

GRADO UNIVERSITARIO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE LEÓN

CURSO 2014/2015



**LOS CONTRATOS FORMATIVOS Y SU APLICACIÓN AL  
SECTOR AGROPECUARIO**

**TRAINING CONTRACTS AND THEIR APPLICATION TO  
AGRICULTURE**

Realizado por el alumno Dña. ANA BLANCO BARRERA

Tutelado por la Profesora Dña. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

## ANEXO 1

### **VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

El Profesor Dña. Henar Álvarez Cuesta, en su calidad de Tutor del Trabajo Fin de Grado titulado “LOS CONTRATOS FORMATIVOS Y SU APLICACIÓN AL SECTOR AGROPECUARIO” realizado por Dña. Ana Blanco Barrera en el Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a 3 de Diciembre de 2014

VºBº

Fdo.: HENAR ÁLVAREZ CUESTA

## ÍNDICE

I.	RESUMEN.....	3
II.	ABSTRACT.....	4
III.	OBJETO.....	5
IV.	DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA.....	6
V.	INTRODUCCIÓN.....	7
VI.	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.....	11
	1. Finalidad.....	11
	2. Sujetos determinados.....	12
	3. Tiempo de trabajo.....	14
	4. Salario.....	17
	5. Duración del contrato.....	18
	6. Formación.....	21
	6.1. La ausencia de cualificación profesional para el oficio o puesto a desarrollar.....	23
	6.2. Financiación de la obligación de iniciar la formación en el plazo de cuatro meses y posibilidad de formación a distancia.....	25
	6.3. Financiación y gestión de la actividad formativa.....	27
	7. Formalización del contrato.....	28
	8. Bonificaciones.....	28
VII.	CONTRATO EN PRÁCTICAS.....	31
	1. Finalidad.....	31
	2. Sujetos determinados.....	32
	3. Tiempo de trabajo.....	35
	4. Salario.....	36
	5. Duración y suspensión del contrato de trabajo.....	38
	5.1. Limitaciones a la contratación.....	40
	5.2. El período de prueba.....	41
	6. Formalización del contrato.....	42
	7. Medidas de incentivación.....	43
VIII.	CONCLUSIONES.....	45
IX.	BIBLIOGRAFÍA.....	48

## **I. RESUMEN**

El contrato para la formación así como el contrato en prácticas son considerados uno de los elementos más importantes de la política de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene una doble finalidad, por un lado, proporcionar a los trabajadores una formación teórica y práctica adecuada para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, y de otra, potenciar la inserción profesional de los jóvenes.

La finalidad del contrato en prácticas es que el puesto de trabajo permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

El trabajo efectuado tiene como punto de partida el análisis de su regulación, sobre todo las numerosas reformas que han sufrido, para, a continuación, reflexionar sobre su aplicación, problemas y ventajas, al sector agropecuario, dada su importancia en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Sector primario que necesita de la incorporación de los jóvenes por que aportan dinamismo a la actividad económica, facilitan la adaptación al campo, incorpora más formación e innovación y en definitiva fortalecen al sector.

## **II. ABSTRACT:**

The training contract and the practices contract are considered one of the most important elements of the policy of integrating young people into the labor market.

The contract for training and learning, in one hand, provide workers with adequate theoretical and practical training, and in the other hand, enhancing the employability of young people.

The purpose of the practices contract is that the worker obtains professional practice training appropriate to his level of education.

The research being with the analysis of their regulation, especially the many reforms that have suffered, and follows with implementation, problems and advantage in the agricultural sector, which is very important in Castilla y León.

Primary sector which requires the incorporation of young people who bring dynamism to economic activity, facilitate adaptation field incorporates more training and innovation and in short strengthen the sector.

### **III. OBJETO DEL TRABAJO**

El objeto del presente Trabajo Fin de Grado consiste en primer lugar en obtener un conocimiento lo más completo posible de los contratos formativos: son el contrato para la formación y aprendizaje y el contrato en prácticas. Ambos contratos de gran importancia actualmente debido a la dificultad de los jóvenes para acceder al mundo laboral.

Analizando esta situación actual en la que nos encontramos el legislador se ha visto obligado a modificar las normas reguladoras de los contratos formativos para poder adaptarlos mejor a nuestra presente situación. La Ley 35/2010, el RD-Ley 3/2012, y la Ley 3/2012 son, entre otras, algunas que las que analizaremos para entender mejor esas modificaciones.

El segundo objetivo es comparar y reflexionar sobre la aplicación y el impacto de estos contratos formativos en un sector específico, como es el agropecuario. Este sector resulta imprescindible en Castilla y León porque constituye una fuente de riqueza en su economía. Se analiza por tanto, las posibles discrepancias de la regulación en este sector, destacando las ventajas y desventajas que pueden suponer su utilización.

#### **IV. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA**

Siguiendo, a instancia de la tutora, una metodología jurídica laboral clásica, la primera labor desarrollada fue la recopilación de material oportuno, tratando de localizar documentos significativos sobre el tema y regulación legal que ha tenido como resultado una revisión bibliográfica de libros y revistas de cronología distinta. Sin lugar a dudas, los recursos materiales y personales de las bibliotecas de las Facultades de Derecho y Ciencias del Trabajo, así como del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, han sido fuentes principales e indispensables.

También han sido consultadas bases de datos de legislación y jurisprudencia relacionadas con el trabajo mediante el acceso a las bases de West-law.

Realizada la recopilación, lectura y sistematización de las fuentes seleccionadas, se obtuvo una visión general que permitió centrarme en el tema objeto de estudio sobre los contratos formativos para posteriormente elaborar el índice, con el que estructuré el trabajo de manera general, marcando su posterior desarrollo.

Para contextualizar el sector agropecuario y poder conocer como sería realmente la utilización de estos contratos formativos en la vida real, se ha tenido en cuenta la información proporcionada tras toda una vida en el mundo rural.

El siguiente paso ha sido colocar y esquematizar toda la información recopilada intentando que fuera siempre su versión más actualizada y comenzar a desarrollar y argumentar cada apartado para dar cuerpo al trabajo, aportando los valiosos datos recopilados, todo con la supervisión de mi tutora aconsejándome según su valiosa experiencia.

Finalmente, se procede a la elaboración de las conclusiones, las cuales permiten hacerse una idea de la gran importancia de estos contratos y las diferentes valoraciones que tienen en cada sector.

## V. INTRODUCCIÓN

La agricultura es un sector importante de Castilla y León, que cuenta con casi 100.000 agricultores lo que supone casi uno de cada 8 trabajadores en activo. León y Zamora, respectivamente con casi 19.000 y 15.000 personas, son las provincias con más agricultores. Siguen en orden Ávila y Salamanca (menos de 10.000 agricultores), Valladolid, Burgos y Palencia (algo más de 8.000), Segovia (más de 6.000) y Soria (5.600).

El sector agrícola tiene además una gran importancia indirecta: permite la producción industrial de alimentos. Castilla y León tiene cerca de 3.000 empresas agroalimentarias, que emplean a 34.000 personas, fundamentalmente, en el medio rural. Esta es la primera industria regional en número de empleados, o la segunda en cuanto a producción (representa el 24% de la producción industrial de Castilla y León). Más de la mitad de estas industrias están en núcleos de población de menos de 15.000 habitantes, siendo explotaciones familiares, imprescindibles para frenar la desertización del medio rural<sup>1</sup>.

El papel especialmente de la mujer en el campo es crecientemente importante, sobre todo por la escasez de población en edad activa que pueda trabajar en el sector agrícola. Se trata de una población predominantemente envejecida, que habita en un medio rural que tiene al abandono de población en gran parte de los municipios más pequeños.

La escasez de población en edad activa y el aumento de la jubilación de los dueños de las tierras que optan por arrendarlas a otras personas, es el enlace principal para fomentar a los jóvenes su inserción en este sector primario. Las nuevas incorporaciones de jóvenes son totalmente necesarias. Hay que fomentar la vida en el campo ya que los productos constituyen la base de la producción media en Castilla y León.

---

<sup>1</sup> Servicio de Estadística, Estudios y Planificación Agraria. Junta de Castilla y León.



Los jóvenes recién titulados o que se encuentren realizando sus estudios verían que este sector les abre una oportunidad a desarrollar sus estudios y a desarrollar un futuro con experiencia y realizando algo que les motive.

El colectivo joven hoy en día es uno de los más afectados por la crisis, según los datos publicados por Eurostat, España finalizó 2013 con la segunda tasa de desempleo más elevada para los menores de 30 años (42,4%), sólo por detrás de Grecia (48,7%).

Además, es un hecho fácilmente constatable que la gravísima crisis económica en la que nos encontramos inmersos ha afectado de un modo especialmente negativo a este colectivo<sup>2</sup>, cuyas dificultades para acceder al mercado laboral suelen ser de por sí muy acusadas. Siendo múltiples los factores que explican la situación actual de los jóvenes en nuestro mercado, y refiriéndome en concreto a dos elementos fundamentales que evidencian de forma notoria que nos encontramos ante un problema endémico.

El primero de los elementos que permiten explicar las catastróficas cifras del desempleo juvenil tiene que ver con las deficiencias del sistema educativo español<sup>3</sup>. Carencias que se han visto agravadas por los constantes cambios legislativos que se han producido en el ámbito educativo. Nuestro sistema español se caracteriza por una elevadísima tasa de abandono escolar prematuro que supera con creces la tasa de los vecinos europeos y que como consecuencia directa conlleva a la existencia de un importante número de jóvenes con formación muy escasa, lo que dificulta sensiblemente su transición al empleo y conlleva, a su vez, a repercusiones muy negativas sobre su carrera laboral.

