



Universidad de Valladolid

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL SECTOR AGRÍCOLA DE CASTILLA Y LEÓN”

DANIEL MUÑOZ SÁEZ

FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JUNIO DE 2019



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO DE COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2018/2019

TRABAJO FIN DE GRADO

***“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL
SECTOR AGRÍCOLA DE CASTILLA Y LEÓN”***

Trabajo presentado por:

DANIEL MUÑOZ SÁEZ

Firma:

Tutora:

ANA MURCIA CLAVERÍA

Firma:

FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, JUNIO DE 2019

I. INTRODUCCIÓN	3
II. EL CONTRATO DE TRABAJO	4
1. CONCEPTO:	4
2. CARACTERÍSTICAS Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO	5
III. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN	6
1- LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:.....	6
1.1- Contrato indefinido ordinario:	6
1.2- Contrato Fijo-Discontinuo:	7
1.3- Contrato indefinido para personas con discapacidad:.....	7
2- CONTRATOS TEMPORALES:.....	9
2.1. CONTRATACIÓN TEMPORAL CAUSAL	9
2.1.1. “Contrato por obra o servicio determinado”	9
2.1.2. “Contrato eventual”	10
2.1.3. “Contrato de interinidad”	11
2.2. CONTRATOS FORMATIVOS:.....	12
2.2.1. El Contrato de Trabajo en Prácticas:.....	12
2.2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje:.....	13
2.3. CONTRATOS COYUNTURALES	14
2.3.1- Contrato a tiempo parcial.....	14
2.3.2- Contrato de Relevo	15
IV. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRÍCOLA	16
1- Definición del contrato de trabajo agrícola.....	17
2- El empleo en el sector agrícola de Castilla y León	18
2.1- Análisis del mercado de trabajo en el sector agrícola	21
2.1.1- Ocupación en el sector agrícola de Castilla y León.....	21
2.1.1.1- Ocupación por sexos.	23
2.1.1.2- Ocupación por grupos de edad y sexo	25
2.1.2 – Parados	27
2.1.3 – Número de afiliados a la Seguridad Social.....	28
2.2- Modalidades de contratación en el sector agrícola.....	31
2.2.1- Introducción	31
2.2.2 – Modalidad de contratación: Indefinida y Temporal.....	33
V. CONCLUSIÓN	43
VI. BIBLIOGRAFÍA	46
VII. WEBGRAFÍA	47
ANEXOS	48

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de mis estudios del “Grado en Comercio” pertenecientes a la Facultad de Comercio en la Universidad de Valladolid, se me ha brindado la posibilidad de adquirir una serie de conocimientos y de conocer una sucesión de conceptos que suponen un cómputo general clave en la decisión de determinar mi futuro laboral.

Es por ello, por lo que con este Trabajo de Fin de Grado pretendo aplicar dichos conocimientos para dar por finalizada esta etapa y así con ello adentrarme plenamente en el mundo laboral.

Dos razones o motivos me han conducido a elegir este tema. El primero tiene su origen en mi familia, ya que he tenido la gran suerte de pertenecer a una familia en la que el campo y la agricultura han estado presentes a lo largo de unas cuantas generaciones. Desde que casi no sabía dar dos pasos seguidos, mi padre me ha sabido transmitir lo bonito de este oficio y lo que supone el esfuerzo del trabajo y la dedicación diaria en este sector, de tal forma que a día de hoy he podido convertir mi pasión en mi trabajo diario.

La segunda motivación está relacionada con el trabajo que realizo cada día, al frente de mi explotación agrícola y en la necesidad de contratar mano de obra para la recolección y cosecha. Ello me ha llevado a querer entender el mercado laboral de la agricultura y a estudiar las diferentes modalidades de contratación en el sector agrícola.

A través de este trabajo voy a hacer un análisis del sector agrícola de Castilla y León en la actualidad, centrándome en la parte correspondiente a la contratación laboral de dicho sector.

El análisis se centra en las modalidades contractuales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores clasificándolas según su duración, para observar si hay alguna relación de trabajo especial o si existe algún tipo de contratación específica en el sector agrario de España y de Castilla y León. Además, se analiza el número de ocupados según el género para determinar si sigue siendo una profesión mayoritariamente masculina, los parados y afiliados a la seguridad social, qué rangos de edad son los que más empleados tiene asociado la agricultura, así como el número, la duración y tipo de contratos empleados en el sector agrícola.

El análisis del empleo en el sector agrario de Castilla y León se realiza recopilando datos del INE y de otras fuentes de información, estudiando esos datos, investigando en variables como el sexo, la edad, los asalariados o la afiliación a la seguridad social del sector agrícola.

Se examina el número de contratos y el tipo de contrato empleado en el sector, recogiendo datos del SEPE y otras fuentes de información, clasificándolos según tipología contractual, sexo y edad, así como su duración para esclarecer como afecta la temporalidad del sector en sus relaciones laborales.

II. EL CONTRATO DE TRABAJO

1. CONCEPTO:

Se entiende por contrato de trabajo el negocio jurídico que libremente ha sido adoptado entre las dos partes intervinientes, trabajador y empresario, por el cual se constituye una relación jurídica obligacional entre ambos. (Cruz, 2017).

La ley no proporciona una definición de contrato de trabajo, pero se puede obtener del artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) aprobado por real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre¹, el cual dicta que “la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.” (art. 1.1 del ET)

El empresario o empleador – que no tiene por qué coincidir con el empresario mercantil ya que este puede ser una persona física, jurídica, una comunidad de bienes o una empresa de trabajo temporal – es la parte del contrato acreedora de la prestación de trabajo y quien asume sus beneficios o sus pérdidas y que se compromete a entregar una retribución a cambio.

¹ BOE núm. 255 de 24/10/2015

2. CARACTERÍSTICAS Y FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se trata de un contrato de cambio y no es asociativo, ya que las partes persiguen intereses contrapuestos. Se considera un contrato en el que las prestaciones de las partes se suceden a lo largo del tiempo y su cumplimiento no se produce de una sola vez.

Es un contrato de carácter sinalagmático, es decir, un contrato bilateral en el que un convenio genera obligaciones recíprocas para aquellos que firman el acuerdo. De este modo, el contrato sinalagmático se diferencia del unilateral que sólo implica obligaciones para una única parte.

Para el contrato de trabajo se aplica el principio general de libertad de forma,

“El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.” (art.8.1 del ET)

A excepción de los contratos mencionados en el art.8.2 del ET que deben constar por escrito cuando así lo exija una disposición legal o cuando cualquiera de las partes solicite que el contrato se formalice por escrito².

Cuando no se exige forma escrita y no se demuestra que en realidad es necesaria, el contrato de trabajo es válido y se presume *iuris tantum* celebrado por tiempo indefinido a jornada completa salvo prueba en contrario de su temporalidad, como indica el artículo 8.2 del ET.

En caso de que la relación laboral tenga una duración superior a cuatro semanas, el empresario debe de informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato; como son las partes del contrato, los tiempos y el lugar de trabajo, la categoría o grupo profesional, el salario, las vacaciones, los plazos de preaviso, el convenio colectivo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

² Art. 8.2 del ET: Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, el contrato en prácticas, para la formación y aprendizaje, a tiempo parcial, fijos discontinuos, de relevo, obra o servicio determinado, trabajadores que trabajan a distancia, contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, así como todos aquellos contratos que duren más de cuatro semanas.

III. CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN.

De acuerdo con el artículo 15.1 del ET, pueden celebrarse contratos de trabajo por tiempo indefinido o contratos de trabajo por una duración determinada.

1- LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Dentro de la contratación indefinida se distingue el contrato indefinido ordinario que puede celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos, y un tipo de contrato indefinido especial, para las personas con discapacidad.

1.1- Contrato indefinido ordinario:

El contrato indefinido es aquel contrato en el que no se tiene una previsión inicial sobre su duración y en el que la prestación del servicio se entiende que es de manera continua e indeterminada, generando una situación de estabilidad en el empleo.

De acuerdo con la doctrina de López (2014) “todo aquel contrato que se encuentre fuera de los supuestos de contratación temporal regulados por la ley tendrá la consideración de contrato indefinido de acuerdo con el significado de presunción de fijeza de relación laboral” (p.181).

Este tipo de contrato puede producirse por acuerdo entre las partes intervinientes, mediante una obligación legal o por incumplimiento de los requisitos formales mencionados en los supuestos anteriores. Se emplea por las empresas para cubrir puestos habituales que requieren de una ocupación de forma fija y constante.

La formalización del contrato indefinido ordinario puede ser verbal o escrita; a excepción de los contratos indefinidos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, que según el art. 8.2 del ET deben ser obligatorios celebrarlos por escrito.

El vínculo laboral entre el empresario y el trabajador dura hasta que alguno de los dos decida romperlo; a diferencia de otros tipos de contrato, éste no tiene fecha límite para su extinción. Conforme a lo dispuesto en el art 12.4a del ET, si el contrato se celebra a tiempo parcial deberán figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

1.2- Contrato Fijo-Discontinuo:

Regulado mediante el art. 16 del ET, desarrollado en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, es un tipo de contrato que se emplea en situaciones empresariales específicas en las que la necesidad de ocupación de la empresa es de carácter estacional.

Suponen una alternativa al contrato temporal aquellos supuestos de trabajo discontinuos que se repiten cíclicamente año tras año en las mismas fechas. Por tanto, se les aplicará la regulación del contrato a tiempo parcial.

Esta regulación varía cuando la fecha de inicio y fin no es la misma, por eso, a diferencia de los contratados indefinidamente, un fijo-discontinuo presta sus servicios de manera no continuada pactándose periodos de actividad y otros de inactividad a lo largo del año; estarán regulados a través del convenio y serán llamados en el orden y forma que éste indique.

Hay empresas que el inicio de su actividad resulta ser paulatino, e incorporan poco a poco a sus trabajadores fijos-discontinuos a la actividad, estableciendo así listas de llamamiento en base a los criterios de los convenios colectivos, como así menciona el art 16.2 del ET.

El contrato fijo-discontinuo se celebrará por escrito y en él deberá figurar la jornada laboral acordada, su distribución horaria, la duración estimada del periodo de actividad, así como la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio.

Durante el periodo de inactividad este tipo de contrato no se suspende ni se extingue, sino que es tiempo que pertenece al no cumplimiento de la obligación, al igual que podrían ser las vacaciones o los días festivos.

El trabajador fijo-discontinuo encuentra regulado el llamamiento a los trabajadores en los convenios colectivos y se considera la ausencia de llamamiento como despido tácito, sino se ha comunicado verbalmente se entiende extinguida la relación con el empresario.

1.3- Contrato indefinido para personas con discapacidad:

Es un contrato centrado en la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A través de incentivos se pretende fomentar este tipo de contratación, obteniendo una subvención de 3.907 euros por cada contrato y obteniendo bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social cuando los contratos celebrados son a jornada completa.

Los requisitos que establece el S.E.P.E (abril 2019) deben cumplir los trabajadores para acceder a este tipo de contratos son:

- a. Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo (SEPE)
- b. Tener un grado de discapacidad igual o superior al 33% reconocido por un organismo competente o ser pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.
- c. El trabajador no debe haber estado vinculado con la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. Son excluidos los trabajadores que han finalizado su relación laboral indefinida tres meses antes de formalizar el contrato.
- d. Las excepciones del punto c no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, como son las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad mental y personas con discapacidad física o sensorial superior al 65%.

Los requisitos de la empresa para solicitar los beneficios son:

- a. Estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias en el momento de la fecha de alta y durante la aplicación de la bonificación. Durante el periodo de no ser así se perderá la bonificación de manera automática.
- b. No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de los programas de empleo por infracciones graves no prescritas.

Si la empresa extingue el contrato y se declara improcedente, quedará excluida de las bonificaciones establecidas en el programa por un periodo de doce meses.

Se verán obligadas a mantener contratados a los trabajadores por un mínimo de tres años y en caso de despido procedente, extinción de la relación laboral por causas objetivas o cese voluntario, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. Si se incumple esta obligación la empresa deberá devolver las cantidades correspondientes al periodo incumplido, limitándose a la subvención recibida y no estando obligada a devolver la cantidad de las bonificaciones disfrutadas hasta el momento.

2- CONTRATOS TEMPORALES:

Es todo aquel contrato que tiene por objeto establecer una relación entre el trabajador y el empresario por un tiempo determinado, pudiendo celebrarse a jornada parcial o completa.

Deben ser formalizados por escrito los que aparecen regulados en el art.8 del ET, en caso de incumplimiento se empleará la presunción de la contratación indefinida. Como excepción, el contrato eventual por circunstancias de la producción puede ser formalizado verbalmente si su duración es inferior a cuatro semanas a jornada completa.

2.1. CONTRATACIÓN TEMPORAL CAUSAL

Para contratar a un trabajador temporalmente es necesario que se de alguno de los supuestos previstos en el art 15.1 del ET desarrollado por el Real Decreto 2.720/1998 del 18 de diciembre. Este artículo recoge aquellos supuestos por los que podrán celebrarse contratos de duración determinada existiendo alguna causa que lo justifique y que deberá ser necesario especificar en el contrato de forma clara y concisa acreditando que de verdad existe esa causa.

Esos supuestos son:

2.1.1. “Contrato por obra o servicio determinado”

Este contrato tiene su objetivo fijado en la realización de tareas que tienen sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya duración aun siendo limitada en el tiempo es incierta, ya que el contrato se mantendrá vigente mientras la obra o servicio por la que se ha realizado el contrato no haya finalizado.

