



Nuevo Real Decreto del Contrato de Formación: claves para entenderlo

El reciente Real Decreto 1065/2025 que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores introduce cambios importantes en los contratos formativos en España.

Su objetivo es actualizar el modelo de formación en alternancia y mejorar la conexión entre empresa, aprendizaje y empleo.

A continuación, te presentamos un resumen práctico con los aspectos más relevantes.

¿Qué regula el nuevo Real Decreto 1065/2025?

El texto desarrolla el régimen jurídico de las dos modalidades de contrato formativo:

a) Contrato de formación en alternancia

Compatible con:


- Actividad laboral retribuida.
- Procesos formativos vinculados a FP, universidad o Catálogo de Especialidades Formativas.


b) Contrato para la obtención de práctica profesional

- Enfocado en personas ya tituladas que buscan experiencia adecuada a su nivel formativo.
- Además, el Real Decreto concreta los requisitos formativos cuando la alternancia se vincula al Sistema Nacional de Empleo.

TE INFORMAMOS DE...

NUEVO REAL DECRETO DEL CONTRATO DE FORMACIÓN:
Claves para entenderlo

SES HOSPEDAJES 
Qué está permitido y qué vulnera la Protección de Datos

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS EMPRESAS 
¿Es obligatorio?

Novedades en los contratos de formación en alternancia 2025

Límites en el número de contratos de formación por centro de trabajo

Una de las principales novedades es el establecimiento de un máximo de contratos formativos vigentes por centro de trabajo, según la plantilla del centro:

- **Hasta 10 trabajadores:** 3 contratos de formación en alternancia.
- **De 11 a 30:** 7 contratos de formación en alternancia.
- **De 31 a 50:** 10 contratos de formación en alternancia.
- **Más de 50:** 20% de la plantilla (máximo 30 contratos).

No se contabilizan para el cálculo:

- Personas contratadas en modalidad formativa.
- Trabajadores con discapacidad o capacidad intelectual límite.

Objetivo: garantizar calidad y tutorización real.

Requisitos de edad para contratos en alternancia

El contrato de formación en alternancia podrá celebrarse con personas:

- mayores de 16 años.
- hasta 30 años, inclusive.

Este límite se aplica de manera general, salvo excepciones previstas en normativa complementaria.

Tutorización de contratos

- **Máx. 5 personas tutorizadas por tutor de empresa** (3 si centro tiene menos de 30 trabajadores).

Financiación y bonificaciones de los contratos de formación

Se crean bonificaciones específicas, separadas para:

- La tutorización (art. 11): «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».
- La formación impartida por la empresa (art. 19): «podrán financiar el coste de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la correspondiente partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.1 del Real Decreto-ley 1/2023».



Convenios de cooperación o colaboración y plan formativo individual

¿Qué son convenios de cooperación o colaboración y plan formativo individual?

Son acuerdos obligatorios que las empresas deben firmar con la entidad formativa correspondiente (FP, universidad o centro acreditado del Catálogo del SEPE) para poder celebrar contratos de formación en alternancia.

¿Quiénes intervienen?

Según el artículo 13.1:

- Servicios públicos de empleo competentes.
- Autoridades educativas de FP.
- Universidades o centros universitarios
- Centros de FP o entidades inscritas/acreditadas del SEPE
- Empresas que contratan en alternancia.

¿Qué regulan estos convenios?

Según el artículo 13:

- Definen competencias y conocimientos que debe adquirir la persona trabajadora.
- Aseguran la coordinación entre formación teórica y actividad laboral.
- Permiten que un único convenio cubra varios contratos y varias actividades formativas dentro de la empresa.

Relación con el plan formativo individual

El artículo vincula directamente el convenio con la obligación de redactar un plan formativo individual, donde se concretan:

- Actividades
- Jornadas
- Contenidos
- Tutoría
- Itinerario formativo-laboral

El artículo 15.1 indica que estos contratos «se celebrarán en el marco de los convenios específicos suscritos entre los servicios públicos de empleo competentes con las empresas».

Es decir, se exige un convenio previo para usar especialidades del Catálogo del SEPE.

Además, el art. 15.3 exige que la formación complementaria también aparezca recogida en estos convenios.