El segundo de los elementos reside en el modelo económico-productivo asumido por nuestro país en el periodo anterior a la crisis económica. Durante el cual se potencia de manera exagerada la denominada industria del ladrillo en detrimento de otros sectores de producción que fueron relegados a un segundo y tercer plano. Lo cierto es que la facilidad de un salario muy atractivo contribuyó sensiblemente a que muchos jóvenes

---

<sup>2</sup> El Instituto Nacional de Estadística (III trimestre 2014) fija la cifra de desempleados menores de 25 años en el 52,4 %. Datos que pueden consultarse en [www.ine.es](http://www.ine.es).

<sup>3</sup> El 55,95% de los menores de 30 años carecen de título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y el 30% carecen de cualificación profesional.

pusieran fin a su etapa formativa prematuramente para ocupar un puesto de trabajo en el sector de la construcción. La mencionada crisis destruyó los miles puestos de trabajo a la misma velocidad que los creó. A partir del 2008 la crisis de la construcción se ha ido extendiendo a otros sectores de actividad y paralelamente al número de jóvenes sin cualificación, otros tantos pero hipercualificados que no logran acceder al mercado laboral y que como alternativa tiene que ocupar puestos de trabajo que no corresponden a su nivel de formación adquirido<sup>4</sup>.

Ante semejante escenario, la labor de cualquier gobierno responsable debe dirigirse a articular los mecanismos necesarios que permitan estimular la contratación juvenil. Para ello se han desarrollado los contratos formativos<sup>5</sup> que ofrecen a los jóvenes proyectos ilusionantes.

Este tipo de contratos en el sector agropecuario son muy bien recibidos ya que significarían el relevo generacional y por tanto el desarrollo rural futuro para un sector que está volviendo a resurgir y que sigue considerándose uno de los más importantes en España.

Para lograr este asentamiento, es necesario incentivar su permanencia por medio de ayudas y políticas de integración, por lo que las leyes más significativas que regulaban estos contratos anteriormente se han visto modificadas por tal circunstancia.

La nueva reforma del mercado de trabajo, llevada a cabo, en primer término, por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero y, en una segunda fase, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral han modificado la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil y suprimir así ciertas limitaciones para su aplicación en las empresas que se han considerado poco adecuadas. Sin olvidar, entre otros, la Ley 35/2010 de 17 de

---

<sup>4</sup> RAMOS MORANGUES, F.: “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje” en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. (Dir.) y JURADO SEGOVIA, A. (Coord.)): *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Madrid, (La Ley), 2012, pág. 101.

<sup>5</sup> Según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, los contratos de formación han duplicado su importancia en la generación de nuevos empleos entre 2008 y 2014. Es decir, en 2008 este tipo de contratos suponía el 0,5% del total de empleos generados, con 34.800 contratos firmados. Sin embargo, este ratio ha aumentado hasta el 0,9% en 2014, cuando se han registrado más de 54.600 contrataciones de este tipo.

septiembre, que tiene como uno de sus objetivos fundamentales elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente, haciendo más atractivos para empresas y trabajadores los contratos formativos y mejorando los mecanismos de intermediación laboral; el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, y la Ley 11/2013, de 26 de julio, que desarrolla la Estrategia de Emprendimiento u Empleo Joven 2013/2016; en la que uno de sus aspectos clave es la conversión en indefinidos de los contratos formativos.

## VI. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

### 1. FINALIDAD

La finalidad que se persigue a través de esta modalidad contractual es uno de los pocos elementos que se ha mantenido constante a pesar de las vacilaciones mostradas por el legislador en torno a esta figura. Ahora, como antes, el contrato para la formación y el aprendizaje tiene una doble finalidad, por un lado, proporcionar a los trabajadores una formación teórica y práctica adecuada para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, y de otra, potenciar la inserción profesional de los jóvenes.

Las modificaciones introducidas en este contrato tras las sucesivas reformas laborales tienen por finalidad potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de “limitaciones injustificadas” que lo hacían rígido en su aplicación y por lo tanto poco atractivo y hasta disuasorio<sup>6</sup>.

Atendiendo, pues, a su finalidad, la principal singularidad del contrato reside en que han de combinarse alternativamente actividad laboral retribuida y actividad formativa, siendo imprescindible la presencia de ambas facetas para que la empresa pueda recurrir a esta figura contractual. De hecho, existe una consolidada doctrina jurisprudencial en virtud de la cual, “la formación teórica no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva de trabajo, sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico (...)”; tanto es así que “si el empresario no cumple la exigencia de facilitar las enseñanzas teóricas, el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación”<sup>7</sup>.

Cada reforma laboral ha inclinado la balanza a favor de una finalidad u otra (formativa o de política de empleo), si bien es posible detectar en los últimos tiempos

---

<sup>6</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral del 2012*, Pamplona (Aranzadi), 2012, 2ª ed., pág. 200.

<sup>7</sup> STS 31 de mayo 2007. (Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 401/2006).

hay una mayor tendencia hacia la potenciación del contrato para la formación y el aprendizaje como medida de política de empleo en detrimento de su faceta formativa<sup>8</sup>.

## 2. SUJETOS DETERMINADOS

El Real Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 han introducido tres modificaciones importantes en relación con el requisito de la edad: ampliación de la edad máxima, supresión del requisito de la edad en relación con trabajadores en situación de exclusión social e incorporación de estudiantes de formación profesional en el ámbito subjetivo del contrato<sup>9</sup>.

Así pues, podrán acceder a estos contratos los trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas<sup>10</sup>.

De conformidad con la doctrina unificada del Tribunal Supremo, el contrato para la formación tampoco podrá celebrarse, pues de hacerlo constituiría fraude de ley, con aquellos trabajadores que tienen conocimientos y titulación para desempeñar funciones propias de una categoría superior a la asignada<sup>11</sup>; y de otra, que corresponde al propio trabajador la obligación de poner en conocimiento de la empresa la titulación o nivel de estudios que ostenta, sin que quepa hablar de fraude de ley en aquellos casos en que la empresa celebra este contrato con desconocimiento absoluto de dicha circunstancia<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> HERRAIZ MARTÍN, M.: “El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2006.

<sup>9</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, Madrid, (La Ley), 2012, pág.68-69.

<sup>10</sup> La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, fijaba una edad comprendida entre los dieciséis y los veinte años (menores de veintiuno). Posteriormente, el RD 10/2011, de 26 de agosto, será el encargado de elevar dicha franja de edad, que se ha mantenido por la reforma laboral de 2012 “mayores de dieciséis y menores de veinticinco”.

<sup>11</sup> STS 18 diciembre 2000 (Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 456/2000).

<sup>12</sup> STSJ Madrid 17 octubre 2007 (Recurso de suplicación núm. 3991/2005).

Cuando el contrato se haga con personas discapacitadas o con colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción, no habrá límite máximo de edad, siempre que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Indicando, que no se incluye dentro de los colectivos con riesgo de exclusión social a personas en situación de desempleo de larga duración de forma específica, aunque podrían estar incluidos en algunos de los supuestos que regula la Ley 44/2007.

Según la disposición adicional segunda del RD 1529/2012, se entiende por persona con discapacidad los que tengan un grado igual o superior al 33%, como también a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad<sup>13</sup>.

La ausencia de edad límite ha sido cuestionada especialmente cuando la discapacidad no guarda relación con la ausencia o déficit de formación<sup>14</sup>.

Según la Disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 de 6 de Julio, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin tener en cuenta el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores<sup>15</sup>.

Como se ha encargado de subrayar una parte de la doctrina, la nueva fórmula empleada por el legislador introduce grandes dosis de inseguridad jurídica. Ya el RD-Ley 3/2012 no precisaba cual debía ser el parámetro a tener en cuenta para valorar si se

---

<sup>13</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, cit., pág.71

<sup>14</sup> SANCHEZ TORRES, E.: “El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002, pág. 263.

<sup>15</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, cit., pág.68.

cumplía o no el objetivo (tasa por debajo del 15%) que permite contratar bajo esta modalidad contractual a trabajadores menores de treinta años, la norma no clarifica si se está refiriendo al paro registrado o al paro estimado por la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA)<sup>16</sup>.

Esta ampliación se encuentra condicionada, no obstante, a la situación del mercado porque únicamente pueden celebrarse estos contratos hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%; cuando alcance esta cifra, resultara nuevamente operativo el límite de edad máximo en 24 años establecido en el art. 11.2 a) ET. Parece razonable pensar que ese 15% de paro toma como referencia la EPA, pero queda sin aclarar nuevamente si se refiere a un dato trimestral, que es la periodicidad con la que se hace la publicación en la EPA, o, la media anual.

A lo que posteriormente la Ley 3/2012 tampoco ha tenido en cuenta tales circunstancias y no concreta nada más en este sentido; por lo que parece más aparente que real que las empresas podrán suscribir contratos para la formación con trabajadores de hasta veintinueve años de edad por un periodo de tiempo aparentemente largo<sup>17</sup>.

### **3. TIEMPO DE TRABAJO**

El apartado f) del art. 11.2 ET, modificado por el RD-Ley 3/2012, establece que “el tiempo de trabajo efectivo, ha de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o el 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo<sup>18</sup> o a la jornada máxima legal.

Ha este respecto ha aumentado el tiempo de trabajo efectivo y, consiguientemente, se ha reducido el tiempo de formación durante el segundo y tercer

---

<sup>16</sup> CAMPS RUIZ, L. M.: Contratación, formación y empleo en el RD 3/2012, en AA.VV.: *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*. Valencia (Tiranch lo Blanch), 2012, pág. 82.

<sup>17</sup> RAMOS MORANGUES, F.: “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje” en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. (Direc) y JURADO SEGOVIA, A. (Coord.)): *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*, cit., pág. 110.