El requisito básico es que no se trate de una actividad permanente, ordinaria o genérica de la empresa y establecer una fecha límite solo supone un elemento orientativo que en este caso será de tres años con la consideración de ampliarse hasta doce meses más por medio de pacto en convenio colectivo.

Ante la imposibilidad de concretar una serie de obras o servicios determinados en cada sector, en el art. 15.1 del ET apartado a, se establece que los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

El contrato para obra o servicio habrá que celebrarle en todo caso por escrito de tal manera que si esta regla se omite se entenderá celebrado por tiempo indefinido como se indica en el art. 8.2 del ET.

Dicho contrato se extinguirá con la terminación de la obra o realización del servicio. Además, cuando la duración del contrato sea superior a un año se debe avisar de la terminación de éste con quince días de antelación.

Es en su finalización, cuando el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a doce días por año trabajado como se indica en el artículo 49.1 c) el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

2.1.2. “Contrato eventual”

Regulado mediante el art 15 del ET, tiene su origen en la acumulación de tareas, exceso de pedidos o por las circunstancias del mercado, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa. Para la celebración de este contrato debe de constar con claridad la causa o circunstancia que lo justifique, así como la duración y el trabajo a desarrollar.

Los contratos eventuales, según el art. 15.1 apartado b del ET, no podrán exceder una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Cuando el contrato eventual se ha concertado por un período inferior al máximo de duración, se puede prorrogar una sola vez por acuerdo entre las partes, hasta alcanzar la duración máxima permitida.

Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima, hasta dieciocho meses, así como el intervalo de tiempo en el que estos contratos se pueden realizar, dependiendo de las necesidades ocasionales requeridas por la actividad desarrollada en la empresa. Además, regularán las actividades por las que puedan contratarse trabajadores eventuales.

La formalización del contrato eventual será aceptada de manera verbal si su duración es inferior a cuatro semanas, en cambio será obligatoria su forma por escrito cuando el mismo supere este periodo de tiempo o alguna de las dos partes lo solicite.

La extinción del contrato se produce por la expiración del tiempo pactado.

El trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a doce días por año trabajado como se indica en el artículo 49.1.

2.1.3. “Contrato de interinidad”

Encontramos regulado al contrato de interinidad en el art 15.1 apartado c, el objeto del contrato es la sustitución de un trabajador que cuenta con el derecho a la reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su ocupación definitiva.

Se deberá celebrar el contrato en el régimen de jornada completa, siempre y cuando el trabajador sustituido no estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir un puesto de trabajo cuya ocupación definitiva se vaya a realizar a media jornada. O también cuando se realice el contrato para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el art. 37 del ET en los apartados 4 ” supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses”, apartado 5: “Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.”, y apartado 6 “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario”, o en aquellos supuestos que se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad.

Es un contrato en el que la extinción se debe a la desaparición del objeto que determina la interinidad, bien por la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo establecido para la reincorporación o por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

La finalización del contrato de interinidad no conlleva asociada ningún tipo de indemnización.

2.2. CONTRATOS FORMATIVOS:

Los contratos formativos encuentran su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 1.529/2012 del 8 de noviembre y están regulados en el art. 11 del ET. Tienen la finalidad de poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos o el aprendizaje de un oficio. Además, sirven para promover la inserción laboral de jóvenes y desempleados o la selección de personal por parte de las empresas.

2.2.1. El Contrato de Trabajo en Prácticas:

El contrato en prácticas es el que permite al trabajador que se encuentra en posesión de una titulación universitaria, de grado medio o superior o título oficial reconocido como equivalente, obtener la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios o de formación cursados, durante los cinco años siguientes, siete si es trabajador discapacitado, a la obtención del título.

Regulado en el art. 11.1 del ET, desarrollado en los artículos del 1 al 4 del Real Decreto 488/1998 del 27 de marzo, estima que la duración de este contrato no debe ser inferior a seis meses siendo dos años el plazo máximo. Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas por un plazo superior a dos años por la misma titulación ni tampoco se 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.

Los convenios colectivos podrán ser los encargados de determinar la duración del contrato en función de las características del sector y las prácticas que se van a realizar. En caso de haberse celebrado por un tiempo inferior al máximo, las partes pueden acordar hasta dos prórrogas. Además, indicarán la retribución para los trabajadores en prácticas sin ser este inferior al salario mínimo interprofesional siendo mejorable por acuerdo entre las partes.

El periodo de prueba, si en el convenio colectivo no dice otra cosa, no será superior a un mes para los titulados en grado medio o superior, y de dos meses en los titulados universitarios. Al término del contrato si el trabajador sigue en la empresa no se podrá establecer un nuevo periodo de prueba.

El contrato se ha de celebrar por escrito especificando la titulación del trabajador, la duración del contrato, si se trata de jornada parcial o completa y el puesto de trabajo que se va a desempeñar dentro de la empresa. En caso de faltar la forma escrita el contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 8.2).

Como aparece en el art.49.1 apartado c, el contrato en prácticas se extingue cuando se cumpla el plazo establecido, si no existe denuncia por una de las dos partes o se sigue prestando los servicios, el contrato se prorroga hasta la duración máxima posible o si ya se ha cumplido esa duración máxima, se hace indefinido.

En este tipo de contrato no se tiene derecho a indemnización en su finalización.

2.2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional del trabajador alternando trabajo y enseñanza teórica del oficio correspondiente.

Este contrato puede celebrarse por personas mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional reconocida por las administraciones autorizadas o que se encuentren cursando formación profesional en el sistema educativo. El límite de edad no se aplicará en los casos de personas con discapacidad ni con colectivos en riesgo de exclusión social.

La duración mínima del contrato es de un año y la máxima es de tres, aunque por medio de convenio colectivo pueden establecerse distintas duraciones en función de las necesidades organizativas o productivas sin ser en ningún caso inferior a seis meses ni superar el plazo máximo.

No pueden celebrarlo para la misma empresa quienes han superado su duración máxima, ni para ocupar un puesto de trabajo desempeñado anteriormente por la misma persona por un tiempo superior a doce meses (art. 11.2 del ET).

El contrato para la formación y el aprendizaje debe formalizarse por escrito y deberá ir acompañado de un anexo en el que conste el acuerdo celebrado con la entidad formativa, haciendo referencia al programa de formación y a su distribución temporal.

El tiempo de trabajo efectivo, tiene que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no siendo superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes como indica el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, se fijará de acuerdo a lo establecido en el convenio y acorde a la proporción de tiempo trabajado.

El contrato en prácticas como aparece en el art.49.1 apartado c, se extingue cuando se cumpla el plazo establecido, si no existe denuncia por una de las dos partes o se sigue prestando los servicios, el contrato se prorroga hasta la duración máxima posible o si ya se ha cumplido esa duración máxima, se hace indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del contrato.

2.3. CONTRATOS COYUNTURALES

El principio de causalidad no siempre resulta ser la razón principal para requerir del uso de un contrato temporal. Los contratos temporales se pueden utilizar por diferentes motivos, ya sea por la falta de formación del trabajador, políticas de empleo o por las características singulares de la profesión del trabajador.

Por ello encontramos los contratos coyunturales o también llamados a-causales, los cuales están diseñados para el fomento del empleo de unos determinados colectivos de trabajadores mediante bonificaciones o subvenciones en las cuotas de seguridad social.

Los contratos coyunturales actualmente se encuentran dirigidos solo a trabajadores minusválidos que se encuentren en una situación de desempleo.

Este tipo de contrato se formaliza por escrito y se puede celebrar por tiempo parcial o completo siendo la duración mínima de doce meses sin sobrepasar los tres años. Si el contrato se celebra por un periodo de tiempo menor a tres años se pueden pactar prorrogas de doce meses como mínimo.

Al final de este contrato el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a doce días por año trabajado.

2.3.1- Contrato a tiempo parcial

Se trata del contrato de trabajo con el que se acuerda realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable -trabajador a tiempo completo con el mismo contrato de trabajo que realice un trabajo similar- como indica el art. 12 del ET.

Esta modalidad de contratación se puede concertar por tiempo indefinido o por una duración temporal y se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se formalice para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de la empresa. La jornada puede ser continua o partida con la limitación de que, si la jornada diaria que realiza el trabajador a

tiempo parcial es inferior a la de los trabajadores contratados a tiempo completo, únicamente puede haber una interrupción diaria, salvo que el convenio colectivo establezca otra regulación.

En base al art. 8.2 del ET el contrato por tiempo parcial se debe formalizar obligatoriamente por escrito. Tiene que quedar reflejado en el contrato las horas ordinarias de trabajo pactadas y el método de distribución. De no estar reflejado lo señalado anteriormente, se presumirá celebrado a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, pero sí horas complementarias que son adicionales a las horas ordinarias estipuladas en el contrato, o en los convenios colectivos. Se retribuirán como horas ordinarias.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa es voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.

2.3.1- Contrato de Relevo

Conforme a lo dispuesto en el art.12.7 del ET, el contrato de relevo se celebrará con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo o que tuviese un contrato temporal con la empresa con la finalidad de sustituir parcialmente a un trabajador que accede a la jubilación parcial. Ante tal supuesto, se debe acordar con la empresa una reducción de la jornada y salario de entre un veinticinco y un cincuenta por ciento y la empresa deberá de celebrar un contrato de relevo para sustituir al trabajador.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador relevado en concepto de jubilación parcial.

El contrato será indefinido o como mínimo durará un periodo igual al tiempo que le falte al trabajador relevado para cumplir la edad de jubilación establecida, pero si el trabajador jubilado parcialmente continua en la empresa al cumplir la edad de jubilación y el contrato se ha celebrado por una duración determinada, se pactarán prórrogas por periodos anuales, extinguiéndose el contrato al finalizar el año en el que el trabajador sustituido acceda a la jubilación total. (Tarancón, 2014).

Cuando el contrato de relevo se formalice de manera indefinida y en jornada completa, la reducción de salario y jornada puede alcanzar el setenta y cinco por ciento.

La duración del contrato de relevo en este supuesto será la suma de los años que le queden al trabajador relevado para alcanzar la jubilación ordinaria más dos años añadidos.

Cuando el contrato acabe antes de haber alcanzado la duración mínima, el empresario debe de celebrar otro contrato de relevo, igual al anterior, por el tiempo restante. La relación laboral se extinguirá al final del año en el que se produce la jubilación total del trabajador.

IV. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRICOLA

El trabajo en el campo o trabajo agrícola presenta una serie de rasgos que le caracterizan y que vienen derivados de las características del sector de actividad en el que se encuentra. Martín Valverde (1985) refleja cuatro características de la actividad agrícola como las más significativas desde el punto de vista de la necesidad de demanda de mano de obra.

La primera característica del sector agrícola es la acusada estacionalidad en las necesidades de demanda de mano de obra provocada por la alternancia de periodos de baja actividad con periodos de mayor actividad, es decir, en época de siembra, de recolección o de labores y tareas propias del sector se requiere de una mayor afluencia de mano de obra mientras que en otras épocas se produce un parón de la actividad por “falta de trabajo”.

La segunda característica que tiene también relación con la demanda de mano de obra es la variación de la producción y de los cultivos. No todos los años se siembra lo mismo y hay cultivos que exigen una mayor demanda de mano de obra ya que sus cuidados así lo requieren, mientras que otros son menos exigentes y se encuentran más mecanizados.

La tercera característica tiene que ver con las variaciones en las formas de explotación y de las técnicas de cultivo, ya que existe mucha diferencia en las necesidades de mano de obra de una explotación intensiva que aprovecha al máximo los rendimientos de los cultivos empleando técnicas de producción tradicional a una explotación moderna que se encuentre más mecanizada. No quiere decir que al estar más modernizada mecánicamente no demande mano de obra, pero si se exigirá que esa mano de obra este cualificada y sea apta para el uso de la maquinaria.

La cuarta y última característica se trata de la incertidumbre o imprevisibilidad de las necesidades de mano de obra debido a los factores climatológicos, ya que las labores agrícolas son labores estacionales pero que no tienen una fecha de realización marcada en el calendario, juegan con márgenes de flexibilidad y que por estos motivos pueden verse adelantadas o atrasadas respecto a otras campañas.

Estas características provocan en el mercado de trabajo del sector agrícola una demanda de trabajo discontinua y con una acusada temporalidad, diferenciándose así del mercado de trabajo urbano. El monocultivo provoca periodos de gran actividad y periodos de escasa o nula actividad, mientras que en zonas donde alternan cultivos hortícolas y frutícolas en lo que las campañas se suceden entre sí y requieren una alta dedicación, la oferta de empleo temporal se encuentra mucho más repartida a lo largo del año.

En el sector agrícola no todos los empleos son temporales. Hay actividades que requieren de necesidades estables y empleos fijos, aunque este tipo de trabajos son minoritarios dentro del sector.

Esta serie de características anteriormente mencionadas han influido, y lo siguen haciendo, en el método de regulación de las relaciones laborales en el sector agrícola.

¿Es el contrato de trabajo agrícola una relación laboral especial? Cavas (2009) aclara que la relación de trabajo agrícola no ha recibido el estatus legal de relación especial mediante Real Decreto aprobado por el Gobierno. Por tanto, no se encuentra regulada dentro del art.2 del ET donde se recogen las relaciones laborales de carácter especial ni tampoco ha sido regulada, hasta el día de hoy, por una ley que le reconozca ese carácter. No obstante, presenta muchas más particularidades que alguna de las relaciones laborales especiales que sí que están reconocidas en el art. 2 del ET.