Contenido mínimo del convenio de cooperación en el ámbito del SEPE

Este artículo detalla los elementos obligatorios en los convenios de cooperación cuando el contrato se basa en especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas.

El artículo 17.1 exige que el convenio incluya:

- Identificación de ocupaciones y especialidades formativas
- Criterios de tutoría (centro formativo y empresa)
- Jornada y horarios formativos/laborales
- Contenidos mínimos del plan formativo individual
- Compromisos de contratación posterior (si los hay)

Este artículo complementa y amplía lo previsto en el artículo 13.



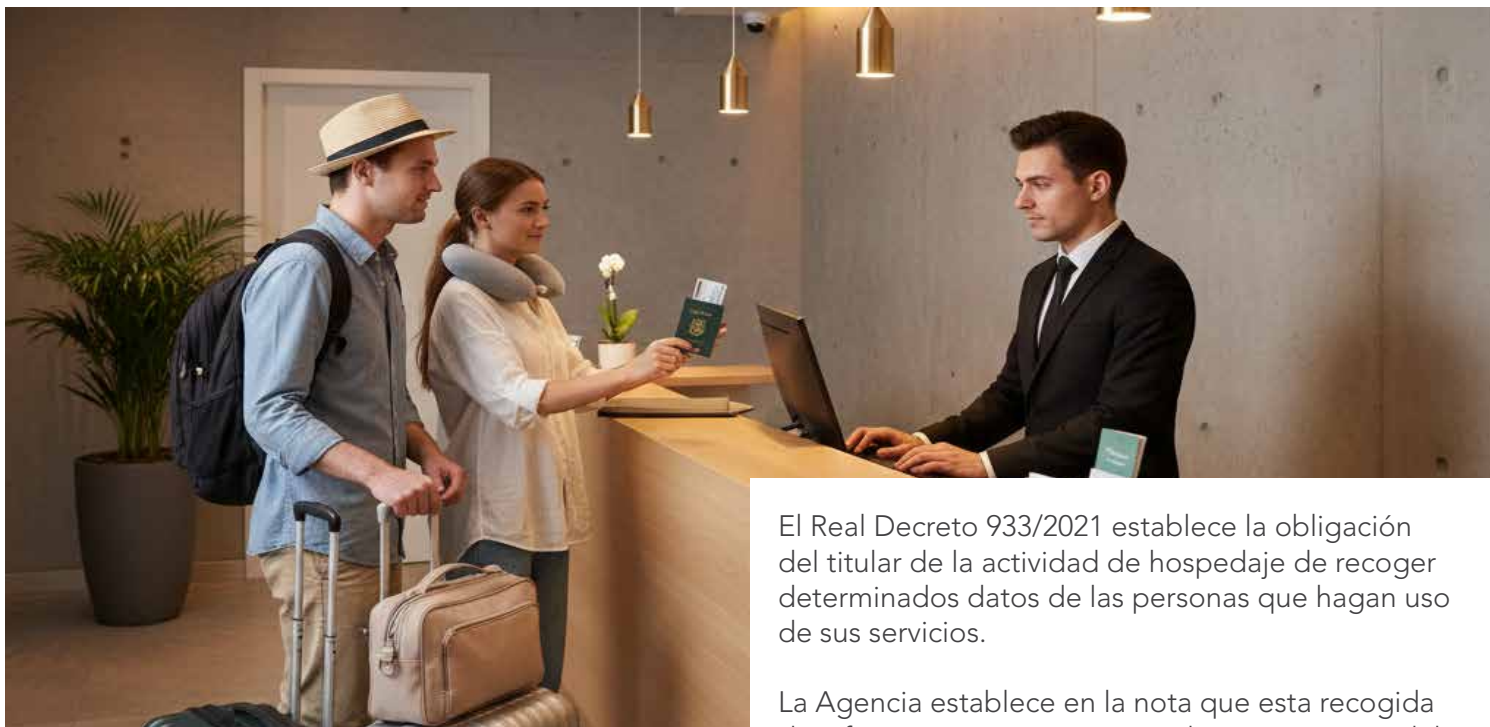
Conclusión

- El nuevo Real Decreto refuerza la calidad de los contratos formativos, impulsa la colaboración entre empresa y centros, y asegura que la formación responda a necesidades reales del mercado laboral.
- La clave del modelo es la coordinación: sin planificación, inscripción adecuada y convenios, la alternancia no puede desarrollarse.
- Elimina la antigua dispersión normativa (RD 1529/2012, RD 488/1998, Orden ESS/2518/2013) y establece un marco único, con reglas claras y esto aporta claridad jurídica, seguridad y homogeneidad en todo el territorio.
- Por último, el RD introduce medidas reforzadas para personas con discapacidad o situación de exclusión, ampliando duración, formación complementaria y ajustes razonables. Además, contempla expresamente el arraigo socioformativo, integrando la formación laboral en los procesos de regularización.

