

norma anterior a ella) contempla una inclusión (que estimo necesaria) en la Jurisdicción social de las controversias suscitadas 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 aparcerero, 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 incómoda 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.

contrato de grupo propiamente dicho. Con todo, debe decirse inmediatamente que la regulación establecida por la Ordenanza carece en absoluto de originalidad, pues sus preceptos no pasan de ser una transcripción a la letra de los artículos 17 a 20 de la LCT de 1944. Sus previsiones en la materia cumplen, pues, una función didáctica o pedagógica.

Como se sabe, el artículo 10 del ET ordena entre las «modalidades» del contrato de trabajo las figuras del trabajo en común, contrato de grupo y auxiliar asociado, por este orden<sup>178</sup>. En la medida que no se opongan a la regulación estatutaria, son válidas las normas incluidas en la OGTC de 1 de julio de 1975.

## 1. Trabajo agrícola en común

Prescribe el artículo 11, párrafo 1º, de la OGTC, que si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de trabajadores «conservará, respecto a cada uno individualmente, sus derechos y deberes». Del propio enunciado del precepto se desprende que nos hallamos ante una pluralidad coordinada de contratos individuales de trabajo, preexistentes a la constitución del equipo y al propio ámbito empresarial, como revela el primer posesivo «sus» y el hecho de que el empresario «conservará», no «establecerá», la relación individual. Su práctica se justifica porque en las explotaciones agrarias el empresario, para conseguir un determinado resultado, requiere con frecuencia la prestación laboral coordinada, armónica e interdependiente de un conjunto de trabajadores, que han sido contratados uno a uno por él, de la misma o diferente categoría profesional (v. gr., vareadores, recolectores, cargadores), formando equipo, en cuanto que la concreta labor (apacentamiento de gana-

178. Son básicos en estos temas los estudios de M. ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Madrid, 1955; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «El trabajo en común», en *CPS*, núm. 45, 1960, pp. 57 y ss; del mismo autor, *El auxiliar asociado*, Sevilla, 1970; B. BLASCO SEGURA, «Trabajo en común y contrato de grupo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dir. E. Borrajo, t. III, Madrid, 1985, pp. 53 y ss.

dos, cosecha, riego, siembra...) no se puede materializar sin la cooperación simultánea de varios de ellos.

La doctrina ha caracterizado esta figura como simple «orden de tajo o taller para un grupo de trabajadores»<sup>179</sup>. Se trata, por consiguiente, de una modalidad específica de organización del trabajo en la empresa.

Dicha «agrupación» es fruto del poder de dirección y de organización técnica del trabajo, que, según dispone el artículo 15 de la OGTC, es facultad exclusiva del empresario agrícola, quien puede «establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más conveniente».

Si el empresario designara un jefe de este grupo «todos los trabajadores estarán sometidos al mismo, a los efectos del orden y la seguridad del trabajo», pero no será considerado como representante de sus compañeros, sino como un simple delegado ante el empleador, «salvo acuerdo en contrario» (art. 11, pár. 2º, OGTC). Consecuencia de la existencia y subsistencia de una pluralidad de contratos individuales de trabajo es también que si se fija un salario colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho al mismo «según lo que hayan participado en el resultado del trabajo», teniendo derecho el que salga del equipo antes de la terminación del trabajo encargado a la parte alícuota correspondiente al trabajo ya realizado (art. 11, párs. 3º y 4º).

## 2. Contrato agrario de grupo

El artículo 12, párrafo 1º, de la OGTC, anunciado en su artículo 5º («una o varias personas...»), define el contrato de grupo propiamente dicho, pues no se alude, como en el anterior supuesto, a la asignación de una tarea común a una pluralidad de trabajadores individualmente considerados, sino a la celebración de un contrato, que es único, entre el empresario y un grupo de trabajadores consi-

179. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del trabajo*, 12ª ed. revis., cit., p. 101.

derado en su totalidad. Entonces, el empresario no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo que así se hubiera pactado. El ET ha obrado correctamente al eliminar la posibilidad de pacto en contrario, que incluía la LCT de 1944 y reproducía la OGTC, contra la norma de que la relación se establece entre el empleador y el grupo considerado en su totalidad, por entender que, de mediar dicho pacto, el grupo estaría jurídicamente disuelto, y nos hallaríamos en realidad ante contratos individuales adicionados o yuxtapuestos.