<sup>18</sup> Según el Convenio Colectivo del sector Agropecuario de León; la jornada laboral será de 1800 horas anuales ó de 40 horas semanales, con un máximo diario de 9 horas y un mínimo de 7 horas de lunes a viernes y de 5 horas los sábados.

año del contrato. Con anterioridad a la reforma, el tiempo de trabajo efectivo no podía ser superior al 75% de la jornada máxima legal o convencionalmente establecida<sup>19</sup>.

La disminución del tiempo de formación mínimo del 25% al 15% durante el segundo y tercer año de contrato genera un empobrecimiento de la formación recibida por el trabajador<sup>20</sup>. Teniendo en cuenta el índice de fracaso escolar y la cualificación profesional que caracteriza al mercado laboral español, parecería que se debería potenciar este contrato como fórmula para incentivar la formación y cualificación profesional de los trabajadores jóvenes, sin embargo, la naturaleza de las reformas adoptadas constituye una manifestación más de la opción del legislador por mostrar de forma diáfana su intención de potenciar la finalidad de medidas de política de empleo y de inserción asociada a este contrato en detrimento de su componente formativo<sup>21</sup>.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET<sup>22</sup>. En el cual lo previsto es que si ocurre algún siniestro o algún percance grave para la empresa así como para la producción el trabajador deberá velar por la empresa y aunque su jornada de trabajo haya finalizado será imprescindible que se quede el tiempo necesario para ayudar en la medida de lo posible. Si tras la jornada laboral todo finaliza con normalidad, el beneficiario del este contrato formativo no puede realizar ninguna hora extraordinaria, razón clave ya que al combinar el trabajo con la formación el trabajador necesita un tiempo de descanso obligatorio al día y por lo tanto si realiza horas extraordinarias se reduciría un tiempo importante para el descanso y el bienestar personal.

En el sector agropecuario es muy común la realización de las horas extraordinarias, debido a que las condiciones de cada tierra o de cada agricultor varían y

---

<sup>19</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: practicas y aprendizaje*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 1994, pág. 75.

<sup>20</sup> GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje tras la reformas del 2011 y 2012”, *Revista Arandazi Doctrinal*, núm, 4, 2012, pág. 6.

<sup>21</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 91 y QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas laborales*, núm. 115, 2012, pág. 182.

<sup>22</sup> No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. (art. 35.3 ET).



hacen que la jornada sea muy irregular y no vaya desde el principio al final en las horas establecidas. Por ejemplo, no puedes dejar una tierra regada a la mitad o sembrada a la mitad, porque sería malo para la producción y crecería de forma desigual.

En algunos convenios está regulado que no se celebrarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales<sup>23</sup>. Pero para el agricultor es la realización de una tarea bien hecha. La única compensación de realizarlas para los trabajadores es que están remuneradas o compensadas con descansos. Para este contrato formativo como hemos dicho deben estar prohibidas.

Tampoco se podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Opción que parece poco adecuada para el sector agropecuario debido a que es un tipo de trabajo en el cual el trabajo nocturno está muy presente, sobre todo en las épocas estivales que el riego de las tierras se realiza por la noche o cuando le llegue el turno a cada propietario (salvo, claro está, en caso de menores de 18 años que obligatoriamente deberán de tener prohibido el trabajo nocturno). Por la misma razón, carece de sentido la limitación del trabajo a turnos, ambas cuestiones deberían poder modificarse en el convenio, ya que en un trabajo de estas características, no se puede poner un turno concreto, ya que cada trabajo varía en función del clima sobretodo, y de cada situación personal. Un trabajador en este sector debe estar atento y pendiente en todo momento de las tierras, la finalidad del contrato para la formación es hacerle ver cuál va a ser la situación verdadera a la hora de trabajar en el campo, donde en muchas ocasiones se trabaja a turnos. Esta prohibición quedaría atemperada con la posibilidad de establecer una jornada de trabajo irregular a estos efectos.

El resto de la jornada se dedicará a la formación adecuada para el puesto desempeñado por el trabajador, bien de forma presencial, tele-formación o formación mixta.

En el sector agropecuario, cada contrato se adaptará al convenio establecido de aplicación. Por ejemplo, en algunos convenios se establece que la jornada laboral

---

<sup>23</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Burgos.

comienza y termina en la tierra<sup>24</sup>; es decir, los tiempos empleados en el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo serán por cuenta del trabajador tanto el de ida como el de la vuelta pero contarán como tiempo de trabajo efectivo. Sólo cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 40 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

Se establece en cada convenio un descanso diario cuando la jornada sea de cinco horas o más consecutivas, en la que el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo<sup>25</sup>.

Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial en jornada del contrato, porque en este tipo de contrato se dedica una parte del tiempo a la formación teórica y otra parte al trabajo efectivo; si el trabajo se realizase a tiempo parcial no daría tiempo a una formación teórica completa ni a un desarrollo de las prácticas completa.

#### **4. SALARIO**

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo y a la formación adquirida, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional<sup>26</sup> en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Si no se establece mejora específica para este tipo de contrato en el Convenio Colectivo el salario base del trabajador será del 75% de la jornada de un trabajador de su mismo grupo el primer año y del 85% los dos años siguientes<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Guadalajara.

<sup>25</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de León.

<sup>26</sup> Para el año 2014 el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es de 645,30 € al mes. Dichos datos pueden consultarse: [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

<sup>27</sup> Mejora aplicada en el convenio colectivo del Agrario de la provincia de Ciudad Real; que establece que los contratos de formación cobrarán el 85 % en el primer año y el 90 % en el segundo año, del salario de su categoría.

Por ejemplo, un trabajador perteneciente al grupo profesional de peón tiene establecido un salario mensual de 957,60 €/mes, en un contrato para la formación y el aprendizaje el salario sería de 718,20 €/mes durante el primer año y de 813,96 €/mes durante el segundo o tercer año<sup>28</sup>.

## 5. DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración del contrato aparece regulada en el art. 11.2 b) ET, que modificado tras la reforma, introduce diversos cambios, en los que prevalece, sin excepción, el interés empresarial al del trabajador.

La duración del contrato para la formación y el aprendizaje, se amplía, pudiendo distinguir entre 2 reglas: La regla general en la que la duración mínima será de un año y la máxima se amplía a tres años. La regla especial, en la que se permite, mediante convenio colectivo, establecer distintas duraciones del contrato; poniendo como limitación una duración mínima que no podrá ser inferior a 6 meses y siempre justificada y en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, y manteniendo que la duración máxima no podrá ser superior a tres años.

Esta reducción mínima a 6 meses debe estar justificada, como bien se acaba de decir por las “necesidades organizativas o productivas de la empresa”, lo que en la práctica no requerirá de contrapartida concreta que vaya más allá de la expresa mención a las mismas<sup>29</sup>.

Para este tipo de contrato de formación, en el sector agropecuario son pocos los convenios que reducen este plazo de duración mínima a seis meses, y siempre atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo<sup>30</sup>. Estableciendo en algunos casos<sup>31</sup> un periodo máximo de un año.

---

<sup>28</sup> Salario establecido en el Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Zaragoza.

<sup>29</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMENEZ, R.: “*Claves de la reforma laboral del 2012*”, cit., pág. 201.

<sup>30</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Guadalajara.

<sup>31</sup> Específicamente, Convenio Colectivo del Sector Agropecuario- Campo de Cuenca.

En contra de lo que actualmente se regula en algunos convenios colectivos que establecen periodo mínimos de hasta 6 meses de duración, en el sector que nos ocupa, estos plazos mínimos no serían eficaces en el campo porque depende directamente del clima y de la meteorología. El plazo mínimo debería de establecerse en un año, para que así, se pudieran ver todos los aspectos y diferencias del trabajo en las distintas épocas del año.

En cuanto al régimen de prórrogas del contrato, la anterior regulación fijaba la duración máxima legal del contrato en dos años pero permitía que, si el contrato no se hubiera concertado por la duración máxima, las partes pudieran pactar una prórroga por doce meses más<sup>32</sup>. Esta posibilidad, fue suprimida por el RD-Ley 3/2012 y con ella toda mención a la posibilidad de prorrogar el contrato. El silencio legal hacía cuestionarse la vigencia del régimen reglamentario de la prórroga del contrato para la formación y el aprendizaje que estaba establecida en el art 19.1 RD 488/1998. La Ley 3/2012 resolvió la cuestión al incorporar en el art 11.2 b) ET un nuevo párrafo en el que dispone que las partes pueden acordar hasta dos prórrogas si se dan los requisitos siguientes: 1) la duración de cada prórroga no puede ser inferior a seis meses, 2) el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima establecida (legal o convencionalmente) y 3) la duración total del contrato, incluidas las prórrogas, no exceda de dicha duración máxima.

A pesar de esta ampliación de la duración máxima del contrato, es importante no olvidar que la duración del mismo debe traer causa en su finalidad, que es la formación. Es decir, aunque pueda no coincidir con la realidad práctica de la contratación formativa, el contrato debe durar en tanto la formación estar justificada. Cualquier aprendizaje no puede lícitamente cubrirse agotando el tiempo máximo legalmente permitido, sino que el contrato debe durar únicamente mientras la formación esté justificada. Por tanto, únicamente podrán suscribirse contratos para la formación y el aprendizaje de tres años cuando las necesidades de formación así lo requieran<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Se podía acordar una prórroga por doce meses más: 1) en atención a las exigencias del proceso formativo del trabajadores en los términos establecidos reglamentariamente, 2) en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa según lo dispuesto en el convenio colectivo y, 3) cuando el contrato se hubiera celebrado con trabajadores que no tenían el título de graduado en ESO.

<sup>33</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: practicas y aprendizaje*, cit., pág. 56.