1- Definición del contrato de trabajo agrícola.

En el análisis de 2009, Cavas “agrarizando” la definición de contrato de trabajo del art. 1.1 del ET, define el contrato de trabajo agrario como un acuerdo de voluntades entre el trabajador agrícola, el cual es la persona física que se compromete a prestar sus servicios manuales o intelectuales, independientemente de su actividad, por cuenta y bajo la dependencia de otra persona denominada empresario agrícola el cual es la persona física, titular de la explotación agraria que contrata los servicios del trabajador para la ejecución de las labores típicas agrarias y siendo este el que asuma los gastos, beneficios y la toma de decisiones dentro de la explotación.

Se trata de una relación laboral común. Los trabajadores del campo tienen reconocidos los mismos derechos y garantías que el resto de los trabajadores. Las relaciones de trabajo agrario se regulan de acuerdo a lo dictado en las pautas generales del Derecho del Trabajo y en virtud de lo establecido mediante los convenios colectivos del sector se adaptan, integran o se mejoran.

La especialidad del trabajo agrícola objeto del contrato genera regulaciones especiales en la normativa sectorial, por ejemplo, en la regulación de la jornada laboral. En cambio, no afecta a la causa del negocio u objeto del contrato que mantiene una relación en la que, el trabajador obtiene una remuneración y la empresa el servicio prestado por su trabajador haciendo suyos los resultados obtenidos. A modo de incentivo, se ponen en marcha formulas en las que comprometen al trabajador de tal modo que le hacen participe de los resultados económicos de la empresa estableciendo modalidades retributivas en las que asignan al trabajador parte de los productos cosechados, los únicos requisitos para aplicar este método de retribución es cumplir con las características de la relación laboral³.

2- El empleo en el sector agrícola de Castilla y León

En el Derecho del Trabajo, como antes hemos indicado, no existe una regulación especial o diferenciada del contrato de trabajo en la agricultura. En cambio, en el ámbito de la protección social, el trabajo agrícola, sí que ha sido objeto de una regulación legislativa. Hasta el año 2008 el Régimen Especial Agrario amparaba tanto a trabajadores asalariados como autónomos. Con la ley 28/2011 de 22 de septiembre se integraron en el régimen General de la Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 2012, a los trabajadores por cuenta ajena que estuviesen incluidos en el anterior Régimen Especial Agrario⁴.

La cotización correspondiente a los trabajadores agrarios por cuenta ajena y a los empresarios a los que presten sus servicios se regirá por la normativa vigente en el Régimen General de la Seguridad Social, con la particularidad de que, a efectos de cotización a la Seguridad Social, en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios se distinguirá entre los períodos de actividad y de inactividad. Para estar incluido dentro de este Sistema Especial, el trabajador tiene que haber realizado un mínimo de 30 jornadas reales en los últimos 365 días y solicitar su inclusión en los tres meses siguientes a su realización.

³ Ajenidad, prestación personal, retribución económica, voluntariedad y dependencia.

⁴ España. Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. BOE, 23 septiembre de 2011, núm. 229.

De acuerdo con lo anterior, la afiliación a la seguridad social en el sector agrícola de los trabajadores por cuenta ajena está enmarcada dentro del Régimen General y a su vez se divide en dos grupos de cotización que la Seguridad Social determinará si se cumplen unas determinadas características:

- a) Trabajadores por cuenta ajena en las actividades agrícolas, ganaderas, forestales y pesca.
- b) Sistema Especial Agrario (S.E.A)

Por otro lado, la afiliación de los trabajadores autónomos agrarios será dentro del Régimen de Trabajadores Autónomos a su vez subdivididos en dos grupos de cotización:

- a) Régimen Especial Trabajadores Autónomos (R.E.T.A) que tienen actividad agraria.
- b) Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A)

- Fomento del empleo indefinido en el sector agrícola:

La alta temporalidad de este sector ha llevado a impulsar medidas, como la regulada en el art. 7 del Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo⁵, “la conversión de contratos eventuales de trabajadores agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos”

Se encuentra dirigido a las empresas que tengan contratados a trabajadores temporales dados de alta en la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, que antes del 1 de enero del año 2020 cambien la modalidad de contratación temporal por la de indefinido incluyendo a los contratos fijos-discontinuos para tener derecho a bonificaciones en las cuotas de la seguridad social durante dos años.

⁵ Real Decreto-ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. (Boletín Oficial del Estado, 12 de marzo de 2019)

Las bonificaciones establecidas son:

- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización⁶, con cotización por bases mensuales, y que tengan una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros, la bonificación será de 40 euros/mes, es decir, 480 euros/año.

En el caso de trabajadoras, dichas bonificaciones serán de 53,33 euros/mes, es decir, 640 euros/año (art. 7.1a, RDL 8/2019, de 12 marzo).

- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización, que coticen por jornadas reales trabajadas y su base de cotización diaria sea inferior a 81 euros, la bonificación será de 2 euros/día. En el caso de trabajadoras, las bonificaciones serán de 2,66 euros/día. (art. 7.1b, RDL 8/2019, de 12 marzo).

- Si el contrato se refiere a trabajadores encuadrados en alguno de los grupos de cotización entre el 2 y el 11, que tenga una base de cotización mensual inferior a 1.800 euros o una base diaria inferior a 81,82 euros, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 88,15 euros/ mes, o 4,01 euros por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere 58,77 euros/mes, o 2,68 euros por jornada real trabajada. (art. 7.1c, RDL 8/2019, de 12 marzo).

No se aplicarán estas bonificaciones en situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia y nacimiento o cuidados del menor.

6

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de primera y segunda
9	Oficiales de tercera y Especialistas
10	Peones
11	Trabajadores menores de dieciocho años

Para aplicar este incentivo se debe mantener el contrato por parte de la empresa con el trabajador durante tres años desde la fecha de transformación. En caso de incumplimiento se debe de proceder por parte de la empresa al reintegro del incentivo obtenido (art. 7.3, RDL 8/2019, de 12 marzo).

2.1- Análisis del mercado de trabajo en el sector agrícola

En este apartado analizaremos el comportamiento de las variables más importantes para conocer y determinar la situación del mercado de trabajo en el sector agrícola y su evolución desde el año 2008 hasta el año 2018.

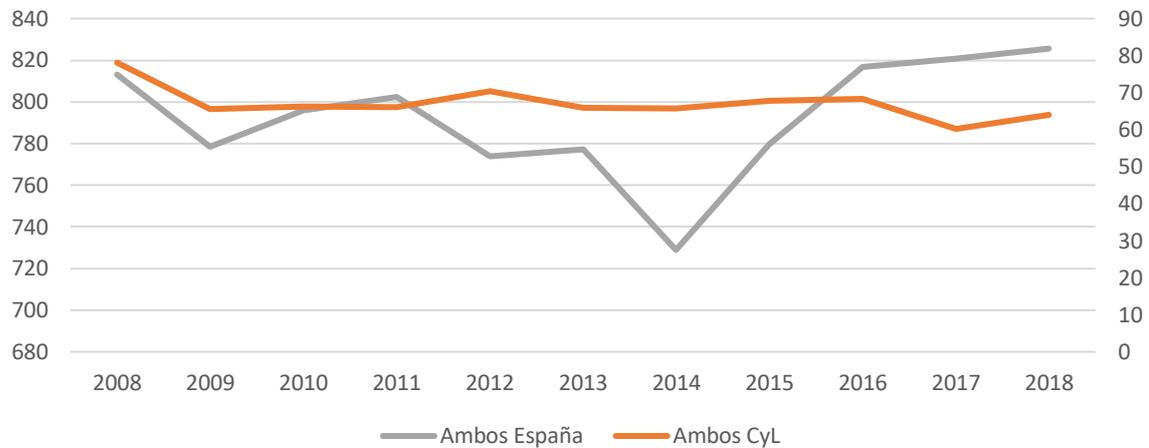
La principal fuente de información para este análisis se encuentra recogida en la Encuesta de Población Activa (EPA) la cual se encarga de elaborar el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los datos analizados se corresponden al cuarto trimestre anual de las correspondientes variables analizadas. Se indicarán de forma explícita las fuentes de información alternativas empleadas para el análisis.

2.1.1- Ocupación en el sector agrícola de Castilla y León.

Para comenzar el análisis, la primera variable encargada de determinar la situación del mercado laboral que vamos a observar es el número de ocupados en el sector agrario. Analizaremos los cuartos trimestres de los últimos diez años (2008-2018) en España y en la provincia de Castilla y León para poder apreciar la tendencia que ha tomado dicho sector.

El INE define ocupado como las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia han sido asalariados o han ejercido una actividad por cuenta propia durante al menos una hora a cambio de un salario, o quienes teniendo un trabajo se han encontrado ausentes en él.

Gráfico 1: Número de ocupados de ambos sexos en el sector agrícola en España y Castilla y León (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en la tabla 1 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

El sector agrícola en España ha pasado de 813.200 personas ocupadas durante el cuarto trimestre en el año 2008 a 825.600 en el año 2018. Tras unos años de acusada inestabilidad, llegando a mínimos de 728.900 personas ocupadas en 2014, el sector cuenta con un crecimiento del 1,5% en los últimos diez años. Desde el año 2014 y en la actualidad, el número de ocupados en el sector agrícola aumentó en 96.700 personas estimando este crecimiento como el mayor de la última década.

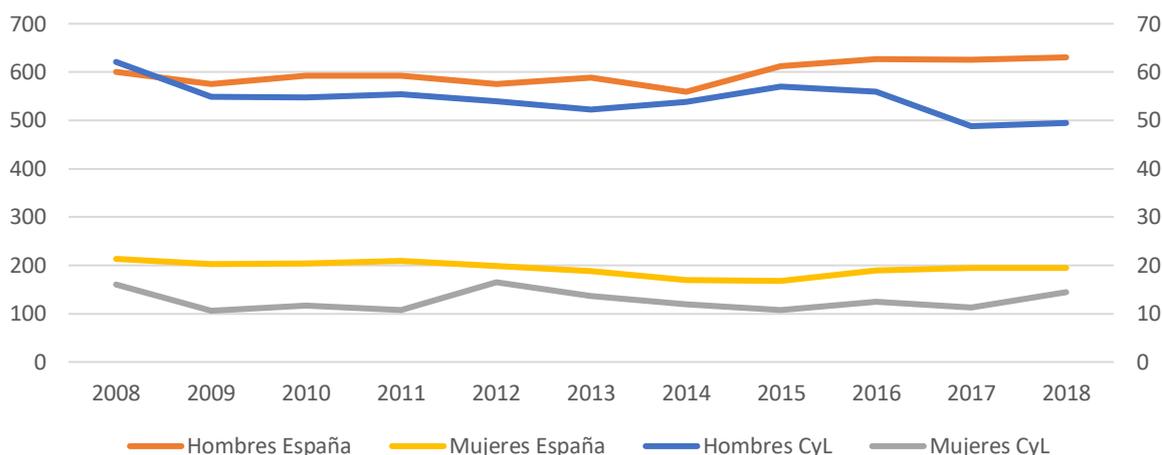
La situación en Castilla y León es inversa a la nacional, ya que en el año 2008 los ocupados alcanzaban la cifra de 78.100 personas y tras un descenso progresivo y continuado, en 2018 el número de ocupados es de 64.000 personas, es decir, un 18% menos.

Castilla y León es una comunidad autónoma en la que el sector agrícola representa el 10% de su PIB, pero cuenta con dos problemas que agravan la situación de este sector: la despoblación rural y el envejecimiento de la población. Estos problemas pueden explicar el descenso de la población ocupada dentro del sector agrícola.

2.1.1.1- Ocupación por sexos.

Es importante observar por género la ocupación en el sector agrícola pues en estos últimos diez años cada vez ha sido más frecuente la incorporación de las mujeres a la agricultura, logrando reducir las desigualdades en él.

Gráfico 2: Número de ocupados de ambos sexos en el sector agrícola en España y Castilla y León (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en la tabla 1 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

Siguiendo una tendencia tradicional, el género masculino es el más representativo en el sector agrícola. En el año 2008 España contaba con 599.800 hombres ocupados. Tras un aumento escalonado, en 2018 esa cifra aumentó en 30.600 personas, situándose en 630.400 hombres ocupados, lo que supone un 5.1% de crecimiento a nivel nacional en los últimos diez años.

En cambio, Castilla y León ha tenido una pérdida del 20% de la ocupación masculina en el sector, situándose en 49.500 los hombres ocupados en 2018, a diferencia de los 62.100 de 2008. Entre los años 2013 y 2016 hubo un aumento de 3.700 hombres ocupados llegando a situarse en los 56.000.

Tanto en el ámbito nacional como en el regional en el año 2018 el número de hombres ocupados marca una tendencia positiva con un crecimiento del 0.79% y un 1.4% respectivamente.

En cuanto a la ocupación femenina en el sector agrícola, en España durante el año 2008 fue de 213.400 mujeres ocupadas, mientras que en el año 2018 la cifra disminuyó hasta las 195.200 mujeres, tratándose de un descenso del 9,5%. En Castilla y León a diferencia del género masculino, si coincide la situación nacional con la autonómica. En nuestra comunidad, el número de mujeres ocupadas en el sector agrario en 2008 era de 16.000 disminuyendo hasta las 14.400 mujeres en el año 2018. Este descenso supone la pérdida del 10% de mujeres ocupadas en el sector agrícola castellanoleonés durante estos últimos diez años.

