

## II. CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO Y FIGURAS CONTRACTUALES AFINES EN EL CAMPO

### 1. Contratos agrarios y contratos de trabajo en la agricultura: distinción. El componente «trabajo» en las relaciones agrarias típicas

Los contratos agrarios, en cuanto que ponen en marcha la explotación de los recursos naturales para su aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario, por medio de persona distinta al propietario de la finca, generan y, al propio tiempo, disciplinan el conocido conflicto entre *propietario estático* y *empresario dinámico*<sup>47</sup>. Este divorcio entre propiedad y empresa, que se traduce en una multiplicidad de sistemas de tenencia indirecta de la tierra, aspira a superarse mediante la habilitación en las leyes de diversos cauces para que los cultivadores directos accedan, como desembocadura final del contrato agrario, a la propiedad de las fincas ajenas que vinieran explotando<sup>48</sup>.

Por la celebración de este tipo de contratos, el propietario rural que no reúne la necesaria capacidad técnica y financiera, o, simplemente, prefiere no asumir la tarea de gestión empresarial o está dispuesto a compartir ese esfuerzo con otra persona, cede temporalmente el uso y disfrute de una o varias fincas para su aprovechamiento agrícola, forestal o ganadero, reservándose a cambio el derecho a percibir un canon o renta, o conviniendo con el cesionario el reparto equitativo de los productos que se obtengan de la explotación. De este modo, el dueño del inmueble pone los medios para

47. Cfr. A. BALLARIN MARCIAL, *Derecho Agrario*, cit., p. 621. Por su parte, J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario*, Madrid, 1975, p. 167, ha definido los contratos agrarios como «aquellos que tienen como causa y finalidad última la funcionalidad de la propiedad de la tierra y de la empresa agraria».

48. Cfr. en el Derecho español el Título I, Capítulo IX «Formas de acceso a la propiedad» de la Ley 83/1980, de 31 diciembre, de Arrendamientos Rústicos, donde se establecen las siguientes modalidades de acceso a la propiedad por el arrendatario: derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente (arts. 86 a 97) y adquisición forzosa (arts. 98 y 99). Los mismos derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente corresponden al aparcero de fincas rústicas (vid. Tít. II, Cap. VIII, art. 118 (único) de la Ley 83/1980).

que la tierra puede cumplir la función social que le es propia, al tiempo que el cesionario se constituye en verdadero empresario (empresario real).

En cuanto tal, el cultivador por cualquier título de la explotación agraria asume los riesgos de empresa; organiza y dirige las múltiples labores que requieren el desarrollo de las plantas y la crianza y cuidado de los animales; sufraga los gastos a que tales operaciones dan lugar; contrata la mano de obra necesaria; en fin, a él se imputan jurídicamente los resultados de la actividad de explotación, percibiendo los beneficios y soportando las pérdidas.

La doctrina italiana ha calificado así, fundamentalmente, el contrato agrario como el instrumento jurídico a cuyo través el agricultor organiza la empresa y la dirige al fin de la utilización productiva del suelo en su destino agrario. El contrato de agrario es, según esto, un *contratto per l'impresa*, en cuanto que su efecto inmediato es la constitución de una empresa agraria para su explotación por la persona a la que se transmite el uso y disfrute de la tierra. En cuanto acto de «organización», preexiste a la empresa, y en ello se distingue de otra categoría, el *contratto d'impresa*, entendido como aquél que el empresario estipula para proveer a las diversas necesidades que se le presentan en el decurso de su gestión empresarial. En este tipo se incluyen diversos negocios jurídicos: contratos de compra-venta, de alquiler de maquinaria, de ejecución de obra, de seguros agrarios y, también, el contrato de trabajo agrario, todos los cuales presuponen la existencia de la hacienda y de la empresa en plena actividad<sup>49</sup>.

49. Sostienen esta noción estricta de contrato agrario, como contrato constitutivo de empresa o «per l'impresa», entre otros: C. FRASSOLDATI, «Orientamenti e prospettive del nuovo diritto agrario e la funzione del contratto agrario», en *RDA*, I, 1965, p. 8; G. GALLONI; «Limiti dell'autonomia privata nella nuova disciplina dei contratti agrari», en *RDA*, I, 1964, p. 75; G. TAMBURINO, «I contratti agrari atipici», en *Giur. agr. it.*, 1958, p. 601; G. CARRARA, *I contratti agrari*, Torino, 1952, pp. 2 y 3; G. BOLLA y C. FRASSOLDATI, voz «Contratto agrario» en *Novissimo Digesto Italiano*, vol. IV, dir. por A. Azara y E. Eula, 3<sup>a</sup> ed., Torino, 1959, p. 561; E. BASSANELLI, *impresa agraria* (*Comm. al Codice Civile, sub. arts. 2164-69*), Roma-Bologna, 1943, p. 455 y «Contratti agrari tipici e leggi di proroga», en *For. Ital.*, I, 1956, p. 104; E. FARARA, «Ai confini fra i contratti agrari e quelli di lavoro», en *Riv. giur. lav.*, 1951, II, p. 48.; S. PIRAS, «La nozione di contratto agrario», en *RDA*, I, 1975, p. 437; P.

Entre los contratos agrarios tipificados legalmente en el Derecho español pueden citarse, como más representativos, todos ellos en relación instrumental a la empresa agraria, el *arrendamiento rústico*, sin duda el más importante de los contratos agrarios<sup>50</sup>; b) el contrato de *aparcería rústica*<sup>51</sup>; c) la *enfiteusis*<sup>52</sup>; d) el derecho de *superficie*, de análogas características al anterior<sup>53</sup>; e) también puede servir de título para el ejercicio de una empresa agraria el derecho real de *usufructo*<sup>54</sup>; f) en fin, según el art. 1655 del Cód. Civ., «los *foros* y cualesquiera otros gravámenes que se establezcan desde la promul-

---

MAGNO, «*Contratto agrario e contratto di lavoro nell'ordinamento giuridico italiano*», en *RDA*, I, 1975, p. 555, y *Diritto Agrario del Lavoro*, cit., p. 155; G. AMATO, «Il contratto di lavoro agricolo», cit., pp. 47 y 48; D. AMOROSO, «*Nozioni e limiti del rapporto di lavoro subordinato in agricoltura*», cit., p. 474.

Otros autores proponen una definición más amplia de contrato agrario, comprensiva también del contrato de trabajo agrícola, y así lo entienden como «ogni contratto col quale l'imprenditore agrario acquista la disponibilità dei fattori della produzione, sia che si tratti del fondo, sia che si tratti del capitale, sia che si tratti del lavoro». Cfr. E. BETTI, *Lezioni di diritto civile sui contratti agrari*, Milano, 1957, p. 19. Asimismo, S. ORLANDO CASCIO, «Il lavoro nei contratti agrari tipici», en *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1956, pp. 96 y ss.; A. GELSI BIDART, *Profili metodologici per un studio (comparato) di impresa, proprietà e contratti agrari*, en *RDA*, I, 1980, p. 125.

50. Por cuya celebración «se ceden temporalmente una o varias fincas para su aprovechamiento agrícola, pecuario o forestal, a cambio de precio o renta» (art. 1º de la LAR)

51. Por cuya virtud «el titular de una finca rústica cede temporalmente para su explotación agraria el uso y disfrute de aquélla o de alguno de sus aprovechamientos, aportando al mismo tiempo un 25 por 100, como mínimo, del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante, y conviniendo con el cessionario en repartirse los productos por partes alícuotas, en proporción a sus respectivas aportaciones» (art. 102. 1 de la LAR)

52. Especie de censo por el que «una persona cede a otra el dominio útil de la finca, reservándose el directo y el derecho a percibir del enfiteuta una pensión anual en reconocimiento de este mismo dominio» (art. 1605 del Cód. Civ.)

53. Según declaración expresa del artículo 1655 del Cód. Civ. Las modalidades que puede presentar este derecho son muy variadas. El Cód. Civ., recogiendo de Cataluña la *rabassa morta*, regula en su art. 1656 el censo o establecimiento a primeras cepas, por el que «el dueño del suelo cede su uso para plantar viñas por el tiempo que vivieren las primeras cepas, pagándosele el cessionario una renta o pensión anual en frutos o en dinero».

54. 59 Arts. 467 a 522 del Cód. Civ. Su especialidad en materia agraria aparece cuando recae sobre fincas rústicas. El Cód. Civ. contiene reglas especiales sobre usufructos constituidos sobre viñas, olivares u otros árboles o arbustos (arts. 483 y 484); sobre montes (art. 485) y sobre un rebaño o piara de ganados (art. 499). Regula también el simple derecho de uso, esto es, del usufructo limitado a las necesidades del usuario y de su familia, que, en cuanto tal, constituye actividad de empresa, dirigida a la producción para el mercado, y que es personalísimo y no transmisible (arts. 524, 525 y 529). En particular, el art. 526 establece que «el que tuviere el uso de un rebaño o piara de ganado, podrá aprovecharse de las crías, leche y lana en cuanto basten para su consumo y el de su familia, así como también del estiercol necesario para el abono de las tierras que cultive».

gación de este Código, cuando sean por tiempo indefinido, se regirán por las disposiciones establecidas para el censo enfitéutico en la sección que precede. Si fueren temporales o por tiempo limitado, se estimarán como arrendamientos y se regirán por las disposiciones propias de este contrato».

Una de las peculiaridades más sobresalientes del trabajo agrícola es la ambigüedad relativa de las relaciones contractuales que lo tienen en su base. Así, entre el tipo de trabajo por cuenta ajena dominante en las grandes explotaciones y el trabajo por cuenta propia paradigmático de las pequeñas unidades de cultivo, existe una variedad formidable de fórmulas mixtas o intermedias (arrendamientos, aparcerías, diversos derechos reales de goce y disfrute; sistemas cooperativos de explotación, integral o parcial, de tierras y/o ganados), respecto de las cuales la distinción entre ambas modalidades de prestación del trabajo se presenta a menudo muy difícil. De otro lado, la población activa agraria se resiste como ninguna otra a la compartimentación de sus miembros en situaciones jurídico-personales estables, siendo frecuente que un mismo trabajador aparezca, sucesiva o simultáneamente, en el mismo período agrícola, como trabajador por cuenta propia y como trabajador por cuenta ajena al servicio de uno o varios empresarios, conjugando ambas facetas de su actividad.

Pero, en rigor, las únicas relaciones propias y exclusivas del sector agrícola son los contratos agrarios. Lo que permite identificar al contrato agrario como un «genus» en sí mismo; lo que le imprime «personalidad» y sirve a distinguirlo de otros tipos negociales, es su referencia exclusiva a la materia jurídico-agraria.

Por el contrario, la «agrariedad» en el contrato de trabajo es cualidad «extrínseca» o «accidental», no sustancial<sup>55</sup>; no afecta a su naturaleza si basta a convertirlo en un tipo autónomo, distinto del arquetípico contractual común de trabajo dependiente y por cuenta ajena.

Si atendemos a su *causa*, esto es, a la finalidad que uno y otro contrato desempeñan en la vida social, es claro que la del contrato agrario no se agota en el puro intercambio de trabajo por salario,

55. Cfr. P. MAGNO, «Caratteri del lavoro agricolo nel'ordinamento italiano», en *RDA*, I, 1983, p. 594.

sino que va más allá, y consiste en la constitución o en la cesión constitutiva de una empresa agraria, que debe ser administrada y financiada por el cultivador que afronta el riesgo del esfuerzo productivo que realiza sobre la *res fructífera* de un tercero<sup>56</sup>.

Es indiscutible que el factor «trabajo», entendido en su sentido amplio y no estrictamente jurídico como aquella manifestación de la capacidad creadora del ser humano que contribuye a satisfacer determinadas necesidades y es fuente de bienes y servicios, está siempre presente en las relaciones agrarias de que venimos tratando. No obstante, debe añadirse inmediatamente que existe una primera e importante diferencia de grado entre la significación y naturaleza que el trabajo, por más señas, productivo, dependiente y por cuenta ajena asume en las relaciones que se califican como jurídico-laborales y la relevancia que el componente trabajo, ejecutado en utilidad propia y en régimen de autonomía, tiene en los contratos agrarios.

Como ya se habrá advertido, esa diferente significación viene dada por el hecho de que, en los contratos agrarios, a diferencia de lo que ocurre en la contratación laboral, el interés directamente comprometido *no es el trabajo personal del cultivador* (arrendatario, aparcero, enfiteuta, censatario...), *sino su actividad de empresa*; en definitiva, lo que se compromete es el destino agrícola, forestal, pecuario o mixto realizado conforme a las reglas de la buena técnica agraria, pero no así las operaciones materiales de explotación, que puede realizarlas el cesionario personalmente o a través de otra persona<sup>57</sup>.

56. Cfr. L. TORTOLINI, «La causa dei contratti agrari», en *RDA*, I, 1960, p. 665.

57. Existe en el campo una variedad extraordinaria de situaciones de tenencia indirecta de la tierra que demuestran también la complejidad de relaciones que se producen entre el trabajo, de una parte, y la empresa, de otra, y que tienen que ver con la extensión de la tierra cultivada: empresas agrarias pulverizadas que no bastan por sí solas para emplear el total trabajo del empresario, el cual se ve por ello obligado a conseguir otra ocupación; pequeñas empresas que absorben la labor del empresario y de algunos miembros de su familia, pero no de todos ellos, los cuales se ven compelidos en parte a buscar empleo en la industria ó en los servicios, o en las propias comunidades rurales al servicio de cultivadores más prósperos; empresas medianas que bastan a absorber la capacidad de trabajo de una familia campesina, recurriendo eventualmente a la contratación de personal asalariado en las épocas de mayor actividad estacional; grandes explotaciones en las que el empresario no ejecuta materialmente las operaciones agrícolas o colabora muy excepcionalmente en ellas, aportando mano de obra asalariada, fija y/o eventual; a veces, cuando de empresas muy grandes se trata, la acción gestora del empresario puede no ser suficiente y debe valerse de la sistencia de personal directivo contratado.

De hecho, en la legislación agraria, el requisito de ser cultivador *personal* únicamente se exige para ser concesionario de explotaciones familiares o comunitarias adjudicadas por el IRYDA<sup>58</sup>; o para merecer la calificación de explotación familiar agraria a efectos de concesión de diversas ayudas y beneficios<sup>59</sup>; o, conforme a la legislación arrendaticia anterior, para calificar como protegidos ciertos arrendamientos que no superasen una determinada renta<sup>60</sup>, pero que, salvo en el supuesto de adquisición forzosa de la finca por el arrendatario de acuerdo con el artículo 99. 1 de la LAR actual, apenas tiene hoy

#### 58. Arts 21 y ss. de la LRYDA.

En la legislación autonómica, la Ley 8/1984, de 3 de julio, de Reforma Agraria Andaluza, dispone que sólo podrán ser beneficiarios de asentamientos en tierras públicas adquiridas por el IARA los explotadores personales y directos. Se comprenden en este concepto tanto los titulares de explotaciones familiares agrarias, que deberán trabajar directamente las fincas junto con sus familiares sin que la aportación de mano de obra asalariada fija supere en cómputo anual a la familiar, como los socios de explotaciones colectivas, los cuales «habrán de aportar su trabajo a la explotación» (arts. 60, 63. 1. b) y 64, pár. 2º). Asimismo, la Ley del Parlamento Navarro sobre Plan de Fomento a la Explotación Agraria Familiar, Jóvenes Agricultores y Cooperativismo, de 30 de abril de 1980, reserva la concesión de los beneficios tributarios y financieros que en ella se establecen, entre otros, a los agricultores y ganaderos con dedicación exclusiva a su profesión «que asuman directamente el riesgo de su Empresa, trabajan directa y personalmente en ella y el trabajo asalariado en la misma no supere el 50 por 100 de U.T.H.» (art. 1º, Base 1º, 1. 1).

59. Ley 49/1981, de 24 diciembre, arts. 45 y ss. En concreto, para que los titulares que proyecten modernizar sus explotaciones tengan opción a los beneficios que la Ley establece en su Capítulo IV, se precisa que las empresas alcancen «como mínimo, la plena ocupación de un miembro de la familia y ocupar anualmente, como máximo, además de la mano de obra familiar, dos trabajadores asalariados fijos o lo que resulte equivalente en asalariados eventuales (art. 46. 2. b). Conforme al art. 1º, in fine, del R.D. 419/1985, de 6 de marzo, por el que se desarrolla la modernización de las explotaciones familiares agrarias y otros aspectos de la Ley 49/1981, de 24 de diciembre, no serán tenidos en cuenta para el cómputo a que se refiere el art. 46. 2. b) de la Ley citada los salarios abonados por circunstancias excepcionales, no periódicas y que no correspondan al ciclo productivo normal».

60. La Ley de Arrendamientos Rústicos de 23 de julio de 1942 creó la figura del *cultivador directo y personal* (cultivo realizado por los arrendatarios o sus familiares cooperadores sin intervención de asalariados en más del 25 por 100 de los que fuesen necesarios para el adecuado laboreo de la finca y renta inferior a 40 quintales métricos de trigo o capacidad económica equivalente, según ha interpretado la jurisprudencia), al que dispensaba una protección especial (arts. 83 a 90 del Reglamento de Arrendamientos Rústicos, de 29 abril 1959), en materia de prórroga legal. Posteriormente, la Ley de 16 de julio 1954 instituyó un tipo de «arrendamiento especialmente protegido», en favor de los arrendatarios cultivadores directos y personales anteriores al 1 de agosto de 1942 cuyos arrendamietos estuvieran subsistentes y cuando el locatario fuera español, concediéndole el llamado derecho de acceso a la propiedad (arts. 91 y ss. del Reglamento). Cfr. J. L. DE LOS MOZOS, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972, p. 241.

transcendencia<sup>61</sup>. Desde luego, la actividad de cultivo personal no se exige, en general, para ser agricultor, sea a título de propietario o por virtud de cualquier otro derecho de goce, personal o real.

En efecto, según el artículo 14. 1 de la vigente LAR, pueden ser arrendatarios, y, en su caso, subarrendatarios de fincas rústicas, los «profesionales» de la agricultura. El art. 15. 2 dispone que se entenderá por profesional de la agricultura «la persona natural, en la plenitud de sus derechos civiles o emancipado o habilitado de edad que se dedique o vaya a dedicarse de manera preferente a actividades de carácter agrario y se ocupe de manera *efectiva y directa* en la explotación». Como ha señalado la doctrina, la ocupación «efectiva y directa» en la explotación significa «asunción de riesgos y dirección personal», pero no implica por necesidad que el cultivador tenga que realizar materialmente las operaciones de cultivo; podrá, por tanto, el profesional de la agricultura «realizar el trabajo a través de asalariados»<sup>62</sup>.

La LAR reconoce, expresamente, la condición de profesionales de la agricultura para poder contratar como arrendatarios rústicos:

– A una serie de personas jurídicas, públicas y privadas, enumeradas en el artículo. 15, letras b), c), d) y e): Cooperativas Agrarias, SS.AA.TT, OPAS, IRYDA, Entidades Públicas...

– A los *cultivadores personales* (art. 16. 2), respecto de los cuales el art. 16. 1 de la LAR dispone que tendrán esta consideración quienes exploten las fincas por sí mismos, o con ayuda de familiares que con ellos convivan, sin utilizar asalariados más que circunstancialmente, por exigencias estacionales de la explotación agraria. Quiere además el precepto que no se pierda esta condición aunque se utilicen uno o

61. Conforme establece la disposición transitoria primera de la LAR de 1980, los contratos de arrendamiento rústico existentes a la entrada en vigor de la Ley se regirán, en cuanto a su duración, por la legislación anterior, excepto cuando se trate de cultivadores personales y directos en los términos definidos por el art. 16, en cuyo caso tendrán derecho a las prórrogas que la nueva normativa determina, hasta el límite de veintiún años, contados desde la iniciación del contrato.

62. Cfr. J. LACRUZ BERDEJO et altri, *Elementos de Derecho Civil. II. Derecho de Obligaciones*, vol. 3º, Barcelona, 1986, p. 238.

dos asalariados, en caso de enfermedad sobrevenida o de otra justa causa que impida el cultivo personal<sup>63</sup>.

De esta regulación se extrae que el concepto de profesional de la agricultura en la LAR es más amplio que el de cultivador personal.

Se concluye, pues, con facilidad que el arrendatario de fincas rústicas no asume en ningún momento la condición jurídica de trabajador por cuenta del dueño de la tierra, bien que atendiendo a las condiciones de vida y de trabajo de muchos pequeños arrendatarios se haya equiparado a veces su situación personal y económica a las de los trabajadores agrícolas asalariados. El arrendamiento rústico se configura como un *contrato para el establecimiento de una explotación o empresa*. El contrato de arrendamiento rústico no puede concebirse como un mero contrato de cambio, sino como un contrato que sirve a regular el más amplio conflicto entre propiedad estática y empresa dinámica; esta es, precisamente, su especialidad: se concibe como un contrato «para la empresa agraria»<sup>64</sup>.

En fin, la propia LAR contempla una amplia relación de situaciones agrarias a las que niega expresamente la consideración de arrendamientos rústicos y, otras veces, sin entrar a discutir su naturaleza arrendaticia, las declara excluidas de la aplicación de sus preceptos. Algunas de estas situaciones jurídicas constituyen verdaderos contratos de prestación de servicios, relaciones laborales tuteladas por el Derecho del Trabajo.

A) De este modo, el artículo 5º de la LAR dispone que «no se considerarán arrendamientos rústicos los contratos de recolección de cosechas a cambio de una parte de los productos ni, en general, los de realización de alguna faena agrícola claramente individualizada, aunque se *retribuya* o compense con una participación en los productos o con algún aprovechamiento singular». Son éstos verdaderos contratos de trabajo, en los que la prestación del trabajador com-

63. Una modificación importante respecto de la legislación anterior ha sido la supresión del límite de numero de obradas que podían utilizar de trabajadores asalariados, establecido en un 25 por 100 del total necesario para el adecuado laboreo de la finca (art. 83. 3º del Reglamento de Arrendamientos Rústicos).

64. J. L. DE LOS MOZOS; «La nueva Ley de Arrendamientos Rústicos. Comparación con la legislación anterior», en *RDP*, febrero de 1982, p. 102.

prende el servicio de recolección de la cosecha o la realización de cualquier otra faena agrícola particular —en modo alguno constitutiva de una actividad de empresa agraria, por tener ésta un contenido mucho más amplio—, a cambio de las cuales se le compensa con una parte de los frutos recolectados o con otro aprovechamiento singular (agrícola, forestal o pecuario). Puede pensarse, a tenor de los debates parlamentarios de la LAR, que con la inclusión de este precepto se deseaba evitar que el propietario de la finca, denominando tales contratos como de arrendamiento rústico, encubriese en realidad una relación de trabajo, eludiendo con ello sus obligaciones salariales y en materia de Seguridad Social<sup>65</sup>. Por tanto, el contrato que se celebre nominalmente como de arrendamiento rústico para la ejecución de estos servicios circunstanciales al detentador de la finca, será un contrato hecho en fraude de ley, declarado nulo como tal arrendamiento por la vía del artículo 8º de la LAR, del artículo 6º. 4 del Cód. Civ y, particularmente, por aplicación de la presunción legal de existencia del contrato de trabajo que de antiguo recoge nuestro Ordenamiento laboral (art. 8.º 1 ET).

Pero es que, en realidad, quizás no hubiera sido necesario incluir este artículo 5º en la LAR, en la medida los supuestos descritos en dicho precepto quedan *per se* fuera del ámbito de la Ley, por falta de acoplamiento a la propia naturaleza del contrato de arrendamiento rústico, según el concepto que del mismo ofrece el artículo 1º de la LAR. En efecto, no existe aquí cesión de finca rústica para el destino de aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario; no hay transmisión de derechos posesorios de uso y disfrute para su ejercicio continuado, ni aun cuando las faenas agrícolas se compensasen con algún beneficio de frutos, logro de piezas de caza, disposición de aperos de labor, aprovechamientos de leñas, etc, que no pasan de ser modalidades retributivas en especie; el realizador de tales faenas no reúne —o, por mejor decir, no es preciso que reúna— la condición de profesional de la agricultura exigida por el artículo 14. 1 de la LAR para conferir el carácter de arrendatario; a diferencia de éste,

65. Cfr. A. AGÚNDEZ FERNÁNDEZ, *Comentarios a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Granada, 1987, p. 31.

no se le reconoce el poder de dirección que le pueda permitir la elección del tipo de cultivo (art. 10), el destino productivo de la finca (art. 61), así como su libertad para introducir mejoras (arts. 47 y ss.), de todo lo cual fácilmente se extrae que actúa por cuenta y bajo las órdenes e instrucciones del propietario de la finca.

B) También quedan excluidos de la LAR los contratos que impliquen cesión del aprovechamiento de tierras a cambio de los servicios prestados fuera de ellas (art. 6º. 3). Nuevamente nos hallamos ante genuinas contrataciones laborales, como las antes referidas al comentar el artículo 5º de la LAR; claro está, siempre y cuando la contraprestación por la cesión del aprovechamiento agrario sea una prestación de servicios en la que concurren todas y cada una de las notas configuradoras del contrato de trabajo, ex art. 1º. 1 del ET (excluido, por tanto, que se trate de un arrendamiento civil de servicios). Si así fuere, por la legislación laboral común habrán de regirse, conjurando simulaciones fraudulentas.

No han de confundirse estos contratos de trabajo con pacto de retribución «*in natura*» con los arrendamientos de fincas rústicas por duración inferior al año agrícola, calificados por la LAR como de temporada (art. 6º. 4); ni con los contratos de cesión arrendaticia de tierras labradas y preparadas por cuenta del propietario (utilizando o no trabajadores asalariados) para la siembra a la que específicamente se refiera el contrato (art. 6º. 5). En estos casos, la relación es de carácter civil arrendaticio, no laboral, pues existe cesión efectiva de la posesión en el uso y disfrute de la finca a cambio de reciprocidad económica (precio o renta). El hecho de que la LAR haya decidido excluir estos contratos de su ámbito se explica, ya porque no sirven como base para el establecimiento de una actividad de explotación estable y duradera, característica del cultivador que ha hecho de la agricultura su medio habitual de vida (supuesto del art. 6º. 4), ya por tratarse de contratos en los que está ausente la unidad de todo ciclo de cultivo y que suelen utilizarse para la explotación de determinadas especies que requieren una mano de obra importante y cuidadosa, por destinarse concretamente a la producción industrializada (plantas de floricultura, horticultura intensiva...), lo que, a juicio de la doctrina, lleva a que hayan de tener una calidad y

características determinadas que escapan de las normas dictadas para los arrendamientos necesitados de protección (en los aspectos de continuidad, duración, rentas, acceso a la propiedad...)»<sup>66</sup>.