La opción del legislador parece flexibilizar el régimen jurídico de este contrato, también como se analiza a continuación en relación con su contenido formativo, para hacerlo más atractivo para las empresas y crear empleo, aunque precario. En este sentido la reforma de 2012 sigue “abordando los contratos formativos más bien como medida de fomento de empleo, de trabajo precario y temporal y como política coyuntural ante las tasas de paro juvenil, que desde una visión global de las relaciones entre formación y trabajo”<sup>34</sup>.

Nada señala el ET sobre la prórroga tácita del contrato ordinario por tiempo indefinido cuando se hubiera agotado su duración máxima y el trabajador continuara prestando servicios, no obstante el art. 11.2 i) ET para tal supuesto remite a lo establecido en el art. 11.1 f) ET lo que significa la prohibición de pactar un nuevo periodo de prueba y que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje se compute a efectos de antigüedad en la empresa.

Según el párrafo tercero del art 11.2 b) ET las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, medida recogida para fomentar el máximo aprovechamiento de la formación y que no tenga que verse terminada por causas mayores; excepto cuando se trata de contratos formativos ya suscritos en el marco de las acciones y medidas establecidas en la letra d) del art 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en cuyo caso, las circunstancias anteriormente enunciadas no interrumpirán dicho cómputo (Disposición Final novena de la Ley 3/2012).

Según el art. 11.2 c) del ET, una vez acabada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que el nuevo contrato se realice debido a una cualificación profesional distinta; una nueva regla, que no altera en absoluto el contrato y que viene a eliminar una traba carente de sentido en los casos en los que el trabajador

---

<sup>34</sup> LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, cit., pág. 86.

posee una formación múltiple<sup>35</sup>. La Ley 3/2012 de 6 de julio, mejora la redacción del art.11.2 c) del ET para posibilitar la re-contratación dirigida a la obtención de una cualificación profesional distinta.

Por último, y como regla de cierre, no se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

## **6. FORMACIÓN**

La formación correspondiente al contrato para la formación y el aprendizaje que reciba el trabajador vendrá directamente de un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo<sup>36</sup>.

No obstante, la Ley 3/2012 reconoce también la opción de poder recibir dicha formación en la propia empresa cuando esta dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada. El hecho de que ahora la empresa destinataria de los servicios también pueda dispensar la formación teórica al trabajador, ha suscitado entre los primeros comentaristas de la reforma laboral ciertas reticencias, al considerar que ello puede provocar una cierta devaluación del contenido formativo,

---

<sup>35</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “*Claves de la reforma laboral del 2012*”, cit., pág. 201.

<sup>36</sup> Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002: Red de centros de formación profesional:

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, consolidarán una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma. Esta red estará constituida por:

- a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c) Los Centros de Referencia Nacional.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

debido a la dificultad real para controlar el cumplimiento efectivo de dicha obligación inherente a la figura contractual<sup>37</sup>.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar siempre y obligatoriamente relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación y del trabajo efectivo deberá “reconocerse a la finalización del contrato”, párrafo segundo *in fine*, letra d) art. 11.2 ET<sup>38</sup>.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales<sup>39</sup> para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

La formación de profesionales del ámbito agrario, forestal y agroalimentario constituye uno de los pilares estratégicos para la modernización agraria y el desarrollo rural. Las actuaciones de formación y difusión tecnológica están orientadas a conseguir un profesional de la agricultura con la competencia necesaria para que adopte las mejores decisiones técnico-económicas en su explotación o empresa, posibilitar el relevo generacional favoreciendo la instalación de agricultores jóvenes, aumentar la participación de la mujer en la toma de decisiones y tareas de la empresa familiar, propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas complementarias, mediante la búsqueda de soluciones alternativas.

Las actividades de formación agraria y agroalimentaria promovidas e impulsadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería<sup>40</sup>, suelen realizarse mediante el desarrollo de los programas de Formación Profesional Inicial: enseñanzas regladas de las Familias Profesionales Agraria e Industrias Alimentarias, o Formación para el Empleo:

---

<sup>37</sup> Entre otros, SUÁREZ CORUJO, B.: La “(Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje” en AA.VV. (GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RD-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid, (Lex Nova), 2012, pág. 86; SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral del 2012*, cit., pág. 187.

<sup>38</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades a la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, cit., pág.83.

<sup>39</sup> Ver: [www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es).

<sup>40</sup> Ver: [www.jcyl.es/web/jcyl/AgriculturaGanaderia](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AgriculturaGanaderia).

enseñanzas no regladas de temática agraria, agroalimentaria y de desarrollo rural que permiten adquirir los conocimientos y capacidades necesarios para desarrollar de forma segura y eficiente las diferentes actividades relacionadas con los sectores agrario y agroalimentario, proporcionando distintos niveles de cualificación y de competencia profesional.

### **6.1. La ausencia de cualificación profesional para el oficio o puesto de trabajo a desarrollar.**

El art 11.2 ET establece que podrá celebrar con trabajadores que, cumpliendo con el requisito de la edad, “carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concretar un contrato en práctica”. Es decir, que carezcan de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional según el art 11.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>41</sup>.

En la regulación vigente, el contrato para la formación y el aprendizaje continúa reservándose para trabajadores que cumpliendo con los límites de edad mínima y máxima, carecen de la cualificación profesional necesaria para concertar un contrato en practicas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato según el art 6 del RD 1529/2012 y a oficios o puestos de trabajo cualificados que requieran una formación cualificada específica, descartándose aquellos que únicamente exijan conocimientos básicos o una mínima experiencia<sup>42</sup>.

La reforma tampoco ha modificado la posibilidad de contratar mediante esta modalidad contractual a trabajadores jóvenes que, a pesar de carecer de la titulación correspondiente, tiene experiencia profesional previa. En este sentido, en el párrafo

---

<sup>41</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, cit., pág.75.

<sup>42</sup> Así se deriva de la propia naturaleza y objeto de contrato para la formación y el aprendizaje. En este sentido, el art 16 RD 1529/2012 establece que la empresa esta “obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o certificado de profesionalidad”.



segundo del art 11.2 c) ET establece que no “podrán celebrarse contratos para la formación y aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses”. En sentido contrario, por tanto, es posible contratar a un trabajador mediante este contrato siempre que no disponga del título en cuestión, aunque haya desempeñado el trabajo con anterioridad en otra empresa o en la misma por un periodo inferior a doce meses.

Esta cuestión ha sido criticada por un sector de la doctrina iuslaboralista por resultar contraria a la finalidad del contrato de integración laboral y formación en un oficio desconocido para el trabajador<sup>43</sup>.

Querer acceder al sector agropecuario sin formación es un caso habitual o común, ya que muchos de los jóvenes que se quieren dedicar al campo no tienen una formación específica ni unos estudios relacionados. Pero muchos de ellos si cuentan con las experiencia profesional que han adquirido trabajando o ayudado a su propia familia.

Bien es cierto que muchos que los demandantes de este contrato tiene raíces en el campo y lo conocen mucho más a fondo que cualquiera que tenga estudios relacionados, ya que ellos han aprendido desde dentro y les han enseñado los mejores especialistas que podían tener, como son padres o abuelos.

No quita lo dicho anteriormente ya que es práctica obligatoria para todos los jóvenes que se quieren incorporar a formar parte sector que como mínimo tienen que realizar lo que se llama un “curso de capacitación agraria”<sup>44</sup> que busca la obtención de conocimientos específicos que permitan el mejor aprovechamiento de las posibilidades de desarrollo rural.

---

<sup>43</sup> Véase ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: practicas y aprendizaje*, cit., pág.34; BALLESTER PASTOR, M.A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, Valencia (Tirant lo Blanch) 2000, pág. 67; VILA TIerno, F.: “El contrato para la formación” en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.) *las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral*, Granada (Comares), 2010, págs.. 339 y ss. En este contexto algún autor propone sustituir el requisito de la titulación por el de la noción mas amplia de “conocimientos y experiencia”, SÁNCHEZ TORRES, E.: “El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?”, cit., pág. 256.

<sup>44</sup> Curso que se imparte en los sindicatos representados en de cada CC.AA o incluso en alguna Cooperativa y tiene una duración de 150 horas.

## **6.2. Eliminación de la obligación de iniciar la formación en el plazo de cuatro meses y posibilidad de formación a distancia**

La anterior redacción del art. 11.2 d) ET establecía, en su párrafo segundo, que las actividades formativas derivadas del contrato para la formación y el aprendizaje debían comenzar en el plazo de cuatro meses desde la fecha de celebración del contrato. Esta referencia fue suprimida por el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 y se añadió que la impartición de la formación deberá justificarse una vez finalizado el contrato.

De este modo ya no se evita la posibilidad de concertar la actividad formativa al final del contrato, lo que puede contribuir a devaluar su contenido y su vinculación con el componente laboral de la relación contractual, además cabe resaltar la incoherencia que supone que poco más de un mes antes de la aprobación del RD-Ley 3/2012, se amplió este plazo de cuatro meses hasta un máximo de cinco para los contratos celebrados entre 31 de agosto y el 30 de septiembre de 2011.

Posibilidad que se confirmó con la aprobación del RD 1529/2012, en cuyo art. 17 se establece que la actividad formativa podrá concentrarse, en términos que acuerden expresamente las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato. Esta posible acumulación, si emplea de forma generalizada y sin justificarse en las necesidades de formación, devaluara el contenido de la formación impartida<sup>45</sup>.

En relación con la modalidad de impartición de la formación, el art. 17 RD 1529/2012, prevé que ésta se pueda ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, tele-formación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial y a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “La (Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pág. 87.

<sup>46</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “La (Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pág. 87.