A través de los datos observados en la EPA, en el ámbito nacional, los hombres ocupaban en 2008 un 74% y las mujeres un 26% de las personas ocupadas en el sector, con un total de 599.800 hombres y 213.400 mujeres. Con los datos del año 2018 se determina que el 77% son hombres, con una cifra total de 630.400, y las mujeres el 23% con un total de 195.200 ocupadas. En el género masculino aumenta en casi 3 puntos porcentuales que disminuyen del porcentaje femenino.

En Castilla y León el porcentaje de hombres ocupados en el sector agrícola en el año 2008 era del 80%, mientras que las mujeres ocupaban un 20% con unas cifras de 62.100 y 16.000 ocupados respectivamente. Diez años después, en el año 2018, el 78% de los ocupados en el sector agrario son hombres y el 22% mujeres.

Aunque los datos nos demuestran que el sector agrario sigue siendo una profesión en la que el género predominante es el masculino, la mujer paulatinamente cuenta con una mayor presencia en el sector.

Si comparamos los datos nacionales de los últimos diez años, el hombre ha conseguido sumar un 6% de ocupados más, disminuyendo las cifras de mujeres ocupadas. En Castilla y León, la variación es minúscula, siendo ésta de un 1%, manteniéndose estable la equidad entre hombres y mujeres ocupados. Por tanto, consigue así, tanto el hombre como la mujer, una ocupación similar en el ámbito nacional y de Castilla y León.

2.1.1.2- Ocupación por grupos de edad y sexo

Tabla 1: Número de ocupados del sector agrícola en España agrupados por sexo y edad (en miles de personas)

AÑO	De 16 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 54 años			De 55 en adelante		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
2008	14,1	11,1	3,1	40,9	32,1	8,8	590,4	427,2	163,2	167,7	129,4	38,3
2009	11,8	9,4	2,4	43,1	31,5	11,5	548,6	407,3	141,3	175,1	127,7	47,4
2010	10,9	9,1	1,9	46,8	33	13,9	582,6	438,4	144,1	155,7	112,1	43,6
2011	10,1	8,2	1,9	38,1	32,2	5,9	599,3	445,8	153,4	154,9	106,7	48,2
2012	5,9	4,4	1,5	44,1	31,5	12,6	579	439,1	140	145	100,1	44,9
2013	12,3	7,7	4,6	40,6	30,8	9,8	576,9	438,6	138,3	147,5	111,8	35,6
2014	8,2	7	1,2	36,6	28,4	8,2	539,2	417,7	121,5	144,9	106,3	38,6
2015	10,4	9,7	0,7	37,6	33,2	4,4	587,3	462,1	125,2	144,5	107	37,4
2016	6,8	6,7	0,2	33,6	31	2,6	612,7	470,2	142,4	163,6	118,9	44,7
2017	10	9,4	0,6	37,5	33,6	3,9	600,8	455,6	145,2	172,3	126,7	45,6
2018	8,9	5,4	3,5	32,6	27	5,6	595,7	458,5	137,2	188,4	139,5	48,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

Tabla 2: Número de ocupados del sector agrícola en Castilla y León agrupados por sexo y edad (en miles de personas)

AÑO	De 16 a 19 años			De 20 a 24 años			De 25 a 54 años			De 55 en adelante		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
2008	1	1	0	3,8	3,2	0,5	52,6	40,1	12,6	20,7	17,8	2,9
2009	1,5	1,5	0	3,1	2,5	0,6	43,2	36,3	6,9	17,6	14,6	3
2010	0,5	0,5	0	2,3	1,9	0,3	44,9	37,9	7	18,7	14,3	4,3
2011	0,5	0,5	0	1,3	1,3	0	45,1	37,7	7,4	19,2	15,9	3,4
2012	0,8	0,8	0	2,1	1,9	0,2	49	37,1	11,9	18,5	14,1	4,4
2013	0,6	0,6	0	2,3	1,6	0,6	45,7	36,9	8,8	17,3	13,1	4,2
2014	0,8	0,8	0	1,5	1,4	0,1	44,3	36,8	7,5	19,1	14,8	4,3
2015	0,3	0,3	0	2,9	2,9	0,1	46,4	38,5	7,8	18,2	15,3	2,9
2016	0,5	0,3	0,2	2,9	2	0,9	45,5	37,3	8,2	19,4	16,4	3
2017	0,2	0,2	0	0,9	0,9	0	40,4	33,3	7,1	18,7	14,5	4,2
2018	0,1	0,1	0	2,2	1,4	0,9	39,3	30,7	8,6	22,3	17,4	5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

En la Tabla 1 y Tabla 2 encontramos el número de ocupados en el sector agrícola detallado por sexos y grupos de edades en España y Castilla y León respectivamente, pudiendo observar y comparar el comportamiento del empleo desde el año 2008 hasta el año 2018.

En la franja de edad comprendida entre los 16 a 19 años, tanto en España como en Castilla y León, se observa un descenso de la ocupación. En el año 2008, en España se ha pasado de 14.100 ocupados a 8.900 en el 2018, lo que supone una pérdida de 5.200 personas ocupadas en el sector agrícola. En 2008, Castilla y León contaba con 1000 ocupados, produciéndose en el año 2009 un incremento de 500 ocupados respecto al año anterior, siendo éste el más destacado del periodo 2008-2018. A partir del año 2009 se produce un descenso del 15% del número total de ocupados, llegando al 2018 con una cifra de 100 personas. La ocupación del género masculino tanto a nivel nacional como en Castilla y León resulta ser mayoritario, alcanzando en 2008 el 79% y el 100% respectivamente. En 2013 el sector femenino nacional alcanza la cifra de 4.600 ocupados, representando por primera y única vez, en este periodo, un 38% de la ocupación total. Mientras que en Castilla y León no tienen representación hasta el año 2016, en el que la cifra se elevó a 200 mujeres ocupadas.

De los 20 a 24 años, el número de ocupados en el sector agrícola de ambos territorios se ve incrementado respecto a la franja de edad anterior. En el año 2008, en esta franja de edad, España disminuye la cifra pasando de los 40.900 ocupados, 79% hombres y 21% mujeres, a los 32.600 del año 2018 siendo el 83% hombres y el 17% mujeres. 2010 es el año que registra un mayor número de ocupados en el sector agrícola, este aumento se ve motivado por el crecimiento hasta el 33% de las mujeres. En Castilla y León se produce un descenso de la ocupación total del 43% durante los años 2008-2018. La ocupación masculina descendió en un 21%, mientras que la ocupación femenina aumentó en un 27%.

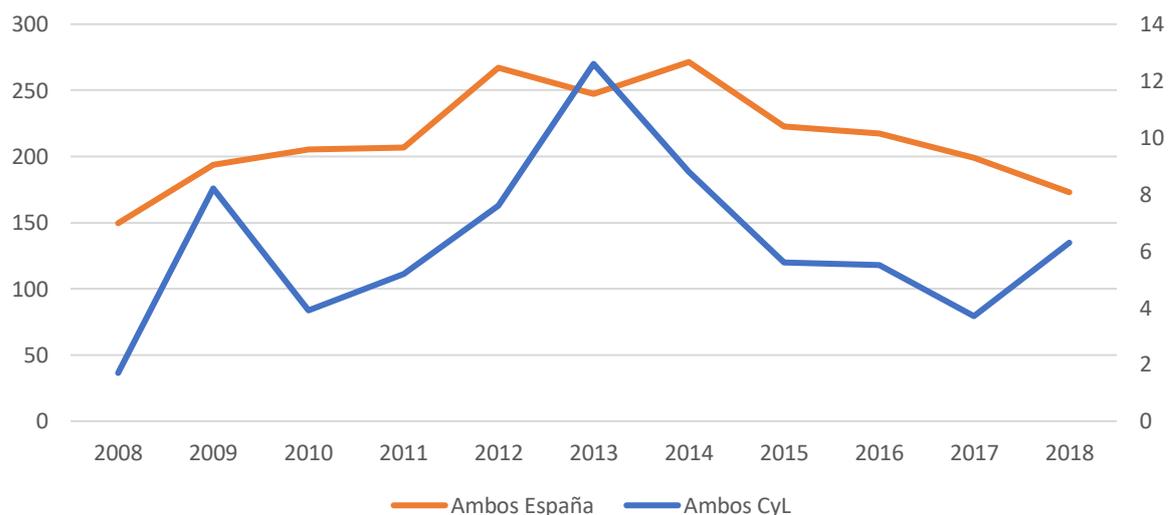
Las edades comprendidas entre los 25 y 54 años suponen la franja de edad que recoge el mayor número de ocupados en todos los años, tanto en España como en Castilla y León. En España llegó a su máximo en el año 2016 con 612.700 ocupados de ambos sexos, siendo 470.200 hombres (77%) y 142.400 mujeres (23%). En Castilla y León llegó en el año 2008 con 52.600 ocupados, de los cuales 40.100 eran hombres y 12.600 mujeres.

Por último, los mayores de 55 años suponen la segunda franja de edad que más ocupados recoge. En España en el año 2008 el total de ocupados era de 167.700 personas siendo 129.400 hombres y 38.300 mujeres representando un 78% y un 22%

respectivamente. En el año 2018 esas cifras se elevaron hasta los 188.400 ocupados totales, un 13% más, en las que 139.500 eran hombres y 48.900 mujeres siendo los datos numéricos más altos registrados entre los años 2008 y 2018. En cuanto al panorama en Castilla y León en 2008 el número total de ocupados de ambos sexos era de 20.700, siendo un 86% (17.800) hombres y un 14% (2.900) mujeres. En el año 2018 el número de ocupados totales era de 22.300, de los cuales 17.400 son hombres y 5000 mujeres. El porcentaje masculino en el año 2018 es del 78% y el femenino un 22%. Gracias a este último aumento en el género femenino, se logra registrar el mayor número de ocupados totales del periodo 2008-2018.

2.1.2 – Parados

Gráfico 3: Número de parados de ambos sexos en el sector agrícola en España y Castilla y León (en miles de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Encuesta de Población Activa.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en la tabla 2 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

El INE considera que parado es toda aquella persona de 16 o más años que durante la semana de referencia ha estado sin trabajo, en busca de trabajo o se encuentren disponibles para trabajar, a su vez se subdividen en parados que buscan su primer empleo o parados que han trabajado anteriormente.

En España el número de parados en el sector agrícola ha tenido un aumento progresivo desde el año 2008 hasta el año 2012, comenzando con una cifra de 149.600 parados y terminando con 266.900 respectivamente. Es importante destacar que durante los años 2012 y 2014 se alcanzaron las cifras de paro más altas registradas de los años 2008-2018 representando un aumento del 79% en 2012 y un 82% en 2014 respecto del 2008. Este crecimiento se vio motivado por la crisis económica que atravesó el país desde el año 2008 y que terminó en 2014. Las cifras en los años siguientes al 2014 la cifra de parados ha ido disminuyendo hasta en 2018 alcanzar los 173.100 desempleados, cifra que sigue siendo superior a la del 2008 en 23.500 personas, un 16% superior.

En Castilla y León el panorama es similar al nacional, durante los años 2013 y 2014 se registran las cifras más altas de paro con 12.600 y 8.800 parados respectivamente. En el año 2008 la cifra de parados era de 1.700, representaba Castilla y León el 1.14% del paro en sector agrícola nacional. En 2018 tras un aumento de 4.600 parados castellanoleoneses, Castilla y León representa un 3.7% del paro nacional del sector, lo que supone un aumento de 2.56 puntos porcentuales y siendo la cifra de parados más alta registrada desde el año 2014.

En el periodo 2008-2018, el aumento del paro resulta ser mucho más intenso en Castilla y León siendo éste de un 270% y un 15.7% en España.

2.1.3 – Número de afiliados a la Seguridad Social

La afiliación a la Seguridad Social recoge el número de trabajadores que se encuentran dados de alta dentro de una actividad laboral concreta, en este caso analizaremos los afiliados a la seguridad social dados de alta en la actividad agrícola.

Como hemos visto al inicio del punto número 2, los trabajadores agrarios pueden estar afiliados a cuatro regímenes de cotización en función de si son trabajadores por cuenta ajena o autónomos.

En el Régimen General de cotización están afiliados los trabajadores por cuenta ajena que pueden estar dados de alta en dos epígrafes:

El primer epígrafe, trabajadores por cuenta ajena en las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesca. Es el epígrafe en el que se afilian todos los trabajadores que no cumplen unas características especiales y que solo desempeñan tareas relacionadas con la actividad agrícola.

El segundo epígrafe, Sistema Especial Agrario que por Ley 28/2011 de 22 de septiembre se dictó que todos los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario pasaban a formar parte del Régimen General a través de la creación de un sistema especial. En este sistema de acuerdo con el art.4 de la Ley 28/2011, a la hora de pagar la cotización se distinguirá entre periodos de actividad, se establecerán bases diarias o bases mensuales a elegir por el empresario en función de las jornadas realizadas, e inactividad.

En el Régimen de Trabajadores Autónomos se encuentran afiliados todos aquellos trabajadores por cuenta propia que pueden estar dados de alta en dos epígrafes:

El primer epígrafe, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (R.E.T.A) que tienen la actividad agraria, se trata del régimen en el que cotizan la mayoría de los trabajadores autónomos. La diferencia de éstos es que tienen actividad agraria. Se incluyen en este régimen a aquellos agricultores que no cumplen y pasan el tope de ingresos por el volumen de la producción agrícola.