## 2. Las ejecuciones de obra en el campo; examen particular de las relaciones contractuales en las explotaciones agrarias «desactivadas» y de los contratos de integración vertical en la agricultura

Como se sabe, el artículo 1544 del Código Civil define el contrato de arrendamiento o, mejor, de ejecución de obra como aquel negocio jurídico bilateral por el que «una de las partes se obliga a ejecutar una obra (...) a la otra (...) por precio cierto». En el género contrato de ejecución de obra se incluyen dos especies: el *contrato civil de empresa o contrata*, que es el que se celebra con el titular de una organización empresarial con trabajadores propios que le colaboran, cuando no son ellos exclusivamente quienes realizan el trabajo obedeciendo instrucciones del empresario, y el *contrato de obra* propiamente dicho, en el que la ejecución del encargo se realiza personalmente por el contratista o, todo lo más, «auxiliado por personas de un círculo reducido y generalmente íntimo (familiares con frecuencia)»<sup>67</sup>.

A las ejecuciones de obra que se constituyen y realizan en el sector agrario procede aplicarles en su complitud el régimen jurídico contenido en los artículos 1588 y siguientes del Cód. Civ., por lo que a él nos remitimos. Empero, conviene precisar que la evolución de las diferentes formas de organización del trabajo en las explotaciones agrarias y las relaciones de producción resultantes, como con-

66. Cfr. A. AGÚNDEZ FERNÁNDEZ, *Comentarios...*, cit., pp. 36 y 37. Vid. asimismo el informe emitido por la Ponencia relativa al Proyecto de ley de Arrendamientos Rústicos, en el BOCG (Congreso de los Diputados), Serie A, núm. 28-I, p. 64/8.

67. T. SALA FRANCO, «Datos para una caracterización material del Derecho del Trabajo», en *CDT*, núm. 0, 1974, p. 49, apoyándose en L. E. DE LA VILLA. Asimismo, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «Contrato de trabajo de ejecución de obra», en AA.VV., *Catorce Lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, cit., p. 216.

secuencia de la crisis del modelo de agricultura tradicional y de las peculiares características del desarrollo capitalista en el sector, han generado, sobre todo en las últimas décadas, una variedad incontenible de situaciones nuevas que se reconducen, precisamente, a través del contrato de ejecución de obra o de contratos «atípicos» muy próximos a él. Nos estamos refiriendo en particular al fenómeno conocido en el lenguaje de los hechos económicos como «descentralización productiva», modo de producción cuya rasgo más acusado es el de que la obtención de los resultados productivos de la empresa principal no se consigue por la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino por la «combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboradores externos»<sup>68</sup>.

Con carácter general, la descentralización productiva se manifiesta tanto en la realización por un tercero de operaciones singulares correspondientes al entero ciclo productivo de la empresa como de actividades complementarias que no forman parte de dicho ciclo pero que son indispensables en su marcha ordinaria<sup>69</sup>.

En la agricultura y en la ganadería encontramos plasmaciones de estas dos variantes: a la primera de ellas responde la situación de un importante número de explotaciones agrarias *desactivadas*, y a la segunda el proceso cada vez más extendido de integración vertical de la actividad de explotación como un apéndice del ciclo productivo de las industrias transformadoras y distribuidoras de bienes agrarios, bajo diversas fórmulas de «agricultura contractual».

Al análisis somero de las implicaciones que estos nuevos modos de producción agraria presentan en orden a la tipificación y naturaleza de las relaciones contractuales establecidas con ocasión de los mismos se dedican las siguientes páginas.

68. A. MARTÍN VALVERDE, «El discreto retorno del arrendamiento de servicios», en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, 1990, p. 225.

69. *Ibidem*.

## 2.1. La agricultura desactivada

Son explotaciones *desactivadas* —como en un momento anterior se expuso— aquéllas en las que parte de las tareas del ciclo de producción agraria salen de la competencia y control de la empresa cultivadora para ser realizadas por un tercero extraño a la explotación, a cambio de un precio cierto<sup>70</sup>. Varios supuestos pueden distinguirse:

2.1.1. La debilidad financiera de las pequeñas producciones familiares y la mecanización integral de los cultivos, que a partir de la década de los sesenta han experimentado una rápida evolución tecnológica, han determinado que sólo una pequeña parte de las explotaciones han podido incorporar a su capital fijo los equipos más costosos, viéndose las restantes obligadas a contratar los servicios de empresas auxiliares. Estas empresas, con maquinaria y trabajadores propios, realizan una amplia gama de operaciones en toda la geografía española: recolección, poda, riego, tratamientos fitosanitarios, roturación de terrenos, y otras múltiples y complejas faenas.

El instrumento jurídico que soporta las relaciones contractuales del agricultor con estas empresas agrarias de servicios no es otro que la *contrata* o *subcontrata*<sup>71</sup>, disciplinada en la órbita laboral por el artículo 42 del ET, que establece una serie de cautelas y deberes contractuales a cargo de la empresa principal para proteger los intereses de los trabajadores de la empresa contratista.

Dicho precepto no excluye ningún tipo de actividad empresarial de cara a las responsabilidades contractuales que se derivan para el comitente por los actos del contratista, por lo que también el agricultor, grande o pequeño, deberá solicitar por escrito certificación negativa de descubierto por impago de cuotas de la empresa contratada a la entidad gestora de la Seguridad Social, al objeto de quedar libre, según parece, de responsabilidad por los débitos no

70. Cfr. S. VELLANTE, «Innovazioni tecnologiche, forme di produzione emergenti e organizzazione aziendale», en *La Questione Agraria*, núm. 4, 1981, p. 68.

71. Otras veces en cambio la «exteriorización» de las tareas campesinas se produce sin la cobertura de un vínculo jurídico-contractual entre el empresario agrícola y quien asume la realización de las labores. Es el caso, p. ej., de los comerciantes privados o cooperativas de comercialización que en Levante contratan mano de obra («collidores») para la recogida de la naranja que previamente han comprado en el árbol.

prescritos anteriores a la contrata. No obstante, y habida cuenta el desarrollo económico de las pequeñas explotaciones familiares que a menudo conciernen los servicios de estas empresas auxiliares, parece desmedido que, a más del pago del precio por las tareas encomendadas, se predique de las mismas —como, en general, de cualesquiera pequeñas empresas— la responsabilidad solidaria de carácter objetivo por las obligaciones salariales y de Seguridad Social del contratista, contraídas por éste durante la vigencia de la contrata. Seguramente que el legislador no tendría que haberse detenido en la exoneración de responsabilidad del cabeza de familia por las obras contratadas para construcción o reparación de su vivienda, o para el caso que el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial (art. 42. pár. 2º), sino que tendría que haber ido más lejos, ajustando el peso de las responsabilidades solidarias al estado financiero de las pequeñas y medianas empresas.

2.1.2. Otras veces, cuando la tarea o fase del ciclo productivo objeto de descentralización puede ser realizada por una sola persona, lo que se celebra es un *contrato de obra* propiamente dicho. Es el caso, muy común, del tractorista que se compromete a laborar un terreno con maquinaria y aperos propios a cambio de una cantidad fija que recibe al finalizar el encargo. Este trabajador, si verdadero ejecutor de obra, queda fuera del poder de dirección del empresario, sin sujeción a horario ni jornada; a menudo el dueño delega en él la decisión sobre el tiempo preciso en que debe realizar el encargo, con tal que se acomode a las naturales exigencias del cultivo, por lo que responderá civilmente frente al propietario del retraso o impericia cuando la finca o sus frutos resulten dañados; no persigue un salario fijo, sino que espera obtener un beneficio, con el consiguiente riesgo para él de pérdida si los gastos de combustible, la conservación o reparación de los instrumentos, las eventuales interrupciones en el trabajo por inclemencias del tiempo, por enfermedad o dificultad del terreno, etc., hacen más onerosa la ejecución de la obra, le hacen invertir más tiempo del previsto o no llega a terminar la tarea<sup>72</sup>.

72. A efectos de exclusión del Régimen Especial Agrario, el artículo 4º. 1. Primero del RSSA dispone que no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena los «conductores de vehículos y maquinaria cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de una explotación o cuando siéndolo no los utilicen en la misma».

2.1.3. Asimismo, la relativa frecuencia con la que se contrata a destajo en la agricultura obliga a diferenciar claramente cuándo el destajista es verdadero trabajador y cuándo es empresario o contratista. La dificultad de delimitación surge porque el destajo, en su forma más pura, se asemeja mucho a la remuneración de una *locatio conductio operis*, «pues, al no estimar la cantidad del tiempo invertido en la realización del trabajo, parece dibujar un verdadero contrato de ejecución de obra»<sup>73</sup>.

A este respecto, la doctrina mantiene que el ejecutor de obra se distingue del trabajador retribuido a destajo porque mientras éste se incorpora al círculo rector, organicista y disciplinario de la empresa, aquél es el director de su propio trabajo (autoorganización); mientras en la obra muchas veces se ponen los materiales e instrumentos de trabajo por el que la realiza, en el destajo los aporta, casi siempre, el empresario (aunque aquí la regla no es segura); mientras en la ejecución de obra el precio o estipendio se ajusta siempre «a tanto alzado», como contraprestación única de un resultado final en función de su valor, en el destajo se tiene en cuenta la cantidad de trabajo, para garantizar al trabajador un salario mínimo, sin referencia a un precio global<sup>74</sup>.

La clave para distinguir uno y otro supuestos, vendrá ofrecida normalmente por la valoración en su conjunto de las notas anteriormente apuntadas, en especial por lo que atiende a la retribución: si el ejecutor persigue obtener un lucro especial o ganancia aleatoria, notablemente superior a la compensación normal del trabajo dependiente (salario), no hay contrato de trabajo.

## 2.2. *La integración vertical en las relaciones económicas agro-industriales*

Como vimos en otro lugar, a esta situación se llega cuando las relaciones contractuales del agricultor con las industrias transformadoras o entidades de comercialización de productos agrarios cu-

73. G. BAYON CHACON y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 11<sup>a</sup> ed., vol .I, Madrid, 1977-1978, p. 324.

74. G. BAYON CHACON y E. PÉREZ BOTIJA, *cit. supra*, pp. 324 y 325.; G. DIEGUEZ CUERVO, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3<sup>a</sup> ed., Madrid, 1991, pp. 44 y 45.

bren tanto el suministro de semillas, crías de animales, antiparasitarios, fertilizantes, piensos, etc., como el destino, cantidad y calidad de la producción futura. Concluido entonces que la actividad de supervisión ejercida por estas empresas industriales y/o mercantiles sobre el ciclo agrícola/ganadero no las convierte en empresas agrarias, procede determinar ahora la naturaleza del vínculo que disciplina los derechos y deberes correspondientes entre el agricultor integrado y la firma integradora.

En todo proceso de integración vertical existe un centro de decisión que fija los objetivos económicos y las condiciones técnicas de la producción. En concreto, son las empresas integradoras las que imponen el volumen regular de producto que debe obtenerse en cada caso, las técnicas que deben utilizarse (programación de los cultivos, sistemas de trabajo, fechas de siembra y recolección...), así como las características de la producción final. Por su parte, el agricultor integrado se compromete, tanto a realizar las distintas labores de acuerdo con las indicaciones técnicas que emanan del personal de fábrica avanzado en la explotación, como a transferir al fabricante o comerciante, una vez completado el ciclo vegetal o animal, la totalidad de los productos obtenidos, a cambio de un precio cierto que acostumbra fijarse, en las ramas de producción en que la integración está muy avanzada, a tanto cierto por pieza o por kilo, pero también, cuando se trata de cultivos o especies en las que la integración no es mayoritaria, en función del precio de mercado (acompañada o no por una cláusula de precio mínimo garantizado)<sup>75</sup>.

75. La integración vertical viene siendo especialmente significativa en determinadas ramas agrarias: pollo para carne, porcino, bovinos y derivados, frutas y legumbres para conservas, hortalizas y cultivos industriales (algodón, remolacha, tabaco...), ampliándose progresivamente a nuevos sectores. Vid. sobre este complejo fenómeno, además de A. LANGREO, «Análisis de la integración vertical en España», *cit.*, pp. 187 y ss., los trabajos de R. JUAN I FENOLLAR, «La teoría de la agroindustrialización y la estabilidad del campesinado», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 9, 1978, p. 177 y ss., y la investigación empírica de A. GAMIZ, «Agricultura familiar y dependencia en la producción bajo contrato», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 1, 1976, pp. 73 y ss; G. BIVONA, *I contratti d'integrazione verticale in agricoltura*, Milano, 1979; L. MORUZZI, «Profili della vendita di prodotti agricoli con prezzo e contratti di integrazione verticale», en *RDA*, I, 1961, pp. 394 y ss.

En general, el surgimiento y expansión de estas fórmulas integradoras de pequeñas explotaciones familiares frente a la alternativa de producción directa en granjas o fincas propias de las industrias o entidades comerciales se justifica porque el ahorro de costes de trabajo (la familia agrícola puede aceptar bajas remuneraciones) compensa al integrador de la posible reducción de otros costes en un sistema de producción organizado a gran escala<sup>76</sup>. Mediante la integración, las empresas transformadoras y distribuidoras se aseguran la materia prima necesaria, sin verse afectadas por las fluctuaciones de los precios ni de la cantidad de producto que cada año afluye al mercado, con la ventaja añadida de que pueden adaptar la producción agraria a las particulares exigencias de su propio ciclo productivo. Además, las industrias pueden transferir al pequeño agricultor otros riesgos (obsolescencia de las instalaciones, factores aleatorios ligados al cultivo o cría del ganado, etc.).

Por su parte, el agricultor encuentra en estas fórmulas una vía de superación de las graves dificultades con las que tropieza la pequeña explotación familiar para hacer frente a las crecientes necesidades de capitalización. Además, al campesino le queda la tranquilidad de haber colocado su cosecha antes de obtenerla y a un precio cierto, reduciendo paralelamente los costes de producción (en semillas, fertilizantes...) y asegurando los ingresos familiares.

De acuerdo con este modelo, se registra una pérdida cada vez mayor de autonomía y capacidad de decisión del titular de la explotación agraria, desde el punto y hora que, en buena medida, se le sustraen el control técnico del proceso productivo. A menudo, trabajo y tierra son las únicas contribuciones materiales del agricultor-ganadero.

En virtud de la acusada «dependencia» que generan estas nuevas formas de organización del trabajo, la familia campesina ha pasado a ser un mero «cliente» de las empresas integradoras, hasta el punto que se ha hablado en estos casos de un proceso de «proletarización» o «salarización» del campesinado o, más concretamente, de

76. Cfr. E. ARNELTE ALEGRE, «Modos de producción...», *cit.*, p. 439.

que el campesino, aunque formalmente autónomo en cuanto propietario de la tierra que cultiva y de la explotación en la que trabaja, ha pasado a convertirse en un verdadero «asalariado a domicilio»<sup>77</sup>.

Como anunciábamos al principio, procede examinar si las obligaciones de *hacer* (y de consentir) que asume el agricultor y el correlativo poder de supervisión y control sobre la producción agraria que incumben a la industria transformadora o entidad comercial constituyen indicios bastantes para reconducir dichas relaciones al tipo y disciplina del contrato de trabajo.

A nuestro entender, y desde el análisis de los presupuestos que informan la presencia de una relación jurídico-laboral, no puede contestarse, en buena técnica jurídica, afirmativamente a dicha proposición, al menos de forma indiscriminada, por las siguientes razones:

*Primera.* El fenómeno de la integración vertical presupone, como *conditio sine qua non*, que el agricultor contratante sea un auténtico empresario, el cual, con medios de producción propios y ajenos, ejerza una actividad económica organizada al fin de la producción de bienes para el mercado, soportando el riesgo del proceso productivo. Esta descripción del papel que el agricultor asume en la concreta vida de la relación no es incompatible con la facultad de inspección y control del empresario industrial o mercantil sobre la empresa agraria. Dicho poder, por muy amplio que sea, es obvio que deja siempre al cultivador un margen de autonomía suficiente como para no perder los rasgos configuradores de su condición empresarial. En todo caso, a él corresponden la gestión económico-financiera de la explotación y las relaciones con el personal asalariado.

Una vez superadas, por insuficientes, las teorías que asignaban a la dependencia un significado técnico o económico, doctrina y jurisprudencia han delimitado claramente este elemento en el Derecho del Trabajo y en las relaciones contractuales que al mismo interesan como el aspecto pasivo de los poderes de mando y disciplina del empresario. Y es precisamente en este sentido que la dependencia,

77. 09 De tal lo califican A. LANGREO, «Análisis de la integración vertical...», *cit.*, pp. 189 y 203; A. GAMIZ, «Agricultura familiar...», *cit.*, p. 89.

como criterio definitorio de la relación jurídica de trabajo, no está presente en el entramado de derechos y obligaciones que se constituye entre el agricultor integrado y el industrial integrador, en la medida que el primero no aparece comprometido con la misma «calidad» que un trabajador asalariado en el círculo rector, organicista y disciplinario del segundo. No se olvide por otra parte que una cierta dependencia, entendida como sometimiento a órdenes e instrucciones, existe en muchas relaciones obligaciones, sin ir más lejos, en el contrato civil de ejecución de obra, y no por ello puede hablarse, en puridad, de todas estas situaciones como constitutivas de relaciones laborales en sentido propio. Por consiguiente, en la integración de que venimos hablando cabe detectar un grado mayor o menor de dependencia económica, técnica y hasta sociológica, pero no puede confirmarse indiscriminadamente la existencia de subordinación jurídica o dependencia laboral.

*Segunda.* Mientras que el trabajo objeto de contratación laboral se define como «personalísimo», en el sentido de que el trabajador debe su propia actividad sin que ésta pueda ser sustituida por la de otro, en el contrato de integración rústica la aportación por el agricultor de su personal trabajo suele ocupar un plano secundario en el entramado contractual de derechos y obligaciones. El interés del empresario integrador queda satisfecho con el desarrollo de una actividad económica organizada en régimen de empresa, por cuanto es esto lo que le permite obtener el *resultado* convenido, pero le son indiferentes la prestación de trabajo que realice la contraparte, o, llegado el caso, las eventuales modificaciones que pueda experimentar la titularidad de la empresa integrada durante la vida de la relación<sup>78</sup>. En definitiva, a la fábrica o entidad comercial lo único que le interesa es que el agricultor, cualquier agricultor, explote por sí o por otros las fincas integradas para su aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario, sujetándose a sus órdenes e instrucciones, y con el compromiso de transferirle la producción obtenida.

78. En este sentido, G. BIVONA, *I contratti d'integrazione...*, cit., p. 91.

*Tercera.* Si bien la relativa variedad de fórmulas contractuales utilizadas no hacen posible su reducción a modelos o categorías estereotipados, ocurre con frecuencia (sobre todo cuando de producciones vegetales se trata) que la propiedad de los frutos cosechados corresponde al agricultor, no al fabricante. El agricultor no es, por tanto, ajeno a los resultados que obtiene mediante el ejercicio de su actividad de empresa, como lo es el trabajador asalariado. La transmisión de dominio de los frutos al integrador tiene lugar, no *ex ante*, sino *ex post*, una vez se han cumplido las recíprocas obligaciones de entrega de la cosa y pago del precio; sin perjuicio, claro está, de las acciones legales que aquél pueda dirigir contra el cultivador integrado si llegado el caso fuera que éste, incumpliendo el compromiso previamente adquirido en el contrato, diera a su producción un destino diferente del convenido.

*Cuarta.* El agricultor-empresario persigue con la integración un beneficio o lucro especial, no la simple retribución de su trabajo (cuando lo presta). No tiene garantizado el percibo de un salario mínimo, y soporta la mayoría de las veces tanto el riesgo del menos-cabo o inexistencia de beneficios, como la producción de pérdidas que puedan derivarse de una mala cosecha o de la destrucción de los frutos antes de su recepción por el fabricante. Sin embargo, la regla no es fija (v.gr., en la integración de pollos para carne el riesgo lo suele correr la casa integradora, limitándose el ganadero a cobrar un precio estipulado previamente por el cebo de cada unidad).

Aunque lo más seguro es que el contrato de integración sea un contrato «atípico», carente por el momento en nuestro país de una regulación normativa de ámbito estatal que discipline la estructura y dinámica de los correspondientes derechos y obligaciones de agricultores y firmas industriales o comerciales contratantes<sup>79</sup>, si conjuga-

79. Falta de regulación sobre el tema que separa al Derecho español de otros Ordenamientos comparados. Así, en el Derecho italiano, recientemente, la Ley núm. 88/1988, de 16 de marzo, aprobó «Norme sugli accordi interprofessionali e sui contratti di coltivazione e vendita dei prodotti agricoli», dirigidas a disciplinar los acuerdos marco que se celebren entre representaciones de una pluralidad de agricultores y de una pluralidad de empresas de comercialización o de transformación, al objeto de establecer una base normativa común para los singulares contratos de integración vertical que pueda celebrarse entre los asociados de la respectivas organizaciones estipulantes del Acuerdo. Para un comentario analítico de esta ley

mos las notas precedentes con los tipos contractuales normados en la actualidad, parece lo más ajustado configurar la relación a estudio desde la estructura y disciplina de un contrato de obra (si el agricultor aporta exclusivamente su trabajo personal o de miembros de su familia) o de empresa (si realiza el cultivo con la colaboración de trabajadores asalariados contratados por él).

El intento de subsunción en un contrato de compra y venta sobre cosa futura debe rechazarse con casi absoluta probabilidad, en la medida que este singular negocio no ofrece cobertura adecuada a las posiciones de crédito y débito que los contratantes actualizan durante toda la vida de la integración, previamente al intercambio final de producto por precio<sup>80</sup>.

Sería muy conveniente que la tradicional *vis expansiva* del Derecho del Trabajo alcanzase también a los supuestos más característicos de agricultura contractual, extendiéndoles parte de sus normas e institutos (v. gr., en materia seguridad e higiene, retribución mínima garantizada...), protegiendo a estos agricultores-trabajadores con prestación coordinada y continua que, por facilitarse siempre a la misma empresa, genera un estado de dependencia económica próxima a la laboral, incapacitándolos para negociar en igualdad de condiciones con las empresas integradoras que por este sistema ha-

---

puede consultarse L. RUSSO, «Gli accordi interprofessionali e i contratti di coltivazione e vendita nella legge n. 88 del 1988», en *RDA*, núm. 2, 1989, pp. 274 y ss..

En el Derecho francés, el Título V de la Ley de 2 de agosto de 1964 «sur l'économie contractuelle» se ocupa, como una modalidad autónoma, de los *contrats d'intégration*, definiéndolos como «todos los contratos, acuerdos o convenios concluidos entre un productor agrícola o un grupo de productores y una o más empresas industriales o comerciales que *comporten obligación recíproca de suministro de productos o de servicios*» (art. 17). El contenido de tales contratos viene establecido en el art. 19, con tacha de nulidad en caso de omisión de alguno de sus extremos (naturaleza, precio y calidad de los suministros; variaciones en el precio de los productos; duración, renovación, revisión y resolución del contrato). En la doctrina, haciendo un repaso de la oscilante jurisprudencia del vecino país en orden a la calificación del agricultor, bajo ciertas condiciones, como un trabajador asalariado a domicilio, cfr. J. DANET y G. DURAND, «Politique des contrats en agriculture (introduction, cooperation, accords collectifs)», *cit.*, pp. 7 y ss., en especial, pp. 47 a 61.

80. L. RUSSO, «Gli accordi interprofessionali...», *cit.*, pp. 290 y ss., tras excluir otros tipos contractuales (arrendamiento de obra, de servicios, contrato de trabajo), concluye que el contrato de integración es una manifestación de la «vendita di cosa futura» regulada en el art. 1472 del Cod. Civ.

cen suyo prácticamente todo el valor económico de las mercancías producidas por el agricultor<sup>81</sup>.

\* \* \*

En el marco autonómico, la Ley catalana de Presidencia de la Generalitat, núm. 24, de 28 de noviembre de 1984, ha establecido una cierta ordenación normativa para una serie de contratos de práctica frecuente entre agricultores y tratantes de ganado e industrias transformadoras<sup>82</sup>. Dicho sea anticipando lo que sigue, esta Ley no regula contratos de trabajo, lo que, por otra parte, nunca podría haber hecho, por ser del exclusivo monopolio del Estado la regulación sustantiva en materia laboral estricta.

A continuación examinaremos aquellos aspectos del régimen jurídico dispuesto para este repertorio de contratos de integración en las actividades ganaderas que vienen a confirmar la anunciada calificación de extra-laboralidad.

a) En cuanto a su *calificación* legal, La Ley 24/1984 define expresamente el contrato de integración como «un contrato *civil* que tiene por objeto obtener en colaboración productos pecuarios para la reproducción, cría o engorde» (art. 1º. 1). En dicho contrato —cuyos antecedentes remontan a las fórmulas tradicionales de «socida» o «conlloch», estipuladas en algunas comarcas catalanas para la cría y recría conjunta por las partes de ganados y reguladas en el art. 339 de la Compilación de Derecho Civil Especial de Cataluña— una de las partes, denominada *integrador*, aporta el ganado, los suministros necesarios y la dirección técnica de la producción, y la otra, denominada *integrado*, se obliga a facilitar los espacios, instalaciones y servicios necesarios para la producción, a cambio de una «remuneración» que aquél deberá satisfacer en relación con la pro-

81. Cfr., por todos, G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, pp. 168 y 169.

82. Según puede leerse en su Preámbulo: «La complejidad del fenómeno y la posibilidad de que en algunos casos, bajo la apariencia de igualdad jurídica, se creen desigualdades, aconsejan dictar una normativa general y supletoria de estos contratos al objeto de dar transparencia a las relaciones y seguridad a las partes, cuidando de que ello no comporte un exceso de intervencionismo en un mercado libre y dispositivo».

ducción obtenida (art. 1º. 2). El término «remuneración» no debe entenderse aquí como significativo de «salario», sino como equivalente a «precio» o compensación por los productos que se entregan. Por otro lado, la causa del contrato no es asociativa, como en las aparcerías de ganados, sino cambiaria, de trabajo por precio, bien que ese intercambio no reúne los caracteres propios de la ajenidad y la dependencia.

El contrato de integración no perderá su condición de tal aunque las partes hayan utilizado una denominación distinta para designarlo (art. 2º. 1). No será contrato de integración aquel en que la remuneración del integrado consista «en una cantidad fija periódica, con independencia de la producción obtenida» (art. 2º. 2). Como se echa de ver, en la relación que comentamos no se compensa directamente el esfuerzo del ganadero, sino el resultado productivo de dicho esfuerzo. No se reconoce al integrado derecho a percibir un salario mínimo; por eso, la garantía de una retribución mínima periódica que venga a satisfacer las necesidades propias y familiares del criador desmiente la naturaleza civil del contrato y lo convierte en laboral —cabe añadir, siempre que exista dependencia jurídica respecto del fabricante—.

b) En relación con la nota de *dependencia*, la Ley 24/1984 se limita a decir que el integrador llevará la asesoría técnico-sanitaria de la explotación (art. 5º. c), concordado con el art. 1º. 2) y que el integrado efectuará todas las operaciones que requiera el adecuado cuidado del ganado, siguiendo las normas de alimentación, vacunación y medicación indicadas por el integrador (art. 6º. c). Se trata, por tanto, de una dependencia meramente técnica, en modo alguno confundible con la dependencia jurídico-laboral que es presupuesto sustantivo de todo contrato de trabajo. Además, en la propia Ley existen indicios muy poderosos que avalan la condición empresarial del ganadero integrado: a él corresponde disponer, libremente, de la mano de obra necesaria (art. 6º. b); asimismo, son de su cuenta los pagos correspondientes a los espacios e instalaciones afectos a la producción y el abono de los salarios devengados por el personal empleado en la granja (art. 9º. 2).

c) Por lo que se refiere a la nota de *ajenidad*, el artículo 3º. 2 de la Ley dispone que serán nulos los pactos que hagan participar al integrado en las pérdidas en proporción superior a lo que le corresponda en las ganancias; de lo que claramente se infiere que no es ajeno ni a unas ni a otras.