La impartición de la formación a distancia, aunque es una opción educativa y formativa adecuada y eficaz en determinados ámbitos, puede constituir un cauce para el fraude en el contrato para la formación y el aprendizaje si no se controla y se regula el proceso formativo<sup>47</sup>.

En caso de incumplimiento empresarial de la obligación de impartir formación teórica al trabajador, la reforma laboral de 2012 no reincorpora el anterior apartado k) del art. 11.2 ET, derogado por el RD-Ley 10/2011, que presumía el carácter común u ordinario del contrato. Sin embargo, esta cuestión se encuentra regulada en el art. 14.3 RD 1529/2012, que presume por tiempo indefinido el contrato para la formación y el aprendizaje celebrado en fraude de ley, en este sentido, es doctrina del Tribunal Supremo entender que “si el empresario no cumple tal exigencia de formación teórica y práctica y no facilita a aquel las pertinentes enseñanzas (...) el nexo contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación” calificando, por tanto, el contrato por tiempo indefinido<sup>48</sup>.

No obstante lo anterior, es criticable que el RD 1529/2012 no contenga una disposición similar a la contenida en el derogado art. 22.4 RD 488/1998 que presumía por tiempo indefinido el contrato para la formación y el aprendizaje cuando el empresario incumpliera en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica<sup>49</sup>.

En supuestos de incumplimiento parcial de la obligación de formación (formación inadecuada, insuficiente al trabajo efectivo, etc.), la jurisprudencia ha entendido que “existe un verdadero contrato formativo, siquiera con omisión del tiempo que legalmente ha de invertirse en preparación teórica”<sup>50</sup> y, por tanto no existe fraude de ley ni procede declarar el contrato por tiempo indefinido<sup>51</sup>, en estos supuestos se impone la obligación de indemnizar al trabajador con las diferencias retribuidas

---

<sup>47</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: practicas y aprendizaje*, cit., pág. 78.

<sup>48</sup> Por todas, STS 19 febrero 1996 (Recurso 2906/1995) y 31 mayo 2007 (Recurso 401/2006).

<sup>49</sup> SUÁREZ CORUJO, B.: “La (Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, cit., pág. 88.

<sup>50</sup> STS 31 mayo 2007 (Recurso 401/2006).

<sup>51</sup> VILA TIerno, F.: “Efectos del incumplimiento de las obligaciones formativas en el contrato para la formación”, *Relaciones Laborales*, núm. 24, 1997, pág. 14.

correspondientes al tiempo de trabajo realizado, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente (art. 7.2 TRLISOS).

### **6.3. Financiación y gestión de la actividad formativa**

El vigente art.11.2 d) 5º ET remite a su desarrollo reglamentario la regulación de los diferentes aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa. No obstante lo anterior, la Ley 3/2012 prevé un régimen transitorio diferenciándolo en función de si el contrato formativo se ha concertado desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 12 de febrero de 2012: o si, en cambio, se ha celebrado a partir del 12 de febrero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

En concreto, el primer grupo aparece regulado en la Disposición Transitoria 7ª; mientras que al segundo alude la Disposición Transitoria 8ª.

El actual desarrollo reglamentario aparece en el art. 24 RD 1529/2012, el cual establece que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se realizará con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal<sup>52</sup>, de acuerdo con las siguientes previsiones:

1) Las empresas podrán beneficiarse el coste de dicha formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral<sup>53</sup>.

El control de las bonificaciones corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal y el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la

---

<sup>52</sup> LLEÓ CASANOVA, B.: Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional, en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E.; Dirs.): *Reforma laboral 2012, últimas reformas laborales y de Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, pág. 103.

<sup>53</sup> DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, cit., pág. 89.

actividad formativa inherente al contrato que nos ocupa conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas por formación según dispone el art. 26 RD 1529/2012.

2) El Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del coste definitivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito. A tal fin se suscribirán convenios de colaboración entre Administraciones educativas y laborales competentes.

3) No será de aplicación a la financiación de la actividad formativa el régimen de financiación mediante bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, previsto para la formación de demanda en el art. 12 del RD 395/2007, de 23 de marzo.

La gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y al Servicio Público Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión.

## **7. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO**

Como regula el art 7 del RD 1529/2012 de 8 de noviembre, el contrato y los anexos relativos a los acuerdos para la actividad formativa deberán formalizarse por escrito en modelo oficial que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas del contrato y su finalización.

## **8. BONIFICACIONES**

Es práctica común fomentar el uso de este contrato mediante bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social<sup>54</sup>, que el legislador vincula a su celebración y que, obviamente, pretende ofrecer incentivos a las empresas para que recurran a la

---

<sup>54</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, cit., pág. 184.

contratación de jóvenes. Pues bien, la reforma laboral del 2012 no es una excepción y tanto el RD-Ley 3/2012 como la Ley 3/2012 que lo convalida contemplan una serie de reducciones en las cuotas de la seguridad social en relación a determinados colectivos, sin que en este punto pueda observarse ningún cambio reseñable entre ambas fases de la reforma.

Como se indica en el art. 3.1 de la Ley 3/2012, “las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta ley celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra”.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

Ello significa, por tanto, que ahora se ha establecido la universalización de las bonificaciones. Sin embargo la experiencia (y la evidencia) muestra que las bonificaciones generalizadas a la contratación son innecesarias y contraproducentes. Y en general suponen un mal uso de los recursos<sup>55</sup>.

Según el siguiente artículo, el art. 3.2 de la Ley 3/2012 de 6 de julio, las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, independientemente de la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en

---

<sup>55</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, cit., pág. 184.

la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Este tratamiento en materia de reducciones de cuotas supone un claro reclamo a su utilización, y deja en evidencia el beneficio del empresario al realizar este tipo de contrato y no tiene como principal fin el de fomentar la formación y el aprendizaje ni la creación de empleo estable<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajuste al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, 2012, pág. 75 y ss.

## VII. CONTRATO EN PRÁCTICAS

### 1. FINALIDAD

Esta modalidad de contratación temporal exige una causa objetiva que la legitima, que es su finalidad formativa y, en particular, de práctica profesional. Por ello, el apartado a) del art. 11.1 ET, tras la reforma operada por la Ley 35/2010, impone que “el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados”. Desaparece en la redacción actual la perfección de los conocimientos ya adquiridos como objeto del contrato, y con ello ese tono híbrido que daba al contrato en prácticas una finalidad esencialmente de práctica profesional, pero también colateralmente, de formación en el trabajo<sup>57</sup>.

Lo anterior implica una razonable adecuación entre la actividad profesional para cuyo desempeño se contrata al trabajador, la titulación habilitante para tal contratación y la obtención de un beneficio por el trabajador en su formación y competencia laboral<sup>58</sup>, lo que exige que la prestación laboral se ajuste “suficientemente” a las enseñanzas teóricas recibidas, sin que sea necesaria una absoluta correspondencia entre estudio y trabajo<sup>59</sup>. Para precisar esa correspondencia se impone una necesaria flexibilidad que permitirá declarar la validez del contrato entre la actividad profesional y el título no se produzca una total y absoluta coincidencia, bastando que la prestación de trabajo pueda contribuir de forma suficientemente eficaz al ejercicio de las enseñanzas teóricas recibidas<sup>60</sup>.

Como han señalado los tribunales, aquella corrección ni es “absoluta”, ni “excluyente” ni “puede ser entendida en clave de estricto nominalismo”, siendo

---

<sup>57</sup> GARCÍA MURCIA, J. Y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: “La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas”, en *Actualidad Laboral*, núm. 30, 1995, pág.12.

<sup>58</sup> STSJ Cataluña 30 julio 1994 (AS 1994/3087) y 4 marzo 1997 (AS 1997/1050).

<sup>59</sup> STSJ Castilla y León/Valladolid 18 febrero 2002 (AS 2002/1150).

<sup>60</sup> STSJ Andalucía/Sevilla 20 diciembre 2002 (AS 2002/4149).



suficiente con que la prestación laboral pueda contribuir razonablemente y de manera eficaz el ejercicio de las enseñanzas teóricas recibidas<sup>61</sup>.

Una doble finalidad formativa, así lo señalan algunos autores, ya que no solo se trata de poner en práctica los conocimientos teóricos previamente adquiridos, sino también, obtener, a través de un contrato, “una formación complementaria, eminentemente práctica, que el trabajador adquirirá con el ejercicio de la relación laboral<sup>62</sup>, generando con ello la inserción laboral de los recién titulados universitarios, o de aquellos que hayan finalizado la formación profesional habilitante o poseen un certificado correspondiente, en el mercado de trabajo. Sin duda, el objeto formativo se mezcla con la necesidad de paliar la falta de experiencia de los recién titulados, ofreciéndoles a través de un contrato, la posibilidad de adquirir una primera experiencia laboral que les permita insertarse en el mercado de trabajo, cumpliendo así, aun sin pretenderlo inicialmente la función de fomentar el empleo de los jóvenes<sup>63</sup>.

## 2. SUJETOS DETERMINADOS

El primer requisito que se debe cumplir para la celebración de este contrato está relacionado con la titulación del trabajador; por lo que podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

---

<sup>61</sup> CHARRO BAENA, P.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUNÍZ, J.; Dir.): *Estudio sobre las últimas reformas laborales*, León, (Eolas), 2011, pág. 68.

<sup>62</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: “El contrato en prácticas: formación, inserción laboral y fomento del empleo”, en AA.VV., *Reforma de la legislación laboral (Estudios dedicados al Prof. Alonso García)*, Madrid, (Pons), 1995, pág. 142.

<sup>63</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. y CALVO GALLEGOS, F.J.; Dirs.): *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, Albacete, (Bomarzo), 2013, pág. 364.