En el segundo epígrafe, encontramos el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (S.E.T.A) en el que se incluyen a aquellos trabajadores que en función del número de hectáreas y los ingresos por el volumen de producción no superan los límites establecidos. La diferencia con el R.E.T.A está en la cuota de cotización que en el S.E.T.A es 30 o 40€ inferior.

La clasificación y agrupamiento en un epígrafe u otro tanto en el Régimen General como en el Régimen de Trabajadores Autónomos depende de la administración de la Seguridad Social.

A continuación, vemos los datos de afiliación del mes de diciembre del año 2018, en función del régimen y epígrafe, en los que se encuentran agrupados los trabajadores del sector agrícola castellanoleonés:

Tabla 3: Número de afiliados a la Seguridad Social del sector agrícola en Castilla y León y España, agrupados por grupos de cotización en el mes de diciembre de 2018

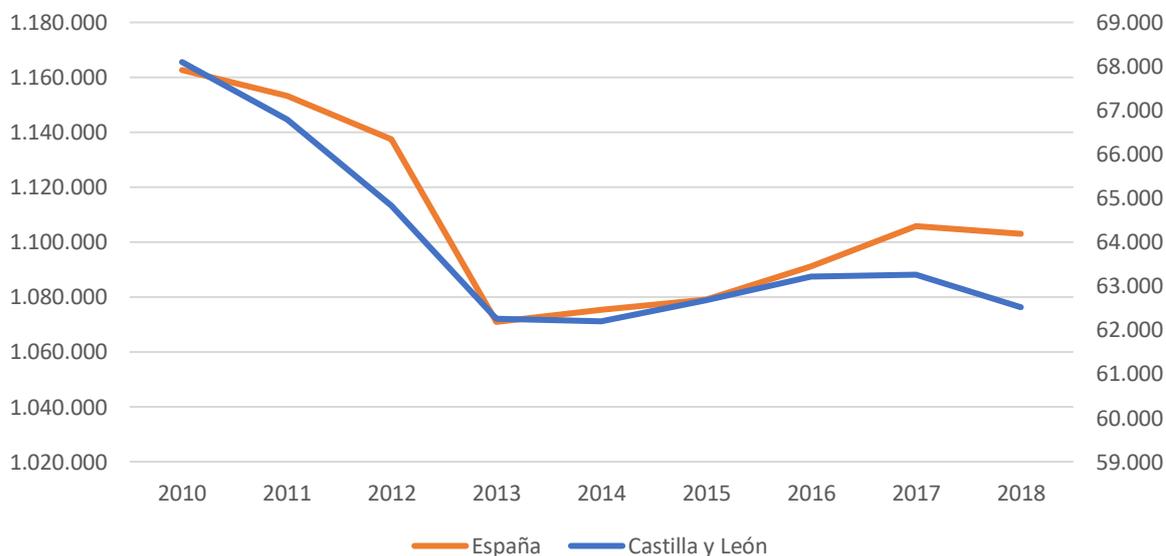
	REGIMEN GENERAL		REGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTONOMOS	
	Régimen General	Sistema Especial Agrario	R.E.T. A	S.E.T.A.
CASTILLA Y LEÓN	7.725	12.112	9.841	29.902
ESPAÑA	65.015	818.493	78.753	187.210

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Junta de Castilla y León.

Como era de esperar los regímenes específicos del sector tanto en el Régimen General como el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos cuentan con la mayoría de los afiliados. En el régimen general los afiliados al Sistema Especial Agrario en Castilla y León representan un 1,48% del total nacional. En cuanto a los trabajadores autónomos, los afiliados al S.E.T.A representan el 16% del total de afiliados en España. Es decir, en Castilla y León predominan los trabajadores autónomos del S.E.T.A, mientras que en España el mayor peso se le llevan los trabajadores por cuenta ajena del Sistema Especial Agrario.

En el mes de diciembre del año 2013, en Castilla y León los afiliados al sistema especial agrario eran de 11.171, lo que supone un 1.40% del total nacional. En el régimen de los trabajadores autónomos, los afiliados al S.E.T.A eran 32.194, un 16.51% del porcentaje nacional. En estos cinco años, de 2013 a 2018, en Castilla y León el Régimen Especial Agrario ha aumentado un 0.8% el número de afiliados mientras que el S.E.T.A ha perdido un 0.51% de sus afiliados.

Gráfico 4: Número medio de afiliados en el sector agrario en España y en Castilla y León durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Junta de Castilla y León.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en la tabla 3 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las medias anuales de cada año estudiado.

Desde el año 2010, el número de afiliados a la seguridad social del sector agrícola tanto de Castilla y León como de España ha ido disminuyendo bruscamente. Durante los años 2013 en España y 2014 en Castilla y León, se registraron sus puntos más bajos de afiliación con 1.070.920 y 62.196 respectivamente. En el año 2018 el número de afiliados en Castilla y León es de 62.517 un 9% inferior al dato de afiliación de hace 6 años, en 2010. En España el número de afiliación total también se ha visto afectado, en 2018 la cifra de afiliados es de 1.103.092 lo que representa un 6% menos que en el año 2010.

Los afiliados al sector agrícola en el año 2010 representaban un 6% del total de afiliados nacionales, seis años más tarde, en 2018 el porcentaje se mantiene en el 6%.

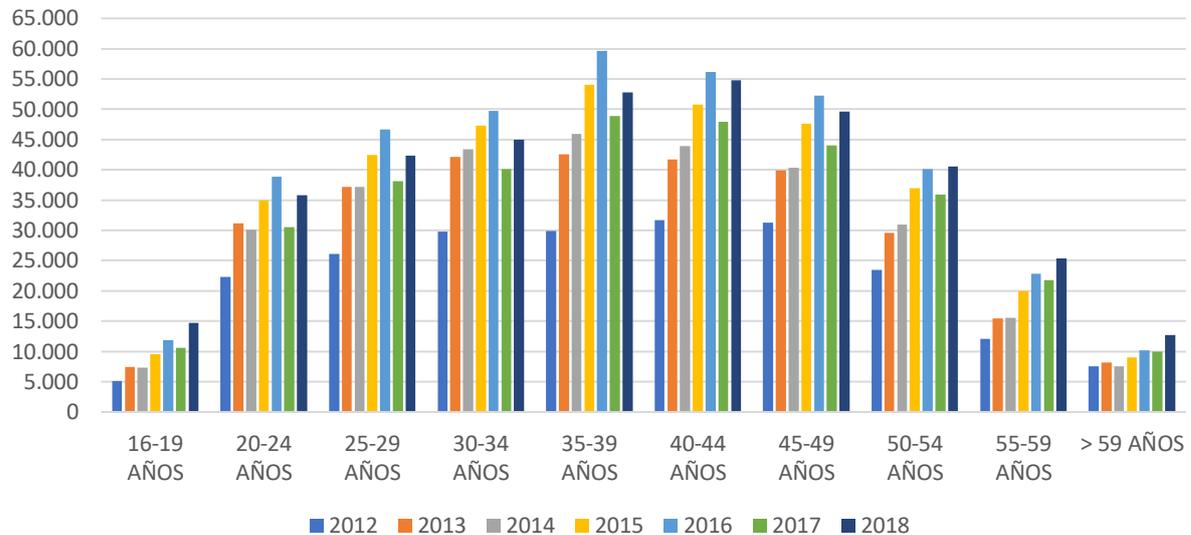
2.2- Modalidades de contratación en el sector agrícola

2.2.1- Introducción

En este apartado analizaremos la contratación del sector agrícola en España y Castilla y León en el mes de diciembre durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2012 y 2018. Estableceremos una comparación para ver cómo ha evolucionado dicho sector, qué franjas de edad son las que cuentan con el mayor número de personas contratadas, qué tipo de contratación es la más común y así como el tipo de contrato más usado dependiendo del género del trabajador.

En el gráfico 5, se muestra el número total de contratos celebrados en el sector agrícola de España según la franja de edad y el año. Entre los años 2012-2018 el 2.95% de los contratados se encuentra entre 16-19 años, el 9.9% entre 20-24, el 11.9% entre 25-29, el 13.16% entre 30-34, el 14.76% entre 35-39, el 14.4% entre 40-44, el 13.5% entre 45-49, el 10.5% entre 50-54, el 5.88% y por último el 2.88% son mayores de 59 años.

Gráfico 5: Número total de contratos en el sector agrario en España, por franjas de edad, durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en la tabla 4 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del 4º Trimestre de cada año estudiado.

Por tanto, el mayor número de contratos se celebran en la franja de edades comprendidas entre los 30 a los 49 años, con el total de 1.263.039 contratos representando el 56% de los contratos totales celebrados entre los años 2012-2018.

Desde el año 2012 hasta el 2018 se aprecia un crecimiento de la contratación en todas las franjas de edad, siendo 2016 el año que mayor número de contratos registra en todas las edades.

En las edades comprendidas entre los 16-19 y los mayores de 55 años, el número de contratos es considerablemente inferior al del resto de franjas de edad. Esto se puede justificar debido a que en las edades de 16-19 años hoy en día, la mayoría de los jóvenes se encuentran estudiando o acabando su formación, además viven en grandes ciudades en las que el sector agrícola se encuentra muy poco presente. En cambio, en los mayores de 55 años se entiende que ya han conseguido un trabajo estable y no necesitan recurrir a trabajar al campo si no es su oficio. Son datos positivos para el sector ver como aumenta el número de contratos celebrados en las edades más bajas del gráfico, ya que se ha tratado siempre de una profesión altamente envejecida y con índices de contratación, en todas las franjas de edad, inferiores a los que hemos observado en los últimos años.

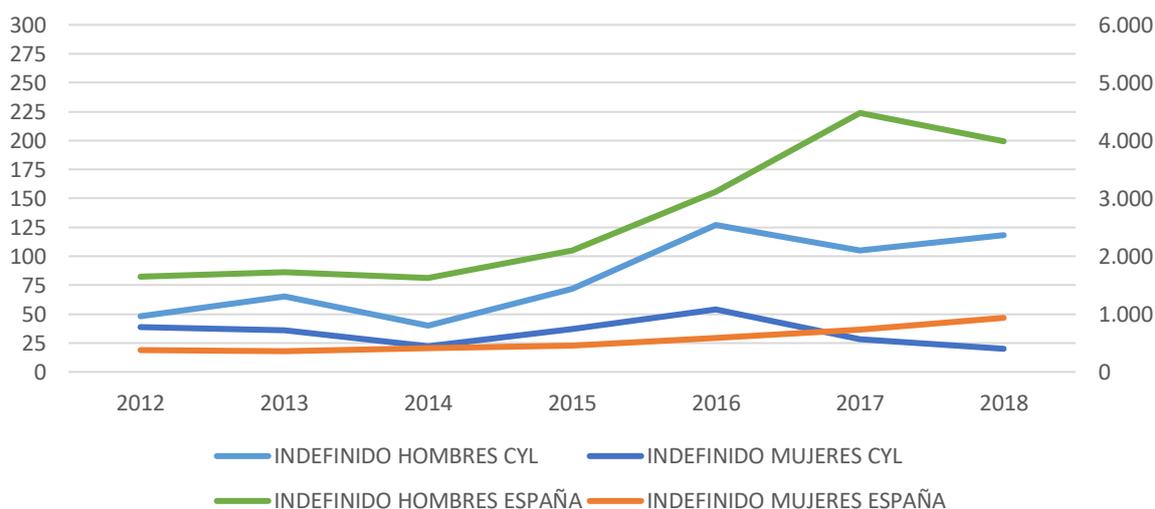
En 2018, en la franja de edad comprendida entre los 40 y 44 años se concentra la mayor parte de la contratación con un total de 54.738 contratos, cifra que supera a la del año 2012 en la misma franja por un total de 23.040 contratos. A esta franja de edad le siguen los 35-39 años que con 52.800 contratos ocupan el segundo puesto. Los mayores de 59 años son los menos representativos y con 12.731 contratos suponen el 3.4% de la contratación total.

2.2.2 – Modalidad de contratación: Indefinida y Temporal

Un contrato puede ser celebrado por un tiempo indeterminado en el que no se conoce la fecha de finalización o por un periodo de tiempo concreto, en el que se celebra el contrato para un determinado fin y con una fecha límite. (art. 15 del ET). En este apartado observaremos qué modalidad contractual es la más utilizada en el sector agrícola de Castilla y León y lo compararemos con el resto de España, tomando como referencia el mes de diciembre en el periodo comprendido entre los años 2012-2018. Además, podremos esclarecer dentro de cada género cual es el más perjudicado por la temporalidad de los contratos. Empezaremos analizando la contratación indefinida:

A. Contratación Indefinida

Gráfico 6: Número total de contratos Indefinidos en el sector agrario en Castilla y León y España por sexos durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal Castilla y León. Eje secundario España.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

El gráfico 6, muestra el número de contratos indefinidos celebrados en España y Castilla y León. En él se recogen los datos y cifras tanto del contrato indefinido ordinario como del contrato fijo-discontinuo. Como hemos visto anteriormente⁷, una característica del sector agrícola es la temporalidad de sus trabajos, pero no quita para que dentro de esta profesión surja la necesidad en determinadas situaciones de celebrar un contrato indefinido.