Ciertamente que el integrado no corre con la totalidad de los riesgos de explotación, pues debe ser compensado por el tiempo de cuidado de los animales muertos por caso fortuito o fuerza mayor o sacrificados por razones sanitarias, quedando a favor del integrador las indemnizaciones que abonase la Administración por este concepto (art. 11). Es ésta una excepción a la regla de que el contratista pierde su trabajo o, lo que es igual, el precio de la obra cuando la misma destruye antes de recibirla el dueño, salvo en los casos de mora del acreedor o pérdida por mala calidad de los materiales. Ahora bien, en cualquier caso, el integrado corre con el *aleas* de la ejecución que se traduce en la ausencia de toda ganancia cuando los gastos de mantenimiento o reparación de las instalaciones, o las cantidades desembolsadas en concepto de jornales y cotizaciones a la Seguridad Social, igualan o superan lo recibido del integrador.

Atinente a la titularidad de los frutos, la Ley recoge una principio común a los contratos civiles de ejecución de obra sobre cosa o materiales del comitente: el contrato de integración no transferirá la propiedad al ganadero, el cual poseerá las cabezas en depósito mientras dure el contrato, sin poder disponer de ellas o gravarlas por su cuenta, «salvo que se haya estipulado lo contrario en el contrato» (art. 8º).

d) De otra parte, la Ley 24/1984 regula en sus artículos 12 y 13 las causas de extinción del contrato de engorde y cebo de ganado, entre las que recoge el hecho de la «defunción o extinción de cualquiera de las dos partes contratantes, una vez acabado el engorde en curso, aunque no haya transcurrido el período de tiempo pactado inicialmente, salvo acuerdo entre el contratante sobreviviente y los sucesores del premuerto o en el supuesto de que éstos sean profesionales de la ganadería y colaboradores principales y directos en la producción afecta a la integración, en cuyo caso *tendrán derecho a suceder al premuerto* en idénticas condiciones a las establecidas en el contrato y hasta el plazo que conste en éste» (art. 12. b).

Esta regulación nos confirma en la idea de que el negocio a examen no es reductible al tipo legal del contrato de trabajo, por faltar en él el carácter *intuitu personae* que está en la base de toda relación jurídico laboral. En efecto: 1º. La referencia que en el artículo 12. b) se contiene a la expiración del contrato por «defunción o extinción de cualquiera de las dos partes contratantes» lleva a admitir la posibilidad de que también una persona jurídica pueda asumir en el contrato la posición de integrado (v. gr., una cooperativa), mientras que en Derecho del Trabajo la prestación de servicios se compromete y desarrolla en todo caso por una persona física. 2º. Asimismo, es incompatible con la característica de *infungibilidad* de la prestación de trabajo asalariado la facultad que se reconoce a los sucesores del integrado premuerto para subrogarse en la posición de éste, ya por acuerdo con el contratante superviviente o sin necesidad de acuerdo en el supuesto de que aquéllos sean profesionales de la ganadería y vinieran colaborando directa y principalmente en la producción integrada.

Por último, la Ley se refiere a otras variantes del contrato de integración que tengan por objeto la obtención de crías u otros productos pecuarios con participación de ambos contratantes en la propiedad de los mismos o en su precio de venta, y a aquellos otros en los que la retribución del cuidador consiste en una cantidad por unidad de producto (art. 14). Obviamente, sólo las dos primeras modalidades constituyen contratos parciales propiamente dichos; ninguna de las tres variantes configura auténticas relaciones jurídico-laborales. A todos ellos se aplican, en lo que proceda, las normas que rigen para el contrato de ceba y engorde de ganado (art. 15).

### 3. Relaciones laborales y asociacionismo agrario

Junto con el trabajo agrario desarrollado a título individual en pequeñas explotaciones familiares, no pueden desconocerse las múltiples manifestaciones de trabajo asociativo que brotan en el campo. La agricultura de grupo, esto es, la posibilidad de que la agricultura, la ganadería y la actividad forestal se exploten en y a través de fórmulas comunitarias, constituye no sólo el recuerdo de viejas figuras de ayuda mutua y de solidaridad que en todas las etapas históri-

cas se han dado en la vida del agro, sino también una realidad sentida en el mundo contemporáneo, donde cada vez más vigorosamente surge al lado de la empresa individual esta forma de organización colectiva de la producción que permite a los agricultores mantener una situación competitiva en el mercado, crear empresas viables y modernas, incrementar los beneficios derivados de la producción agrícola propiamente dicha y un mayor control sobre las decisiones de transformación y comercialización de sus productos<sup>83</sup>.

Como esperamos que fácilmente se comprenda, no se trata de efectuar ahora una recreación en clave agraria de la extensa y suficientemente conocida teoría general en torno a la diferencia que existe entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo: ambos cumplen una función económica propia y generan situaciones jurídicas claramente diversas en su estructura y en sus fines<sup>84</sup>. Por lo demás, un estudio en profundidad de la variada y difícil problemática que suscita el fenómeno asociativo agrario y su conexión con las relaciones laborales desbordaría con mucho, en este momento, el marco que hemos acotado a nuestra investigación. Por ello, del amplio y multiforme movimiento asociativo para el cultivo o aprovechamiento de la tierra que se manifiesta por toda la geografía y que

83. La bibliografía sobre asociacionismo agrario es abundantísima. Como botones de una amplia muestra, pueden manejarse los trabajos de A. BALLARIN MARCIAL, «Empresa comunitaria y sociedades agrarias», en ADC, XXXI, 1978, pp. 509 y ss.; J. J. SANZ JARQUE, «La agricultura asociativa en España», Comunicación a las *Jornadas Iberoamericanas y Europeas de Derecho Agrario*, Zaragoza-Jaca, julio 1976, Mérida-Venezuela, 1977, pp. 17 y ss; A. DE SOLDEVILLA, *El Asociacionismo Agrario*, Valladolid, 1976.

84. Para los criterios distintivos entre uno y otro tipo contractual, vid.: P. GRECO, *Le società nel sistema legislativo italiano. Lineamenti generali*, Torino, 1959, pp. 3 y ss.; L. RIVA SANSEVERINO, «Contratto individuale di lavoro», en *Trattato di Diritto del lavoro*, dir. por V. Borsi y F. Pergolessi, 3<sup>a</sup> ed., vol. II, Padova, 1958, pp. 98 y ss.; D. NAPOLETANO, *Il lavoro subordinato*, Milano, 1955, p. 164; R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, Parte Generale, Bari, 1972, pp. 156 y ss.; M. SAVINO, *Il lavoro nei rapporti associativi*, Roma, 1939, pp. 17 y ss.; E. MOLITOR, «Rapporto di lavoro e rapporto sociale», en *Rivista delle Società*, 1959, pp. 835 y ss.; A. GREGORI, «Il lavoro nei rapporti associativi», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, cit., 1960, vol I, pp. 437 y ss.; P. GUERRA, «Criteri di distinzione tra rapporto associativo e rapporto di lavoro», en *Mass. Giur. Lav.*, 1952, p. 75; F. SANTONASTASO, «Socio di società di persone e rapporto di lavoro», en *Mass. Giur. Lav.*, 1965, pp. 11 y ss.

En la doctrina española, vid., por todos, J. CABRERA BAZAN, «Contrato de trabajo y contrato de sociedad», en *RPS*, núm. 54, 1962, pp. 79 y ss., y M. VERGUEZ, *El socio industrial*, Madrid, 1972.

los autores han estudiado (sociedades civiles o mercantiles, comunidades de bienes, cooperativas, consorcios, aparcerías...), interesa profundizar ahora únicamente, por su afinidad más o menos problemática con las prestaciones de trabajo asalariado, en aquellas figuras típicamente agrarias que se caracterizan porque la aportación al fondo común de todos o parte de los asociados consiste en una obligación personal de hacer puesta al servicio de la comunidad. En concreto, se analizarán la diversidad de relaciones sociales que ofrecen cobertura a las prestaciones de trabajo en el ámbito de las Cooperativas Agrarias, de las Sociedades Agrarias de Transformación (en adelante, SAT) y de las aparcerías rústicas.

### *3.1. Relaciones de trabajo y cooperativas agrarias*

Para el análisis de las relaciones de trabajo en las Cooperativas del campo diferenciaremos, conforme a la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, las que la propia Ley intitula *Cooperativas Agrarias* (arts. 116.4, 133 y 134) y las *Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra* (arts. 116.5 y 135 a 138). Estas últimas tienen una estructura y naturaleza muy similares a las de Trabajo Asociado, como lo evidencia el hecho de que el legislador haya dispuesto en el artículo 136.3 de la LGC que: «Será de aplicación a los socios trabajadores de las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, sean o no simultáneamente cedentes del goce de bienes a la Cooperativa, las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, con las excepciones contenidas en esta Sección».

#### *3.1.1. Las prestaciones de servicios en las Cooperativas Agrarias. El socio de trabajo cooperativo.*

La LGC define las Cooperativas Agrarias en su artículo 133.1, caracterizándolas como aquéllas «que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones agrícolas, forestales o ganaderas y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios y la realización de operaciones, encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las explotaciones de sus socios».

En las Cooperativas Agrarias pueden distinguirse dos tipos de socios:

a) *Simples socios usuarios o clientes de la Cooperativa*. Pueden serlo cualesquiera titulares de explotaciones agrícolas, forestales o ganaderas, ya sean personas físicas o jurídicas (art. 133.1 en relación con el 29. 1 de la LGC). Los socios usuarios de las Cooperativas Agrarias se rigen por las disposiciones generales de la LGC referentes a capacidad, admisión, obligaciones, derechos, baja y expulsión de los socios cooperativos (arts. 31.a 38).

b) *Socios de trabajo de la Cooperativa Agraria*. La LGC dedica su artículo 30 regular la figura del socio de trabajo, que puede estar prevista por los Estatutos de las Cooperativas de primer grado –con excepción de las de Trabajo Asociado y de las de Explotación Comunitaria de la Tierra– y de segundo o ulterior grado.

Aparte los socios (y los asociados de la Cooperativa), en las Cooperativas Agrarias pueden existir *trabajadores asalariados*. De otra parte, como quiera que la Sociedad Cooperativa adquiere personalidad jurídica propia e independiente de la de las personas que la componen desde el momento en que la escritura pública de constitución se inscribe en la oficina correspondiente del Registro General de Cooperativas, nada obsta (la LGC no lo prohíbe) a que un trabajador dependiente de la misma pueda, a la vez, ser socio usuario, si reúne las condiciones objetivas para ello. Piénsese, v. gr., en el caso del pequeño cultivador personal y directo que contrata sus servicios laborales con una Cooperativa a fin de engrosar las exigüas rentas que obtiene de explotar la tierra propia y que precisa ser consumidor o usuario de los bienes o servicios suministrados por aquélla (abonos, maquinaria, insecticidas...).

Por tanto, de todas las figuras sociales que se han enumerado, la única que a primera vista puede plantear algún problema de calificación es el *socio de trabajo cooperativo*, en la medida que cabría plantearse si éste socio que se compromete a trabajar personalmente en/para la Cooperativa no ha concertado con ésta una relación jurídica de trabajo, siendo titular de dos contratos independientes, laboral y societario.

Pues bien, condición indispensable para que esta dualidad de posiciones jurídicas prosperase sería que la obligación de trabajar no viniera integrada en el vínculo asociativo como algo inseparable del mismo que el socio asume en el momento constitutivo de la relación social. Por el contrario, cuando la aportación social se confunde con la propia prestación personal, la dualidad de posiciones desaparece; «es el único vínculo societario el que predomina y excluye al laboral»<sup>85</sup>.

En este sentido, debe decirse inmediatamente que el socio de trabajo de Cooperativas Agrarias, en cuanto sujeto-parte de un contrato de sociedad cooperativa<sup>86</sup>, no es trabajador dependiente y por cuenta de un empleador ajeno, bien que su actividad cooperativizada –obligación de hacer que impone para la generalidad de los socios el art. 34. 2. c) de la LGC– consistirá, precisamente, «en la prestación de su personal trabajo en la Cooperativa».

Por otro lado, es obvio que no existe relación de dependencia entre los socios de trabajo y la Cooperativa en la que se integran, pues participan activamente en la gestión y administración de la misma mediante el ejercicio de su derecho a formular propuestas y participar con voz y voto en la adopción de acuerdos por la Asamblea General y demás órganos sociales de los que forman parte (art. 35. 1. b) y 47. 1), así como a participar en la actividad empresarial que desarrolla la Cooperativa para el cumplimiento de su fin social, sin ninguna discriminación (art. 35. 1. d).

En fin, una cláusula de clara finalidad tuitiva dispone que, en todo caso, «las perdidas determinadas en función de la actividad cooperativizada, de prestación de trabajo, desarrollada por los socios

85. J. M<sup>a</sup>. GALIANA y A. V. SEMPERE NAVARRO, «Régimen jurídico de la prestación de servicios profesionales por las comunidades de bienes y sociedades irregulares», en *RL*, 1986-II, p. 877.

86. La condición de socio se adquiere, por tanto, mediante el desembolso de la cuantía que fijen los Estatutos de la aportación obligatoria mínima, suscribiendo el resto de dicha aportación de acuerdo con lo establecido en el número 2 del artículo 73. No obstante, el artículo 30. 3 de la LGC establece que los Estatutos cooperativos deberán fijar los criterios de proporcionalidad que aseguren, en congruencia con los principios que inspiran la Sociedad Cooperativa, la equitativa y ponderada participación de estos socios en las obligaciones y derechos económicos.

de trabajo, se imputarán al Fondo de Reserva y, en su defecto, a los socios usuarios, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios de trabajo una compensación mínima igual al 70 por 100 de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo y, en todo caso, no inferior al importe del salario mínimo interprofesional» (art. 30. 3, pár. 2º). Se trata de una garantía mínima cuyo fundamento debe buscarse, no ya en la idea de que el socio de trabajo deba ser compensado salarialmente por su actividad laboral en la Cooperativa, pues no es trabajador en sentido jurídico, sino, más exactamente, en el párrafo 2º del artículo 1691 del Código Civil —»sólo el socio de industria puede ser eximido de toda responsabilidad en las pérdidas»—. Puesto que al socio de trabajo se le presume una peor situación económica que al socio usuario, no puede considerarse discriminatoria esta cláusula que viene a consagrarse una suerte de exoneración o inmunidad parcial del mismo ante las pérdidas sociales, como dice la E. de M. de la LGC, «en defensa de las peculiaridades que en dichos *socios* concurren»<sup>87</sup>.

### 3.1.2. Las prestaciones de servicios en las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra. Especial referencia a la figura del socio trabajador

En la realidad histórica y sociológica del asociacionismo agrario español, esta fórmula cooperativa constituye una reminiscencia de formas ancestrales de explotación comunal de las tierras y ganados<sup>88</sup>.

Ampliamente difundidas en la práctica, fue la LGC 3/1987 la primera norma estatal que reguló con cierto detalle las CECT, a las que dedica la Sección Sexta de su Capítulo XII, artículos 135

87. Por lo demás, a los socios de trabajo de cualesquiera Cooperativas serán de aplicación los preceptos de la LGC que rigen para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado (arts. 118 a 126), con las salvedades que quedan expuestas. A ello debe añadirse que, a efectos de Seguridad Social, son «asimilados» a trabajadores por cuenta ajena sin que, por tanto, juegue para ellos la opción prevista para los socios trabajadores de las citadas Cooperativas (disposición adicional cuarta, número 4).

88. Un análisis sociológico sobre la significación de los factores tierra y trabajo en las CECT, en F. VALDÉS DAL-RE, «Tierra y trabajo en las cooperativas de explotación comunitaria: Teoría e ideología», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 16, 1980, pp. 155 y ss.

—«Objeto y ámbito»—, 136 —«Régimen de los socios»—, 137 —«Cesión del uso y aprovechamiento de bienes»— y 138 —«Régimen económico»<sup>89</sup>. Respecto de lo que deba entenderse por CECT, el artículo 135. 1 de la LGC las define como aquéllas «que asocian a titulares de derechos de uso y aprovechamiento de tierras u otros bienes inmuebles, susceptibles de explotación agraria, que ceden dichos derechos a la Cooperativa y que prestan o no su trabajo en la misma, pudiendo asociar también a otras personas físicas que, sin ceder a la Cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, prestan su trabajo en la misma, para la explotación en común de los bienes cedidos por los socios y de los demás que posea la Cooperativa por cualquier título».

Desde luego, nada impide, en principio, que una CECT tenga contratados a trabajadores por cuenta ajena, titulares de una relación laboral común. A estos trabajadores se les aplica la legislación laboral general, disfrutando al propio tiempo los derechos especiales

89. Antes de la LGC, la legislación autonómica ya se había ocupado de esta singularísima manifestación de agricultura de grupo: artículo 61 de la Ley núm. 1 (País vasco), de 11 de febrero de 1982, de Cooperativas; artículo 89 de la ley núm. 4 (Cataluña), de 9 de marzo de 1983, de Cooperativas; artículos 95 a 98 de la Ley núm. 2 (Andalucía), de 2 de mayo de 1985, de Cooperativas; artículo 71 de la Ley núm. 11 (Valencia), de octubre de 1985, de Cooperativas.

En el plano estatal, el artículo 46. d) del Reglamento de la Ley de 2 de enero de 1942, General de Cooperativas, aprobado por Decreto, tardío, de 13 de agosto de 1971, reconocía «la explotación y trabajo comunitario de la tierra y ganados» como uno de los fines posibles de las Cooperativas del Campo. Más tarde, la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, TR aprobado por Decreto 118/1973, de 12 de enero, receptó el fenómeno en su artículo 26, según el cual «las Explotaciones Comunitarias constituidas por el Instituto deberán tener una estructura social adecuada y la magnitud suficiente para ser económicamente viables, pero sin que los ingresos previsibles para cada uno de sus miembros, sumados a los que perciba por la propia explotación, rebasen en el momento de la constitución los que proporcionaría en la zona una Explotación Familiar». La LRYDA está contemplando una Explotación Comunitaria de carácter plurifamiliar, observando el límite de la satisfacción de las necesidades propias y de la familia y llevadas en régimen de cultivo personal y directo.

Posteriormente, el Reglamento de la Ley 52/1974, de 19 de diciembre, se limitó a declarar en su artículo 98 que merecerían también la consideración de Cooperativas del Campo «aquellas cuyos socios fueran poseedores, cualquiera que sea su título jurídico básico, de tierras o ganados, y cuyo objeto social sea la explotación en común del campo y actividades conexas».

y comunes a todos los trabajadores de Sociedades Cooperativas<sup>90</sup>. Como única peculiaridad, el artículo 136. 4 de la LGC dispone que el número de trabajadores con contrato por tiempo indefinido no podrá ser superior al 20 por 100 del total de socios trabajadores de la Cooperativa. Con esta limitación, lo que sin duda quiere fortalecerse es el carácter predominantemente asociativo y autónomo del trabajo prestado en la empresa cooperativa, integrada por una mayoría de cultivadores personales y directos. No obstante, debe significarse que tal porcentaje va referido a trabajadores con contrato indefinido, quedando fuera del cómputo los que tengan suscrito contrato temporal, lo que ha sido duramente criticado por la doctrina, toda vez que con esta regulación se abre una peligroso portillo a la desvirtuación de los principios cooperativos y a una posible fuente de abusos<sup>91</sup>.

Conforme al artículo 136 de la LGC, en las CECT pueden existir tres clases de socios, dependiendo de cuál sea el contenido de su aportación a la sociedad:

c.1) *Simples socios cedentes de bienes*, personas físicas o jurídicas que transfieren temporalmente a la CECT la titularidad de sus derechos de uso y aprovechamiento sobre tierras u otros bienes inmuebles y que no trabajan personalmente en la misma.

c.2) *Simples socios trabajadores*, personas físicas que sin ceder a la CECT derechos de disfrute sobre bienes agrarios se obligan a prestar en/para la misma su actividad de trabajo personal. En todo caso, la LGC ha dispuesto que los socios trabajadores de CECT, sean o no simultáneamente socios cedentes, se rijan por las normas establecidas para los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado (las cuales, dicho sea de paso, también pueden constituirse para el

90. No obstante, se distinguen de los trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado porque, a diferencia de éstos, no tienen reconocido el derecho a participar en los resultados favorables de la Sociedad en proporción igual al 25 por 100 del retorno cooperativo acreditado al socio trabajador que prestase igual o similar actividad, según dispone art. 86. 1 de la LGC.

91. Cfr. R. ESCUDERO, «Comentario a la nueva Ley General de Cooperativas», en *RL*, 1987-I, p. 1086.

ejercicio en común de actividades agrarias), a salvo las especialidades de régimen jurídico contenidas en la sección correspondiente.

c.3) *Socios cedentes de bienes que simultanean esta condición con la de socios trabajadores de la CECT*, personas físicas que realizan una aportación mixta, comprensiva de tierra o explotación y de su trabajo, y cuyo estatuto jurídico, es decir, sus derechos y obligaciones en la Sociedad Cooperativa se regulan por grupos normativos autónomos y diferenciados dependiendo de cuál sea la concreta faceta de la relación social (socio cedente o socio trabajador) que se tome en cuenta.

Queda claro, pues, que en la CECT la obligación de trabajar puede recaer en todos o sólo en algunos de sus miembros, ya que pueden existir socios no trabajadores. Por el contrario, en la CTA esta obligación la asumen, por igual, todos los socios. Expresado de otra manera, mientras que el socio trabajador es la figura protagonista y esencial de la CTA, sin cuya presencia se desvirtúa la naturaleza del ente cooperativo –a salvo los asociados, todos los socios de la Cooperativa son socios trabajadores–, una CECT puede tener o no socios de esta naturaleza, según lo que establezcan sus Estatutos.

Con todo, la LGC no ha resuelto suficientemente el espinoso problema de la naturaleza jurídica de la relación de trabajo cooperativo existente entre el socio trabajador y la CECT. En este orden de cosas, todavía cabe cuestionarse, como se hizo respecto de los socios de trabajo en las Cooperativas Agrarias, si los socios trabajadores de CECT son, además de socios, sujetos de un contrato de trabajo, en la medida en que: a) la CECT, ente independiente de las personas que la integran, con personalidad jurídica, patrimonio y responsabilidad propios, aparece como la directa acreedora de los resultados que se obtienen de la actividad desarrollada por los socios; y b) el trabajo se presta con sometimiento a las instrucciones, órdenes y mandatos que emanan de los órganos sociales cooperativos, ya que la función de estos órganos no es de mera representación, sino de gestión y gobierno.

Para resolver este interrogante, será necesario analizar el contenido de los derechos y obligaciones en torno a los cuales se vertebría la relación de trabajo cooperativo.

A) Por lo que se refiere al contenido de la *dependencia* en la relación de trabajo cooperativo agrario, si por ella entendemos la inserción del trabajador en el círculo organicista, rector y disciplinario del empresario, es claro que esta nota, elemento esencial y característica definitoria del contrato de trabajo, está ausente en la prestación laboral del socio trabajador a la CECT. En efecto, el socio trabajador participa con su voto en la adopción de cuantas decisiones afectan a la marcha de la Sociedad Cooperativa (art. 136. 2), de manera que la subordinación de éste a las instrucciones, órdenes y mandatos de los órganos sociales –en los términos previstos por el art. 120 y concordantes de la LGC para las Cooperativas de Trabajo Asociado, aplicables a los socios trabajadores de CECT por mandato del art. 136. 3 –no es más que una elemental exigencia de carácter técnico o funcional, necesaria para la supervivencia de la organización y para llegar a obtener resultados productivos, pero en ningún caso puede ni debe confundirse con la vinculación personal a un dador de trabajo.

B) En cuanto a la *ajenidad*, si convenimos que la misma consiste en que el empresario hace suya la utilidad patrimonial del trabajo que se presta en una organización controlada por él, para dirigirla a un fin propio que no coincide con el del trabajador, es obvio que la relación de trabajo cooperativo constituye las antítesis del fenómeno de la ajenidad. En la CECT, no existe la contraposición de intereses característica del contrato de trabajo, pues todos los socios, cedentes de bienes y/o aportadores de industria, colaboran con su actividad cooperativa en los términos que fijen los Estatutos al fin de la explotación agraria común<sup>92</sup>.

92. En este sentido, el prof. A. MONTOYA MELGAR, «Sobre el socio trabajador...», *cit.*, pp. 139 y 140, explica y razona que las cooperativas se han entendido, desde siempre, como obreras, y por eso la E. de M. del Cód. de Com. las excluye en base a su naturaleza extra-mercantil, debiendo destacarse que la Ley de 9 de septiembre de 1931 configuraba las cooperativas de productores como alternativa al sistema de producción capitalista.

En esta misma línea, defendiendo la caracterización de la Cooperativa como empresa alternativa superadora del conflicto productivo y de intereses que subyace en las relaciones industriales típicas del sistema capitalista, se sitúan las aportaciones de E. BORRAJO DACRUZ, «Bases para una configuración comunitaria de la empresa en España», en *RT*, núm. 26, 1969, p. 16, forzando la interpretación de las antiguas Leyes Fundamentales españolas para apoyar una concepción comunitaria de la empresa; del propio N. PAZ CANALEJO, «La cooperativa

Sin embargo, no cabe desconocer que la existencia de ajenidad, entendida ahora como ausencia de participación en los riesgos, pudiera entenderse confirmada por el artículo 138, último párrafo, de la LGC, cuando establece que «si la explotación de los bienes cuyo goce ha sido cedido por los socios diere lugar a pérdidas, las que correspondan a la actividad cooperativizada de prestación de trabajo sobre dichos bienes se imputarán en su totalidad al Fondo de Reserva y, en su defecto, a los socios en su condición de cedentes del goce de bienes, en la cuantía necesaria para garantizar a los socios trabajadores una compensación mínima igual al 70 por 100 de las retribuciones satisfechas en la zona por igual trabajo, y en todo caso no inferior al importe del salario mínimo interprofesional.»

No obstante, a esta primera interpretación pueden formularse algunas objeciones:

1º. Si la LGC considerase que el socio trabajador de CECT es un verdadero trabajador por cuenta ajena, le habría garantizado el percibo del 100 por 100 del salario de convenio vigente para el mismo trabajo en las empresas de la zona, y ello por aplicación del artículo 4. 2. f), en relación con el 3º. 1 y 2 del ET.

2º. La inmunidad frente a las pérdidas cooperativas no alcanza a las que tengan su origen en bienes incluidos en la explotación por títulos distintos a la cesión de su goce por los socios, que se imputarán a los socios trabajadores conforme a los normas establecidas en los números 4º y 5º del artículo 138.