Elementos personales de esta figura son, de un lado, el titular de la explotación agraria y, de otro, por la parte trabajadora, no un individuo, sino una colectividad. Es el caso de las cuadrillas de vareadores/recogedores de aceituna en Andalucía, particularmente en Jaén y en Córdoba, empleados, por lo general, a destajo, sobre todo si la cosecha es buena, por todo el tiempo de la temporada o campaña, que dura aproximadamente los tres primeros meses del año<sup>180</sup>; o los equipos de taladores-desbrozadores de monte, o las «collas» de recolectores de tomate en Murcia o de cítricos en la Comunidad de Valencia, etc.

No procede reiterar ahora toda la dogmática general en torno a la naturaleza jurídica y funcionamiento del grupo, por lo demás, brillantemente tratadas en la doctrina.

Nos referiremos tan sólo a la especial problemática que con relación a las actividades agrarias puede suscitar la distinción entre contrato de grupo y contrato de empresa o contrata, por las enormes dificultades que a menudo ofrece la individualización del jefe de grupo de la figura del empresario contratista. La diferencia es, en principio, clara: en la contrata, no existe jefe de grupo propiamente dicho, sino un verdadero empresario que ya tenía previamente constituidas las relaciones laborales con los trabajadores que van a realizar la tarea; por tanto, los contratos de trabajo no se celebran con el empresario principal, sino con el contratista, quien, a su vez, tiene concertada una contrata, relación civil, con el principal.

180. Vid. M. PÉREZ YRUELA y A. SÁNCHEZ LÓPEZ, «Aproximación al estudio del trabajo agrícola: la recogida de aceituna al «buen común»», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 30, 1984, pp. 37 y ss.

Pero este ejemplo paradigmático, inatacable en el plano teórico, puede complicarse bastante cuando, v. gr., el agricultor ajusta a un tanto fijo por unidad de superficie o por kilogramo de producto, las faenas de siembra, escarda, recolección de diversos frutos u otras con una persona que no es empresario —«manigero», «cap de colla»— quien, posteriormente, se encarga de buscar por su cuenta a los trabajadores que formando equipo con él, y utilizando aperos propios, van a realizar la tarea contratada. Para saber entonces si las relaciones laborales de estos trabajadores se establecen con el agricultor, lo que supondría un contrato de grupo, o con el manigero, en cuyo caso sería una contrata, habrá de estarse a las siguientes notas delimitadoras:

1ª. El empleador, de ordinario, no trabaja, mientras que el jefe de grupo es un trabajador más; si el empresario (contratista) trabaja, entonces puede decirse que su personalidad se desdobra: de una parte, es empresario de todos los trabajadores y, de otra, empresario de sí mismo. El jefe de grupo nunca adquiere ese carácter de empleador, aunque cumpla delegadamente algunas de sus funciones.

2ª. Si el jefe de grupo no hace más que buscar sus compañeros de trabajo, interviniendo él materialmente en la organización de la tarea y repartiendo con los demás la cantidad percibida según la participación de cada uno en el resultado final, su carácter es el de simple trabajador; por el contrario, si el jefe persigue, a más de la remuneración por su propio trabajo, un lucro o beneficio especial, proveniente de la diferencia entre la cantidad recibida del agricultor y la que él pagó por jornales (valorando el suyo en la misma cuantía que el de sus compañeros de trabajo), su carácter es el de contratista.

3ª. La obligación de retribuir a los trabajadores constituye un débito para el contratista, mientras que para el jefe de grupo se trata de una mera obligación de repartir el salario colectivo que el empresario le entrega en cumplimiento de su deber básico de abonar la retribución convenida.