Tanto en Castilla y León como en España, las cifras de contratación indefinida son muy bajas en comparación con la contratación temporal. El número de contratos indefinidos celebrados en España en el periodo 2012-2018, sin incluir los celebrados con personas con discapacidad, asciende a 22.517 lo que representa un 1% de la contratación total nacional. En Castilla y León el panorama es similar, durante los años 2012-2018, se celebraron 811 contratos indefinidos en el sector agrícola, representando un 5,44% del total de la contratación en la comunidad autónoma.

El género masculino está presente en la mayoría de los contratos indefinidos registrados. Los hombres han celebrado en este periodo 575 contratos indefinidos en Castilla y León y 18.668 contratos en España, frente a los 236 en Castilla y León y los 3.849 en España celebrados por mujeres. Los hombres representan el 78% de la contratación indefinida mientras que las mujeres el 22%.

En el año 2012 los hombres ocupaban el 55.17% y las mujeres el 44.82% de la contratación indefinida de la comunidad de Castilla y León. En 2018 esa cifra se ha incrementado un 30% en hombres, situándose en el 85,5% y dejando la contratación indefinida femenina con el 14.5%. La tendencia de la contratación indefinida masculina es ascendente, mientras que la femenina desde el año 2016 desciende en picado situándose en 2018 en su punto más bajo desde el año 2012, con tan solo 20 contratos indefinidos.

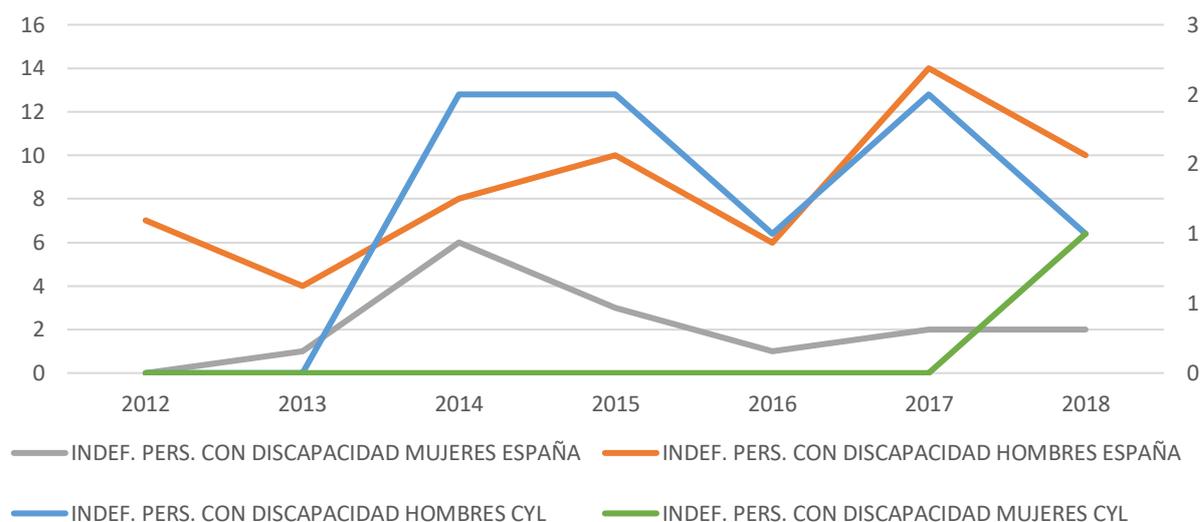
En el año 2018, se ha registrado el mayor número de contratos indefinidos celebrados en los últimos siete años, tanto en España como en Castilla y León, con 4.924 y 138 contratos respectivamente. Se trata de un sector en el que los hombres predominan frente a las mujeres y eso se refleja en los datos de la contratación en Castilla y León.

En cambio, en España la tendencia femenina se ha mantenido estable desde el año 2012. A partir del año 2015 podemos apreciar un ligero aumento de la contratación indefinida en este género, logrando una disminución a nivel nacional de la contratación indefinida masculina.

⁷ Apartado IV; El contrato de trabajo en el sector agrícola.

En términos absolutos la contratación indefinida en España desde el año 2017 tiene una tendencia descendente, lo que provocará un aumento de la contratación temporal. En Castilla y León se da la situación contraria, tras reducirse bruscamente en el año 2016, en 2017 y hasta el 2018 ha aumentado el número de contratos indefinidos registrados.

Gráfico 7: Número total de contratos indefinidos de personas con discapacidad en el sector agrario en Castilla y León y España por sexos durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

En 2018, de 140 contratos indefinidos celebrados en Castilla y León, tan solo 2 personas con discapacidad fueron contratadas indefinidamente en el sector agrícola. Representan un 1,42% del total de la contratación indefinida del sector. Este mismo año uno de los dos contratos ha sido firmado por un hombre y el otro por una mujer. Por primera vez, en los años 2012-2018, una mujer ha obtenido en 2018 la condición de indefinida en esta modalidad de contratación, ya que los pocos contratos celebrados los años anteriores pertenecían al género masculino.

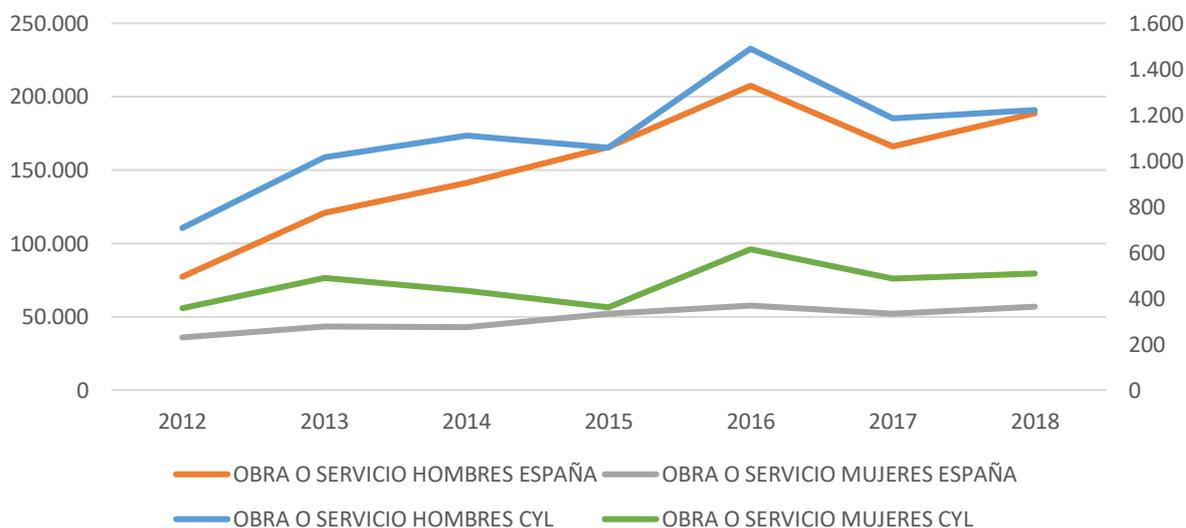
En España durante el año 2018, de 4.924 contratos indefinidos, 12 fueron celebrados por personas con discapacidad, ocupan un 0.24% del total de la contratación indefinida del país. De esos 12 contratos indefinidos, 10 fueron hombres y 2 mujeres.

Las personas con discapacidad forman parte de un colectivo social que en el sector agrícola tienen muy complicado su inclusión, aunque no es imposible. Hay discapacidades, sobre todo las físicas, que hacen difícil el desempeño de las tareas agrícolas puesto que estas requieren de ciertas habilidades, ej. subirse y bajar del tractor, enganchar los aperos, poner tuberías de riego o echar combustible a los vehículos entre otras.

B. Contratación Temporal

Una vez vistos los datos de la contratación indefinida, vamos a analizar los datos de la contratación temporal. El sector agrícola se caracteriza por demandar mano de obra en función de las necesidades que requieran las tareas desempeñadas en las labores agrarias. Por eso la contratación temporal causal se encuentra muy presente en el sector con el contrato por obra y servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad.

Gráfico 8: Número total de contratos temporales por obra y servicio en el sector agrario en Castilla y León y España por sexos durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

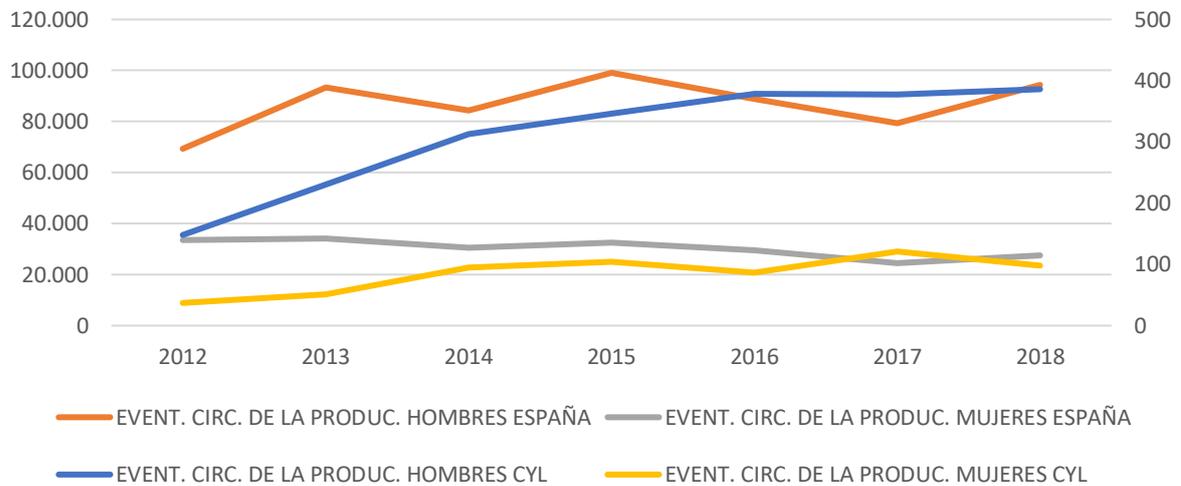
Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

Esta modalidad de contratación resulta ser la más utilizada en el sector agrario, tanto de Castilla y León como de España, con 11.037 y 1.407.174 contratados respectivamente durante los años 2012-2018. En Castilla y León el contrato por obra y servicio es el 78.39% de la contratación temporal, mientras que en España llega al 62,94%. En 2012 se celebraron en Castilla y León 1.064 contratos por obra y servicio. En 2018 esa cifra aumentó hasta los 1.730 contratos.

En España este tipo de contratación ha mantenido un crecimiento estable tanto en hombres como en mujeres, a excepción de la brusca bajada en la contratación por obra y servicio en ambos sexos durante el año 2017 pasando de 264.982 el año anterior a 218.002 contratos. Los hombres en 2018 celebraron el 77% de los contratos por obra y servicio.

El número de hombres contratados por obra y servicio en el año 2012-2018 en Castilla y León era de 7.785. Se estima una media de 1.113 contratos por obra y servicio trimestrales, lo que supone un aumento del 5% de la contratación en esta modalidad en el género masculino. El número de mujeres contratadas por obra y servicio en 2012 ascendía a 357, el 34% del total de la comunidad, llegando a la cifra de 509 en el año 2018. En este último año la contratación por obra y servicio del género femenino en Castilla y León ha bajado hasta el 30%, lo que supone una pérdida del 4% de la representatividad de la mujer dentro de la contratación por obra y servicio en Castilla y León.

Gráfico 9: Número total de contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción en el sector agrario en Castilla y León y España por sexos durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

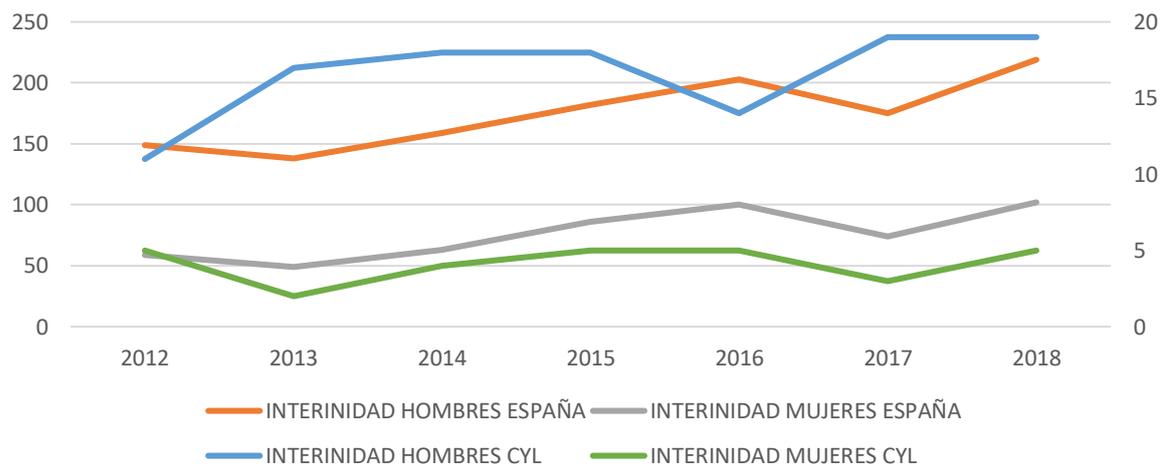
El contrato eventual por circunstancias de la producción resulta ser la segunda modalidad de contratación más utilizada en el sector agrícola, tal y como reflejan las cifras de contratación anuales. En España se han celebrado un total de 820.406 contratos durante los años 2012-2018. En Castilla y León esa cifra alcanzó los 2.771 contratados. La contratación eventual por circunstancias de la producción representa un 37% en España y un 20% en Castilla y León del total de la contratación temporal en cada territorio. Son cifras muy inferiores a las obtenidas por el contrato por obra o servicio.