3º. Además, el socio trabajador participa en cierto modo de los riesgos de la CECT toda vez que los Fondos de Reserva —obligatorios o voluntarios— se nutren y financian mediante la aplicación de los excedentes netos —obtenidos tras practicar a los resultados del ejercicio económico la deducción de determinados gastos—, los qua-

---

como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa», en *RPS*, núm. 133, 1982, p. 10, quien contempla a la Cooperativa como «una fórmula superadora del modelo convencional de relaciones laborales», y de VICENT CHULIA, «Instituciones cooperativas y formas de trabajo asociado», *CCDTV*, núm. 2, 1971, p. 58, para quien el régimen de autogestión puede adoptar diversos estatutos jurídicos, de los que sobresalen tres: la *cooperativa obrera de producción*, la *sociedad anónima laboral* y la *empresa socialista en autogestión*.

les, sólo después de financiados aquéllos, se reparten como excedentes disponibles por la vía del retorno cooperativo, dependiendo su cuantía por tanto de lo aplicado a constituir tales Fondos.

Puede decirse, en consecuencia, que el legislador ha querido extender la garantía del SMI a los socios trabajadores de CECT atendiendo a que su posición en la Cooperativa, sobre todo cuando no es al mismo tiempo socio cedente de bienes, es social y económicamente equiparable a la de un trabajador asalariado (trabajo «parasubordinado» en terminología italiana al uso). Por lo demás, idéntica medida está prevista para los socios de trabajo (art. 30.3, pár. 2º, de la LGC), enlazando todo ello con la vis atractiva del Ordenamiento laboral que de antiguo viene inspirando la legislación cooperativa.

C) Por último, la finalidad tuitiva que acaba de mencionarse impregna también el contenido del artículo 138.3 de la LGC, que reconoce a los socios trabajadores de CECT derecho a percibir *anticipos laborales* de acuerdo con lo establecido para las Cooperativas de Trabajo Asociado. A este respecto, el artículo 118.4 de la LGC establece que los anticipos se abonarán «en plazo no superior a un mes» y «en cuantía similar a las retribuciones normales en la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales». Como ha puesto de relieve la doctrina, el anticipo laboral no es, no puede ser, salario, pues el socio trabajador no es un trabajador dependiente y por cuenta ajena, sino «un medio de subsistencia, necesario y vital para los sujetos que lo perciben»<sup>93</sup>. En este sentido, las percepciones económicas recibidas por el socio no remuneran directamente su trabajo, sino que constituyen anticipos a cuenta de presuntas y futuribles ganancias derivadas del trabajo como prestación accesoria de la aportación social.

A mayor abundamiento, la doctrina que ha reflexionado sobre la naturaleza jurídica de la actividad prestada por los socios trabajadores

93. F. VALDÉS: *Las cooperativas de producción*, Madrid, 1975, p. 274. Como ha puesto de relieve A. MONTOYA MELGAR, «Sobre el socio trabajador...», cit., p. 148, «es la consideración implícita de que el socio trabajador es *fáctica* o *sociológicamente* un trabajador asalariado lo que lleva a la legislación cooperativa a idear la figura del anticipo laboral, para retribuir a quien presumiblemente no tiene otras rentas que las de su trabajo, pues, antes de que se cierre el ejercicio económico de la sociedad y antes de que se precise si existen o no excedentes, es preciso que el socio trabajador sea remunerado y que lo sea a título de anticipo a cuenta de los resultados finales».

dores en las Cooperativas de Trabajo Asociado, con los que tantas concomitancias presentan los socios trabajadores de las CECT<sup>94</sup> se ha pronunciado mayoritariamente, antes y después de la promulgación de la Ley 3/1987, en favor de la «extralaboralidad» de la relación jurídica existente entre el socio trabajador y la Cooperativa<sup>95</sup>. Esta conclusión cabe extenderla, sin apenas reservas, a los socios trabajadores de las CECT. No obstante, la cuestión no es pacífica en la doctrina, habiéndose vertido opiniones en el sentido de que el socio trabajador es una figura «mixta», vinculado a la Cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de trabajo, pero obligado como cualquier trabajador ordinario a realizar una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena<sup>96</sup>, o bien en el sentido de que estamos ante una relación laboral especial<sup>97</sup>.

Por su parte, la jurisprudencia se ha mostrado confusa a la hora de determinar la naturaleza jurídica, laboral o no, de la prestación de servicios del socio-trabajador<sup>98</sup>.

94. Como se sabe, dejando a salvo las especialidades contenidas en sus artículos 135 a 138, el art. 136. 3 de la LGC ha extendido a los socios trabajadores de CECT el régimen jurídico establecido en la propia Ley para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

95. Cfr. F. VALDÉS DAL-RE, *Las cooperativas de producción*, cit., p. 267; «Las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: algunos aspectos de su regulación jurídica en la normativa estatal o autonómica», en *Primeros encuentros cooperativos de la Universidad del País Vasco*, Bilbao, 1986, p. 80; N. PAZ CANALEJO, *El nuevo Derecho Cooperativo español*, Madrid, 1979, pp. 231 y 232; M. C. ORTIZ LALLANA, *La prestación laboral de los socios de las cooperativas de trabajo asociado*, Barcelona, 1989, p. 48; M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12<sup>a</sup> ed. revisada, cit., p. 152; T. SALA FRANCO et altri, *Derecho del Trabajo*, 6<sup>a</sup> ed., cit., p. 301; A. OJEDA ÁVILES, «Las relaciones laborales especiales», cit., p. 76.

96. Cfr. A. MONTOYA MELGAR, «Sobre el socio trabajador...», cit., pp. 145 y 153-154.

97. Cfr. F. PEDRAJAS PÉREZ y F. J. PRADOS DE REYES, «Notas sobre la caracterización jurídico laboral de los servicios prestados por el socio empleado», en *RT*, núm. 52, 1975, p. 214; M. ÁLVAREZ ALCOLEA, «La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción», en *RPS*, núm. 107, 1975, p. 113; últimamente, J. E. SERRANO MARTÍNEZ et altri, *Legislación Social Básica*, Civitas, 10<sup>a</sup> ed., 1989, p. 74, nota (13), consideran que los socios de trabajo en las cooperativas y los socios de las CTA son titulares de una relación laboral especial, basándose en que la LGC les otorga un régimen especial aun sin declararlos expresamente con la denominación apropiada.

98. Prescindiendo ahora de sentencias más antiguas, los Tribunales no se ponen de acuerdo en orden a la calificación de la actividad de trabajo cooperativo como objeto de una relación laboral autónoma o como prestación incardinada en el único vínculo societario. Así, la sentencia del TS/SOC, de 19 de mayo de 1987 (Ar. 3734), declara lo siguiente: «Indudablemente la relación cuestionada no puede encuadrarse en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores ni constituye tampoco una relación laboral especial, pues el socio trabajador en

En conclusión, parece lógico entender que este socio que aporta su personal trabajo (y, a veces, también bienes) y que ejecuta obras, tareas o servicios en la CECT está vinculado a la misma por un contrato societario, no por un contrato laboral. Se trata de un socio que adquiere esta cualidad realizando la aportación obligatoria mínima al capital social fijada estatutariamente, distinguiendo, en su caso, la que le corresponda en cuanto cedente del goce de bienes y/o como simple socio trabajador (art. 138. 1, en relación con el art. 31. 1, ambos de la LGC). Por su condición de socio, desarrolla además la «actividad cooperativizada de prestación de su trabajo» (art. 135. 4 de la LGC), de manera que la obligación de trabajar constituye para el socio trabajador una prestación accesoria de su aportación al capital social<sup>99</sup>, nacida directamente del vínculo societario e incardinada en el entramado de derechos y obligaciones que dan vida a la relación societaria (art. 34. 2. c) de la LGC).

En este sentido, conviene precisar que la disposición adicional cuarta, número 3, de la LGC ha establecido la consideración de los socios trabajadores de las CECT, a efectos de Seguridad Social, como *asimilados a trabajadores por cuenta ajena*, lo que denota que el propio legislador cooperativo niega expresamente tal condición en su sentido técnico.

---

modo alguno puede identificarse plenamente con el trabajador por cuenta ajena, tema en el que por obvio no es preciso profundizar y de aquí que no pueda asumirse la tesis de su plena laboralización». No obstante, sobre la base de que la regulación de esta clase de cooperativas viene inspirada, en lo que al trabajo productivo se refiere, en la legislación laboral, declara la supletoriedad de ésta sobre la legislación civil. En parecido sentido, las SS. del propio TS/SOC., de 12 junio 1987 (Ar. 4347), 24 septiembre 1988 (Ar. 8143), 6 mayo 1988 (Ar. 3571), entre otras.

Por el contrario, la sentencia del mismo Tribunal de 24 de enero de 1990 (Ar. 210) da por seguro que los socios trabajadores se vinculan a la Cooperativa mediante una «relación laboral ordinaria», mientras que en su sentencia de 29 de mayo de ese mismo año (Ar. 4516) caracteriza al socio trabajador por referencia al «carácter mixto de su «status» jurídico, en cuanto se asienta sobre una relación societaria y al mismo tiempo se manifiesta en la prestación de una actividad de trabajo, con tratamiento jurídico-laboral en no pocos aspectos».

99. F. VALDÉS DALRE, *Las cooperativas de producción*, cit., p. 280.

### 3.2. *EL trabajo de los socios en las sociedades agrarias de transformación*

Las normas básicas sobre constitución, funcionamiento, disolución y liquidación de las SAT (antiguos Grupos Sindicales de Colonización) se hallan contenidas actualmente en el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto<sup>100</sup>, desarrollado por Orden Ministerial de 14 de septiembre de 1982. En virtud de lo dispuesto en el R.D. y O.M. citados, las SAT son «sociedades civiles de finalidad económica-social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios que sirvan a aquella finalidad (art. 1º del R.D. 1776/1981)<sup>101</sup>.

Pues su normativa reguladora no lo prohíbe, las SAT pueden contratar la prestación de servicios laborales de terceras personas para el cumplimiento de sus fines sociales.

No obstante la presencia de trabajadores asalariados, el elemento subjetivo principal de las SAT lo constituyen, desde luego, los socios. Estos, en número mínimo de tres, pueden integrar la Sociedad tanto en su condición de titulares de explotaciones agrarias, personas físicas o jurídicas, como de simples trabajadores agrícolas que pasan a convertirse en socios de la SAT. Asimismo, pueden ser socios las personas jurídicas que, aun no ostentando la titularidad de explotación alguna (y sin ser, obviamente, trabajadores) persigan fines agrarios (art. 5º. 1 y 2 del R.D. 1776/1981).

100. El R.D-Ley 31/1977, de 2 de junio, facultó al Gobierno para la regulación, adaptación y sistematización fiscal de los Grupos Sindicales de Colonización que hasta entonces venían funcionando, constituidos a partir del R.D. 1176/1981, de 3 de agosto, en flamantes «Sociedades Agrarias de Transformación».

101. De este concepto se han criticado tanto el empleo de una terminología poco apropiada, por cuanto no siempre son o tienen por qué ser de transformación, abundando las que se dedican a actividades meramente productivas de explotación comunitaria de tierras y ganados, como la vaguedad y amplitud de sus objetivos, de modo que bajo su ropaje pueden aparecer la más variada tipología de realidades societarias. Cfr. P. GETE CASTRILLO, «Breve reflexión sobre la problemática del encuadramiento en la Seguridad Social de las Sociedades Agrarias de Transformación», en *RL*, 1987-II, p. 1319. En general, vid. sobre esta modalidad de agricultura de grupo N. PAZ CANALEJO, «El nuevo estatuto reglamentario de las SAT y la reforma de la legalidad cooperativa», en *Agricultura y Sociedad*, núm., 23, 1982, pp. 81 y ss.

Por lo que respecta a la diferenciada posición jurídica de los socios, cabe distinguir entre *simples socios capitalistas*; *socios que simultánean esta condición con la de trabajadores dependientes* de la SAT, conci- tando la proyección sobre los mismos, y a la vez, del estatuto societario y el laboral, en cuanto sujetos de dos relaciones jurídicas diferenciadas; por último, *socios de trabajo*, conforme a la posibilidad admitida en el artículo 1665 del Cód. Civ.

La admisión de la figura del socio de trabajo se desprende por otro lado de lo previsto en el propio Real Decreto 1776/1981, cuando en el número 4 de su artículo 8º dispone que las aportaciones al capital social pueden ser *dinerarias* o *no dinerarias*, valorándose en metálico estas últimas, entre las que cabe, parece, la prestación de trabajo personal del socio. De consecuente, una vez más, el socio de industria no está vinculado a la SAT por un contrato de trabajo; su relación con ella es de tipo societario, siendo la obligación de trabajar consecuencia del compromiso adquirido en la escritura de constitución, de acuerdo con lo que previene el artículo 7º. 2 del Real Decreto 1776/1981: «Los socios están obligados a:...c) Satisfacer puntualmente su cuota de participación en el capital social y las demás obligaciones de contenido personal o económico que los Estatutos sociales impongan». Cabe entender, por tanto, que una cierta prestación personal de hacer también es exigible a los socios capitalistas como elemento integrante de su aportación, cuando así lo exijan los Estatutos, para el mejor cumplimiento del fin social perseguido<sup>102</sup>.

El socio, cualquier socio, de la SAT no es un trabajador subordinado pues tiene derecho a formar parte en la Asamblea general y

102. En la jurisprudencia, la sentencia del Tribunal Supremo (SOC.), de 25 de enero de 1982 (Ar. 278), con referencia a un Grupo Sindical de Colonización compuesto por siete socios, entendió que las prestaciones de trabajo personal de aquéllos «tienen el carácter de «aportación social» –bien que se contabilicen como salarios en fichas de cada socio rigurosamente–, y, no de prestación de trabajo por cuenta y dependencia ajena para un empresario, que a tenor del art. 1º de la L.C.T. (...) pudiera calificarse como integrante de un contrato de trabajo»; por lo demás, el hecho de que el Grupo ostente personalidad jurídica propia y autónoma de la de los socios «no obsta a que el trabajo del socio tenga el carácter de aportación social, siendo su finalidad la obtención de un beneficio societario y no el percibo de retribución salarial», máxime cuando «los Socios, aparte sus prestaciones personales, aportan capital y no trabajan para terceros sino para sí mismos».

«participar con voz y voto en la adopción de sus acuerdos», así como a «elegir y ser elegido para desempeñar los cargos de los órganos de gobierno de la Sociedad».

En fin, el socio de trabajo no es ajeno al riesgo y ventura del negocio societario al que colabora con su actividad laboral, pues, salvo que estatutariamente se hubiere pactado otra cosa, responde con los demás socios, subsidiariamente, de las deudas sociales «de forma mancomunada e ilimitada» (art. 1º. 2 del R.D. 1776/1981).

### 3.3. *Contrato de aparcería rustica y contrato de trabajo agrario*

#### 3.3.1. Concepto de aparcería civil y su distinción frente al contrato de trabajo agrario remunerado «a la parte»

Uno de los instrumentos jurídicos tradicionales para la explotación económica agraria en nuestro país, ya sea agrícola, forestal o pecuaria, es la aparcería<sup>103</sup>.

La disciplina normativa de la aparcería agrícola se contiene actualmente en el Título II de la Ley 83/1980, de 31 de diciembre, de Arrendamientos Rústicos (LAR), artículos 102 a 120. Ahora bien, tales preceptos revisten un carácter marcadamente dispositivo, raras veces imperativo, pues, como dispone a propósito el artículo 106 de la LAR, sus disposiciones sólo se aplicarán «en defecto de pacto expreso, de normas forales o de derecho especial y de costumbre».

103. Etimológicamente, aparcería (*de pars, partis*) significa ir a la parte en un determinado negocio, principalmente, en la explotación de tierras y en la cría de ganado. Bajo esta denominación se agrupa una extraordinaria variedad de supuestos cuya riqueza de matices hace muy difícil su definición unitaria, pese a lo cual, J. L. LACRUZ BERDEJO, *Elementos de Derecho Civil. II. Derecho de Obligaciones*, cit., pp. 430 y 431, los ha conceptualizado sincréticamente como «aquellos contratos mediante los cuales una parte aporta la tierra y acaso una parte de los gastos de cultivo o todos ellos, unas cabezas de ganado y eventualmente lo necesario para su manutención, mientras otra pone su trabajo y eventualmente parte o la totalidad de los gastos, a fin de repartir los frutos de la explotación de los bienes cedidos por la primera, en la proporción pactada».

El contrato para la conducción de una finca rústica, tipificado como aparcería, viene descrito en el artículo 102. 1 de la LAR, a cuyo tenor: «Por el contrato de aparcería el titular de una finca rústica cede temporalmente para su explotación agraria el uso y disfrute de aquélla o de alguno de sus aprovechamientos, aportando al mismo tiempo un 25 por 100, como mínimo, del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante y conviniendo con el cesionario en repartirse los productos por partes alícuotas, en proporción a sus respectivas aportaciones. El cedente será considerado como cultivador directo». Por consiguiente, en la aparcería, la aportación típica del cedente es la finca, y la del aparcero, el trabajo, si bien en el contrato de aparcería tipificado por la LAR son asimismo esenciales las aportaciones consistentes en capital no inmovilizado de explotación (ganado, semillas, abonos, maquinaria y capital circulante); aportación que, en el caso del dueño, no puede ser inferior al 25 por 100 del total valor que alcance.

Ciertamente que no es éste el foro apropiado para penetrar a fondo en el estudio de las diversas construcciones dogmáticas que sobre la naturaleza jurídica de la aparcería se han elaborado por la doctrina<sup>104</sup>. Mucho más interesante a los fines del análisis que nos ocupa será la delimitación del contrato de aparcería frente a otros contratos, de práctica también frecuente en orden a la explotación económica agraria, que se caracterizan por la introducción en su esquema de una cláusula parciaria, esto es, contratos «por los que una de las partes se compromete a unas prestaciones respecto de la otra a cambio de una participación en las ganancias que consiga esta última a través de la gestión económica que aquellas prestaciones posibilitan»<sup>105</sup>. Conviene, en efecto, distinguir la aparcería rústica de:

104. Del contrato de aparcería se ha dicho que es un contrato de sociedad, un contrato de arrendamiento, un contrato mixto de sociedad y arrendamiento, un contrato asociativo, un contrato de trabajo, un contrato innombrado, un contrato atípico, un contrato parciario...Sobre la polémica en torno a este tema y el estado actual de la cuestión, con resumen de las diversas construcciones dogmáticas, puede verse el estudio de M. C. GOMEZ LAPLAZA, *La aparcería agrícola en la Ley de Arrendamientos Rústicos. Fuentes y concepto legal*, Madrid, 1988, pp. 59 y ss.

105. J. L. LACRUZ BERDEJO el altrí, *Elementos de Derecho Civil...*, cit., p. 431, en nota (1).

a) *El arrendamiento parcial*, figura introducida por la LAR de 1980 y regulada en su artículo 101, que se diferencia de la aparcería porque el cedente no aporta, además de la tierra, el ganado, la maquinaria y el capital circulante, o lo hace en proporción inferior al 25 por 100 del valor total de tales elementos.

b) *Del contrato de trabajo agrario «a la parte»*, del cual deriva una relación de cambio peculiarizada por la forma de retribución, al consistir en porción o parte del producto —o de su valor— obtenido por el empresario, siempre con garantía de percibo de un mínimo para quien trabaja.

En efecto, como ha señalado la doctrina, «nada se opone a que la retribución del trabajo agrario por cuenta ajena sea parte en especie, ni que la especie consista en una parte de los frutos producidos, ni aún a que varíe según la cantidad de los frutos obtenidos, puesto que la participación en beneficios no es en principio incompatible con el contrato de trabajo»<sup>106</sup>. De hecho, ya en la OGTC de 2 de octubre de 1969 claramente se contemplaba la posibilidad del llamado «salario a la parte», definido en su artículo 86 como «aquél en que se asigna al trabajador una fracción determinada del producto o del importe o valor obtenido del mismo», y regido por los usos de la localidades en que se practique este sistema de remuneración. Pocos años más tarde, la Ordenanza Laboral del Campo de 1 de julio de 1975 repetía la posibilidad de concertar salarios a la parte, en los mismos términos que su predecesora, bien que perfeccionando técnicamente la redacción de ésta al puntualizar en su artículo 80 que los trabajadores tendrán garantizada en todo caso la cuantía equivalente al salario mínimo interprofesional.

Esta única e importante novedad del texto de 1975 al aludir expresamente al SMI ha sido interpretada por la doctrina como una cláusula de garantía, cuyo sentido no puede ser otro que el de adelanto a cuenta de la participación en los productos, que corresponde realizar al empresario, soportando él la diferencia cuando la canti-

106. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12 ed. revis., cit., p. 148

dad resultante de la liquidación final sea inferior al total anticipo percibido<sup>107</sup>.

En estos supuestos, trazar la línea divisoria entre relación civil parciaria y relación laboral agrícola «es sutil doctrinalmente y difícil en la práctica»<sup>108</sup>. «En ambos casos hay una aportación de trabajo y, aparentemente, una remuneración del mismo que consiste en una parte alícuota de los productos de la explotación»<sup>109</sup>; si a esto sumamos que hace tiempo una sector de la doctrina agrarista atribuyó en exclusiva al cedente de la tierra la dirección de la explotación y la vigilancia de los trabajos realizados por el aparcero y encaminados a ella<sup>110</sup>, parece que las fronteras se difuminan hasta casi desaparecer haciendo «diabólica» la prueba de la existencia de una u otra clase de contrato.

Con todo, estimamos fundamentales y más numerosos los puntos divergentes entre el contrato civil de aparcería y el contrato de trabajo agrario. En concreto el criterio distintivo deberá ser el de que «en la aparcería, el aparcero hace suya la porción de frutos que le corresponde tras la práctica del reparto, siendo los frutos no repartidos de la propiedad inicial común de los asociados (...), mientras que en el contrato de trabajo remunerado en especie, los frutos pertenecen directa e inmediatamente al empresario por virtud del contrato, pasando después parte de ellos a la propiedad del trabajador por vía de remuneración o salario»<sup>111</sup>.

Analicemos con algo más de detalle ésta y otras diferencias.

1ª. Por su *estructura*, la aparcería se configura como un negocio parciario con causa *asociativa*, mientras que el contrato de trabajo, si se establece una compensación con cuota de productos, da origen a una relación parciaria con causa de *cambio*<sup>112</sup>. Por el contrato agrario

107. Cfr. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería laboral agraria», en *REDT*, núm. 20, 1984, p. 508, distinguiendo entre salario en especie, salario a la parte y participación en beneficios.

108. M. ALONSO OLEA Y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, op. y loc. cits.

109. M. C. GÓMEZ LAPLAZA, *La aparcería agrícola*, cit., p. 226.

110. Para F. CASAS MERCADÉ, *Las aparcerías y sus problemas*, 2<sup>a</sup> ed., Barcelona, 1956, p. 131, «es siempre el propietario quien debe ostentar la gerencia en las aparcerías».

111. M. ALONSO OLEA Y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12<sup>a</sup> ed., cit., p. 148.

112. Cfr. G. CARRARA, *I contratti agrari*, Torino, 1954, pp. 605-606.

de aparcería se constituye una empresa agraria que «por principio (arg. art. 102. 1, in fine, LAR) es común de los contratantes asociados y, en cuanto que ambos son cooempresarios, no exclusiva de uno de ellos»<sup>113</sup>. En el contrato de trabajo, sin embargo, las partes persiguen intereses contrapuestos; contraposición de intereses característica de los contratos de cambio que «se agiganta en la medida en que la divergencia entre los contratantes es una trasposición microscópica de la divergencia entre los grupos sociales a que pertenezcen»<sup>114</sup>.

2º. Mientras que en el contrato de aparcería existe una natural *aleatoriedad*, por cuanto la compensación de cada contratante refiere siempre al resultado variable de la gestión económica, dependiendo de la producción efectiva de beneficios y de su cuantía<sup>115</sup>, en el contrato de trabajo la equivalencia entre prestaciones es cierta y no aleatoria. Como sabemos, el contrato de trabajo es, por esencia, *commutativo*, incluso cuando al trabajador se le retribuye mediante una participación en los resultados de la explotación. A diferencia del aparcero, el riesgo soportado por el trabajador parciario se limita al aleas de recibir una remuneración inferior a la esperada, pero, en todo caso, existente, ya que el empresario viene obligado a integrar su retribución hasta los límites del salario mínimo.

3º. En el contrato civil de aparcería, el titular de la finca transfiere temporalmente su uso y disfrute al aparcero, el cual, según la LAR, tiene la obligación de custodiarla y mantenerla en normal estado de productividad, con arreglo a uso y costumbre de buen labrador. Frente a ello, en la relación laboral, el trabajador no ostenta nunca la titularidad de la finca, que para él es un simple instrumento y/o lugar de trabajo, realizando su tarea en el terreno poseído por el empresario, titular efectivo de los medios de producción, que hace suyos los productos que se obtengan, aunque con la obligación de entregar al trabajador la parte de los mismos que hubieran convenido.

113. J. L. LACRUZ BERDEJO et altri, *Elementos de Derecho Civil...*, cit., p. 440

114. A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15º ed., cit., p. 259.

115. L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid, 1970, p. 559.

4<sup>a</sup>. En relación con lo anterior, por lo que se refiere a la nota de ajenidad, en el contrato civil parciario los frutos separados pertenecen a cedente y aparcero en común y pro indiviso hasta el momento final de la partición. Dice el artículo 113. 3 de la LAR: «Los frutos o productos separados, sobre los que cedente y aparcero tengan participación, se consideran bienes comunes de ambos y ninguno de ellos puede retirarlos sin el consentimiento del otro, salvo pacto en contrario». La disposición reseñada establece la cotitularidad inicial de los resultados de la empresa; no se constituye, pues, en la aparcería un derecho de crédito entre cedente y aparcero, sino un auténtico condominio de los frutos hasta su distribución. Para que la parte alícuota de frutos percibidos por el aparcero pudiera tener el carácter de salario, sería necesario que la totalidad de los frutos obtenidos correspondieran originaria y exclusivamente al cedente y que, después, éste entregara una parte de los mismos al colono. Es precisamente ese desplazamiento el que nunca tiene lugar en las aparcerías.

En el contrato de trabajo, los frutos pertenecen por entero y en exclusiva al empresario; el trabajador es ajeno a la utilidad patrimonial de su trabajo y la compensación en cuota de productos es algo que paga de lo suyo el empleador. Doctrina y jurisprudencia han repetido hasta la saciedad que el establecimiento de una cláusula de interesamiento o fórmula retributiva consistente en una participación en los resultados de la actividad empresarial, para nada altera el esquema sinalagmático del contrato de trabajo, ni basta desde luego a transformar en asociativa la relación<sup>116</sup>. En cambio, en el contrato civil parciario los frutos no representan para el aparcero la contraprestación debida por su actividad laboral, sino el lucro cuya obtención persigue mediante el ejercicio de su profesión de agricultor, como cotitular de la empresa agraria. Ello es así porque «en el ver-

116. Cfr. J. SERRANO CARVAJAL, «La participación en los beneficios en el Derecho positivo español», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1967, p. 253. Vid. también, por todas, la S. del TS/SOC, de 10 mayo 1966 (Ar. 2294): «la retribución consistente en una parte de los ingresos del empresario es salario». En la doctrina extranjera, vid. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di Diritto del Lavoro*, 33<sup>a</sup> ed., Napoli, 1983, pp. 96 y ss.

dadero negocio parciario, la idea de beneficio no se limita a ser un criterio de determinación de la prestación, sino que es esencialmente la prestación misma»<sup>117</sup>.