4ª. En todo caso, resulta evidente que tanto el jefe de grupo como el grupo mismo, concebido en su totalidad, quedan sujetos al

poder directivo y disciplinario del empresario, mientras que, en la contrata civil, el contratista es titular de su propia organización, no existe dependencia, ni por su parte ni por la de «sus» trabajadores, respecto del empresario principal.

### 3. Auxiliares agrícolas asociados

El ET, en el número 3 de su artículo 10, disciplina la figura del auxiliar asociado en los siguientes términos: «Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste».

La OGTC no alude para nada a la posibilidad de contratar un trabajador (auxiliar) para prestar ayuda a otro trabajador agrícola dependiente (auxiliado), y refiere tan sólo a los ayudantes puestos por el empresario a disposición del grupo, negándoles la condición de miembros de éste. Por tanto, será enteramente aplicable el régimen jurídico contenido en el ET, especificado o mejorado, en su caso, por lo que pueda pactarse en convenio colectivo.

Por el contrario, las Normas de Trabajo (NT) para el cultivo del tomate a la parte en las Islas Canarias (1976), disponen que en el contrato —a celebrar por escrito, en cuádruplicado ejemplar y con vigencia para una sola campaña— se dejará constancia nominal de los familiares que colaboran con el trabajador en el cultivo<sup>181</sup>. Se da a entender, por tanto, que junto con el trabajador principal pueden intervenir en la explotación otras personas, familiares suyos. Por descontado que se trata de auténticos trabajadores asalariados, sin embargo, el tenor literal de las Normas no aclara suficientemente si lo que se está instituyendo es una modalidad de contrato de grupo, en el que el jefe de familia asumiría el papel de representante del equipo ante el empresario, o, más bien, y quizá sea la solución más correcta a la vista del calificativo «colaborador» que utilizan las Normas de referencia, estamos ante la figura del auxiliar o ayudante

181. Art. 35 NT.

asociado previsto entonces en el artículo 5º, pár. 2º, de la LCT y, actualmente, en el artículo 10. 3º del ET<sup>182</sup>. Por otro lado, nos confirma en la idea de que también los colaboradores familiares son trabajadores al servicio de la empresa lo dispuesto en el artículo 42 de estas Normas, que los declara obligados a permanecer junto con el trabajador principal en la parcela asignada y a cumplir diligentemente las distintas labores que sean precisas para el buen fin del cultivo, de acuerdo con los usos y costumbres<sup>183</sup>.

El ET exige que la relación de agregación se pacte por escrito, aunque no parece que este requisito tenga efectos constitutivos, sino meramente declarativos, habida cuenta el principio espiritualista que preside nuestro sistema de relaciones laborales (art. 8º. 1 del ET)<sup>184</sup>. Se sigue de ello que la «asociación al trabajo», constitutiva de relación laboral, puede derivar de una relación entre familiares<sup>185</sup>

182. Cfr. la S. del TSJ de Madrid (SOC.), de 28 septiembre 1989 (AL, 1990-1, ref. 38), que sostiene la última calificación frente a lo dispuesto en la negociación colectiva aplicable al caso de autos.

183. Art. 42 de las NT. Tradicionalmente asumida esta cláusula por la negociación colectiva del sector, el CC. de 1990, a la vista de lo dictaminado por la S. del TSJ. de Madrid de 28 septiembre 1989, ha optado por eludir cualquier referencia a un «deber» de permanencia en las fincas y de laboreo sobre las mismas respecto de las personas que colaboren con el cultivador. Obviamente, ello no quita para que, por la tácita, deba informarse la presencia de relación laboral cuando el empresario consienta la prestación de servicios por los familiares en la finca, con sujeción a su poder directivo, ya se ejecute éste inmediatamente o a través del trabajador principal.