Esta modalidad contractual en Castilla y León ha tenido un crecimiento progresivo del 10% desde el año 2012 hasta el año 2018. En España en el año 2018, se ha aumentado el número de contratos en casi 21.000 en comparación con el 2012, pero durante los años del periodo 2012-2018 los altibajos en este tipo de contrato han sido muy pronunciados alterando el crecimiento estable.

En el año 2018, los hombres de Castilla y León representan un 0.41% del total de la contratación eventual masculina y un 0.32% de la contratación eventual total de España. Las mujeres castellano-leonesas ocupan un 0.36% de la contratación eventual del género femenino en España y un 0.08% del total nacional.

En la contratación temporal causal, la última modalidad contractual que nos encontramos es el contrato de interinidad. Es un tipo de contratación poco habitual dentro del sector agrario pero sus cifras demuestran que dentro de la contratación temporal es el tercer contrato más utilizado tanto en Castilla y León como en España.

Gráfico 10: Número total de contratos temporales de interinidad en el sector agrario en Castilla y León y España por sexos durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España. Eje secundario Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

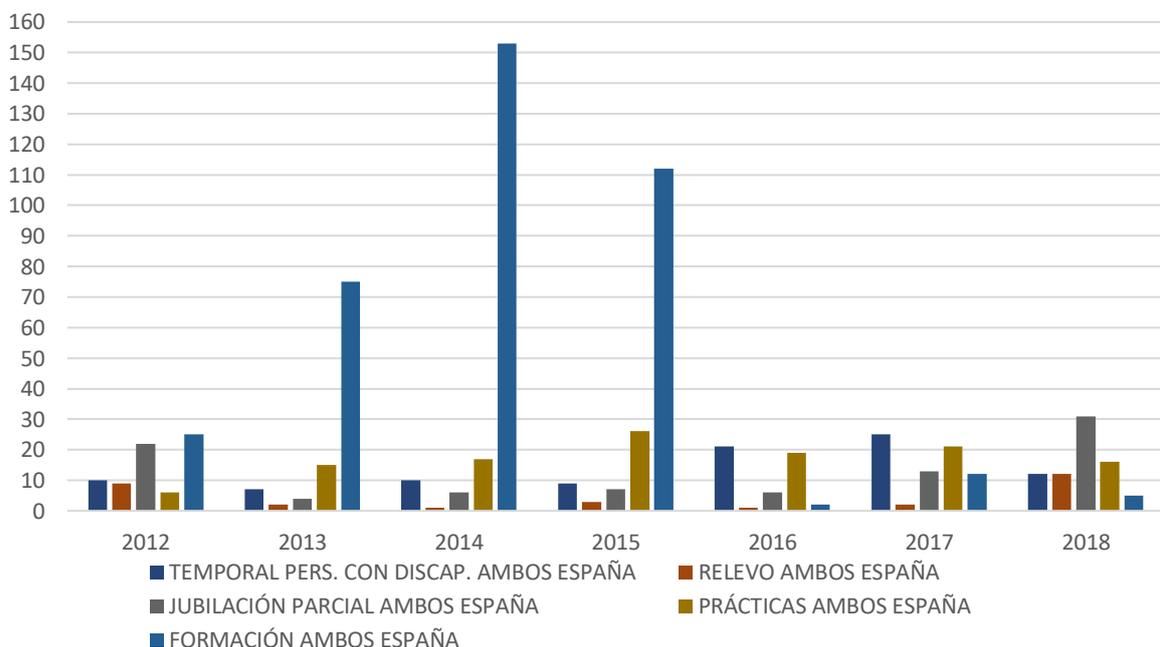
El contrato de interinidad puede ser utilizado en el sector agrícola para sustituir a un trabajador que disponga de reserva del puesto de trabajo y que se encuentre ausente de él por enfermedad, lesión o cualquier otra causa justificada y válida para cubrir con este contrato. Es una modalidad de contratación menos frecuente que la de obra y servicio o eventual por circunstancias de la producción, pero que si se emplea dentro del sector. En Castilla y León las cifras revelan que en 2018 se contrataron a 19 hombres en régimen interino, tratándose de un 68% del total de los contratos de interinidad celebrados dentro del sector agrícola en España. El 32% restante son las 5 mujeres contratadas en ese mismo año.

En el periodo 2012-2018 la media de contratación interina es de 20 contratos en Castilla y León y de 252 contratos en España en el cuarto trimestre de cada año. De los 20 contratados en Castilla y León la media es de 17 hombres y 3 mujeres mientras que en España 175 serían hombres y 77 mujeres.

En España, tanto mujeres como hombres alcanzaron su número máximo de contratación en 2018 con 102 y 219 contratos respectivamente, de estos siete años tan solo en el año 2016 se registraron unos datos de contratación similares con 203 contratados y 100 contratadas. En dos años, tras el descenso del 2017, supone un aumento del 3% del número de interinos contratados, y si miramos al 2012 donde solo había 208 contratos de interinidad el aumento es del 9% sobre el total de contratos interinos realizados en este periodo 2012-2018.

Por último, nos encontramos con modalidades de contratación que, en el sector agrícola, tanto de Castilla y León como de España, son menos frecuentes y que he agrupado en dos gráficos de barras, uno agrupando los datos de España y otro con los de Castilla y León. Los contratos de los que tenemos datos y que son los menos utilizados son el contrato temporal a personas con discapacidad, el contrato de relevo, el contrato por jubilación parcial, contrato en prácticas y contrato de formación.

Gráfico 11: Número total del resto de contratos temporales celebrados en el sector agrario en España durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal España.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

En España, durante el año 2012 se realizaron un total de 25 contratos para la formación y el aprendizaje siendo esta modalidad contractual la más utilizada. En los años 2013, 2014 y 2015 se repite esta situación; llegando a las cifras de 75, 153 y 112 contratados respectivamente. Durante el año 2016 y 2018, se registran los datos de contratación más bajos de todo el periodo.

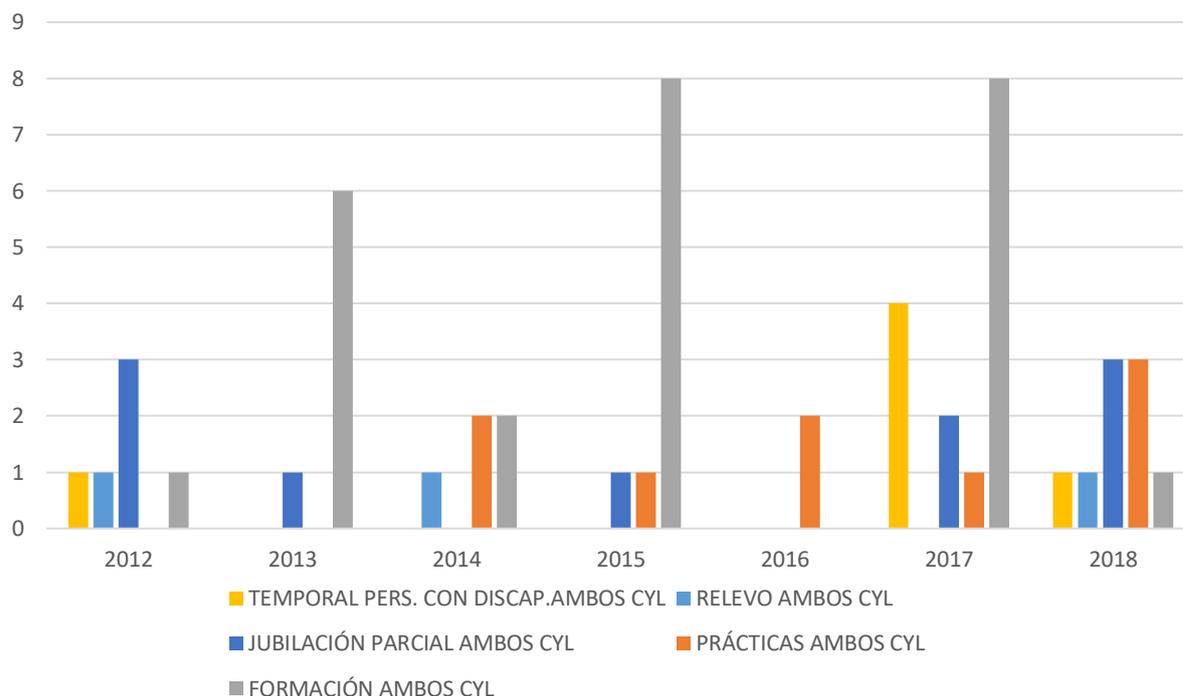
Seguido del contrato de formación, en el año 2012, el contrato de jubilación parcial con 22 contratados era la segunda modalidad contractual más utilizada. En el año 2013, disminuyó el número de contratados a 4, siendo la cifra más baja del periodo analizado. Del año 2014 al 2016, el número de contratos de jubilación parcial se mantuvo estable, entre los 6 y 7 contratados, hasta que en el año 2017 y 2018 se celebraron 13 y 31 contratos respectivamente, representando en el año 2018 un aumento del 40% en la contratación de esta modalidad en comparación con el 2012.

En el año 2018, los contratos en prácticas contabilizados fueron 16, esta modalidad de contratación ha mantenido estable el número de contratos celebrados, destacando el año 2012 con 6 contratos, siendo esta la cifra más baja de contratación registrada, y el año 2015, con 26 contratos como la más alta.

Otra modalidad contractual que mantiene estables sus cifras en el periodo 2012-2018, es el contrato temporal para personas con discapacidad, que en el sector agrícola a pesar de las dificultades de adaptación al trabajo que estas personas puedan encontrarse, ocupa el tercer puesto dentro de los contratos temporales analizados en el gráfico 11, con un total de 94 contratados en el periodo analizado.

El contrato de relevo es el menos utilizado en el sector agrícola. En el periodo observado, la cifra oscila entre un contrato en los años 2014 y 2016, hasta los 9 y 12 contratos en los años 2012 y 2018 respectivamente.

Gráfico 12: Número total del resto de contratos temporales celebrados en el sector agrario en Castilla y león durante los años 2012-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE.

Nota: Eje principal Castilla y León.

Nota: Los datos empleados para realizar este gráfico vienen en las tablas 5, 6 y 7 del Anexo.

Nota: Los datos empleados corresponden a las cifras del mes de diciembre de cada año estudiado.

En Castilla y León dentro de la contratación temporal, los contratos agrupados en el gráfico 12, son los menos utilizados en el sector agrícola en comparación con el contrato de obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad.

El contrato de formación, al igual que en España, durante el periodo analizado es el más utilizado. Cuenta con periodos de altibajos, siendo 8 en los años 2015 y 2017 el número máximo de contratos alcanzado. Sin embargo, en 2016, no se registró ningún contrato de esta modalidad.

Al igual que en el contrato de formación, en el resto de las modalidades de contratación, durante el periodo de tiempo observado, no se registran datos ya que no se ha celebrado ningún contrato de dichas modalidades.

El contrato de relevo es el que más acusa la situación anterior, ya que solo en los años 2012, 2014 y 2018 se ha registrado un contrato como máximo por año. La contratación temporal de personas discapacitadas se encuentra en las mismas condiciones que el contrato de relevo, con un contrato celebrado en los años 2012 y 2018 y 4 contratados en 2017.

La contratación en prácticas y el contrato de jubilación parcial en 2018 registran 3 contratos celebrados respectivamente, siendo actualmente las dos modalidades de contratación, dentro del periodo de tiempo y el grupo de modalidades analizado en el gráfico 12, que registran un mayor número de contratos.

V. CONCLUSIÓN

El sector agrícola se trata de un sector que, desde orígenes hasta la actualidad, se encuentra en un flujo constante de grandes transformaciones. La apertura de fronteras, el envejecimiento de la población, nuevas políticas agrarias y sociales, así como la mecanización de las tareas de la actividad agrícola provocan que la ocupación en el sector se vea afectada.

A pesar de todas las características propias y únicas, no existe una regulación laboral especial como las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la contratación laboral en el sector agrario se rige por las normas comunes. Y como en otras relaciones laborales, las condiciones de trabajo de los trabajadores agrarios podrán mejorarse por convenio colectivo, bien provincial bien de ámbito autonómico.

En materia de Seguridad Social, como se ha anotado, sí hay una regulación especial, agrupando a los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos con actividad agrícola y los que no, para establecer un tipo u otro de cotización.

Según los datos analizados durante el periodo estudiado, en Castilla y León podemos concluir que la actividad agrícola sigue ocupando a 64.000 personas representando casi un 10% del total de ocupados en el sector a nivel nacional. Tras una caída progresiva del 20% de la ocupación, en 2018 el género masculino cuenta con una fuerte presencia en el sector, con 49.500 hombres ocupados, alcanzando el 78% del total. Las mujeres ocupan un 22% del total de la ocupación en el sector, tras varios “altibajos”, son 14.400 las mujeres ocupadas, que desde el año 2008 se ha incrementado en un 2%.

La franja de edad comprendida entre los 25 y los 54 años es la que recoge el mayor número de ocupados.

Tras la crisis económica que atravesó España en los años 2008-2014, Castilla y León sigue manteniendo un mayor porcentaje de parados que a nivel nacional, representando un 3.7% de éste.

