plan formativo (art. 25.2 párrafo segundo).

En cuanto al contrato de formación en alternancia, la norma incorpora muchas cuestiones que merecerían comentario sosegado, además de la relativa al número máximo de contratos, ya comentada por Josep Moreno Gené y que también alcanza al contrato de adquisición de la práctica. No es posible en un brief dar noticia de

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

todas ellas, por lo que quizá sólo valga la pena recordar que el contrato de formación en alternancia tiene dos entornos diferentes de despliegue: la formación no reglada (formación para el empleo) y la reglada. Pues bien, la nueva norma sólo sirve para el primer contexto, al que se aplican además de las disposiciones comunes de los Capítulos I y IV, todo el Capítulo II (tanto las reglas generales de la sección primera y segunda, como las específicas de la sección tercera). La contratación formativa en el marco de la formación reglada (formación profesional y universitaria), sigue huérfana de un desarrollo reglamentario mínimamente coherente (por mucho que aparentemente la ordene el RD), quizá porque a día de hoy no tiene apenas espacios, porque las reformas educativas que han seguido a la reforma laboral han previsto unos extensísimos plazos transitorios para su incorporación efectiva --para la formación profesional, las instituciones tienen hasta el 31 de diciembre de 2028, «para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual […], al contrato de formación previsto en la presente ley» (DT 5ª LO 3/2022); mientras que en el entorno de educación superior las «universidades que a la entrada en vigor de esta ley orgánica cuenten con títulos oficiales con mención dual, dispondrán de un periodo transitorio hasta el curso 2026-2027, para la adaptación de su actividad formativa en la entidad colaboradora al modelo de contratación laboral formativa en alternancia» (DT 10ª de la LO 2/2023)--.

Además, en los puntuales casos en los que a la formación reglada se haya incorporado ya la contratación formativa, la sincronización entre la norma educativa y la laboral resultará francamente difícil porque ambos bloques normativos se han construido, de forma paralela, sobre concepciones diferentes. El legislador laboral ha rediseñado el contrato desde una concepción clásica (aunque modernizada), atribuyendo a la empresa las facultades de organización y decisión propias de un contrato de trabajo, con la única singularidad de este se integra en el proceso educativo, lo que se traduce en la cooperación con la entidad educativa en la conformación del convenio de colaboración y del plan formativo (además de alguna otra regla específica). Por su parte, la legislación educativa ha reformulado los procesos educativos incluyendo en ellos un período más o menos amplio de trabajo mediante la formalización de un contrato de formación en alternancia (aunque con una entrada en vigor aplazada largamente). Este opuesto planteamiento (la formación se integra en el contrato/el contrato se integra en la formación) provoca constantes incoherencias normativas, que el RD ha renunciado a solventar, afirmando que la "actividad exclusivamente formativa en el ámbito de la empresa, en los términos previstos en la normativa aplicable, queda excluida de este real decreto y no podrá ser objeto del contrato formativo" y que "los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia desarrollados en el ámbito de la formación profesional o los estudios universitarios se regularán por sus normativas específicas" (art. 1.4 y 5). Ciertamente, no corresponde al legislador laboral ordenar las formaciones educativas, pero en la medida en que ambas legislaciones –laboral y educativa— están condenadas a entenderse si no se quiere que "todo siga igual" respecto del

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

fracaso de esta contratación, el desentendimiento reglamentario no puede ser la solución, y si antes de la aprobación del RD podían entenderse que los desajustes se debían a las reformas educativas sobrevenidas, ahora, conocidas estas, la ausencia del más mínimo intento de resolverlos suena a auténtico desinterés.

Lógicamente, no tiene sentido relatar aquí todas esas incoherencias (que son muchas), pero sí se puede ofrecer algún botón de muestra. La formalización del contrato requiere que las personas trabajadoras están matriculadas y cursando la formación, pero se admite la posibilidad de prorrogarlo cuando no se ha obtenido el título "… mediante acuerdo de las partes", hasta su obtención (art. 7.1 RD), lo que parece decidirse al margen de la gestión académica en la que se debe incardinar la práctica, que no se olvide es una asignatura/módulo evaluable más de la titulación. En la misma línea, el art. 8 del RD mantiene que la jornada será la establecida en el contrato individual, de acuerdo con el correspondiente plan o programa formativo, sin que el tiempo de trabajo efectivo exceda del 65% el primer año, ni del 85% el segundo "de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal". Lo que se dice sin explicar cómo se computan esos tiempos, teniendo en cuenta que desde la perspectiva educativa, el trabajador es un estudiante, y la obtención de la titulación/certificación se ordena por horas/créditos ECTS, en los que habrá que encajar el contrato formativo –más extensamente sobre esta cuestión puede verse el trabajo publicado junto al Prof. Rodríguez Cardo, "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, Nº. 1, 2025)—.

En suma, al menos en lo que a la contratación formativa en el contexto de la educación reglada se refiere, esta historia normativa no puede darse, ni mucho menos, por concluida.

CITA: PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, "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", Briefs AEDTSS, número 118, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).