184. No obstante, la redacción del artículo 10. 3 del ET («Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo...») permite entender que el pacto sobre asociación, inicial o sobrevenido, tanto puede servir para constituir ex origine la relación agregaticia, incorporándose el colaborador a la empresa desde el momento de la firma, como para establecer *ad futurum* la posibilidad de que el trabajador allegue a su trabajo un auxiliar, en cuyo caso será suficiente con que el trabajador comunique al empresario su decisión en este sentido y la identidad de la concreta persona elegida. Todo ello sin perjuicio de que el contrato del auxiliar deba celebrarse por escrito cuando, atendiendo a la específica modalidad de contratación con él celebrada, tal requisito viniera exigido legal o reglamentariamente.

185. Tal la esposa del guarda de finca rústica que «realizaba diariamente la tarea de cuidar unas 200 aves, dándoles el pienso, limpiando el gallinero, cocinando, además, la comida de los trabajadores, que eran unos 10, limpiando los corrales y demás dependencias, trabajos o servicios que prestaba a la explotación y no al propietario exclusivamente» (S. del TCT, de 2 junio 1970, en *RPS*, núm. 91, 1971, p. 191.). Más reciente, la S. del mismo Tribunal de 7 enero 1985 (Ar. 23). Por el contrario, no son trabajadores del campo los familiares de un trabajador agrícola que convivan con él en la vivienda facilitada por el empresario, dentro de la explotación, siempre que no realicen trabajos en la finca (CC. para Agropecuarios de Cáceres, BOP 2.VIII.90, art. 6º. 4).

o, incluso, como ocurre con bastante frecuencia en la agricultura, de la costumbre profesional, a la que expresamente se refería la LCT (art. 5º, pár. 2º).

#### IV. RELACIÓN DE TRABAJO AGRÍCOLA Y RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO EN LA AGRICULTURA

Como se sabe, los trabajadores agrícolas en paro, al contrario que los de los sectores industrial y de los servicios, han carecido durante muchos años de prestaciones económicas por desempleo. Como alternativa a las clásicas prestaciones de desempleo de la Seguridad Social, se estableció en el seno del Régimen Especial Agrario un sistema de ayudas económicas a las que podían acogerse los trabajadores agrícolas desempleados mediante su participación voluntaria en programas transitorios de *empleo comunitario* organizados por entidades públicas<sup>186</sup>. Esta situación se mantuvo hasta que en 1984 los planes de empleo comunitario fueron desplazados por un nuevo sistema de protección de los trabajadores eventuales del campo, integrado por tres tipos de actuaciones: un subsidio de de-

186. En efecto, la Ley 41/1970, de 22 de diciembre, tras señalar que las prestaciones de Seguridad Social para los incluidos en su campo de aplicación se concederían con la misma extensión, forma, términos y condiciones que las previstas en el Régimen General (art. 1º), añadía que «... en sustitución de las prestaciones económicas por desempleo previstas en el Régimen General se otorgarán ayudas a los trabajadores por cuenta ajena, preferentemente mediante la aplicación de fórmulas de empleo transitorio con carácter comunitario...» (art. 2º). El TR de la LSSA, aprobado por D. 2123/1971, de 23 de julio, confirmó por su parte que «en sustitución de las prestaciones económicas por desempleo previstas en el Régimen General se otorgarán ayudas» a los trabajadores por cuenta ajena del REASS «mediante la fórmula de empleo transitorio con carácter comunitario, que favorezca las condiciones de vida de la población en los centros rurales» (art. 23. 1). La O.M. de 24 de septiembre de 1971 estableció el primer programa de empleo comunitario; el D. 3772/1972, de 23 diciembre, que aprobó el Reglamento General del REASS, volvió a contemplar este sistema de ayudas, que empezó financiándose con cargo exclusivo a los fondos de la Seguridad Social Agraria, aunque posteriormente participaron también, sin coordinación entre ellos, el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, los Fondos de Planes Provinciales y los Presupuestos Generales del Estado. A fin de coordinar las distintas iniciativas tomadas para proporcionar empleo comunitario, apareció el Real Decreto 448/1978, de 11 de marzo, finalmente sustituido por la O.M. de 11 de junio de 1981, que reguló el último «programa de carácter transitorio dirigido a paliar el desempleo estacional agrario», con cargo a los presupuestos del INEM (art. 1º).