¿Cómo se hace un contrato de formación en alternancia?

Si quieres hacer un contrato de formación en alternancia y no sabes cómo, no te preocupes.

Ponte en contacto con Grupo System, entidad formadora con más de 40 años de experiencia, nuestros expertos te asesorarán con precisión para que puedas validar tus contratos formativos.



SES Hospedajes: qué está permitido y qué vulnera la Protección de Datos

El Real Decreto 933/2021, en vigor desde el 2 de enero de 2023, establece nuevas obligaciones de registro documental e información de los huéspedes. El período de adaptación concluyó el 2 de diciembre de 2024, fecha a partir de la cual se podrán imponer sanciones a los establecimientos que no cumplan con la normativa. SES Hospedajes es la plataforma del Ministerio del Interior a través de la que cumplir con la ley.

Esta regulación aplica a una amplia gama de alojamientos, incluyendo hoteles, apartamentos, hostales, pensiones, campings, así como operadores turísticos y plataformas digitales de intermediación. Más allá de la mera burocracia, esta ley busca generar confianza y seguridad jurídica para los pasajeros y huéspedes.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado una nota informativa en la que aborda diversos aspectos relacionados con la identificación de las personas que van a reservar o contratar un hospedaje.

El objetivo del documento, que ha sido elaborado por la Agencia y se ha remitido de forma previa tanto al Ministerio del Interior como a la confederación que agrupa a las empresas que prestan servicios de hospedaje, es evitar riesgos para la privacidad de las personas.

El Real Decreto 933/2021 establece la obligación del titular de la actividad de hospedaje de recoger determinados datos de las personas que hagan uso de sus servicios.

La Agencia establece en la nota que esta recogida de información no autoriza a solicitar una copia del documento de identidad del cliente, ya que esto vulneraría el principio de minimización de datos y supondría un tratamiento excesivo.

Documentos como el DNI incluyen información adicional a la requerida por la norma (como la fotografía, la fecha de caducidad, el CAN o nombres de los padres), cuyo tratamiento incrementa el riesgo de suplantación de identidad. Por otro lado, el DNI no incluye la totalidad de la información solicitada en el Real Decreto 933/2021 por lo que, por sí solo, no es un recurso válido para poder cumplir con la norma. Además, el envío de una copia del documento no permite verificar con certeza la identidad de la persona que lo remite.

Para cumplir con la obligación legal, la Agencia considera que el huésped debe proporcionar los datos que se detallan en los apartados correspondientes del Real Decreto, y que estos pueden recogerse mediante un formulario presencial u online.

Para la autenticación de los datos facilitados, en el caso presencial, bastaría con una verificación visual del documento. Si esta se realiza online, se recomienda el uso de mecanismos como certificados digitales, comprobación con los datos asociados al método de pago o autenticación a través de códigos enviados al teléfono o correo electrónico del cliente.

En todo caso, cualquier otro procedimiento que se utilice deberá ser evaluado por el responsable del tratamiento de datos, garantizando siempre su compatibilidad con la normativa de protección de datos.

Por lo tanto, la **AEPD** lanza una aclaración contundente: **prohibición solicitar copias del DNI o pasaporte**. La Agencia es categórica al señalar que esta práctica vulnera el **principio de minimización de datos establecido en el artículo 5.1 c) del Reglamento General de Protección de Datos** y supone un **tratamiento excesivo de datos**.

Además, la **AEPD** argumenta que el DNI por sí solo no incluye la totalidad de la información solicitada en el **Anexo I del Real Decreto 933/2021**, lo que lo invalida como único recurso para cumplir con la norma. **Tampoco el envío de una copia del documento permite verificar con certeza la identidad de la persona, lo cual contraviene la finalidad del RD 933/2021, que es la «protección de personas y bienes y el mantenimiento de la tranquilidad ciudadana».**



¿Cómo recoger y verificar los datos con SES Hospedajes?