Tanto la Formación Profesional de Grado Medio<sup>64</sup> como la de Grado Superior<sup>65</sup> son las que más estudios destinan a la rama de la agricultura y ganadería. También, aunque en menor proporción, hay estudios universitarios<sup>66</sup> destinados a esta formación. Dicha formación continua se ha ido consolidando para el colectivo de agricultores/as y ganaderos/as como uno de los pilares fundamentales, no sólo sobre los que se debe asentar el futuro del desarrollo de su propia actividad profesional, sino también el presente y el futuro del conjunto mismo del sector.

La limitación a títulos o certificados determina que queden excluidos como documentos habilitantes para concertar un contrato en prácticas las meras autorizaciones administrativas para el ejercicio profesional<sup>67</sup>.

Los certificados de profesionalidad<sup>68</sup> de los niveles 1, 2 y 3 han recibido en el art. 11.1 ET el reconocimiento legal de validez para la formalización del contrato de prácticas. Los tribunales ya venían realizando ese reconocimiento<sup>69</sup> en la medida que se tratan de títulos oficiales que habilitan y capacitan para el ejercicio profesional<sup>70</sup>.

El objeto formativo del contrato de trabajo en prácticas exige que la elección del título hábil para formalizarlo atienda al método formativo que el titulado ha seguido en su proceso de formación; el contrato actúa como un instrumento complementario de formación y cualificación de carácter eminentemente práctico, que responde a la desconexión existente entre el mundo académico y el profesional<sup>71</sup>.

---

<sup>64</sup> Ciclos Formativos de Grado Medio: Explotaciones Agrarias Extensivas, Explotaciones Agrícolas Intensivas, Explotaciones Ganaderas, Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural, Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural, Jardinería y Floristería, Producción Agroecológica, Producción Agropecuaria.

<sup>65</sup> Ciclos Formativos de Grado Superior: Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias, Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos, Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal, Gestión Forestal y del Medio Natural, Paisajismo y Medio Rural.

<sup>66</sup> Como por ejemplo: Grado en Ingeniería Agroambiental.

<sup>67</sup> CHARRO BAENA, P.: “Los contratos formativos”, cit., pág. 68.

<sup>68</sup> Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

<sup>69</sup> STSJ País Vasco 9 de julio 2002 (AS 2717/2002).

<sup>70</sup> Así lo estiman SALA FRANCO, T., PÉREZ INFANTE, J.L y LÓPEZ TERRADA: *Las modalidades de la contratación laboral*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2009, pág. 154.

<sup>71</sup> FÉRNANDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2014, pág. 136.

El segundo requisito es el plazo para su formalización. La regulación estatutaria ha venido habilitando un arco temporal, que se establece según la Ley 35/2010, dentro de los cinco años como plazo general, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Se podrá ampliar significativamente este periodo de tiempo cuando esté justificado por los elevados niveles de desempleo del colectivo de jóvenes y del tiempo estimado de consecución de un empleo<sup>72</sup>.

Para las personas que hayan realizado estudios en el extranjero, comienza a correr desde la fecha del reconocimiento y homologación del título en España, cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional (art. 1.2 RD 488/1998). Medida por la cual se evita perjudicar a los nacionales o extranjeros que hayan optado por estudiar fuera de España.

Según el art. 13 RD-Ley 4/2013 y sin perjuicio de lo establecido en el art. 1 ET, podrán celebrarse contratos en prácticas en caso del primer empleo de jóvenes menores de treinta años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde la finalización de sus estudios. Esta medida es adecuada debido a que muchos jóvenes llegan a los 30 años sin haber trabajado nunca, por causas bien distintas, que van desde la posibilidad de estar estudiando hasta esa edad o simplemente no han encontrado trabajo desde su finalización e incluso otros motivos personales. La finalidad de esta medida en todo caso es la inserción de un colectivo con dificultades de incorporación al mundo laboral y que tras la finalización de sus estudios merecen la oportunidad de que su primer empleo sea ventajoso.

Para el sector agropecuario como para casi todos los sectores, es una limitación menos que permite a un joven elegir su futuro trabajo sin presiones de la edad, pues es bien cierto que algunos jóvenes con 25 años aun no saben cuál es su verdadera vocación.

Se requiere que el puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador en prácticas permita “la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de

---

<sup>72</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo”, cit., pág. 366.

formación cursada” sin que parezca haberse eliminado la posibilidad de que el trabajador vaya rotando en diversos puestos dentro de la misma empresa y durante el mismo contrato<sup>73</sup>.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato<sup>74</sup>. La adecuación del puesto de trabajo a la finalidad formativa ha sido considerada por el Tribunal Supremo un requisito determinante para la validez del contrato en prácticas<sup>75</sup>.

### 3. TIEMPO DE TRABAJO

El contrato de trabajo en prácticas se puede celebrar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Debido a que este contrato en prácticas no tiene que satisfacer el aspecto formativo teórico se puede permitir dedicarse a su realización solo media jornada.

Opción que para el sector que nos ocupa es totalmente inefectiva, debido a que en media jornada no se ven ni aprenden al 100% las técnicas ni de los trabajos realizados. Además al campo hay que dedicarle mínimo una jornada completa para aprovechar su rendimiento ya que habrá días que debido a las inclemencias del tiempo la jornada no se pueda realizar. No obstante queda a elección del beneficiario del contrato pero la visión desde la agricultura es que quien se dedique a media jornada a este trabajo solamente quiera ayudar en ciertos aspectos y no aprender todo lo necesario.

---

<sup>73</sup> Art. 4 RD 488/ 1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el art. 11 ET, conforma el actual “a la terminación del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las practicas, el puesto puestos desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos”. Aspectos considerado recomendable por RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los trabajadores reformado”, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1985, pág. 7. Edición digital, La Ley 103/2001.

<sup>74</sup> Convenio colectivo de trabajo provincial del sector Agropecuario-Campo de Cuenca. Los trabajadores/as se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales, siendo su salario variado: a) Personal Técnico, b) Encargado/a general, c) Capataz, d) Oficial administrativo/a, e) Personal de oficios varios, f) Tractoristas, maquinistas y conductores/as, g) Guardas, h) Caseros/as, i) Especialistas, j) Auxiliar administrativo/a, k) Peón.

<sup>75</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L.: Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo, cit., pág. 366.

Como se expresa en los convenios colectivos, una jornada laboral máxima anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, que será distribuida en los calendarios laborales compensados, atendiendo a las especiales características del sector, la acumulación de tareas en las distintas épocas del año, así como a la dependencia de la actividad con las horas de luz solar<sup>76</sup>, aunque en otros convenio la jornada laboral máxima es mayor<sup>77</sup>.

En cuanto a las horas extraordinarias, en la mayoría de los convenios colectivos del sector agropecuario está establecido que no se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, y previo acuerdo entre las partes<sup>78</sup>. En otros por ejemplo, se establecen incluso limitaciones horarias en caso de realizar horas extraordinarias en casos de absoluto necesidad: una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año, que en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a<sup>79</sup>.

Estas horas extraordinarias siempre serán retribuidas en algunos casos con el 50% de incremento sobre el valor de la hora diaria<sup>80</sup>, o en otros casos compensados con días de descanso<sup>81</sup>.

#### **4. SALARIO**

Conforme a la letra e) del art 11.1 ET la retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del

---

<sup>76</sup> Convenio Colectivo del sector del Campo de Toledo.

<sup>77</sup> Convenio Colectivo Agrícola de la provincia de Soria. La jornada laboral se establece en 40 horas semanales. La jornada laboral en cómputo anual se fija en 1.790 horas. En aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

<sup>78</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Guadalajara.

<sup>79</sup> Convenio Colectivo del sector del Campo de León.

<sup>80</sup> Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Burgos.

<sup>81</sup> Convenio Colectivo del sector del Campo de Ávila.

contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo<sup>82</sup>.

Esta reducción que se ha mantenido a lo largo de diferentes reformas, ha sido justificada por el Tribunal Central de Trabajo primero y por los Tribunales Superiores de justicia después, dado que, debido a la finalidad formativa, la productividad de los trabajadores no puede ser la misma<sup>83</sup>. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional<sup>84</sup>, que actuaría como garantía mínima frente a la disponibilidad de la negociación colectiva<sup>85</sup>. Si el contrato se realizara a tiempo parcial, el salario mínimo indicado se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El salario que cobraría un trabajador con un contrato en prácticas varía según la formación que tenga. Por ejemplo un Titulado Superior con la categoría de personal técnico, tendría un salario base de 1.036,35 €/mes el primer año (60% jornada) y de 1.295,44 €/mes para el segundo año (75% jornada). Pudiéndose en todo caso establecer una mejora de los porcentajes en el Convenio Colectivo.

Salario que para este sector es considerado adecuado<sup>86</sup> debido a todo el esfuerzo físico que se realiza y que tiene que estar compensado, pues en la realidad se trabajan muchas más horas de las previstas, debido al clima y las necesidades de cada producción. El trabajador en prácticas puede que no rinda el mismo nivel que un trabajador con experiencia durante los primeros meses, pero probablemente se le vaya ajustando al paso de tiempo. El desarrollo de este trabajo se aprende con facilidad y debería ajustarse el salario un poco más a la realidad y de ser más altos los porcentajes.

---

<sup>82</sup> El salario establecido para un Titulado Medio según el Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Salamanca es de 1.320,12 €/mes y de un Titulado Superior de 1.727,25 €/mes.

<sup>83</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “El contrato en prácticas”, cit., pág. 17.

<sup>84</sup> Para el año 2014 el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es de 645,30 € al mes. Dichos datos pueden consultarse: [www.sepe.es](http://www.sepe.es).

<sup>85</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L.: Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo, cit., pág. 370.

<sup>86</sup> Incluso en algún convenio, por ejemplo el Convenio Colectivo del sector Agropecuario de Cataluña, para el año 2014 se prevé un incremento del 0,8% aplicado a las tablas salariales del año 2013.