4º. Este perfil «asociativo» de la aparcería no se limita a la titularidad conjunta de ambos contratantes sobre los resultados del cultivo, sino que transciende a la asunción compartida por cedente y aparcero de las pérdidas y gastos que resulten de la explotación<sup>118</sup>; mientras, en el contrato de trabajo, pérdidas y gastos corren siempre a cargo del empleador.

5º. Es también diverso el nexo personal que se crea en una y otra situación jurídica. Mientras que la relación entre empresario y trabajador ligados por un sistema de participación en los productos se actualiza constantemente mediante el ejercicio simultáneo de los derechos y obligaciones que a cada parte corresponden, en la aparcería, a veces, ese contacto sólo se da «a través de los bienes cedidos mediante tal contrato»<sup>119</sup>, sobre todo en los casos en que el dominus se desentiende por completo de la explotación y únicamente interviene en la fase final de ejecución del negocio para repartirse con el aparcero los productos obtenidos.

6º. El trabajador retribuido a la parte es un trabajador dependiente, mientras que en el contrato de aparcería no se da el rasgo de subordinación del aparcero al concedente. El colono, podría decirse, tiene la dirección de la explotación, bien por sí solo o juntamente con el dueño, y puede utilizar trabajadores asalariados respecto de los cuales actúa como empresario, siquiera el legislador adopta una postura flexible en cuanto a la voluntad concordada de ambos, y dispone en el artículo 111 de la LAR que «la determinación del tipo y clase de cultivo corresponderá al cedente, al aparcero o a ambos, según lo señalado en el contrato y, en defecto de pacto, se seguirá el sistema y método de cultivo más usual en la localidad o en la comarcas, salvo que otra cosa viniera impuesta por las disposiciones legales o reglamentarias».

117. L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos...*, cit., p. 554.

118. Arts. 114, núms. 2, 4 y 5, y 116, núm. 3, de la LAR.

119. M. HERNÁINZ MÁRQUEZ, *Participación en los beneficios*, Granada, 1949, p. 45.

Debe excluirse, por tanto, que el contrato de aparcería pueda dar origen a una relación laboral, por faltar en él la nota de dependencia que es característica del trabajo objeto del Derecho del Trabajo. Esta es, además, la línea en que se mueve el Derecho agrario comparado, confirmando la ausencia de subordinación del aparcero al cedente<sup>120</sup>.

7º. A propósito de la duración de uno y otro contrato, el artículo 109. 1 de la LAR previene que «el plazo mínimo de duración de las aparcerías será el tiempo necesario para completar una rotación o ciclo de cultivo», normalmente, un año, mientras que en la legislación laboral están previstos contratos temporales por duración inferior a la anualidad (art. 15. 2 del ET).

8º. El artículo 117. 1 de la LAR relaciona las causas de extinción del contrato de aparcería, de las cuales, sólo algunas (vencimiento del plazo pactado, incumplimiento grave de las obligaciones del aparcero, deslealtad o fraude del colono), por tan genéricamente formuladas, ofrecen alguna analogía con los supuestos extintivos del contrato de trabajo. Destaca especialmente, por lo que supone de rasgo diferencial que contradice el carácter personalísimo de la prestación de trabajo asalariado, la posibilidad de subrogación de terceros en la posición jurídica del aparcero, conservando el contrato la plenitud de sus efectos. En este sentido, el artículo 117. 2 de la

120. En Italia, la ley núm. 756, de 15 de septiembre de 1967, suprimió la nota de subordinación que pudiera apreciarse en el inciso final del artículo 2145 del Cod. Civ. En su art. 6º, modificando la norma del Código, declara que «el mediero colabora con el cedente en la dirección de la empresa». Con todo, ya antes de la reforma de 1964 la doctrina mayoritaria venía entendiendo que, mientras que en la relación de trabajo el poder directivo es la consecuencia jurídica natural de la titularidad del riesgo de la producción, que asume exclusivamente el empresario, en la relación asociativa el poder directivo se atribuye a uno de los contratantes no como manifestación de una verdadera relación jerárquica de dependencia, sino al objeto de coordinar los factores de la producción y guiar el proceso productivo al común interés de las partes con uniformidad de criterios. Vid. a este respecto A. GRECHI, «Il lavoro nei rapporti associativi», cit., pp. 461 y 462; E. BASSANELLI, *Commentario del Codice Civile, Libro V del Lavoro*, Bologna, 1943, p. 505.

En el Derecho francés, la dirección de la explotación venía otorgada, por Ley de 18 de julio de 1889, al arrendador, que era el que decidía los cultivos, los vigilaba y vendía los productos. Actualmente, el *Nouveau Code Rural* atribuye al aparcero la gestión de la explotación, solo o asociado con el arrendador, según determinen las partes. Cfr. R. SAVATIER, «L'expérience française du nouveau statut des baux ruraux», en *RDA*, I, 1956, p. 39.

LAR dispone que «la muerte o invalidez del aparcero no producirá la extinción de la aparcería, que asumirán los familiares del causante que vinieran cooperando en la explotación». Por el contrario, si atendemos a lo dispuesto en la letra e) del número 1 del artículo 49 del ET, la muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador extingue la relación laboral.

En puridad, lo que esta diferenciada regulación pone claramente de relieve es el diversa significación que la actividad de trabajo tiene en uno y otro contrato, toda vez que el interés jurídica-mente comprometido en el contrato de aparcería no reside tanto en el cumplimiento por el aparcero de una obligación de hacer personalísimo, que puede no darse (v. gr., si contrata asalariados), cuanto en el ejercicio a su cargo de una actividad de empresa, de donde la posibilidad de que ésta halle continuación en los familiares del colono difunto o inválido que resulten aptos.

9<sup>a</sup>. Otra especialidad que puede aducirse para excluir la naturaleza laboral de las relaciones parciarias es la posibilidad que la LAR atribuye al aparcero de acceder a la propiedad de la tierra cultivada mediante el ejercicio de los derechos de tanteo y retracto y en caso de transmitirse por el concedente la finca dada en aparcería. La configuración de este derecho de adquisición preferente del colono, que en modo alguno reconoce la legislación laboral al trabajador, se modela sobre lo estatuido a propósito del arrendamiento (arts. 86 a 97 de la LAR), disponiendo, en este sentido, el art. 118. 1 que «el aparcero tendrá derecho en toda enajenación inter vivos de la finca rústica que explote en aparcería (...) a acceder a la propiedad de ella mediante el ejercicio de los derechos de tanteo y de retracto y adquisición preferente con los mismos requisitos, condiciones y efectos que se establecen para el arrendatario en esta Ley».

10<sup>a</sup>. Porque tiene naturaleza civil, el conocimiento y resolución de los litigios que puedan suscitarse entre el colono y el titular de la tierra se remite por el artículo 121. 1 de la LAR «a los Juzgados y Tribunales de la jurisdicción ordinaria», en tanto que de las cuestiones litigiosas entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo agrario conoce siempre la Jurisdicción del Orden Social (art. 2º. a) del TR de la LPL).

11<sup>a</sup>. Atinente a las fuentes reguladoras de uno y otro contrato, la intervención preferente que la legislación arrendaticia otorga a la voluntad de las partes, para disciplinar el complejo de derechos y obligaciones que vertebran la relación civil parciaria, según lo que establece el artículo 106 de la LAR, contrasta con el carácter fundamentalmente imperativo, de Derecho necesario, asumido por la normativa estatal y profesional sobre condiciones de trabajo, que dejan un muy escaso margen de actuación a la autonomía individual, como fácilmente se colige del orden de prelación de fuentes diseñado en el artículo 3º del ET.

\* \* \*

En definitiva, parece que el rasgo diferencial básico debe ser, una vez más, el de la constitución o no de una empresa agraria a virtud del contrato. Así, mientras que por el contrato de trabajo agrario el trabajador compromete la adscripción de su personal esfuerzo a una organización productiva preexistente, a cambio de obtener una retribución, por el contrato agrario de aparcería se constituye una empresa que por principio es común a cedente y aparcero. De la situación de cotitularidad de la empresa agraria para el aprovechamiento agrícola de la finca en aparcería derivan naturalmente la comunidad de gestión de la actividad empresarial, la copropiedad sobre los frutos que se obtienen de la explotación e, incluso, la asunción compartida de los riesgos, de los gastos y de las pérdidas. Si el aparcero asume la condición de empresario o, por lo menos, de coempresario, estaremos ante un contrato asociativo; si se limita a laborar las tierras bajo el poder de mando del propietario, por más que sea retribuido «*in natura*» con una parte de los productos, vendrá calificado como trabajador dependiente y por cuenta ajena. El aparcero no es, desde luego, un trabajador por cuenta ajena, pero tampoco puede decirse que trabaje exclusivamente para sí, pues cultiva y hace rendir la finca en provecho personal y del concedente<sup>121</sup>.

121. Según M. ALONSO OLEA Y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12<sup>a</sup> ed., cit., p. 148, el aparcero puede ser calificado como un *trabajador autónomo asociado*.

Ahora bien, el hecho de que los contratos de aparcería, cuando verdaderamente son tales, no puedan reconducirse al sinalagma tipo de la relación laboral, no significa que el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se haya despreocupado, ni deba olvidarse en lo sucesivo, absolutamente, de los aparceros. Como se sabe, los aparceros están protegidos por el Sistema Español de Seguridad Social mediante su inscripción como trabajadores por cuenta propia en la sección correspondiente del Censo del REASS (Art. 2º. b de la LSSA) o, en su caso, si no cumplen los requisitos necesarios para quedar protegidos por dicho Régimen Especial, como trabajadores integrados en el Régimen Especial de Autónomos. Además, tienen reconocido en su calidad, precisamente, de trabajadores autónomos el derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, en los términos que establece el artículo 3º. 1 de la LOLA.

Así delimitado en la LAR el tipo contractual parcial, nos parece un título de explotación económica de la tierra, en principio, tan correcto como pueda serlo cualquier otro (propiedad, arrendamiento, enfiteusis...).

Ocurre sin embargo que, en ocasiones, es difícil dilucidar si nos hallamos ante un contrato de trabajo retribuido en especie con una parte de los frutos o cosechas o ante un contrato civil parcial. Por ejemplo, cuando un propietario cede sus tierras, ya preparadas, a diversos cultivadores para que cultiven un determinado producto, percibiendo una parte de lo recolectado en compensación por su trabajo, y realizándose todas las faenas bajo la supervisión inmediata del cedente. He aquí una situación típicamente laboral que a menudo se ha intentado disfrazar como aparcería para rehuir las cargas y obligaciones impuestas por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En tales casos, parece obvio que el problema se resolverá mediante una indagación sobre la realidad del contenido del negocio cuya naturaleza se discute, abstracción hecha de la denominación que las partes hayan querido darle.

Otras veces, sin mediar ánimo defraudatorio, el aparcero, para poder sacar adelante la explotación y entregar su cuota al propietario

rio sin grave merma de la propia, se ve obligado a realizar, con la ayuda de sus familiares, un esfuerzo mucho más agotador que el de un trabajador agrícola por cuenta ajena, en ocasiones sin obtener una compensación mayor que la de éste. Por ello, cuando no se observa en la figura esa pretendida asociación que sugiere igualdad o equivalencia de posiciones entre cedente y aparcero, y sólo sirve en la práctica para que el propietario reciba una parte alícuota de los beneficios, privando al colono de toda facultad en la gestión de la explotación o, en el extremo opuesto, abandonando a éste toda la responsabilidad de empresa, el contrato de aparcería es visto con recelo por el legislador, como ha sucedido en diversos países de Europa, toda vez que bajo tales condiciones la relación suscrita pierde su sabor parcial y se aproxima hasta casi confundirse, según los casos, con un contrato de trabajo o con un contrato de arrendamiento rústico.

De esta forma, en la legislación italiana se advierte la consolidación de una tesis que propende a superar los pactos agrarios de naturaleza asociativa, calificándolos como relaciones de trabajo social y económicamente subordinadas<sup>122</sup>, potenciando su conversión en arrendamientos o estableciendo conversiones *opé legis*, y, otras veces, mediante la captación en el área del Derecho del Trabajo de estas figuras intermedias<sup>123</sup>. En el Derecho francés, el artículo 862 del

122. Cfr. F. MAZZIOTTI, «Patti agrari e lavoro contadino», en AA.VV, *L'impresa agricola*, Bari, 1978, p. 250, y A. CARROZZA, «Diritto Agrario», en *Cinquant'anni di esperienza giuridica in Italia*, Milano, 1982, p. 431.

123. La Ley núm. 756, de 15 septiembre 1964, dispuso en su art. 3º la prohibición de estipular en adelante nuevos contratos de «mezzadria», y el art. 13 de la misma Ley también prohibió la suscripción de contratos agrarios atípicos de cesión de fincas rústicas. La finalidad de esta regulación, sesúm se lee en su art. 1º, es la de conseguir más equitativas relaciones sociales en el ámbito de la agricultura, a través de la superación y la modificación de formas contractuales no adecuadas o que no respondían ya a las exigencias de un armónico desarrollo de la economía agrícola del país.

La ley núm. 11, de 11 febrero 1971, recondujo tanto la «colonia parcialaria» como la «mezzadria» a las disposiciones aplicables al «affitto a coltivatore diretto» (art. 18). De ambas leyes, según L. RIVA SANSEVERINO, «La reglamentación del trabajo agrícola en Italia», en AA. VV, *Estudios sobre Derecho individual del trabajo en homenaje el profesor M. L. Deveali*, Buenos Aires, 1979, p. 846, puede deducirse «que una general reforma de los acuerdos agrarios, desde hace tiempo auspiciada y proyectada (...), debería incluir una reglamentación del trabajo agrícola esencialmente basada, por un lado, sobre el arrendamiento y, por el otro, sobre el trabajo en relación de dependencia, excluyéndose las formas asociativas».

Code Rural, reformado por Ley de 30 de diciembre de 1963, establece que todo arrendamiento a colonato parcial puede convertirse en arrendamiento a la terminación de aquél o al final de cada trienio si el propietario o el arrendador lo solicitan por acto extrajudicial al menos dieciocho meses antes; veinte años más tarde, el Decreto de 16 de marzo de 1983 y la Ley de 1 de agosto de 1984 han introducido la llamada conversión de pleno derecho a pedir cada año pero únicamente tras la expiración del noveno, cuyas modalidades habrán de precisarse por Decreto<sup>124</sup>.

Por su parte, el legislador español de 1980, sin duda guiado por el mejor trato normativo que, en general, reciben el arrendatario y, en ciertos aspectos, el trabajador agrícola dependiente, así como por una orientación legislativa tendente a la superación de esta forma de explotación de la tierra, ha introducido en el contrato de aparcería nuevos criterios reguladores dirigidos a neutralizar los excesos derivados de la ordenación precedente. Destacan en este sentido:

1º. La multitud de supuestos en los que se reconoce el derecho del aparcero a convertir su relación en arrendaticia (arts. 109. 4, 117. 1. 5º, 118. 2, de la LAR).

2º. La creación en la LAR de una nueva figura, el arrendamiento parcial (art. 101), con la que se trata de excluir de la consideración de aparcería, insertando la relación en las reglas del arrendamiento, a situaciones en las que el cedente se limita a poner la tierra, sin otras aportaciones, o contribuye además mínimamente en los restantes elementos de explotación (ganado, maquinaria, abonos, capital circulante...).

Por lo que se refiere a las innovaciones que aquí interesan, la LAR contempla cuatro nuevas figuras que han venido a complicar la distinción entre el genuino aparcero civil y el trabajador agrícola remunerado «a la parte». Son las siguientes:

---

El último paso de esta evolución lo encontramos en la Ley núm. 203, de 3 de mayo de 1982, que establece la conversión en arrendamiento de los contratos de aparcería a a petición de cualquiera de los contratantes, dentro de los cuatro años a partir de su celebración.

124. Cfr. M. C. GÓMEZ LAPLAZA, *la aparcería agrícola...*, cit., pp. 91 y 92.

1º. Aparceros a los que por pacto expreso incluido en su contrato se les aplica, además de la legislación arrendaticia, la legislación laboral común (art. 102. 2).

2º. Aparceros que aportan exclusivamente su trabajo personal (art. 108. 1), respecto de los cuales la LAR establece que «deberá serle(s) garantizado, en todo caso, el salario mínimo que corresponda al tiempo de su actividad que dedique al cultivo de las fincas objeto del contrato de aparcería y cumplirse, en general, lo previsto en la legislación laboral y de seguridad social».

3º. La misma solución para los aparceros que, además de su trabajo, aporten menos del 10 por 100 del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante (art. 108. 2).

4º. Aparcerías en las que el cedente «aporta la tierra preparada y labrada por él, para que el aparcero, mediante su trabajo personal, la dedique a un determinado cultivo estacional de duración inferior al año» (art. 110. 1); en este caso, «le quedará garantizado al aparcero el salario mínimo aplicable al tiempo que dure el contrato por la actividad realizada y tendrá derecho a que el cedente se lo anticipa semanalmente a cuenta de lo que le corresponda en la liquidación final» (art. 110. 2).

Al estudio de todas estas modalidades se dedican las siguientes páginas.

### 3.3.2. El contrato de aparcería laboral agraria: análisis de los artículos 102. 2 y concordantes de la LAR

#### a) Naturaleza civil y posible laboralización pactada del contrato de aparcería

Delimitado el contrato de aparcería en el artículo 102. 1 de la LAR, dispone este mismo precepto en su número 2: «Se presumirá, salvo pacto en contrario, que el contrato de aparcería no comprende relación laboral alguna entre cedente y cesionario; de pactarse expresamente esa relación, se aplicará, además, la legislación correspondiente».

La disciplina contenida en el precepto transcrita, justamente criticada por la doctrina dados sus evidentes desajustes técnicos<sup>125</sup>, parece partir de la presunción, derivada por fuerza de la diversidad de estructuras y de funciones contractuales, de que la aparcería, contrato civil, no provoca el nacimiento de una relación jurídico-laboral. Sin embargo, sorprendentemente, admite acto seguido que esa presunción pueda desvirtuarse mediante pacto expreso cuya existencia demostrada determinada, no ya la exclusión automática de la legislación sobre arrendamientos, efecto no querido por el legislador, sino la aplicación a la aparcería «*además* (de las reglas propias de ésta)(de) la legislación correspondiente (esto es, la legislación laboral y de seguridad social).»

Como quedó dicho, en materia de aparcería siempre constituyó motivo de preocupación, no contemplado en la regulación precedente, el hecho de que la misma sirviera a encubrir una relación materialmente laboral, impidiendo de esta forma al aparcero el acceso a los beneficios (garantía de salario mínimo, jornada limitada, prestaciones más amplias en Seguridad Social...) que disfrutaban los trabajadores asalariados, al tiempo que los propietarios conseguían eludir, respecto de sus trabajadores y frente a los poderes públicos, en fraude de ley, el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los empresarios por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Desde el Proyecto de LAR de 1978, esta preocupación se materializó en el que entonces era párrafo 2º del artículo 101, que decía: «Si el contrato estableciera entre las partes una relación laboral, se aplicará, además, la legislación correspondiente». El precepto, ya como artículo 102. 2, no sufrió ninguna enmienda durante el debate en el Congreso del dictamen emitido por la Comisión de Agricultura sobre el remitido Proyecto de LAR<sup>126</sup>, cuya redacción se

125. J. L. LACRUZ BERDEJO et alii, *Elementos...*, cit., p. 433.

126. Durante el curso de dicho debate, en sesión de 25 de septiembre de 1980 (Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Sesión Plenaria, núm. 114, p. 7338), el Sr. Barnola Serra (Grupo Parlamentario Centrista), tras pergeñar una breve síntesis de lo que la aparcería ha sido y es en la realidad agraria española y comparada, y de sus principales defectos, aludió precisamente a este de «fomentar una relación laboral encubierta». Como remedio al problema, invocaba el propio artículo 102. 2 y, sobre todo, al contenido del artículo 108, que más adelante comentaremos.

mantuvo inalterada hasta su paso por el Senado, donde tres enmiendas, todas ellas del Grupo UCD, habrían de incidir sobre el tema.

La primera proponía la supresión del artículo 102. 2 por entender «inútil el contenido de este párrafo, porque no puede confundirse una aparcería con una relación laboral»<sup>127</sup>; La segunda proponía intercalar en el apartado 2, primera línea, la frase «por escrito»<sup>128</sup>; la tercera y última enmienda interesaba una versión del párrafo que coincide totalmente con la actual<sup>129</sup>.

En el Informe de la Ponencia designada en el seno de la Comisión de Agricultura y Pesca para estudiar el Proyecto de LAR, se rechazaron las dos primeras enmiendas<sup>130</sup>. La mayoría de la Ponencia estimó que la redacción dada por la tercera enmienda (núm. 101) era la mejor para este apartado<sup>131</sup>. Así aparecería en el Dictamen de la Comisión<sup>132</sup>.

En la Sesión Plenaria que discutió el artículo, el Senador Díez Picazo (Grupo Socialista) defendió el mantenimiento en su estricta literalidad del texto aprobado por el Congreso de los Diputados, por entender que su redacción «es más clara que la enmienda que se introdujo en la Comisión, ya que ésta presupone, de antemano, que no existe una relación laboral en el caso de la aparcería», considerando que «debe existir una relación laboral regulada por la ley, y como el texto del Congreso de los Diputados así lo especifica con toda claridad, es por lo que nos remitimos a él»<sup>133</sup>. El Sr. Ferrer Pro-

127. Enmienda núm. 89, de Daniel Casalderrey (UCD) (B.O.C.G., Senado, I Legislatura, núm. 127. c, de 3 de noviembre de 1980, p. 69). Añadía esta enmienda: «El mantenimiento de dicho apartado podría producir graves consecuencias prácticas, al introducir en la aparcería la posibilidad de albergar una relación de trabajo».

128. Enmienda núm. 98, de Pardo Montero y otros senadores de UCD (B.O.C.G. cit. en nota anterior, p. 87), de forma que en la redacción final del párrafo pudiera leerse: «Si el contrato estableciera, por escrito, una relación laboral...», y justificándolo en el propósito de «dar las garantías precisas para mantener en su pureza la relación de aparcería».

129. Enmienda núm. 101, de Ferrer Profitos, también de UCD, (*ibidem*, p. 92).

130. Una de ellas, la segunda, por estimarla contraria el principio de libertad de forma en que se inspiraba el Proyecto.

131. B.O.C.G., Senado, I Legislatura, núm. 127 (d), 22 noviembre 1980, p. 137.

132. B.O.C.G., Senado, I Legislatura, 2 diciembre 1980, núm. 127 (e), p. 165.

133. El Senador y civilista Díez Picazo se apoyaba en que el Grupo Socialista «tiene una filosofía contraria al contrato de aparcería», entendiendo que si en la realidad, inevitablemente, se produce, «es por falta de trabajo y a veces por el hambre de los trabajadores y no porque sea su propia voluntad».

fitos (UCD) contestó arguyendo que «el contrato de aparcería prefigura una relación co-empresarial», y que la enmienda aceptada clasificaba lo dicho en el texto remitido por el Congreso, aunque ambos documentos, a su juicio, decían realmente lo mismo.

Sometido a votación el voto particular del Grupo Socialista, se rechazó por 54 votos a favor y 68 en contra. Así se aprobaba en el Senado el artículo 102. 2 de la LAR, conforme a su redacción actual y, más tarde, definitivamente, en el Pleno del Congreso de los Diputados<sup>134</sup>.

Descripción de la elaboración parlamentaria del precepto, y teniendo siempre presentes los rasgos diferenciales que, en el plano conceptual estricto, separan ambos contratos, de aparcería y de trabajo, pasemos a examinar la defectuosa regulación contenida en el artículo 102. 2 de la LAR.

Son dos las cuestiones que en este párrafo 2º del artículo 102 se suscitan: a) el establecimiento de una presunción de inexistencia de relación laboral entre cedente y aparcero, y b) la posibilidad de que, mediante pacto «expreso», se constituya entre las partes una relación de esta naturaleza, provocando la aplicación de su normativa reguladora.

Por lo que respecta a la primera de la cuestiones planteadas, debe decirse que el artículo 102. 2 de la LAR no prefigura una verdadera y propia presunción de «extra-laboralidad» del contrato de aparcería. En efecto, demostrados todos los elementos que conforme a la legislación arrendaticia configuran el tipo como contrato civil parcial (fundamentalmente, la cesión del goce y disfrute de una finca rústica a tercero instrumentada al fin de la explotación agraria, con pacto de reparto de frutos según la proporción convenida) y que están suficientemente indicados en el aserto base de la presunción («...el contrato —que efectivamente es— de aparcería no comprende relación laboral alguna entre cedente y cesionario»), entonces, la relación será ya civil parcial, sin necesidad de recurrir al instituto presuntivo. Expresado de otra manera, no tiene sentido que el legislador

134. Diario de Sesiones del Senado, 9 diciembre 1980, núm. 87, p. 4427.

de por supuesto que el contrato es de aparcería, según la definición que del mismo ofrece el artículo 102. 1, para, inmediatamente, presumir que ese mismo contrato, precisamente por ser de aparcería no alberga, cosa obvia, una relación laboral.

En realidad, lo que el legislador, con defectuosa técnica jurídica, ha querido seguramente decir es, primero, que el contrato de aparcería no puede ni debe confundirse con un contrato de trabajo y, segundo, que cuando las partes suscriben un contrato al que etiquetan como de aparcería se presume que no obran en fraude de ley, es decir, que no persiguen encubrir una relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena, pero que por lo mismo, y como tal presunción, podrá desvirtuarse por cualquiera de los medios de prueba admitidos en Derecho.

El propio inciso primero del párrafo que comentamos establece la posibilidad de que mediante pacto, que conforme al inciso segundo debe ser expreso, se destruya la presunción de no laboralidad.

Dado que, evidentemente, no hace falta pacto expreso para provocar el nacimiento de una relación laboral –y la aplicación automática de su normativa reguladora– cuando de hecho concurren todos los requisitos del artículo 1º. 1 del ET<sup>135</sup>, lo único que cabe preguntarse a la vista del artículo 102. 2 de la LAR es lo siguiente: ¿bastaría, con fundamento en dicho precepto, la simple voluntad de las partes, sin otro control objetivo, para constituir entre ellas una relación jurídico-laboral, aunque no se den las notas que legalmente configuran el trabajo objeto de este tipo de relación?.

Desde luego, habiéndose celebrado un contrato de aparcería que reúna los caracteres descritos en el artículo 102. 1 de la LAR y que se inducen del resto de su Título II (cotitularidad de los frutos, dirección convenida de la finca, posibilidad de subrogación en la persona del aparcero), difícilmente podrá tener eficacia el pacto que pretenda establecer en su seno una relación laboral típica, conviviente con la civil parciaria.