En Castilla y León los regímenes específicos agrarios de afiliados a la Seguridad Social siguen contando con la mayoría de los afiliados, evolucionando de forma ascendente. En cambio, los trabajadores autónomos afiliados al S.E.T.A han visto reducido su porcentaje de afiliación en un 0.51%.

El sector agrícola es un sector difícil de analizar en materia contractual debido a sus particularidades. Se trata de una actividad con un importante carácter estacional, lo que supone una alta demanda de mano de obra en momentos puntuales que, en la mayoría de los casos, justifica la alta temporalidad de sus contratos. La franja de edad comprendida entre los 30 y 49 años engloba a la mayoría de los contratados en el sector agrícola, en concreto, un 56% del total. Además, se ha apreciado un ascenso de la contratación en las edades comprendidas entre los 16-19 años, que sigue una evolución ascendente hasta el año 2018, aun siendo inferior el número de contratos celebrados en esta franja de edad en comparación con la de los 30-49 años.

En cuanto a las modalidades de contratación, la contratación indefinida en Castilla y León ha apreciado un aumento progresivo del número de contratos celebrados. En el periodo analizado la contratación indefinida en el sector agrícola era del 6% del total de los contratos celebrados. Los hombres son los mayores beneficiarios de este tipo de contratación, representando el 78% del número de contratos indefinidos, frente al 22% de las mujeres.

La contratación temporal es la forma de contratación más empleada tanto en España como en Castilla y León, siendo el contrato por obra y servicio el más usado en ambos territorios, representando un 80% de la contratación temporal del sector en España y un 63% en Castilla y León. Seguido del contrato eventual por circunstancias de la producción y del contrato por interinidad, suponen las tres modalidades contractuales a las que principalmente recurre el sector agrícola a la hora de contratar. Estas tres modalidades han seguido una evolución ascendente del número de contratados destacando descensos poco representativos.

Es menos frecuente el uso de contratos como el contrato para la formación, contrato en prácticas, contrato de jubilación parcial o el contrato de relevo. Estos contratos en el

sector agrícola son los menos representativos ya que a diferencia de un sector más industrializado, las tareas de la actividad agrícola requieren de una menor formación y los puestos de trabajo ocupados son mayoritariamente temporales por lo que en caso de que el trabajador por algún motivo deba abandonar la actividad agrícola, se pone fin a la relación laboral establecida y se contrata a un nuevo trabajador sin necesidad de emplear un contrato de relevo, por ejemplo.

Como hemos visto a lo largo del trabajo, la temporalidad del sector se ve reflejada en sus relaciones laborales, por lo que la contratación temporal se trata de la modalidad contractual más empleada. En la actualidad, sigue siendo un sector en el que la presencia del hombre sigue siendo mayoritaria y así se ve reflejada en la contratación, tanto temporal como indefinida. Me parece insuficiente la presencia de la mujer y queda un largo camino que recorrer para la equiparación en el número de contratados de ambas modalidades, indefinidos y temporales, entre ambos sexos.

En materia legislativa, es necesario encuadrar en un futuro a la agricultura como una actividad especial en las relaciones laborales, creando y facilitando un tipo de contrato adecuado a las necesidades de este sector en el que, acompañado de unos buenos convenios colectivos, logren un estímulo de la contratación en la actividad agraria.

El sector agrícola se trata de un sector del que depende de manera tanto directa como indirecta, toda la sociedad. Y que supone el sustento económico de muchas familias, tanto en España como en nuestra comunidad autónoma.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Blanco Martín, J.M., Dueñas Herrero, L.J., López Fernández, M. y Serrano Argüello, N. (2014), *Nociones del derecho del trabajo*, ed. Tecnos (Grupo Anaya S.A.) Madrid

Cavas Martínez, F. (1996), *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de agricultura, pesca y alimentación, Madrid

Cruz Villalón, J. (2017), *Compendio de derecho del trabajo*, décima edición, ed. Tecnos (Grupo Anaya S.A.) Madrid

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. and García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo*. Vigésimo tercera edición. Madrid: Editorial Tecnos (Grupo Anaya S.A).

Pérez Rey, J. (2006), *El contrato eventual por circunstancias de la producción*, ed. Bomarzo S.L, Albacete

Tarancón Pérez, E. (2014). *Manual de modalidades de contratación laboral: Manuales prácticos*. 2nd ed. Albacete: Editorial Bomarzo, p.226.

VII. WEBGRAFÍA

- Cavas Martínez, F. (2009). *El contrato de trabajo en la agricultura y su relación con otros sistemas de explotación*, Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración num.83. Recuperado el 10 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/30wDJhW>
- España. Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. BOE, 23 septiembre de 2011, núm. 229. Jefatura del Estado. Recuperado el 30 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2wIPluN>
- España. Real Decreto-ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, 24 de octubre de 2015, núm. 255, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 09 de marzo 2019 de <https://bit.ly/2Jg9ZNS>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), Recuperado el día 20 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2lyQWyg>
- Junta de Castilla y León, Recuperado el día 17 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2X9Nq6Y>
- Martín Valverde, A. (1985). *Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural*. Revista Andaluza de trabajo y bienestar social, num.2. Recuperado el 28 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2QtkX6b>
- Seguridad Social: Bases y tipos de cotización 2019. Recuperado el 13 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2WF1YMt>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *Guía de Contratos*. Madrid. Recuperado el 27 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/1GltJU7>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2019). *Estadística de Contratos*. Madrid. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de <https://bit.ly/2IDRrHG>

ANEXOS

Tabla 1: Número de ocupados de ambos sexos en el sector agrícola en España y Castilla y León (en miles de personas)

AÑO	AMBOS		HOMBRE		MUJER	
	Ambos CyL	Ambos España	Hombres CyL	Hombres España	Mujeres CyL	Mujeres España
2008	78,1	813,2	62,1	599,8	16	213,4
2009	65,5	778,6	54,9	575,9	10,6	202,6
2010	66,3	796	54,7	592,5	11,7	203,5
2011	66,1	802,3	55,4	592,9	10,7	209,4
2012	70,4	774	53,9	575,1	16,5	199
2013	65,9	777,3	52,3	589	13,6	188,3
2014	65,7	728,9	53,8	559,3	11,9	169,6
2015	67,8	779,7	57	612	10,8	167,7
2016	68,3	816,7	56	626,8	12,4	189,9
2017	60,2	820,7	48,8	625,4	11,3	195,3
2018	64	825,6	49,5	630,4	14,4	195,2

Tabla 2: Número de parados de ambos sexos en el sector agrícola en España y Castilla y León (en miles de personas)

AÑO	AMBOS	
	Ambos CyL	Ambos España
2008	1,7	149,6
2009	8,2	193,7
2010	3,9	205,3
2011	5,2	206,8
2012	7,6	266,9
2013	12,6	247,2
2014	8,8	271,4
2015	5,6	222,6
2016	5,5	217,5
2017	3,7	199
2018	6,3	173,1

Tabla 3: Número medio de afiliados en el sector agrario en España y en Castilla y León durante los años 2012-2018

AÑO	Castilla y León	España
2010	68.097	1.162.647
2011	66.789	1.153.347
2012	64.833	1.137.376
2013	62.256	1.070.920
2014	62.196	1.075.246
2015	62.683	1.079.024
2016	63.221	1.091.035
2017	63.262	1.105.723
2018	62.517	1.103.092

Tabla 4: Número total de contratos en el sector agrario en España por franjas de edad durante los años 2012-2018

EDAD	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
16-19 AÑOS	5.158	7.482	7.373	9576	11.895	10620	14.673	66.777
20-24 AÑOS	22.351	31.214	30.121	34916	38.902	30487	35.803	223.794
25-29 AÑOS	26.067	37.163	37.174	42435	46.681	38120	42.339	269.979
30-34 AÑOS	29.760	42.148	43.350	47326	49.723	40076	45.015	297.398
35-39 AÑOS	29.880	42.570	45.933	54012	59.588	48897	52.800	333.680
40-44 AÑOS	31.698	41.702	43.887	50738	56.178	47960	54.738	326.901
45-49 AÑOS	31.321	39.900	40.295	47634	52.274	44048	49.588	305.060
50-54 AÑOS	23.500	29.563	30.957	37000	40.077	35900	40.580	237.577
55-59 AÑOS	12.067	15.460	15.515	20004	22.835	21800	25.381	133.062
> 59 AÑOS	7.507	8.148	7.576	9071	10.142	9958	12.731	65.133
TOTAL	219.309	295.350	302.181	352.712	388.295	327.866	373.648	

Tabla 5: Número total de contratos celebrados en el sector agrario en España y Castilla y León agrupados por modalidad de contratación durante los años 2012-2018. (Ambos sexos)

		AÑO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
AMBOS	CYL	INDEFINIDO	87	101	62	109	181	133	138	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	-	-	2	2	1	2	2	
		OBRA O SERVICIO	1.064	1.504	1.545	1.418	2.103	1.673	1.730	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	185	281	408	450	465	498	484	
		INTERINIDAD	16	19	22	23	19	22	24	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	1	-	-	-	-	4	1	
		RELEVO	1	-	1	-	-	-	1	
		JUBILACIÓN PARCIAL	3	1	-	1	-	2	3	
		PRÁCTICAS	-	-	2	1	2	1	3	
		FORMACIÓN	1	6	2	8	-	8	1	
		OTROS CONTRATOS	1	-	12	4	24	21	9	
	ESPAÑA	INDEFINIDO	2.020	2.077	2.030	2.556	3.707	5203	4.924	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	7	5	14	13	7	16	12	
		OBRA O SERVICIO	113.133	164.066	183.880	217.330	264.982	218002	245.781	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	102.341	127.564	114.921	131.593	118.398	103695	121.894	
		INTERINIDAD	208	187	222	268	303	249	321	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	10	7	10	9	21	25	12	
		RELEVO	9	2	1	3	1	2	12	
		JUBILACIÓN PARCIAL	22	4	6	7	6	13	31	
		PRÁCTICAS	6	15	17	26	19	21	16	
		FORMACIÓN	25	75	153	112	2	12	5	
OTROS CONTRATOS		326	1.348	986	795	849	628	640		

Tabla 6: Número total de contratos celebrados en el sector agrario en España y Castilla y León agrupados por modalidad de contratación durante los años 2012-2018. (Hombres)

		AÑO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
HOMBRES	CYL	INDEFINIDO	48	65	40	72	127	105	118	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	-	-	2	2	1	2	1	
		OBRA O SERVICIO	707	1.014	1.111	1.057	1.489	1.186	1.221	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	148	230	313	346	378	377	386	
		INTERINIDAD	11	17	18	18	14	19	19	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	1	-	1	-	-	3	1	
		RELEVO	-	-	-	-	-	-	1	
		JUBILACIÓN PARCIAL	2	1	-	1	-	2	3	
		PRÁCTICAS	-	-	1	-	-	1	2	
		FORMACIÓN	1	3	6	3	-	6	1	
		OTROS CONTRATOS	-	-	11	3	15	18	9	
	ESPAÑA	INDEFINIDO	1.648	1.719	1.624	2.097	3.115	4.476	3.989	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	7	4	8	10	6	14	10	
		OBRA O SERVICIO	77.249	120.758	141.161	165.459	207.402	166.045	188.822	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUC.	69.305	93.431	84.371	99.079	88.777	79.228	94.343	
		INTERINIDAD	149	138	159	182	203	175	219	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	9	7	10	8	18	20	11	
		RELEVO	7	2	-	3	1	2	10	
		JUBILACIÓN PARCIAL	21	4	5	6	6	12	29	
		PRÁCTICAS	3	11	11	16	8	11	8	
FORMACIÓN		21	62	132	86	2	8	3		
OTROS CONTRATOS		547	885	657	552	586	385	420		

Tabla 7: Número total de contratos celebrados en el sector agrario en España y Castilla y León agrupados por modalidad de contratación durante los años 2012-2018. (Mujeres)

		AÑO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
MUJERES	CYL	INDEFINIDO	39	36	22	37	54	28	20	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	-	-	-	-	-	-	1	
		OBRA O SERVICIO	357	490	434	361	614	487	509	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUCC.	37	51	95	104	87	121	98	
		INTERINIDAD	5	2	4	5	5	3	5	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	-	-	-	-	-	1	-	
		RELEVO	1	-	-	-	-	-	-	
		JUBILACIÓN PARCIAL	1	-	-	-	-	-	-	
		PRÁCTICAS	-	-	1	1	2	-	1	
		FORMACIÓN	-	3	-	5	-	2	-	
		OTROS CONTRATOS	1	-	1	1	9	3	-	
	ESPAÑA	INDEFINIDO	372	358	406	459	592	727	935	
		INDEF. PERS. CON DISCAPACIDAD	-	1	6	3	1	2	2	
		OBRA O SERVICIO	35.884	43.308	42.719	51.871	57.580	51.957	56.959	
		EVENT. CIRC. DE LA PRODUCC.	33.636	34.133	30.550	32.514	29.621	24.467	27.551	
		INTERINIDAD	59	49	63	86	100	74	102	
		TEMPORAL PERS. CON DISCAP.	1	-	-	1	3	5	1	
		RELEVO	2	-	1	-	-	-	2	
		JUBILACIÓN PARCIAL	1	-	1	1	-	1	2	
		PRÁCTICAS	3	4	6	10	11	10	8	
FORMACIÓN		4	13	21	26	-	4	2		
OTROS CONTRATOS	379	463	329	243	263	243	220			