Aludiendo a la posible y esperada mejora en el convenio colectivo en el que valoren con más sensatez el trabajo realizado.

## 5. DURACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La duración otorgada al contrato en prácticas es sin duda uno de los factores que indican la función asignada por el legislador a la modalidad contractual<sup>87</sup>. Mientras que en sus orígenes el ET reguló un periodo máximo de doce meses, sin que existiese un periodo mínimo, posteriormente, este periodo máximo se fue ampliando, e incluso se introdujo un periodo mínimo de tres meses.

Tras la reforma de 1993, se otorgaba a la negociación colectiva la posibilidad de regular la duración del contrato con cada sector, lo que sí fue aplaudido por la doctrina, al entender que la determinación de los límites en atención a las características del sector y de las prácticas a realizar comportaría, además de “la abolición del monopolio de la norma estatal en el establecimiento del vinculo contractual”, una garantía de un uso contractual no desviado de esa finalidad<sup>88</sup>.

En la actualidad, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años (art.11.1 b) ET), dentro de estos límites los convenios colectivos podrán determinar la duración del contrato, según las características del sector y de las prácticas a realizar.

Si el contrato fuera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo que en el convenio se diga lo contrario, sin que la duración total del contrato pueda exceder el máximo de 2 años. La duración de cada prórroga no podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente; es decir, los periodos de prologa deberán de ser de 6 meses como mínimo.

---

<sup>87</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “El contrato en prácticas”, *Relaciones Laborales*, tomo I, 1994, pág. 11 de la versión digital (La Ley 576/2001).

<sup>88</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “El contrato en prácticas”, cit., pág. 12.

En el sector que nos ocupa, y vuelvo a reiterar al igual que en el contrato para la formación y el aprendizaje, debería establecer un periodo mínimo de duración del contrato de un año, para que así se puedan ver y conocer todas las fases que conlleva el trabajo en el campo. Con el mínimo que establece este contrato de seis meses, solo se vería una parte del trabajo que, dependiendo de la época del año, puede ser más duro o menos. Por ejemplo, si coinciden con primeros meses del año aprenderás a sembrar la tierra, a sulfatar la tierra, arar la tierra, etc.; pero no verás segarla ni cosecharla por ejemplo, es decir se perderán parte del proceso. Y al revés si estás trabajando solo la segunda parte del año. Cada producto tiene un cuidado especial y un tratamiento especial y hay que conocerlo a la perfección. Hay algunos convenios que establecen ya su duración mínima en un año<sup>89</sup>.

Conservar este contrato hasta su máxima duración, en el sector del campo es una opción puramente económica ya que el empresario se beneficia de las bonificaciones y del ahorro en las retribuciones; y realmente ya sabe si el trabajador esta cualificado o no para el puesto.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad (es decir, todas las contingencias de duración temporal limitada) interrumpirán el computo de la duración del contrato. Se trata de una regla lógica que tiene como finalidad hacer que los contratos formativos cumplan su función real y no agoten su limitado tiempo en situaciones de baja laboral que pueden producirse a lo largo de su vigencia. Si la limitación de la duración de estos contratos busca establecer un tiempo razonable para que tenga lugar con eficacia el proceso formativo no es razonable que ese tiempo resulte disminuido, a veces de forma drástica, por la incidencia de una contingencia que no puede preverse (la incapacidad o el riesgo durante el embarazo y la lactancia) o que, si prevista, merece la tutela del ordenamiento (maternidad, paternidad, adopción o acogimiento). La modificación comentada favorece al trabajador como al empresario. El trabajador dispondrá de todo el tiempo útil del contrato para completar su formación, y

---

<sup>89</sup> Convenio colectivo Agrario de la provincia de Ciudad Real.



el empresario podrá contar con el trabajador contratado durante toda la duración efectiva del contrato<sup>90</sup>.

Las partes, antes de la finalización del contrato de trabajo en prácticas, pueden acordar su transformación a contrato por tiempo indefinido. En este caso, el empresario recibirá la compensación económica en forma de subvención por la decisión adoptada<sup>91</sup>. Cuestión a la que haremos referencia en el apartado de bonificaciones.

### **5.1. Limitaciones a la contratación**

La Ley 11/2013, a través de la disposición final segunda, modifica la regulación del art 11.1 c) ET otorgándole una nueva redacción, cuyo objetivo es la modificación de límites a la contratación. Conforme a la nueva letra del precepto, ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. Con lo que se pretende evitar que una misma persona se encuentre contratada más de dos años a través de esta modalidad, limitando por lo tanto, los recursos por todos conocidos que generan fraude en la contratación. Es decir, muchos empresarios ven la posibilidad de ir eligiendo los distintos niveles de formación que puede tener un trabajador, incluso renunciando a los de nivel superior, para ir concatenando contratos temporales y evitar de este modo la conversión del contrato en indefinido<sup>92</sup>.

Los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser

---

<sup>90</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Seguridad social y reforma del mercado de trabajo”, *Temas Laborales* núm. 107, 2010, págs. 428 y 429

<sup>91</sup> CABEZA PEREIRO, J.: “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* núm. 24, 2011.

<sup>92</sup> PÉREZ GUERRERO, M.L.: “Contrato de trabajo en prácticas en la Ley 11/2013 y la estrategia de emprendimiento y empleo”, cit., pág. 368.

contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

## **5.2. El período de prueba**

Regulado en la letra d) del art. 11.1 ET, el período de prueba tendrá una duración máxima de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3; salvo que esté dispuesto en convenio colectivo, que tendrá prioridad.

Para el sector agropecuario, este período de prueba es aceptable, aunque sólo para comprobar las ganas de trabajo y el esfuerzo y dedicación de la persona contratada; así como para comprobar su capacidad de atender y motivación por una buena práctica laboral. En la agricultura, cada día se hacen tareas diferentes y estaría constantemente aprendiendo, por lo que el período de prueba podría extenderse incluso hasta un año, algo que no sería bueno para la confianza personal del trabajador. Por lo tanto, con un mes es suficiente para saber si es válido para el trabajo o no, independientemente de su cualificación. Según el apartado f), si una vez finalizado el contrato el trabajador continuase en la empresa no se podrá concertar un nuevo período de prueba, y se computará la duración de las prácticas como tiempo de antigüedad en la empresa.

El Tribunal Supremo precisa que la finalidad del contrato de prácticas no es la comprobación por el empresario de la idoneidad profesional del trabajador, sino la adquisición por el contratado de una práctica profesional que mejore su nivel formativa y su posición en el mercado de trabajo<sup>93</sup>.

El Tribunal Supremo recientemente recurre a la racionalidad del pacto para valorar el abuso de derecho en el periodo de prueba<sup>94</sup> que incorpore una cláusula en la que se verifiquen las aptitudes profesionales, los conocimientos precisos para ejecutar

---

<sup>93</sup> STS 20 octubre 1996 (RJ. 8182/1996).

<sup>94</sup> STS 12 noviembre 2007 (RJ 701/2008). El asunto debate en torno a una trabajadora prestando servicios a una empresa de ventas cuyo convenio colectivo estipulo un periodo de prueba de dos años.

las tareas propias de su puesto de trabajo así como del resto de funciones que se le puedan encomendar a tenor de su contrato y el resto de los elementos que puedan condicionar el cumplimiento satisfactorio de sus obligaciones laborales<sup>95</sup>. No parece razonable admitir que el empresario necesite un periodo de prueba tan largo para advertir la capacidad profesional en una actividad.

## **6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO**

Deberá formalizarse por escrito, y constando expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

En el supuesto de prácticas a tiempo parcial, si el contrato no se ha realizado por escrito, se presumirá que está celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato y sus prórrogas al Servicio Público de Empleo correspondiente, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación.

El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo correspondiente, en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en prácticas con anterioridad a la contratación a realizar.

El Servicio Público de Empleo correspondiente tendrá un plazo de diez días para emitir el certificado, transcurrido el ese tiempo sin contestar, el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pueda derivarse.

---

<sup>95</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en práctica*, cit., pág. 191.

Será obligatoria una entrega a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, de una copia básica del contrato en el plazo de diez días.

A la finalización del contrato, el empresario queda obligado a proporcionar al trabajador un certificado acreditativo de las prácticas desarrolladas. En el que deberá constar la duración de las practicas, el puesto puestos desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos; son datos objetivos y constatables, alejados de toda apreciación personal en relación a las aptitudes, actitudes, nivel de adaptación o de respuesta del trabajador a los puestos o puesto encomendado; es decir, sin que se haga alusión a las competencias o el grado de acierto alcanzado en la ejecución de su trabajo<sup>96</sup>.

## **7. MEDIDAS DE INCENTIVACIÓN**

El párrafo 3 del art. 11 ET incita a la negociación colectiva a establecer “compromisos de conversión con los contratos de formación en contratos laborales por tiempo indefinido”. Para facilitar el acceso a empleos permanentes, el empresario deberá informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos de trabajo de permanentes que los demás trabajadores (art. 15.7 ET). Esta información que no genera ningún derecho preferente a ocupar el puesto de trabajo vacante, se facilitara mediante: a) anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo y b) otros medios previstos en la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información. El incumplimiento de este deber de información constituye una falta grave<sup>97</sup>.

Las empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 3 años.

---

<sup>96</sup> FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, cit., pág. 230.

<sup>97</sup> CHARRO BAENA, P.:” Los contratos formativos”, cit., pág. 73.

En el caso de mujeres y discapacitados, las bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año)<sup>98</sup>.

Medida superficial que busca el beneficio del empresario para que acceda a ofrecer un contrato digno a los trabajadores en prácticas. Bonificación dirigida al fomento de la contratación indefinida que también se tiene que ver bonificada para que los empresarios no despidan al trabajador y vuelva a realizar un nuevo contrato en práctica con otra persona.