135. Como se sabe, el artículo 8º. 1 del ET, tras disponer que el contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o de palabra, presume su existencia «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 remuneración a aquél».

A este respecto, cabe recordar que la naturaleza de un acto o contrato no viene determinada por la calificación que hayan tenido a bien otorgarle las partes intervenientes, pues ésta debe hacerse atendiendo a su real contenido, a la transcendencia de sus consecuencias y al significado y alcance de las obligaciones que contiene. Lo dice claramente el artículo 103 de la propia LAR: «No perderán su naturaleza los contratos a que se refiere el artículo 102, aunque concurra en ellos alguna de las circunstancias siguientes: 1º. Recibir de las partes una denominación distinta de la de aparcería...».

Ahora bien, partiendo de estamos ante un verdadero contrato civil de aparcería ¿pueden cedente y aparcero convenir la aplicación a su contrato de la legislación laboral correspondiente? También en este caso la respuesta habría de ser, en principio, negativa, tanto porque, en general, la eficacia de cualquier pacto depende de que se den los requisitos exigidos por la legislación respectiva para que un determinado supuesto de hecho quede incluido en su ámbito de aplicación, como porque, en particular, la disposición final primera del ET establece que el trabajo realizado por cuenta propia únicamente estará sometido a la legislación laboral «en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente».

Sin embargo, es en este preciso sentido que la LAR, ley posterior al ET, ha venido a modalizar para las actividades agrarias el alcance de lo previsto en su disposición final 4<sup>a</sup>, permitiendo que «además» de las reglas específicas contenidas en la LAR para las aparcerías (pues tal es su naturaleza) cedente y aparcero puedan convenir la aplicación a su contrato de la normativa laboral. En este caso, precisa un sector de la doctrina, «la medida de la aplicación de las normas laborales la dará lo pactado, puesto que de un lado la aplicación no deriva de la naturaleza del contrato, que sigue siendo una aparcería, sino de la voluntad de las partes y, de otra, nos hallamos ante una «figura híbrida» (Gil Robles) porque además de las normas sobre la aparcería hay que aplicar las laborales»<sup>136</sup>. Para otro sector doctrinal, esta «anómala posibilidad» que brinda el artículo

136. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12<sup>a</sup> ed. revis., cit., p. 150.

102. 2 «constituye un supuesto de sumisión convenida mediante la que, por agregación, el contenido del contrato civil de aparcería recibe disposiciones de derecho necesario dictadas por la legislación de trabajo»; pero añade, y en esto se aleja del resto de la doctrina laboralista, que tales disposiciones permitirían configurar siempre, habiendo pacto, en sede de aparcería, una relación jurídico-laboral, pues «atendidos a su naturaleza vinculante, sitúan al cedente de la tierra en posición de empresario o acreedor de trabajo, y al aparcero, el la de trabajador por cuenta ajena»<sup>137</sup>.

Asimismo, conviene decir que esta posibilidad se reserva a las aparcerías en las que la aplicación de las normas laborales no opera directamente por imperativo legal, como sucede en los tipos regulados por los artículos 108 y 110 de la LAR.

Concluimos, por tanto, que en el supuesto del artículo 102. 2 estamos todavía ante un contrato de aparcería regido por la LAR y, cuando medie pacto expreso, también, o además, por la legislación laboral correspondiente. Como es obvio, esta solución planteará en la práctica numerosos problemas interpretativos, derivados de la imposibilidad de aplicar conjuntamente ambas normativas en aquellos aspectos o materias que ofrecen regulaciones manifiestamente incompatibles: los frutos o productos obtenidos, ¿serán comunes desde su separación o serán del propietario? Aplicaremos el régimen disciplinario de la normativa laboral a quien no puede ser despedido o, p. ej., sancionado con suspensión de empleo y sueldo porque sigue en el centro de trabajo como aparcero, es decir, como co-empresario? El tipo de cultivo, ¿lo determinará siempre el propietario o podrá aplicarse el pacto previsto en el artículo 111? ¿Regirán las causas de extinción del contrato de aparcería del artículo 117 de la LAR o las del artículo 49 y concordantes del ET? ¿Podrá convertirse esta relación mixta, aparcero-laboral, en arrendamiento? En el caso de que se susciten litigios entre los contratantes, ¿qué jurisdicción debe conocer, la ordinaria según el artículo 121 de la LAR o la social conforme a la LPL?, etc<sup>138</sup>.

137. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería laboral agraria», *cit.*, p. 513.

138. Estas y otras interrogantes ejemplificativas en J. M. GIL ROBLES y GIL DELGADO, *Comentarios prácticos a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Madrid, 1981, p. 352.

## b) Análisis de los artículos 108 y 110 de la LAR

Pese a que el artículo 102. 2 niega la presunción de existencia de relación laboral entre cedente y aparcero, reconociéndola sólo cuando hubiese pacto expreso en tal sentido, bien que con las matizaciones antedichas, hay otros dos preceptos en la nueva LAR que abordan el espinoso tema de la posible configuración laboral de la relación de trabajo asociativo en régimen de aparcería. Nos estamos refiriendo a los artículos 108 y 110, los cuales, por contraste con la aparcería civil o propia, formulan la que, con las precisiones que después se verán, cabe calificar como aparcería *laboral* o *impropia*.

Como se vio, el artículo 108 de la LAR contempla el supuesto de hecho de que el aparcero contribuya exclusivamente con su trabajo personal (núm. 1) o, además, realice aportaciones en ínfima cuantía porque el grueso de los medios de producción (más del 90 por 100) los suministre el cedente o titular de la tierra (núm. 2). En tales casos, «deberá serle garantizado el salario mínimo que corresponda al tiempo de su actividad que dedique al cultivo de las fincas objeto de aparcería y cumplirse, en general, lo previsto en la legislación laboral y de seguridad social».

Por su parte, el artículo 110 recoge una modalidad parciaria para ciclo breve de cultivo, disponiendo: «En las aparcerías que el cedente aporte la tierra preparada y labrada por él, para que el aparcero mediante su trabajo personal, la dedique a un determinado cultivo de carácter estacional inferior a un año, la duración del contrato será la del cultivo que se trate, sin los derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente o conversión en arrendamiento, regulados en los artículos 118 y 119 de esta Ley. Sin perjuicio de la participación pactada, en todo caso le quedará garantizado al aparcero el salario mínimo aplicable al tiempo que dure el contrato por la actividad realizada y tendrá derecho a que el cedente se lo anticipe semanalmente a cuenta de lo que le corresponda en la liquidación final».

La regla del artículo 110 puede entenderse que acoge una variante del supuesto general del artículo 108 de la LAR<sup>139</sup>, bien que

139. J. M. GIL ROBLES y GIL DELGADO, *Comentarios prácticos a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, cit., p. 306.

en este caso la garantía se contrae, o al menos eso dice el precepto, al salario mínimo por el tiempo de duración del contrato.

Así formulados los artículos 108 y 110, no puede causar extrañeza que tras la promulgación de la LAR la doctrina laboralista se haya apresurado en afirmar que esta Ley ha introducido «la que, con toda propiedad, puede y debe denominarse *aparcería laboral*, integrándola en el ordenamiento de trabajo por cuenta ajena, si bien con rasgos propios, y con toda probabilidad enmarcable entre las relaciones laborales de carácter especial que previene el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores»<sup>140</sup>. La llamada «laboralización impuesta»<sup>141</sup> es calificada por la doctrina y la jurisprudencia como contratación laboral<sup>142</sup>, relación de trabajo agrícola a la parte, cum-

140. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería ...», *cit.*, p. 503.

141. *Ibidem*, p. 514.

142. M. A. OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed., *cit.*, p. 149: «la dificultad de calificación debe solventarse en el sentido de que nos hallamos ante un contrato de trabajo –siendo decisiva la garantía de salario mínimo–, con un pacto incorporado de participación en los frutos. Sin embargo, se trata de un *contrato especial* de trabajo a añadir a los listados en el ET, art. 2º. 1, con sus propias normas ya dictadas (los contenidas en la Ley de Arrendamientos Rústicos)». Más terminante, en sus *Instituciones de Seguridad Social*, 12ª ed. revis., Madrid, 1990, en colaboración con J. L. TORTUERO PLAZA, p. 448: «Conforme a la Ley de arrendamientos rústicos (...) hay que considerar con seguridad trabajador agrario por cuenta ajena al aparcero que aporte exclusivamente su trabajo, o su trabajo y menos del 10 por 100 del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante (art. 108. 3)». En opinión de A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., *cit.*, p. 529, «la LAR contempla una figura de aparcería –que llamamos laboral para distinguirla de la civil estricta– tan próxima al contrato de trabajo que no hay términos hábiles con los que separarla de él». Para G. DIEGUEZ CUERVO, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., *cit.*, p. 64, «...esta ley (refiriéndose a la de arrendamientos rústicos) reconoce la posibilidad general de que, «por pacto en contrario», la aparcería se configure como «relación laboral». La eficacia del pacto depende evidentemente de su correspondencia con la realidad, de suerte tal que, aun faltando, la aparcería será «relación laboral» si se acomoda a las figuras previstas por la ley con ese carácter»; acto seguido describe los dos tipos de aparcería que se contienen en los artículos 108 y 110 de la LAR, calificando al aparcero como «trabajador parcialario», y añade: «La presencia de una retribución garantizada perfecciona, por decirlo así, la conmutatividad que está en la base de todo trabajo contratado» (p. 71). En opinión de M. ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, 10ª ed., *cit.*, pp. 322-323: «Si la aportación (del aparcero) fuese sólo de trabajo, éste habría de entenderse remunerado con el derecho a la percepción de la «parte» convenida en los resultados obtenidos. El cultivo de la tierra del propietario mediante retribución fija –cualquiera que fuese el montante de la cosecha– no dejaría dudas respecto a la naturaleza laboral de la relación, al igual que en la hipótesis precedente. No estaríamos ya, sin embargo, ni en uno ni en otro caso, ante verdaderos contratos de aparcería, sino ante contratos de trabajo con remuneración a resultado (por unidad de obra) y con remuneración por actividad (por unidad de tiempo).

riendo distinguir entre aquellos autores que refieren esta calificación solamente a los casos contemplados en los artículos 108 y 110 de la LAR y los que admiten que, en cualquier caso, cuando las aportaciones del aparcero excedan el 10%, es posible pacto laboral superpuesto al civil básico<sup>143</sup>.

Por el contrario, la doctrina civilista mantiene que son éstas auténticas relaciones de aparcería o, a lo sumo, mixtas<sup>144</sup>, no faltando quien apunta su consideración como relaciones laborales, bien que a los limitados efectos salariales y asegurativos<sup>145</sup>.

Desde luego, partiendo de que la confusa y, por lo demás, ambigua regulación de la LAR no facilita la tarea de identificar la naturaleza jurídica del trabajo, asalariado o autónomo, que realiza el aparcero, dicha labor de identificación conduce a constatar la concurrencia o no de los presupuestos configuradores del tipo de trabajo objeto de las relaciones laborales, cuales son el carácter personal y voluntario así como la dependencia y la ajenidad, aparte la retribución, a fin de determinar si los supuestos que contemplan los artículos 108 y 110 de la LAR son o no reconducibles al tipo contractual laboral delineado en el artículo 1º. 1 del ET.

---

Asimismo, la S. del TCT de 30 septiembre 1986 (Ar. 8579), declara: «Por imperativo del precepto (del art. 108) se considera relación laboral» esta aparcería, «al no aportar el aparcero más que su trabajo personal». No es ésta, ni mucho menos, una jurisprudencia consolidada, por lo que habrá que esperar a futuros pronunciamientos; sí lo es, en cambio, la que revalida el carácter netamente laboral de ciertas modalidades de trabajo agrícola «a la parte» que cuentan con una larga tradición en nuestro Derecho del Trabajo, p. ej., el cultivo de tomate a la parte en las Islas Canarias.

Apartándose de esta calificación, J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, «Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de relaciones laborales», en *AL*, núm. 21, 1991, p. 276, sostiene que «estamos en presencia de contratos mixtos (no pues contratos laborales puros, ni tampoco aparcerías, aunque esté sometido al régimen de ambos) sobre todo en el supuesto del art. 108».

143. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería...», *cit.*, p. 513.

144. Cfr. M. C. GÓMEZ LAPLAZA, *La aparcería agrícola...*, *cit.*, pp. 248 y 250, calificándola de contrato mixto; J. A. COBACHO GÓMEZ, La aparcería agrícola, *RCDI*, mayo-junio 1982, p. 694, para quien la garantía de un salario mínimo se justifica por la necesidad de protección social al aparcero; J. L. LACRUZ et altri, *Elementos...*, *cit.*, p. 438, para quien, en estos supuestos, el contrato de aparcería, «sin perder su carácter asociativo y dar lugar a la constitución de una empresa agraria común, se colora fuertemente de contrato de prestación de servicios (...) colocándose el aparcero en una situación que, posiblemente, en el entendimiento del legislador, incluye una *parasubordinación* práctica respecto del concedente».

145. Cfr. A. AGÚNDEZ FERNÁNDEZ, *Comentarios a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, *cit.*, p. 304.

En este sentido, un sector de la doctrina laboralista ha configurado la aparcería laboral agraria por apreciación en la misma de las siguientes notas<sup>146</sup>, que más adelante nos ocuparemos de matizar:

1<sup>a</sup>. La prestación del aparcero, por supuesto que voluntaria, es, «necesariamente», personal, por exigencia expresa del artículo 108, que además la refiere a las dos modalidades en el precepto normadas, como lo es igualmente para la prevista en el artículo 110. Por otra parte, para esta opinión doctrinal, la cesión total o parcial de la finca dada en aparcería, sin perjuicio de ser causa de desahucio, es nula –conforme a lo dispuesto en art. 104–, «lo que desde la óptica del Derecho del Trabajo equivale a la consideración *intuitu personae* del trabajo debido».

No obstante, y sin entrar a discutir en este momento que la prestación del aparcero a que se refieren los artículos 108 y 110 de la LAR sea de suyo personal, debe advertirse sobre la inconsistencia del argumento que pretende fundamentar el *intuitu personae* del aparcero en la prohibición de ceder la finca dada en explotación. En efecto, una cosa es la nulidad de la transmisión total o parcial del uso y disfrute de la finca o de alguno de sus aprovechamientos principales, que en la redacción del artículo 104 de la LAR citado afecta a todos los contratos de aparcería y equivale a prohibición de subarriendo, y otra muy distinta que de ello se derive la obligación de trabajar personalmente las tierras, pues en las aparcerías comunes nada impide que el aparcero pueda recabar el apoyo de otras personas (familiares, asalariados) para sacar adelante el cultivo.

2<sup>a</sup>. Por lo que a la ajenidad atañe, si referida a los riesgos como «elemento que integra o complementa la noción de trabajo por cuenta de otro», se ha dicho que su exclusión de los supuestos normados por los artículos 108 y 110 es patente, por cuanto la garantía del salario mínimo «desplaza al patrimonio del empresario cedente la eventualidad de cosechas no remuneradoras, e incluso pérdidas, obligado a soportar éstas al no poder exigir el reintegro de los jornales abonados».

146. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería laboral agraria», *cit.*, pp. 515 y 516.

3º. La situación de dependencia del aparcero respecto del cedente se ha extraído de la atribución al propietario de la cualidad de «cultivador directo» (art. 102. 1) y, consecuentemente, de su carácter de profesional de la agricultura, según dispone el artículo 15 de la LAR. Esta nota no sería contrariada por el artículo 111 al disponer que «la determinación del tipo u clase de cultivo corresponderá al cedente, al aparcero o ambos según lo señalado en el contrato», pues «si la primera de las previsiones que el precepto menciona se corresponde con las facultades propias del acreedor de trabajo, las otras alternativas, caso de pacto, no alteran la facultad directiva que el artículo 15 antes citado reconoce al titular de la finca».

Desde luego, si atendemos a la concreción normal de los supuestos descritos en las relaciones de producción agraria, no cabe duda que los casos contemplados en los artículos 108 y 110 de la LAR pueden abandonar con mucha facilidad del esquema contractual parcial para constituir relaciones laborales plenamente sometidas al Derecho del Trabajo. Si no hay aportación alguna por parte del trabajador, amén de su esfuerzo personal, o su contribución al capital de la explotación es mínima, lo corriente será que la relación mantenida con el titular de la finca se estructure sobre las familiares condiciones de ajenidad y dependencia que delimitan el tipo de trabajo objeto de nuestra disciplina.

Ahora bien, si nos limitamos estrictamente al análisis técnico-normativo de los artículos 108, 110 y concordantes de la LAR, no podemos por menos de hacer notar que:

*Primero.* El legislador, tanto en el supuesto del artículo 108 como en la previsión contenida en el artículo 110, mantiene la calificación técnico-jurídica de «aparcería», sin aludir en ningún momento a que el aparcero cuya aportación a la empresa común consista exclusivamente en su esfuerzo personal sea un «trabajador» por cuenta ajena o titular de una relación laboral.

Para la opinión doctrinal antes expuesta, la calificación como relación laboral *especial* se justifica en un doble plano: *formalmente*, porque se corresponde con la exigencia del artículo 2º. 1 del ET, al venir establecida la misma por Ley, y, *en el orden sustantivo*, porque la

especialidad de la relación a estudio la hace diferir de los rasgos comunes que diseña el que se ha denominado «Derecho común» de la contratación laboral<sup>147</sup>.

Pero, si bien se mira, lo que el precepto citado ordena de modo taxativo es que sólo se considerarán relaciones especiales aquellas de las que el legislador predique «expresamente» ese carácter; y este requisito de la «nominación», si hemos de respetar el tenor literal del artículo 2º. 1 del ET, no lo cumple la LAR, que se limita a imponer la aplicación de la legislación de trabajo en aquellas aparcerías que se caracterizan porque el aparcero presenta una mayor debilidad económica o insuficiencia de medios.

Por otra parte, lo característico de las relaciones laborales especiales es que las mismas son objeto de una disciplina específica, propia y diferenciada del régimen contractual común, pero, en todo caso, de indiscutible significado laboral, aunque dicho estatuto venga incluido en normas de contenido más amplio (v. gr., en el Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre servicio público de estiba y desestiba de buques), hasta el punto que la legislación civil sólo rige, para el específico supuesto de los altos cargos, con carácter supletorio, en defecto de regulación reglamentaria o contractual (art. 3º. 3 del R.D. 1382/1985, de 1 de agosto). Frente a ello, el aparcero trabajador ofrece la singularidad no compartida por ninguna de las relaciones especiales <<típicas>> y <<nominadas>> de que su estatuto se integra, a la par, de normas civiles y laborales, referidas a aspectos diversos de la posición que ocupa el colono en el contrato de aparcería.

*Segundo.* Además, si el legislador hubiera apreciado que en las situaciones contempladas en los artículos 108 y 110 existe en efecto una relación de trabajo dependiente, así lo habría declarado. Lo que no se alcanza a comprender es la necesidad, salvo que se admita una redundancia grosera en el legislador, de que una norma claramente extramuros del Derecho del Trabajo haya tenido que declarar aplicable a una situación que se prejuzga laboral su legislación específica, toda vez que esta consecuencia resultaría automáticamente de

147. *Ibidem*, p. 515.

la propia naturaleza del contrato, en la medida que cumpla los requisitos exigidos por el artículo 1º. 1 del ET para que un determinado supuesto de hecho venga sometido a su ámbito de aplicación. Expresado desde otra perspectiva, las normas laborales pueden, si el legislador lo estima conveniente, regular situaciones extra-laborales, pero es obvio que esta aplicación irradiada del Ordenamiento laboral no basta por sí misma para transmutar la naturaleza de la realidad normada.

*Tercero.* Abundando en la reflexión anterior: el artículo 108 de la LAR garantiza el salario mínimo al aparcero que aporte exclusivamente su trabajo personal (núm. 1) o realice aportaciones instrumentales por debajo del 10 por 100 (núm. 2). El párrafo primero acaba remitiendo a la observancia, en general, de lo previsto en la legislación de trabajo y de seguridad social. Esta remisión en bloque a la normativa laboral plantea de nuevo la incógnita de si el legislador ha querido configurar aquí una relación de trabajo. Si es así, ¿por qué no se ha limitado a excluir el supuesto de su normativa, como hace en los artículos 6º y 7º respecto de ciertas modalidades de arrendamiento? La respuesta quizá deba ser la de que la LAR ha querido someter a su regulación este tipo de contratos, de modo que, además de por las normas laborales y sobre seguridad social, se regirán por las reglas propias de las aparcerías, al ser ésta su naturaleza.

Así como respecto del cedente, para que exista aparcería, las aportaciones son siempre precisas, en la proporción legalmente exigida (no inferior al 25 por 100 del valor total), no sucede lo mismo en el caso del aparcero, de modo que aunque aporte sólo su trabajo personal, o aporte menos del 10 por 100 del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante, aún en esos casos, puede completarse el supuesto de hecho del artículo 102. 1 de la LAR y tratarse de unas auténtica relación de aparcería. En definitiva, lo que quiere significarse con esto es que no basta que la aportación del aparcero se reduzca al desarrollo de su personal trabajo aplicado al cultivo de las fincas del cedente o que su contribución al capital de explotación sea inferior al 10 por 100 para proclamar, sin mayores indagaciones, la presencia de un contrato de trabajo, si no se dan los restantes presupuestos (ajenidad, dependencia, retribución) configuradores del tipo.

Mayores problemas ofrece la interpretación del supuesto regulado en el artículo 110. Se establece aquí que cuando el cedente aporte la tierra preparada y labrada por él, para que el aparcero —tal sigue llamándosele— mediante su trabajo personal, la dedique a un determinado cultivo de carácter estacional e inferior a un año, la duración del contrato será la del cultivo que se trate, aunque se priva entonces al aparcero de los derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente, así como de la posible conversión en arrendamiento.

Aparentemente, en base a lo dispuesto en el número 2 de este mismo artículo 110, el planteamiento es muy similar al ya examinado con relación al artículo 108: en ambos casos, se garantiza al aparcero el salario mínimo, teniendo también derecho a que el cedente le anticipe semanalmente a cuenta de lo que le corresponda en la liquidación final. Sin embargo, existen entre ambos preceptos algunas e importantes diferencias de redacción que merecen un examen más detenido. Por lo pronto, es dable señalar que el artículo 110 no se refiere ya al trabajo personal del aparcero como la aportación que «exclusivamente» le corresponde traer a la empresa común, por lo que, en hipótesis, podría pensarse que puede realizar otras aportaciones (abonos, semillas, maquinaria...), en cuantía incluso superior al 10 por 100 del valor total de estos elementos, o también, y sin perjuicio de trabajar él materialmente la tierra, contratar jornaleros que le colaboren en su labor durante las épocas de más trabajo, actuando entonces como verdadero empleador. Cabe recordar en este sentido lo que la propia LAR entiende por cultivador «personal» en su artículo 16, caracterizándolo como aquella persona natural que explota las fincas por sí misma o con la ayuda de familiares, pudiendo contratar asalariados circunstancialmente por exigencias estacionales del cultivo.

Adicionalmente, y es otra diferencia respecto del supuesto tipificado en el artículo 108, la remisión genérica a la legislación laboral y de seguridad social sólo se da en este último precepto, mientras que únicamente en el artículo 110 se sustrae al aparcero de campaña o temporada el ejercicio de ciertos derechos que en general concede la LAR a los aparceros (tanteo, retracto...).

Qué duda cabe que la impregnación laboral de estos contratos para breve ciclo de cultivo podría llevar a su exclusión de la LAR, sobre todo a la vista de lo establecido en el número 2 del artículo 110. Pero pensamos que el texto del artículo 110 admite otra interpretación. En efecto, si se dice que la duración del contrato será la del cultivo de que se trate, «sin los derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente o conversión en arrendamiento, regulados en los artículos 118 y 119 de esta ley», es porque, en lo restante, el legislador está considerando esta figura como aparcería, bien que con algunas peculiaridades que la aproximan a una relación laboral. Por consiguiente, aún no siendo de aplicación los Capítulos III (duración), VIII (acceso a la propiedad) y IX (conversión), todavía queda algo que es fundamento diferencial entre la aparcería y el contrato de trabajo, y es la cuestión de los frutos comunes (art. 113. 3), amén de lo relativo al tema de la revisión (Capítulo V), mejoras (Capítulo VI), extinción del contrato de aparcería (Capítulo VII), forma del contrato y valoración de las aportaciones (Capítulo II), aplicables todas ellas al supuesto que estamos analizando<sup>148</sup>.

En apoyo de esta interpretación de que el legislador está considerando el supuesto del artículo 110 como de aparcería y no como relación laboral puede acudirse a la redacción del artículo 6º. 6 de la LAR, por cuya virtud quedan exceptuados de lo en ella establecido: «Los arrendamientos de tierras labradas y preparadas por cuenta del propietario para la siembra a la que específicamente se refiera el contrato». Como se ve, la formulación del artículo 110 es bastante coincidente con ésta que ahora reproducimos, por lo que cabría pensar que si el legislador no ha excluido también a los aparceros estacionales, es porque en este caso quiere que estén sometidos a su regulación.

En fin, las propias discusiones parlamentarias pusieron esta idea claramente de manifiesto, al no aceptar ninguna de las enmiendas que abogaban su supresión por aludir, se decía, en realidad, a una relación puramente laboral, rechazándolas la Ponencia en el enten-

148. Cfr. M. C. GÓMEZ LAPLAZA, *El contrato de aparcería...* cit., pp. 171-172 y 235.

dido que debía mantenerse «pues trata de garantizar unos ingresos mínimos al aparcero y no de establecer una relación laboral»<sup>149</sup>. Aunque no medió justificación expresa, cabe inferir que fue éste igualmente el motivo de que se rechazaran todas las enmiendas instando la supresión del artículo 108<sup>150</sup>.

*Cuarto.* En cuanto a la existencia de *ajenidad* en estos supuestos, dependerá de la acepción que de la misma se considere. Si se interpreta como la asunción por el empleador de los riesgos de empresa, es evidente que sí se da en las aparcerías de los artículos 108 y 110, pues el aparcero sabe que el mínimo, fuera cual fuese el resultado de la producción, le está garantizado, quedándole siempre la expectativa de una ganancia superior si la cosecha es buena. Hasta el límite del salario mínimo, el contrato es comutativo para él, no así para el cedente, que ha de estar en todo caso a lo que resulte de la liquidación final, pudiendo soportar pérdidas.

Ahora bien, no parece que este desplazamiento al cedente de los riesgos globales de explotación constituya un dato decisivo para inscribir la relación del aparcero en la esfera laboral. Por lo pronto, no faltan construcciones doctrinales que han querido ver en el cedente un socio capitalista y en el aparcero un socio de industria<sup>151</sup>; un socio, por tanto, cuya aportación a la sociedad consiste precisamente en la realización de un trabajo por cuenta de la empresa común a fin de poder participar en sus beneficios, el cual puede ser excluido de las pérdidas sociales (art. 1691 del Cód. Civ; art. 141 del Cód. Com.), e incluso tener garantizada la percepción de una cantidad mínima (art. 30. 3 de la LGC), pero sin que ello suponga la existencia de una relación laboral. La causa del contrato no es el cambio de trabajo por salario, sino la explotación, en provecho de dos so-

149. Tal es la frase utilizada por la Ponencia. Cfr. B.O.C.G., Senado, I Legislatura, 22 noviembre 1980, núm. 127, d), p. 138.