Para dar cumplimiento a la obligación legal, la AEPD entiende que basta con que el huésped facilite o complete la información exigida en el Real Decreto 933/2021. Esta recopilación puede hacerse mediante un formulario, tanto de forma presencial como a través de medios digitales.

En cuanto a la verificación de los datos aportados:

- **Recogida presencial:** es suficiente realizar una comprobación visual del documento de identidad que muestre el huésped, contrastando que coincida con la información proporcionada.
- **Recogida online sin interacción presencial:** se aconseja emplear sistemas como certificados digitales, la verificación de los datos vinculados al método de pago utilizado o la autenticación mediante códigos de seguridad enviados al teléfono o al correo electrónico del huésped. Estos datos de contacto forman parte de la información que el establecimiento está obligado a recabar conforme al propio Real Decreto 933/2021.



Cambios clave en la recogida y comunicación de datos

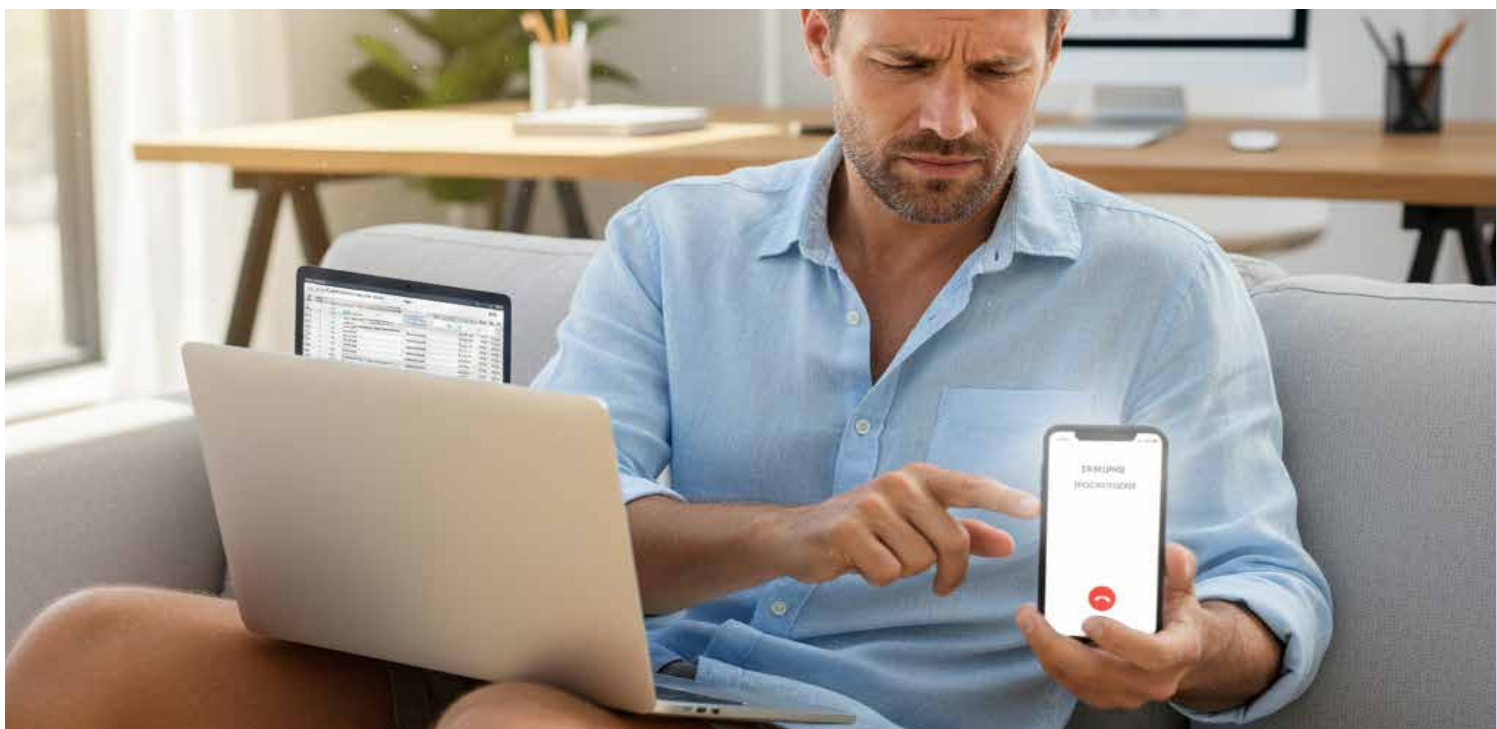
Ampliación de los datos obligatorios: Durante el check-in, el número de datos que deben solicitarse a cada huésped pasa de 9 a 17 obligatorios. Entre ellos se incluyen:

- Nombre, primer y segundo apellido.
- Sexo.
- Tipo y número del documento de identidad, y número de soporte.
- Nacionalidad.
- Fecha de nacimiento.
- Dirección completa de residencia (dirección, localidad y país).
- Teléfono fijo, teléfono móvil y correo electrónico
- Número total de viajeros.
- Relación de parentesco entre los viajeros (cuando se trate de menores).

*El tiempo nos ha dado la razón, **gestionando sin incidencias formación en PRL con cargo a créditos de formación programada**, a clientes que no lo obtenían con otros proveedores o entidades formativas.*

SEGUIR LEYENDO





¿Es obligatorio un protocolo de desconexión digital en las empresas?

Cada vez son más las PYMEs y Micropymes que nos trasladan dudas e inquietudes sobre la obligación de implantar un protocolo de desconexión digital en su empresa.

Esta preocupación suele verse agravada por campañas comerciales poco rigurosas que generan confusión, mensajes alarmistas o interpretaciones incorrectas de la normativa vigente

“

Por ello, es fundamental aclarar qué exige realmente la ley, a qué empresas aplica, qué grado de formalidad es necesario y cómo debe implantarse correctamente, evitando tanto el incumplimiento como soluciones sobredimensionadas e innecesarias.

¿Qué dice la ley sobre el protocolo de desconexión digital?

La normativa clave es la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Su artículo 88 reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y establece lo siguiente:

“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”

Pero el aspecto más relevante para las empresas se encuentra en su apartado 3, que indica:

“El empleador [...] elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal...”

Este punto es clave: la ley no se limita a reconocer un derecho, sino que impone a la empresa la obligación de documentarlo, comunicarlo y formar a su plantilla.

¿Significa que todas las empresas deben tener un protocolo o política interna de desconexión digital?

- Sí. Todas las empresas con personas trabajadoras a su cargo, independientemente de su tamaño, están obligadas a contar con una política o protocolo interno de desconexión digital.



Ahora bien, la ley no exige el mismo nivel de complejidad a una gran empresa que a una Micropyme.

Micropymes y pequeñas empresas

En estos casos, suele ser suficiente con:

- Un documento sencillo, claro y proporcionado (habitualmente entre 1 y 3 páginas).
- Adaptado a la realidad operativa de la empresa.
- Sin necesidad de procedimientos complejos ni sistemas de control tecnológicos avanzados.

Aspectos formales importantes

- La política debe constar por escrito.
- Debe estar firmada por la empresa.
- Debe comunicarse a todas las personas trabajadoras.
- No es obligatorio que esté firmada por Comité de Empresa o sindicatos si no existen.



- Excepciones justificadas, como urgencias o causas de fuerza mayor, claramente delimitadas.
- Compromiso expreso de la empresa con el derecho a la desconexión.
- Fecha de entrada en vigor y firma.

Contenido mínimo recomendado de una política de desconexión digital

Aunque la ley no fija un índice cerrado, se recomienda que incluya, como mínimo:

- Objeto del documento y marco legal.
- Ámbito de aplicación (todas las personas trabajadoras, incluidos directivos).
- Horario laboral de referencia, si procede.
- Uso de medios digitales (correo electrónico, WhatsApp, llamadas, plataformas internas, etc.).
- Limitaciones de contacto fuera del horario laboral.

Un error habitual es no definir bien las excepciones, lo que puede derivar en situaciones de disponibilidad permanente encubierta, con riesgos laborales y sancionadores.

SEGUIR LEYENDO



Formación en Vanguardia

***TE MANTENDREMOS INFORMADO DE TODAS LAS
NOTICIAS DE INTERÉS***

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com