Las medidas adoptadas para incentivar la realización de este tipo de contratos en menores de 30 años se centran en reducciones de la cotización a la Seguridad Social según el art. 13 de la Ley 11/2013 y constaría en la reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al trabajador por toda la vigencia del contrato; si el trabajador estuviera realizando una práctica no laboral al concertar el contrato, la reducción sería del 75%.

Medidas adoptadas por el legislador para fomentar el apoyo al emprendedor y el estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, ya que es una manera de que estos empresarios elijan a trabajadores recién salidos al mercado laboral y les den una oportunidad de inserción; si no existieran estas reducciones en las cuotas, es probable que los empresarios prefieran contratar a gente con experiencia para trabajar.

En el sector agropecuario sucede de la misma manera, el empresario elige estos contratos formativos por cuestiones económicas ya que a él le cuesta un esfuerzo enseñar desde cero su oficio y si no obtiene una recompensa o reducción económica no tendría motivo para hacerlo.

---

<sup>98</sup> Según el SEPE, durante el año 2014 en Castilla y León tan solo se han convertido en contratos indefinidos 52 contratos en el sector de la agricultura.

## VIII. CONCLUSIONES

Una vez concluido el presente trabajo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La gravísima crisis económica en la que nos encontramos inmersos ha afectado de un modo especialmente negativo al colectivo de los jóvenes, que hoy en día es uno de los más afectados por la crisis. Los dos factores principales que lo explican son, por un lado, las deficiencias del sistema educativo español que se han visto agravadas por los constantes cambios legislativos sufridos en el ámbito educativo y que conlleva una elevadísima tasa de abandono escolar prematuro y que deja a un gran número de jóvenes con formación muy escasa; y por otro, el modelo económico-productivo asumido por nuestro país en el periodo anterior a la crisis económica, durante el cual se potencia la denominada industria del ladrillo que ofrecía un salario muy atractivo y contribuyó a que muchos jóvenes pusieran fin a su etapa formativa prematuramente para ocupar un puesto de trabajo en el sector de la construcción.

SEGUNDA.- Los contratos formativos han sido uno de los mecanismos adoptados por el gobierno para estimular la contratación juvenil y crear empleo estable y por ello las modificaciones realizadas buscan incentivar al empresario para que prefiera contratar a jóvenes; combinando alternativamente actividad laboral retribuida y actividad formativa, siendo imprescindible la presencia de ambas facetas para que la empresa pueda recurrir a esta figura contractual.

TERCERA.- Centrados en el sector agropecuario, la escasez de población en edad activa y el aumento de la jubilación de los dueños de las tierras, forman el motivo principal para fomentar a los jóvenes su inserción en este sector primario. Las nuevas incorporaciones de jóvenes son totalmente necesarias ya que aportan dinamismo a la actividad económica, facilitan la adaptación, incorporan más formación e innovación y en definitiva fortalecen al sector

CUARTA.- El principal objetivo del contrato para la formación y el aprendizaje es formarse a la vez que adquirir experiencia laboral, destinando un 25% y 15% de las

horas a la formación teórica y un 75% y 85% a la práctica laboral durante el primer y segundo años y sin poder realizar horas extraordinarias. Aplicando estas previsiones al sector agrario provocan distorsiones, pues el tiempo de trabajo efectivo varía en consecuencia del clima y de la situación personal de cada agricultor, siendo necesario realizar alguna hora extra y establecer una jornada irregular. Estas cuestiones son incompatibles con la dedicación a las horas de formación teórica del trabajador que se verían descompensadas.

QUINTA.- Ambos contratos formativos permiten reducir la duración mínima a seis meses según estableciéndolo en convenio colectivo. Su aplicación al sector agropecuario, para ambos contratos formativos, debería establecer una duración mínima de un año, para poder así, conocer todos y cada uno de los procesos que conlleva la producción en cada una de las épocas del año.

SEXTA.- Las reformas del contrato en prácticas han pretendido controlar el fraude o el abuso en su utilización estableciendo limitaciones para evitar que una misma persona se encuentre contratada más de dos años a través de esta modalidad. Esta opción la utilizaban muchos empresarios para ir eligiendo los distintos niveles de formación que puede tener un trabajador, ir concatenando contratos temporales y evitar de este modo la conversión del contrato en indefinido, pero lo cierto es que, hoy por hoy, es uno de los contratos más significativos para el comienzo de la vida laboral de los recién titulados universitarios y de la formación profesional de grado medio o superior.

SÉPTIMA.- Las medidas de incentivación y reducciones de cuotas son generosas en estos contratos formativos ofreciendo reducciones de la cuota empresarial a la seguridad social para ambos contratos así como reducciones por transformarlos en indefinidos. También el contrato para la formación y el aprendizaje ofrece una reducción en las cuotas de los trabajadores. Estas reducciones incluso para el sector agropecuario, suponen un claro reclamo a la utilización de estos contratos, pero se deja en evidencia el beneficio del empresario al realizar este tipo de contrato y no tener como fin principal el de fomentar la formación y ni la creación de empleo estable.

OCTAVA.- Los contratos formativos son hoy en día imprescindibles para fomentar la necesaria incorporación de jóvenes en cualquier trabajo, para la agricultura con más motivo al verse en detrimento los números de nuevas altas. La regulación con la que cuentan actualmente estos contratos está diseñada para adaptarse a cualquier sector y a cualquier puesto de trabajo, viéndose respaldada al dejar que su completa aplicación específica se pueda regular mediante convenio colectivo, lo que produce una visión positiva que se adapta realmente a lo necesario en cada caso. Los convenios del sector agropecuario se ven obligados en la mayoría de los casos a modificar a su conveniencia ciertos aspectos que no se aplican en consonancia con su práctica real. Esta modificación es ventajosa y productiva para los agricultores porque consiguen una mejor adaptación de los trabajadores en el puesto a desempeñar.



## IX. BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, I.: *Contratos formativos: practicas y aprendizaje*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1994.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de soluciones*, Albacete, (Bomarzo), 2008, pág. 45 y ss.
- BALLESTER PASTOR, M.A.: *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, Valencia (Tirant lo Blanch) 2000.
- CABEZA PEREIRO, J.: “Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 24, 2011.
- CAMPS RUIZ, L. M.: “Contratación, formación y empleo en el RD 3/2012”, en AA.VV.: *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*. Valencia. (Tiranch lo Blanch), 2012.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: “Los contratos de trabajo para la formación y en prácticas”, en *Aspectos a la contratación laboral*, Madrid, (Civitas), 1992, pág. 159.
- CHARRO BAENA, P.: “Los contratos formativos”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUNÍZ, J.; Dir.): *estudio sobre las últimas reformas laborales*, León, (Eolas), 2011.
- CUENCA ALARCÓN, M.: “El contrato en prácticas” en AA.VV. (VALDÉS DALRE, F. Y GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.; Dirs): *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Madrid, (Reus), 2011.
- DEL REY GUANTER, S.: *La reforma del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Sistema de Relaciones Laborales, Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral*, Madrid, (La Ley), 2012.

- FERNÁNDEZ DÍAZ, P.: *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2014.
  
- GARCÍA MURCIA, J. Y ESCOTET VÁZQUEZ, M.: “La nueva regulación de los contratos de trabajo en prácticas”, en *Actualidad Laboral*, núm. 30, 1995.
  
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Seguridad social y reforma del mercado de trabajo”, *Temas Laborales* núm. 107, 2010.
  
- GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “El contrato para la formación y el aprendizaje tras la reformas del 2011 y 2012”, *Revista Arandazi Doctrinal*, núm. 4, 2012.
  
- HERRAIZ MARTÍN, M.: “El contrato para la formación: nueva legislación y jurisprudencia”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2006.
  
- LLEÓ CASANOVA, B.: “Incidencia de las reformas de 2012 en la contratación laboral y en la formación profesional” en AA.VV. (ALFONSO MELLADO, C.L. Y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E.; Dirs.): *Reforma laboral 2012, últimas reformas laborales y de Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.
  
- LÓPEZ GANDÍA, J.: “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.
  
- MERCADER UGUINA, J.R.: “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajuste al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *Relaciones Laborales*, 2012.
  
- PRADO DE REYES, F. Y CABRERA FERNÁNDEZ, J.A.: “El contrato de prácticas”, en AA.VV. (OJEDA AVILÉS, A.; Coord.): *Modalidades del contrato de trabajo*, Granada, (Tecnos), 2003.
  
- QUESADA SEGURA, R.: “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *Temas laborales*, núm. 115, 2012.

- RAMOS MORANGUES, F.: “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje” en AA.VV. (THIBAUT ARANDA, J. (Dir.) Y JURADO SEGOVIA, A. (Coord.)): *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, Madrid, (La Ley), 2012.
  
- SALA FRANCO, T., PÉREZ INFANTE, J.L. Y LÓPEZ TERRADA: *Las modalidades de la contratación laboral*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2009.
  
- SÁNCHEZ TORRES, E.: “El contrato para la formación: ¿contrato formativo en alternancia o contrato de inserción?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002.
  
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. Y FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: *La reforma laboral de 2010*, Navarra, (Aranzadi), 2010.
  
- SEMPERE NAVARRO, A. V. Y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral del 2012*, Pamplona (Aranzadi), 2012, 2ª ed.
  
- SUÁREZ CORUJO, B.: “La (Pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid (Lex Nova), 2012.
  
- VILA TIERNO, F.: “El contrato para la formación” en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J.L., Dir.): *las modalidades de contratación temporal: estudio técnico de su régimen jurídico: actualizado con la última reforma laboral*, Granada (Comares), 2010.