150. El Grupo Comunista propuso que se adicionara al final del primer apartado de dicho artículo la redacción siguiente: «En este caso, se considerará una relación laboral y se acogerá a las condiciones del art. 106. El cultivador se regirá por la legislación laboral y tendrá los beneficios correspondientes» (B.O.C.G., Congreso de los Diputados, I Legislatura, 28 noviembre 1970, núm. 28-I, i, p. 64/102).

151. Cfr. J. L. DE LOS MOZOS, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972, pp. 225 y ss.

cios, el dueño de los bienes y el que los va a hacer producir, de tierras y ganados, bien que a uno de ellos, por su mayor debilidad económica, se le quiere dispensar una protección cualificada que le acerca a la situación de un trabajador contratado.

En cambio, si partimos de que la ajenidad consiste en que los frutos o productos pertenecen directa e inmediatamente al empresario, pasando después parte de ellos a la propiedad del trabajador por vía de remuneración o salario, es claro que esto no ocurre en ninguna variedad de aparcería, ni siquiera en la de los artículos 108 y 110, pues también en estos supuestos procede aplicar el artículo 113. 3, lo que significa que el aparcero no ostenta un puro y nudo derecho de crédito frente al cedente por el valor de la cuota de frutos que le corresponda, sino que a él pertenecerán, en comunidad originaria con el propietario, los frutos y productos alzados hasta la partición y adjudicación definitiva de los mismos.

A esta reflexión todavía podría objetarse: si a virtud de la situación de coempresarialidad que instituye el contrato de aparcería los frutos son comunes desde que se separan y, por tanto, no hay traspase alguno de un patrimonio a otro, ¿con fundamento en qué título puede exigir el aparcero que el dueño le pague semanalmente de lo suyo el salario mínimo durante toda la vida de la relación? A nuestro juicio, esta aparente contradicción se resuelve teniendo en cuenta que se parte de la carencia o insuficiencia de medios del aparcero, por lo que es razonable que la parte fuerte de la relación, el cedente, le suministre lo necesario para el mantenimiento de sí mismo y de su familia, sin que por ello venga a desvirtuarse la naturaleza del contrato de aparcería. La legislación arrendaticia habría ideado la figura del anticipo a cuenta de los resultados finales de la explotación para retribuir a quien no tiene más rentas que las de su trabajo y, por tanto, antes de que se cierre el ciclo económico del año agrícola y practicarse la liquidación final es preciso que al aparcero de trabajo sea remunerado a título de anticipo a cuenta de su participación en los productos de la empresa común.

Se trataría de anticipos a cuenta de su participación en la liquidación futura, bien que el artículo 108 sólo refiere esta considera-

ción para el caso que al aparcero le correspondan productos valorados en cantidad superior a lo cobrado. En este sentido, el artículo 113. 1 de la LAR admite que antes de la liquidación y adjudicación de los frutos el cedente pueda hacer anticipos al aparcero «para que éste pueda realizar las aportaciones que le son propias según el contrato de aparcería, *incluido el adelanto de jornales*». Estos jornales gozarán de la prelación establecida en el número 6º del artículo 1922 del Cód. Civ., donde se dispone que gozarán de preferencia «los créditos por semillas y gastos de cultivo y recolección anticipados al deudor, sobre los frutos de la cosecha para que sirvieron». La auténtica novedad del artículo 113 de la LAR estriba precisamente en la alusión expresa al anticipo de jornales —cabe entender, tanto de los trabajadores ocupados circunstancialmente en la finca como del aparcero—, que, de otro modo, no tendrían por qué beneficiarse de la prelación en el sentido del artículo 1922. 6. Cód. Civ.

Lo que ocurre en realidad es que en el supuesto previsto en el artículo 108 (e incluso en el 110), el aparcero no tiene que reintegrar las cantidades percibidas si de acuerdo con la participación pactada le corresponden productos por valor inferior al salario mínimo, soportando el cedente la diferencia. Entonces, puede decirse, no habrá ningún crédito del cedente frente al aparcero y, por tanto, no tendrá sentido prelación alguna. En puridad, el tema de los anticipos tendrá aplicación únicamente cuando el cedente, en vez de limitarse a pagar al aparcero el salario mínimo, le haya desembolsado cantidades superiores; en tal caso, si al aparcero corresponden productos valorados en cuantía inferior a lo cobrado, sí habrá crédito del cedente contra él por la diferencia, siempre con la garantía inatacable del salario mínimo.

*Quinto.* Por lo que se refiere al vidrioso tema de si el aparcero se halla o no bajo la dependencia del titular de la tierra, lo primero que cumple decir es que ni en los artículos 108 y 110, ni en ningún otro precepto, de la LAR, existe una previsión general sobre a quién incumbe la dirección de la explotación.

Un primer punto de apoyo para llegar a una solución lo podemos encontrar en el artículo 111: «La determinación del tipo y clase de cul-

tivo corresponderá al cedente, al aparcero o a ambos según lo señalado en el contrato y, en defecto de pacto, se seguirá el sistema y método de cultivo más usual en la localidad o en la comarca, salvo que otra cosa viniera impuesta por disposiciones legales o reglamentarias».

A los efectos que ahora interesan, conviene precisar:

A) Que la determinación de la clase de cultivo es, ciertamente, una de las posibles manifestaciones del contenido de la dirección de la explotación, quizá la más importante, pero en ella no se agota, ni mucho menos, el muy amplio y variado contenido del poder de organización y mando del empresario.

B) Que en el contrato de aparcería, la dirección de la explotación es materia susceptible de pacto, lo que denota que, al respecto, la posición de ambas partes es igualitaria y que tanto puede atribuirse a uno como a otro, sin descartarse, en línea de principio, la gestión conjunta. Esta «dispositividad» de las facultades directivas en la empresa parciaria no es compatible con el esquema del contrato de trabajo, donde la titularidad del poder de dirección corresponde siempre al empresario, sin posibilidad de renuncia; las relaciones entre empresario y trabajador son jerárquicas, no paritarias o de igualdad. El reconocimiento legal del poder de dirección tiene hoy su expresión básica en el ET: los trabajadores a quienes se aplica el Estatuto son, precisamente, los que prestan sus servicios «por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de (un) empresario (art. 1º. 1); deber básico del trabajador es «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas» (art. 5º. c) o, como dice el artículo 20. 1, «el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue».

Como dijimos más arriba, para un sector doctrinal la dependencia del aparcero-trabajador respecto del cedente es consecuencia de la atribución a este último de la cualidad de «cultivador directo» y, derivativamente, de su carácter de profesional de la agricultura, en la medida que se ocupa «de manera efectiva y directa de la explotación», conforme reza el artículo 15 de la LAR.

No obstante, a esta interpretación cabe formular, a mi entender, algunas objeciones.

Que la cualidad de cultivador directo lleva aparejada la de profesional de la agricultura no ofrece duda. Que la condición de cultivador directo reconocida por la Ley al concedente implique que sólo a él corresponde la dirección de la explotación es mucho más discutible. Por lo pronto, en la aparcería civil, que es la contemplada en el artículo 102. 1 de la LAR, el dueño de la tierra siempre es cultivador directo y, sin embargo, nadie discute que el aparcero es un trabajador autónomo, en cuanto tal, excluido del círculo rector y disciplinario del concedente. En consecuencia, lo que claramente pone de relieve el artículo 102. 1 de la LAR es el carácter asociativo de la empresa agraria a que da vida el contrato de aparcería, «a cuyo ejercicio en común (...) se debe, en cuanto que las partes por desarrollar juntamente la actividad convenida asumen ambos la cualidad empresarial, que tenga el cedente de la tierra la consideración de cultivador directo»<sup>152</sup>. A la vista de la redacción del precepto, diríase que el legislador da por supuesta la cualidad de cultivador directo del aparcero, y, para disipar dudas irrazonables, atribuye también, expresamente, dicho carácter al concedente que se interesa en la explotación –pues aporta como mínimo el 25 por 100 del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante–, para distinguirlo del arrendador de fincas rústicas, el cual, por no ser empresario, nunca es cultivador directo.

En fin, GARCÍA ABELLÁN afirma que la regla general de la ajenidad en los frutos es, en ciertos casos, excepcionada (faenas pesqueras y cultivo de tomate), sin que esto sea motivo bastante, entiende, para excluir la naturaleza laboral de la relación<sup>153</sup>. Igualmente, siguiendo en este punto a ALONSO OLEA, la posibilidad de sustitución del aparcero, en caso de invalidez o muerte, por sus familiares, que excepciona el valor *intuitu personae* del trabajo debido (art. 117. 2 de la LAR), la justifica el autor de mérito en la «especialidad» de la relación a examen, anclándola en prácticas consuetudinarias y en

152. J. L. LACRUZ BERDEJO et altri, *Elementos...*, cit., p. 434.

153. «El contrato de aparcería...», cit., pp. 506 y 509.

la importancia de la cooperación que el colono encuentra en su grupo familiar en orden al cultivo de las tierras cedidas<sup>154</sup>.

A nuestro entender, no puede sostenerse la «laboralidad» de una prestación de servicios cuando fallan en la misma dos de sus presupuestos constitutivos, cuales son el carácter *intuitu personae* y la ajenidad. La técnica de encuadrar una relación jurídica de más que dudosa configuración en un sector determinado del Ordenamiento, a base de supuestos excepcionales, puede degenerar en práctica sumamente peligrosa, con grave riesgo para la seguridad jurídica, por desnaturalización de las más elementales reglas de calificación de los contratos.

Por todo lo dicho, creemos que existen argumentos suficientes para descartar que la actividad laboral del aparcero a que aluden, en concreto, los artículos 108 y 110 de la LAR deba reconducirse indiscriminadamente al esquema del contrato de trabajo. Se trataría antes bien, como en el supuesto de los socios-trabajadores, de una relación ubicada a medio camino entre el trabajo autónomo o por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. En línea con lo que venimos sosteniendo, creo que si algún sentido tiene hablar de «laboralización» en este tema, no lo es por referencia a la calificación técnico-jurídica del contrato, que continuará siendo de aparcería, ni del aparcero, que no dejaría en realidad de ser un trabajador autónomo (cultivador personal y directo), sino al régimen de tutela jurídica que procede dispensar a estas figuras parciarias, configurando para las mismas un estatuto *mixto*, civil y laboral, que garantiza a estos aparceros singulares de trabajo una protección cualificada, en base a sus especiales condiciones socio-profesionales.

Por lo demás, la carencia de ajenidad en los frutos y de dependencia no es óbice para incluir a este colectivo en el radio de acción del Derecho del Trabajo, toda vez que la disposición final primera del ET permite la existencia de formas de trabajo autónomo a las que expresamente, por Ley, se les apliquen normas e institutos que formen parte de dicho Ordenamiento<sup>155</sup>.

154. *Ibidem*, p. 520.

155. Tal es el criterio que con relación a los aparceros de trabajo parecen sostener T. SALA FRANCO et altri, *Derecho del Trabajo*, 8<sup>a</sup> ed., Valencia, 1994, p. 191.

Es evidente que el legislador, pese a lo críptico de buena parte de sus formulaciones, ha pretendido evitar con esta regulación mixta que, al amparo del contrato de aparcería, se cobijen situaciones de grave injusticia para el que trabaja la tierra, disuadiendo a los propietarios que pretendan imponer la aceptación de sus predios mediante fórmulas civiles parciarias con el único propósito de esquivar el cumplimiento de las cargas y obligaciones que habrían de soportar de constituirse *ab initio* en empresarios laborales.

### c) Régimen jurídico del contrato de aparcería laboral agraria

Consecuencia de esta impregnación jurídico laboral que recibe la posición del colono en el contrato de aparcería a estudio es la aplicación conjunta de reglas civiles y de normas reguladoras del trabajo por cuenta ajena. El entrecruzamiento de dos normativas histórica y funcionalmente tan dispares no es de fácil conjunción; de ahí que los problemas que tales contratos han de presentar en la práctica sean siempre vidriosos, debiendo resolverse en cada caso mediante la graduación y diversificación del régimen de tutela jurídica que corresponde dispensar a estos trabajadores de manera que, protegiéndolos adecuadamente, no se desvirtúen las características estructurales del tipo negocial agrario que disciplina el entramado de derechos y obligaciones entre las partes de la relación.

En este orden de cosas, la remisión que el artículo 108. 1, in fine, de la LAR hace al cumplimiento, *en general*, de lo previsto en la legislación laboral y de seguridad social no debe interpretarse como la voluntad del legislador de que las aparcerías contempladas en el precepto se rijan indistintamente por todas y cada una de las normas que integran este sector del Ordenamiento, sino, antes bien, como la carencia en la Ley de una selección apriorística de las que deban aplicarse, por lo que, en particular, habrá de determinarse en qué ámbitos la aplicación del Derecho del Trabajo no es compatible con el diseño e instrumentalidad de las aparcerías, según se desprende de la regulación dada a las mismas por la LAR.

### c.1. Sujetos, objeto y forma

Sujetos del contrato de aparcería laboral agraria son el titular o concedente de la finca rústica, de una parte, y el aparcero, de otra. La LAR no establece reglas particulares sobre capacidad para celebrar un contrato de aparcería, por lo que, según los autores, se aplicarán las reglas atinentes al contrato de arrendamiento rústico<sup>156</sup>. Para dar la finca en aparcería, el cedente debe hallarse en la posesión jurídica de la misma a título de propietario, usufructuario, superficiario, enfiteuta o titular de análogo derecho de goce sobre ella (arts. 12 y 13). Puede considerarse que también el aparcero debe reunir las condiciones o requisitos para ser arrendatario, fundamentalmente el de profesionalidad, en cuanto persona que vaya a dedicarse de manera preferente a actividades de carácter agrario, ocupándose de manera efectiva y directa en la explotación (art. 15). Ha de tratarse de una persona natural en la plenitud de sus derechos civiles o emancipado o habilitado de edad.

Por el contrato, como quedó dicho, el cedente adquiere la cualidad de cultivador directo (art. 102. 1 in fine), lo que significa la asunción por él de la condición de empresario agrícola, junto con el aparcero.

El aparcero es, además de cultivador directo, cultivador personal, según la definición que de esta figura se contiene en el artículo 16 de la LAR, en relación con lo previsto en los artículos 108 y 110 de la LAR, pues realiza las labores de cultivo por sí mismo o con la ayuda de sus familiares que con él colaboran, «sin utilizar asalariados» más que circunstancialmente, por exigencias estacionales de los cultivos.

No es aplicable la regla del artículo 7º. b) del ET que permite comprometer la prestación de su trabajo a los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho no emancipados ni beneficiados de mayor edad, previa autorización de su representante legal, pues el artículo 15., a) de la LAR refiere en todo caso la cualidad de profesional

156. J. L. LACRUZ et altri, *Elementos...*, cit., p. 436; J. CASTAN, *Derecho Civil Español, Común y Foral*, cit., p. 654.

de la agricultura a quien tiene plena capacidad de obrar («en la plenitud de sus derechos civiles o emancipado o habilitado de edad»). En cambio, no hay inconveniente en aplicar a los aparceros-trabajadores el límite de edad para la admisión al trabajo que el artículo 6º. 1 del ET fija en los dieciséis años (por lo que un emancipado menor de esa edad, v. gr., por matrimonio, no podrá suscribir el contrato de aparcería laboral)<sup>157</sup>.

En la modalidad de aparcería que comentamos, el cedente aporta la finca y, además, el 90 por 100 como mínimo del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante. El aparcero contribuye exclusivamente con su trabajo personal y, a lo sumo, aporta también hasta el 10 por 100 del valor total del capital no inmovilizado de explotación.

En cuanto a la forma, el artículo 107. 1 de la LAR dispone: «En el contrato de aparcería, que deberá formularse por escrito, se hará constar el valor de las respectivas aportaciones de los contratantes, o los criterios para su valoración o, cuando menos, la indicación del porcentaje que representa la aportación de cada uno. Del propio modo se hará constar la participación en los productos». El apartado b) del mismo artículo dice: «En los casos en que no figure en el contrato y faltase la prueba de la participación en las aportaciones y en los productos, o de sus circunstancias, se entenderá que rigen las acostumbradas en la localidad o en la comarca». He aquí una imposición de carácter general introducida por la nueva LAR, que no debe interpretarse como exigencia *ad solemnitatem*, sino simplemente *ad probationem*, por lo que la falta de forma escrita, si concurren los demás elementos exigidos por el artículo 1261 del Cód. Civ., no motivará la nulidad del contrato, pudiendo compelirse los contratantes a llenar la forma escrita desde el momento que hubiere intervenido el consentimiento, con arreglo al artículo 1279 del Cód. Civ y artículo 8º. 4 del ET.

157. No obstante, M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12º ed., cit., pp. 114, entienden que cualquier emancipado –también el emancipado por matrimonio– tiene capacidad para celebrar contratos de trabajo.

## c.2. Duración

A las aparcerías de los artículos 108 y 110 de la LAR no se les aplica, en general, el régimen contractual común sobre modalidades de contratación fija y por tiempo determinado previsto en el Título I del ET, ni las establecidas en los artículos 30 a 34 de la OGTC. A tenor de cuanto dispone el artículo 109. 1 de la LAR, «el plazo mínimo de duración de las aparcerías será el tiempo necesario para completar una rotación o ciclo de cultivo». Se establece un mínimo de duración, pero no un máximo, que queda a lo que hayan pactado los contratantes.

A propósito de la duración del contrato, el legislador distingue entre aquellas aparcerías que se prolonguen por más de un año, entre las que se incluye el supuesto descrito en el artículo 108, y aquellas otras que se concierten por plazo más breve.

En cuanto a las primeras, dispone el artículo 109. 2, 3 y 4 que «para extinguir las aparcerías de duración superior a un año, será imprescindible el preaviso, en forma fehaciente, del cedente al aparcero con un año de antelación al menos a la fecha de su conclusión. A falta de este preaviso, la aparcería se prorrogará por otra rotación de cultivo y así sucesivamente mientras no se produzca el preaviso, en forma fehaciente, con el año de antelación a la terminación de cualquiera de ellas. Recibido el preaviso por el aparcero, éste podrá optar por el abandono al cedente del cultivo de la finca, o por su continuación como arrendatario, conforme a lo dispuesto en el artículo 119 de esta Ley».

En relación a la que califica de aparcería para un determinado cultivo de carácter estacional e inferior a un año, el artículo 110 de la LAR dispone que «la duración del contrato será la del cultivo que se trate», parecidamente a lo que dispone la OGTC respecto de los contratos laborales de temporada («para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados», art. 32), si bien no parece exista problema para admitir en este caso un derecho preferente del aparcero a la suscripción de ulteriores contratos de aparcería, también por temporada o campaña determinada, por aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 12. 2 del ET, que

establece el deber empresarial de convocar a los trabajadores fijos discontinuos cuya prestación de servicios no se repita en fechas ciertas cada vez que vaya a reanudarse la actividad de empresa.

### c.3. Contenido

#### c.3.1. Ejercicio y límites de la autonomía negocial

El artículo 106 de la LAR establece que en la regulación de la aparcería y «en defecto de pacto expreso» se aplicarán las normas forales o de derecho especial, la costumbre, las disposiciones del Título II relativas a aparcerías, y, supletoriamente, las normas sobre arrendamientos rústicos contenidas en la Ley. Atendiendo a la prioridad otorgada a la voluntad de las partes, cabría plantearse la posibilidad de exclusión por pacto de la aplicación a las aparcerías laborales de las normas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

A este respecto, conviene decir que en el actual artículo 106, a diferencia de lo que sucedía en el anterior artículo 44 de la Ley de Arrendamientos Rústicos de 15 de marzo de 1935, preocupa el tema de la supletoriedad y no tanto el establecer directamente una gradación jerárquica de las fuentes reguladoras de la aparcería<sup>158</sup>. El anterior artículo 44, directamente dirigido a regular las fuentes de este contrato, se refería también en primer término a «los pactos o condiciones que libremente estipulen las partes», pero añadía: «en cuanto no se pongan a las normas de este capítulo». Aunque en el actual artículo 106 no se alude explícitamente a los límites de la autonomía negocial de los contratantes, no parece que esto pueda utilizarse como pauta para excluir el sometimiento en todo caso de los pactos singulares a las normas inderogables sobre aparcerías de la LAR o de los Derechos forales o especiales. Entre las normas de carácter imperativo que contiene la regulación de la aparcería en la LAR destaca la de su artículo 105, a cuyo tenor, «los aparceros podrán invocar a su favor los beneficios que les concede esta Ley, que serán irrenunciables, salvo que concurran circunstancias análogas a

158. Cfr. M. C. GÓMEZ LAPLAZA, *La aparcería agrícola...*; cit., p. 39.

las previstas en el artículo 11». La irrenunciabilidad de los beneficios que les concede la Ley alcanza desde luego a los que derivan de la aplicación de las normas laborales y de Seguridad Social, cuya imperatividad emana asimismo de la forma en que están redactados los artículos 108 y 110 de la LAR –¿qué sentido tendría la imposición por el legislador de dicha normativa si las partes pudieran eludir su cumplimiento mediante simple pacto?–, y sin que respecto de los mismos quepa la posibilidad de renuncia que el artículo 11 de la LAR consiente, en escritura pública, a partir del momento en que puedan ser ejercitados<sup>159</sup>.

### c.3.2. Derechos y deberes laborales básicos

Al aparcero a quien se aplique la legislación laboral le afectarán, en principio, los dos bloques de derechos laborales que relaciona el artículo 4º del ET, como a cualquier trabajador agrícola asalariado. En el número 1 de dicho artículo se titularizan los básicos (derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa). Respecto de estos derechos, existen grandes dificultades para que los aparceros los ejerzan, pues las instituciones de Derecho colectivo responden a una óptica dialéctica y pluralista de las relaciones de trabajo (entre sindicatos u otras instancias de representación colectiva de los trabajadores y otros sujetos, sean asociaciones de empresarios o empresarios individuales) que no comulga bien con el perfil asociativo y frecuentemente bipersonal de la empresa agraria a que da vida el contrato de aparcería rústica. Además, existen límites infranqueables de jerarquía normativa, que no pueden soslayarse vía leyes ordinarias, como son la LAR o el ET.

Así, el derecho de huelga se proclama de modo solemne en el artículo 28. 2 de la CE, en los siguientes términos: «Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las ga-

159. Cfr. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería...», *cit.*, p. 518.

rantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Planteada la cuestión en torno al ámbito subjetivo del derecho fundamental de huelga, el Tribunal Constitucional ha delimitado el alcance del término trabajadores en la letra del artículo 28. 2 de la CE por referencia a trabajadores asalariados o por cuenta ajena, esto es, sujetos de un contrato de trabajo<sup>160</sup>, y no a los trabajadores independientes, autopatrónos o profesionales «que, aunque en sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido» (S. 11/1981, de 8 abril, II. 2).

A los efectos de libertad sindical, como se sabe, la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical ha venido a especificar la terminante declaración del artículo 28. 1 de la CE («*Todos* tienen derecho a sindicarse libremente»), al disponer en su artículo 1º. 1: «*Todos los trabajadores* tienen derecho a sindicarse libremente...»». La Ley considera titulares del derecho de libertad sindical a los trabajadores por cuenta ajena, tanto en sentido jurídico-formal, sujetos de una contrato de trabajo, como en sentido material, funcionarios públicos titulares de una «relación de carácter administrativo o estatutario» (art. 1º. 2). Cosa distinta es que el legislador, a efectos de protección jurídica y en supuestos social y económicamente equiparables al trabajo asalariado, haya querido incluir dentro del ámbito subjetivo de la libertad sindical a los trabajadores autónomos no empleadores («que no tengan trabajadores a su servicio», art. 3º. 1), quienes podrán afiliarse a las organizaciones sindicales legalmente constituidas, pero no fundar sindicatos autónomos que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para fundar asociaciones al amparo de la legislación específica (art. 22 CE y ley 19/1977, de 1º de abril). El TC ha reconocido así que «si se parte de la idea válida de que el sindicato, en cuanto sujeto de la libertad de sindicación, se justifica primordialmente por el ejercicio de la actividad sindical, y que ésta se caracteriza por la existencia de otra parte ligada al titular del derecho por una relación

160. La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de 2 de agosto de 1984, ha contemplado el «derecho de huelga» de los funcionarios (Disp. adic. 12º, art. 31.1.1).

de servicios y frente a la que se ejercita, siendo su expresión una serie de derechos como los de huelga, de negociación colectiva y de conflicto (reconocidos por los artículos 28. 2, 37. 1 y 2 de la CE), que no podría ejercer un sindicato de trabajadores autónomos, no hay motivo para considerar carente de fundamento razonable una regulación que en último término orienta el derecho de los trabajadores autónomos para defender sus intereses o hacia su integración en los sindicatos de trabajadores o, como hemos visto, hacia la constitución de «asociaciones al amparo de la legislación específica», reconociéndoles un derecho que también deriva directamente de la Constitución (art. 22) y está dotado de igual grado de protección y de idéntica autonomía que el derecho de asociación sindical», por lo que el Convenio núm. 141, relativo a la organización de trabajadores rurales –alegado por los recurrentes del proyecto definitivo de la LOLS en apoyo de su impugnación– «se cumple tanto si se autorizan sindicatos exclusivos de trabajadores rurales por cuenta propia, como si se remite su organización, como aquí se hace, al derecho general de asociación» (S. 98/1985, de 29 julio, f. II.2).

En consecuencia, los aparceros laborales, técnicamente trabajadores autónomos, podrán ejercer su derecho a la libertad sindical, negativamente, si optan por no ingresar en organización alguna, y, positivamente, por afiliación a un sindicato de trabajadores (UGT, CC.OO...), a una Organización Profesional Agraria (JJ.AA. UFADE, UPA...) o mediante la constitución de una asociación específica, distinta de las existentes.

Por lo que se refiere a la participación de los aparceros-trabajadores en la empresa agraria entendida, en su sentido más propio, como interesamiento de los mismos en la gestión empresarial, compartiendo con la representación del capital, en grado de intensidad variable según la modalidad pactada, o en la que determinen los usos, las decisiones inherentes a la marcha de la explotación, no cabe duda que dicha participación deriva, como efecto necesario, de la cotitularidad de empresa establecida para el aprovechamiento de la finca cedida en aparcería. No se les aplican, por tanto, los mecanismos de representación profesional a nivel de empresa o de centro de trabajo delineados en el Título II del ET.

En fin, sería conveniente que la técnica de la negociación colectiva, institucionalmente configurada en nuestro Derecho sobre los presupuestos típicos de la ajenidad y la dependencia, sirviera también para especificar determinados contenidos de la aparcería laboral agraria. Lógicamente, si de lo que se trata es de reconocer a los aparceros, reflexionando en términos de *lege ferenda*, la titularidad subjetiva y autónoma de un derecho de pactación plural o colectiva, es obvio que tal habría de hacerse<sup>161</sup> al margen de las concretas reglas sobre legitimación (atribuida a un empresario individual o grupo de empresarios y a una representación o asociación de trabajadores asalariados, dependiendo del ámbito del acuerdo), contenido y procedimiento negociador instituidas para el particular modelo de convenio colectivo previsto en el Título III del ET. Tales reglas, por estar construidas sobre la base de relaciones dialécticas entre los sujetos negociadores, ni funcional ni estructuralmente son compatibles con el diseño e instrumentalidad de las relaciones parciarias. En su caso, los acuerdos obtenidos conforme al especial régimen que al efecto pudiera establecerse habrían de contener un regulación que, siendo respetuosa con la estructura del contrato, disciplinase, además de los aspectos puramente civiles de la relación (participación en los frutos, régimen de mejoras, conversión en arrendamiento, dirección de la explotación), aquellas otras materias que refieren ya a contenidos netamente laborales, de forma armónica y coordinada (seguridad e higiene en la explotación, salarios mínimos garantizados, deberes asistenciales...)<sup>162</sup>.

161. Y no necesariamente por ley, toda vez que el artículo 37. 1 de la CE se limita a imponer la regulación mediante este específico instrumento normativo de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, que es la única por él garantizada.

162. En el Derecho italiano, el art. 2079 del Cód. Civ. de 1942, con el precedente de la ley de 3 de abril de 1933, dispone: «La disciplina del contratto collettivo di lavoro si applica anche ai rapporti di associazione agraria regolati dal capo II e dal titolo I (mezzadria, colonia parziale e soccida) ed a quelli di affitto a coltivatore diretto del fondo». Por consiguiente, no sólo para los aparceros, sino también para los pequeños arrendatarios cultivadores directos rigen los convenios colectivos laborales, bien que el legislador exige la adaptación de la disciplina en ellos contenida a las particulares exigencias de una relación que no se considera cambiaria. En concreto, dice el meritado artículo, los convenios colectivos de trabajo no podrán contener, para las relaciones de asociación agraria, normas relativas a salario, horarios, fiestas, período de prueba u otras que contrasten con la naturaleza de la relación misma.

No se desconocen empero los graves problemas que pueden surgir en la dinámica de esta peculiarísima negociación «mixta». En concreto, no serían, probablemente, los menos importantes aquellos que refieren a la identificación mutua de las partes que se consideren legitimadas para participar en la comisión negociadora, habida cuenta la composición plural de las actuales organizaciones campesinas, que integran como afiliados tanto a propietarios rústicos como a tenedores por cualquier otro título de tierras ajenas, aparceros incluidos, defendiendo conjuntamente los intereses socio-económicos de unos y otros. Quizá la solución deba pasar por la constitución, a nivel comarcal o regional, de representaciones ad hoc, de aparceros y propietarios, nombradas y habilitadas para convenir a virtud de una relación de mandato (arts. 1711 y ss. del Cód. Civ.), y previo el reconocimiento mutuo entre los interlocutores de la representatividad suficiente para negociar en la zona y/o sector que vayan a verse afectados por el fruto de sus deliberaciones –a salvo, claro está, la constitución de una organización específica de aparceros, conforme a lo prevenido en el Convenio 141 de la OIT–.

Todo ello sin perjuicio de que, por imperativo de la LAR (art. 108. 1 in fine), se haya querido dispensar una protección cualificada a los aparceros extendiéndoles desde el mismo momento de su entrada en vigor la aplicación de determinadas cláusulas y beneficios contenidos en la negociación colectiva laboral que regula las condiciones mínimas de trabajo por cuenta ajena en las explotaciones agrarias.

En cuanto a los derechos que inmediatamente fluyen de la relación individual de trabajo (art. 4º. 2 del ET), su acomodación a la de aparcería no plantea serias dificultades. Así:

– La no discriminación por las razones que enuncia el artículo 4º. 2. c del ET. Desarrollada con alguna variante en el artículo 17 del mismo cuerpo legal, la prohibición de cláusulas discriminatorias responde, en cualquier faceta del mundo del Derecho, a uno de los «valores superiores» que según la Constitución han de inspirar el Ordenamiento español: la igualdad (arts. 1º. 14 y 35. 1 de la CE).

– Las garantías en orden a la «integridad física», conectadas con «una adecuada política de seguridad e higiene» (art. 4º. 2. d ET), y que el artículo 19 de la ley meritada traduce en el derecho del trabajador a una «protección eficaz». El deber de seguridad e higiene obliga al cedente de la tierra frente al aparcero, adoptando aquél las medidas que sean necesarias para la prevención del riesgo de accidentes y/o enfermedades con ocasión del trabajo prestado en la finca, pero ello no obsta a que también el colono, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 5º. b) y 19. 2 del ET venga obligado «a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene».

– El respeto a la intimidad y dignidad (art. 4º. 2. e del ET), virtualizado en las restricciones que enuncian los artículos 18 y 20. 3 del ET, debidamente aclimatadas a la relación parciaria.

– Las percepción puntual de la remuneración (art. 4º. 2. f del ET), cohonestada con el régimen civil de comunidad y participación en los frutos y con los anticipos a cuenta.

– El derecho de trabajador a la ocupación efectiva (art. 4º. 2. a) se corresponde con el derecho general de todo aparcero a que se le mantenga en el goce pacífico de las fincas que lleva en aparcería, para su mejor aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario.

El deber de diligencia del trabajador asalariado (art. 5. a) y 20. 2 del ET) se corresponde con la obligación primordial que el aparcero asume de cultivar la finca a uso y costumbre de buen labrador. Por lo demás, no cabe duda que el deber de «contribuir a la mejora de la productividad» de que habla el artículo 5º. e) del ET constituirá para el colono el mayor interés de su participación en la empresa común, pues su beneficio, lo mismo que el del propietario, depende de la máxima rentabilidad de los cultivos que están a su cargo.

También tiene el aparcero el deber de custodiar y conservar los inmuebles, los aperos, las máquinas, los animales y las otras cosas que le haya entregado el concedente. En este sentido, el artículo 116. 3 de la LAR establece que «los gastos por deterioro que procedan del uso natural de las cosas serán pagados por los contratantes

en proporción a su participación»; mutatis mutandis, y aplicando supletoriamente el artículo 56 de la LAR, las obras de reparación que tengan su origen en daño doloso o negligente producido por el aparcero serán de su cuenta. El supuesto coincide en lo fundamental con el regulado por el artículo 63 de la LCT (reducido a rango reglamentario por la disposición final 4<sup>a</sup> ET, ha perdido vigencia tras la ley 11/1994, de 19 mayo), según el cual el trabajador debe indemnizar al empresario los perjuicios que culpablemente le haya causado «en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo», si bien, cuando sea posible, el empresario «deberá permitir al mismo obrero que repare el daño con su propio trabajo».

Igualmente, la obligación de cumplimiento de la prestación laboral «de conformidad a las reglas de la buena fe» (arts. 5º. a y 20. 2 del ET) tiene su paralelo en lo dispuesto por el artículo 104 de la LAR: «será nula, sin perjuicio de ser causa de desahucio, la cesión total o parcial del uso o disfrute de la finca, del aprovechamiento o aprovechamientos principales de la misma o del contrato de aparcería», por incompatibilidad con la obligación básica y necesaria de respeto al propio diseño típico contractual de la aparcería y para impedir también que el aparcero se desvíe definitivamente de la fundamental obligación que le es propia<sup>163</sup>. Asimismo, la doctrina civilista ha entendido que el aparcero no puede aplicar su actividad laboral a otros menesteres mientras no haya realizado los trabajos precisos para la explotación de la finca que le ha sido concedida<sup>164</sup>, lo que claramente conecta con la prohibición legal de concurrencia desleal del trabajador con su empresario y con la posibilidad de pactar diversas modalidades de no competencia durante la vida de la relación o, incluso, para después de extinguido el contrato (arts. 5º. a y 21 del ET).

Porque es trabajador independiente y comparte la tarea de dirección empresarial con el dueño de la finca, el aparcero no se ve afectado por el deber de obediencia que es manifestación característica de la dependencia del trabajador respecto del empresario.

163. Cfr. J. L. LACRUZ BERDEJO et alii, *Elementos...*, cit., p. 439.

164. *Idem*

Por lo mismo, porque no existe dependencia laboral y porque son incompatibles con la organización productiva agraria cuya titularidad comparte y a cuyo feliz término provee la prestación de trabajo del aparcero, no se le aplican, entre otros, los grupos normativos del Derecho del Trabajo relativos a: tiempo de la prestación de servicios (jornada máxima, horas extraordinarias, vacaciones, permisos, descansos), régimen de turnos, ascensos, movilidad funcional y geográfica, clasificación profesional, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones y excedencias, etc.

### c.3.3. Garantía de salario mínimo y participación en productos

Tanto si aporta sólo su trabajo como si además contribuye con algún/os elemento/s de explotación sin llegar al 10 por 100 del valor de éstos, el aparcero tiene derecho a que el dueño (o el usufructuario, enfiteuta, superficiario...) cedente de la finca le garantice el abono del salario mínimo que corresponda por el tiempo dedicado al cultivo de las fincas (arts. 108. 1 y 2 y 110. 2 de la LAR). La cuantía de dicha percepción ha de entenderse referida al salario mínimo interprofesional o al mejorado que pudiera fijarse en convenio colectivo. Téngase en cuenta, por otro lado, que el artículo 80 de la OGTC dispone que los trabajadores agrícolas remunerados «a la parte» tendrán garantizado el SMI, cuya similitud con la situación del aparcero, por evidente, nos ahorra mayor comentario.

El abono de este salario se realizará semanalmente (art. 108. 3; art. 110. 2, ambos de la LAR), periodificación que, a juicio de la doctrina, comprende el cómputo de domingos y festivos sin que, parece, puedan considerarse a efectos de descuento los días no trabajados por falta de labor o circunstancias climatológicas, pues la ocupación del aparcero depende de las exigencias del cultivo<sup>165</sup>. Por lo demás, no hay inconveniente para que los partes puedan convenir, en el marco de sus relaciones de convivencia, una periodicidad de devengo distinta de la semanal –quizá con el límite del mes, por

165. Cfr. J. GARCÍA ABELLÁN, «El contrato de aparcería...», *cit.*, p. 439.

aplicación del art. 29. 1 del ET–, pero sin que esta nueva fórmula tenga carácter definitivo, pues se trata de un derecho irrenunciable del colono (vid. art. 105 de la LAR).

Rasgo diferenciador del contrato de aparcería es la copropiedad inicial de los frutos separados que se resuelve mediante las operaciones de liquidación y subsiguientes adjudicaciones a titular de la tierra y aparcero, conforme al valor de las respectivas aportaciones y participación en productos indicados en el contrato o, en su defecto, según se tenga por costumbre en la localidad o comarca (art. 107 de la LAR).

Las operaciones de liquidación y adjudicación se harán en el tiempo y forma pactados o, en su defecto, de acuerdo con la costumbre o, supletoriamente, al término de la recolección del fruto o anualmente (art. 112. 1 y 2). Cuando se realice la liquidación de los frutos obtenidos, antes de adjudicar definitivamente a cada contratante la parte alícuota correspondiente, se deducirá de la del aparcero la cantidad importe de los salarios que le abonó el cedente, siempre que su participación exceda de ella; percibiendo el aparcero, pues, la diferencia como ganancia o lucro de quien, además de trabajador, es coempresario con el cedente. Si hubo mala cosecha, el aparcero hace suyo en todo caso lo percibido en concepto de salario mínimo durante la vida del contrato, sin posibilidad de resarcimiento del cedente frente a él.

En este sentido ha de interpretarse la norma del artículo 108. 3, que predica la consideración de tal salario como cantidad percibida a cuenta de su participación futura sólo «en el caso de que le correspondieran (al aparcero) productos valorados en cantidad superior a lo cobrado»; en el mismo sentido, juega la protección cuando se trata de cultivos estacionales, al garantizar el artículo 110. 2 de la LAR al colono, «en todo caso», el salario mínimo percibido «a cuenta de lo que le corresponda en la liquidación final».

#### c.4. Extinción

Dada la calificación que nosotros mantenemos del aparcero de trabajo como cultivador autónomo, con fundamento en la sistemá-

tica de la LAR, nos parece que en este punto debe aplicarse también la normativa civil y no la laboral.

El legislador ha llevado a cabo una enumeración de los casos que dan lugar a la extinción de la aparcería en el artículo 117, si bien es cierto que muchas de las causas de extinción contempladas en el artículo 117 tienen su correspondiente en los artículos 49 y ss. del ET. Así:

c.4.1. La terminación de la aparcería por cumplimiento del plazo pactado o del que rija según la costumbre del lugar (art. 117. 1. 1<sup>a</sup>) presenta indudables analogías con la establecida en el artículo 49. 1. c) del ET, sobre extinción del contrato de trabajo «por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato». Además, dispone este artículo que si el contrato de trabajo es de duración determinada superior al año, la parte que formule la denuncia notificará a la otra la terminación observando un plazo de preaviso mínimo de 15 días, siendo de notar que el artículo 109. 2 de la LAR exige también el preaviso, en forma fehaciente, del cedente al aparcero con al menos un año de antelación para extinguir las aparcerías de duración superior a un año.

c.4.2. También es causa de extinción el «incumplimiento grave de las obligaciones del aparcero» (art. 117. 1. 2<sup>a</sup>); su paralelismo en la esfera laboral cabe encontralo en la posibilidad que tiene el empresario de resolver el contrato «mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador» (art. 54 . 1 del ET)<sup>166</sup>.

c.4.3. La deslealtad o fraude del colono en la valoración o entrega de los productos, o en la justificación de los gastos necesarios para su obtención. En estos y análogos casos, la conducta del aparcero supone un engaño al cedente, contrario a las relaciones de mutua confianza que es nota característica y básica de la aparcería<sup>167</sup>. A

166. La sentencia del Tribunal Supremo (SOC.), de 1 de marzo de 1952 declaró que el incumplimiento ha de producir daños y perjuicios calificables de graves, comprendiéndose en esta causa, entre otros hechos, la realización de daños en la finca o cosecha y la práctica de un mal cultivo.

167. S. del TS/CIV., de 5 junio 1981 (Ar. 2496).

su semejanza, el ET (art. 54. 2. d) describe entre los incumplimientos contractuales que justifican el despido del trabajador «la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo».

c.4.4. El artículo 117. 1.6<sup>a</sup> de la LAR remite a las demás causas que provocan la extinción del arrendamiento<sup>168</sup>. El artículo 82. 1 preceptúa la conclusión del arrendamiento cuando la finca se perdiera totalmente por caso fortuito o fuerza mayor, sin derecho a indemnización para ninguna de las partes. En el Ordenamiento jurídico laboral, el contrato se extingue: «Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo» (arts. 49. 1. h y 51. 12 del ET).

Pero, sin desconocer estas similitudes, es obvio que existen, cuando menos, dos tangibles y fundamentales diferencias. La primera de ellas refiere a la posibilidad de que el aparcero, recibido el oportuno preaviso del cedente para extinguir las aparcerías de duración inferior a un año, pueda optar por continuar en la finca como arrendatario (art. 109. 4 de la LAR). Se trata de la conversión del artículo 119, la cual, aunque excluida en el artículo 110, no lo está en el artículo 108.

La segunda, ya comentada, se contiene en el propio artículo 117. 2: La muerte o invalidez del aparcero no producirá la extinción de la aparcería, que asumirán los familiares del causante que vinieran cooperando en la explotación. Sin repetir ahora los razonamientos que fueron expuestos en otro lugar, es patente la diferencia con lo establecido en el artículo 49. 1 del ET: «El contrato de trabajo se extinguirá... e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48. 2».

## c.5. Seguridad Social

La equiparación parcial que lleva a cabo el legislador entre los aparceros sólo de trabajo y los trabajadores por cuenta ajena transciende también en materia de Seguridad Social.

168. Vid. arts. 75, 76. 4<sup>a</sup> y 5<sup>a</sup>, 78, 82 y 83 de la LAR.

Como se sabe, en cuanto trabajadores por cuenta propia, los aparceros civiles quedan comprendidos en el campo de aplicación del REASS, siempre que «en forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores agrarias» en cuanto titulares y cultivadores directos de pequeñas explotaciones agrarias. Los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida que la legislación del REASS impone a los efectos de protección por este Régimen Especial se cumplen sin ningún problema en el aparcero, pues es «profesional» de la agricultura (art. 15 de la LAR).

En este sentido, parece lógico pensar que la remisión efectuada desde el artículo 108. 2 de la LAR (ley posterior a la normativa configuradora del REASS) a «lo previsto en la legislación laboral y de la *seguridad social*» sólo adquiere plena significación en la medida que venga a introducir alguna novedad respecto de la situación creada por la legislación preexistente. A nuestro entender, esa novedad estriba, precisamente, en el desplazamiento a efectos asegurativos de la primigenia calificación del aparcero como trabajador autónomo, que se equipara o asimila, por virtud de la «laboralización» de que es objeto, a un trabajador por cuenta ajena, como tal protegido y beneficiario de las prestaciones del REASS. Algo parecido a lo que ocurre con el socio trabajador de las CECT y con el socio de trabajo en las Cooperativas que no sean de Trabajo Asociado ni de Explotación Comunitaria de la Tierra, los cuales quedan *asimilados* a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.

Este cambio de calificación tiene repercusiones a varios niveles:

- Formal, mediante la inscripción del aparcero en la sección del censo que corresponda a los trabajadores por cuenta ajena<sup>169</sup>.
- Económico, atinente al régimen de cotización de conformidad con las disposiciones periódicas sobre bases y tipos de cotizaciones a la Seguridad Social.
- Ampliación de las prestaciones, que repercute en las derivadas de situaciones de incapacidad temporal por cualquier riesgo, no reconocidas a los trabajadores por cuenta propia del campo (arts. 56 y

169. Arts. 6 a 13 de la LSSA y 11 a 19 del RSSA.

65. 2 del RSSA), salvo acogimiento al sistema de mejora voluntaria<sup>170</sup>. Además, el Real Decreto 1469/1981, de 19 de julio, desarrollado por Orden Ministerial de 30 de abril de 1982, determina las peculiaridades de la protección de los trabajadores agrícolas fijos, de cualquier zona del país, en cuanto a desempleo, y el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre, ha reordenado el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores agrícolas eventuales de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

– No menos importante es la consecuencia afectante al régimen protectivo en materia de accidente de trabajo, si se tiene en cuenta que la LSSA (art. 31. 4) acoge un concepto más restringido del mismo para los trabajadores autónomos que para los trabajadores asalariados, al reputar indemnizable tan sólo «el ocurrido como consecuencia directa o inmediata del trabajo», lo que significa que no se considera accidente de trabajo el ocurrido *in itinere*, aunque «la amplitud de la interpretación jurisprudencial tiende a prescindir de esta restricción»<sup>171</sup>.

#### c.6. Jurisdicción

Según el artículo 121. 1 de la LAR, el conocimiento y resolución de los litigios que puedan suscitarse al amparo de esta Ley corresponderá a los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Ordinaria. Como quiera que las aparcerías reguladas en los artículos 102. 2, 108 y 110 vienen sometidas, al menos en parte, a la legislación sobre arrendamientos rústicos, de una primera lectura del artículo 121. 1 parece se colige la sustracción a los tribunales de trabajo, en tanto que «órganos jurisdiccionales del orden social» según los términos del artículo 1º de la nueva LPL, del conocimiento de los litigios entre aparceros y titulares de las fincas suscitados por aplicación de las normas laborales o de Seguridad Social. Se plantea el problema de dilucidar entonces la Jurisdicción competente, si la ci-

170. R.D-L. 9/1982, de 30 mayo, y R.D. 1976/1982, de 24 julio, modificado por R.D. 2110/1994, de 28 de octubre.

171. M. ALONSO OLEA y J. L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, 12ª ed. revis., cit., pp. 455 y 456.

vil o la laboral, pues a ninguna de las dos será fácil conocer este tipo de asuntos con mezcla de dos órdenes normativos.

Para los escasos comentaristas de la materia en el ámbito civil, es dudosa la atribución de competencia a la Jurisdicción civil o de trabajo<sup>172</sup>. Los criterios son asimismo divergentes entre los laboralistas<sup>173</sup>, mientras que desde la órbita procesal se alude a la dificultad del problema, pero sin aportar soluciones<sup>174</sup>.

Desde luego, cuando el artículo 121. 1 de la LAR remite el conocimiento y resolución de los litigios a la Jurisdicción *ordinaria*, no cabe duda que lo hace por referencia a la Jurisdicción civil y no a la laboral. Por lo pronto, no puede perderse de vista que la Ley meritada regula, fundamentalmente, los contratos de arrendamiento rústico, amén de los arrendamientos parciales y las aparcerías, sin que pueda pensarse que, en materia de arrendamientos, exista algún tipo de invocación a la Jurisdicción social<sup>175</sup>. Pero es que, además, la identificación Jurisdicción ordinaria = Jurisdicción civil encuentra su más sólido apoyo en lo dispuesto por el número 2 del artículo 121. En él, contemplando el tema de las atribuciones reconocidas al IRYDA y a las Juntas Arbitrales de Arrendamientos Rústicos, se

172. Cfr. J. M. GIL ROBLES y GIL DELGADO, *Comentarios prácticos...*, cit., p. 292. Por su parte, J. COBACHO GÓMEZ, *Estudios sobre la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Murcia, 1986, pp. 104 y 105, tras plantearse la cuestión, concluye afirmando que «no será fácil para la jurisdicción ordinaria conocer de asuntos que sean claramente laborales o quasi laborales y además les sea de aplicación la legislación correspondiente». En fin, A. AGÚNDEZ FERNÁNDEZ, *Comentarios...*, cit., p. 366, al comentar el artículo 108, considera tribunal competente al juez civil «porque el contrato tiene naturaleza civil» y «porque así se deduce de los arts. 121.1 y 137».

173. Para G. DIEGUEZ CUERVO, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3<sup>a</sup> ed., cit., p. 71, la LAR consagra «una denegación de competencia a la jurisdicción laboral», mientras que A. MONTAÑA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15<sup>a</sup> ed., cit., p. 529, sostiene que la aplicación de la legislación laboral «se entiende...también a efectos procesales».

174. Cfr. A. MONTÓN REDONDO, «Aspectos procesales de la Ley de Arrendamientos Rústicos de 31 de diciembre de 1980», en *Revista de Derecho Procesal*, núm. 1, 1983, pp. 113 y ss.; M. VELASCO DE LA FUENTE, «Aspectos jurisdiccionales de la Ley de Arrendamientos Rústicos», en *Revista de Derecho Privado*, octubre, 1982, pp. 912 y ss.

175. Como si la había en el Reglamento de Arrendamientos Rústicos de 1959, conforme al cual podía interponerse recurso de revisión ante la Sala Sexta o Sala de Derecho Social del Tribunal Supremo, siempre que la cuantía no fuera inferior a 20.000 pesetas y el recurso se fundamentase en alguna de las causas que enumeraba su art. 52. 4. La misma Sala conocía del recurso de revisión en interés de Ley que regulado en el art. 52. 8 y ss. del meritado Reglamento, para los arrendamientos protegidos cuando no fuera posible el recurso de revisión.

dice meridianamente que ello se entenderá «sin perjuicio del derecho que asiste a los interesados para plantear la cuestión *en vía civil* ante el Juzgado correspondiente».

No obstante, parece técnicamente razonable atribuir competencia a la Jurisdicción laboral para conocer de ciertos contenciosos deducidos en las aparcerías laborales. Piénsese en lo anómalo del hecho que un juez civil tuviera que pronunciarse sobre infinidad de cuestiones que refieren a temas de seguridad e higiene en el trabajo, anticipos salariales, etc.

Si de conformidad con la posición que venimos manteniendo no se trata de genuinas relaciones laborales sino de verdaderos contratos de aparcería, pero a los que, indudablemente, al menos en parte, son de aplicación las normas laborales y de Seguridad Social, además de la LAR, podríamos sostener, sin violentar el espíritu de la norma, que cuantas situaciones conflictivas se planteen en relación con derechos y obligaciones derivados de la actividad laboral del aparcerio serían atraídos por el orden social de la Jurisdicción, que devendría competente para conocer sobre tales asuntos. Esta solución no es contraria a lo estatuido en el artículo 121. 1 de la LAR, pues la Jurisdicción ordinaria conocerá indiscutiblemente de los asuntos extra-laborales que se susciten por aplicación directa de la LAR («al amparo de esta ley»).

En puridad, con ello no se estaría sino ampliando a los aparceros laborales la misma técnica que ya se ha seguido con los socios trabajadores de CTA<sup>176</sup>. Como diferencia más destacada, puede señalarse la de que en los litigios ventilados entre la CTA y sus socios trabajadores, por su condición de tales, el tribunal competente aplicará las normas *seudo-laborales* contenidas en la propia LGC, mientras que cuando se trate de dirimir cuestiones sociales entre cedente y aparcerio, el juzgador tendrá que recurrir a la legislación común de trabajo y sobre seguridad social agraria, o a la norma sectorial que resulte aplicable.

Por supuesto, todas estas reflexiones no pasan de tener un valor puramente de *lege ferenda*, pues, aparte de que ni la LPL (ni otra

176. Vid. art. 125. 1 de la LGC, en relación con el art. 2. ñ) del TR de la LPL 1995.

norma anterior a ella) contempla una inclusión (que estimo necesaria) en la Jurisdicción social de las controversias suscitas en torno a aspectos laborales de las aparcerías, análoga a la que se ha practicado respecto de los socios trabajadores, está el problema de la naturaleza jurídica de la relación contractual que sirve de cobertura a la actividad de trabajo del aparcero, toda vez que el artículo 2º. a) de la LPL limita el conocimiento de los órganos judiciales del orden social a las cuestiones que se promuevan «Entre empresarios y trabajadores, como consecuencia del contrato de trabajo». Por consiguiente, si bien parece, en principio, que a virtud del artículo 1º de la LPL la Jurisdicción social tendría que conocer de cuantos asuntos supusieran la aplicación de normas e institutos propios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social («dentro de la rama social del Derecho»), abstracción hecha y sin perjuicio de la naturaleza técnica de la relación jurídica de cobertura, es lo cierto sin embargo que el artículo 2º. a) del texto rituario limita el campo de operaciones de los tribunales sociales a los litigios que supongan aplicación de la normativa correspondiente por derivación automática de un contrato que se prefigura de antemano como laboral.

Existe, pues, una clara e incomoda laguna legislativa en estos problemas que no puede ser resuelta al amparo del artículo 121. 1 de la LAR<sup>177</sup> ni de la legislación sobre procedimiento laboral.

### III. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRÍCOLA: TRABAJO EN COMÚN, CONTRATO DE GRUPO Y AUXILIARES ASOCIADOS

Confirmando la importancia que estas modalidades colectivas de prestación de servicios tienen en el sector agrario, la OGTC de 1 de julio de 1975 regula, con cierto detalle, en sus artículos 11 a 14 (Sección Cuarta del Capítulo II, intitulado «Del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias», y etiquetando la aludida sección como «Contrato de grupo»), las figuras del trabajo en común y del

177. Cfr. J. A. COBACHO GÓMEZ, *Estudios sobre la Ley de Arrendamientos Rústicos*, cit., p. 105.