

CAPÍTULO SEXTO

Sujetos del contrato de Trabajo Agrícola

I. EL EMPRESARIO AGRÍCOLA

1. Noción jurídico laboral de empresario agrícola

Empresario sujeto de una relación laboral agraria es la persona física, jurídica o colectiva sin personalidad, titular de una explotación agrícola, forestal o ganadera, que contrate los servicios personales de uno o más trabajadores para la ejecución en su empresa y por su cuenta de labores de diversa índole, típicamente agrarias o no, bajo su dirección y dependencia, a cambio de un salario. Traslativamente, es trabajador agrícola la persona física que, independientemente de su actividad, se obliga a trabajar por cuenta y a las órdenes de un empleador agrícola.

A efectos de regulación por la OGTC, son *empresarios o patronos* «las personas naturales o jurídicas titulares de la explotación agraria donde el trabajo se preste» (art. 8º. a). Esta definición debe completarse con lo dispuesto en el artículo 5º de la propia OGTC, que no deja lugar a dudas sobre la caracterización exacta del empresario agrícola como acreedor respecto de los servicios retribuidos de una o varias personas que se obligan a trabajar para él y bajo su dependencia por virtud del contrato de trabajo celebrado.

Por su parte, la doctrina agrarista suele exigir del empresario agrícola, además de su dedicación a una actividad económica productiva como titular de una explotación agraria, con asunción del riesgo de su éxito o fracaso económico y sufragando todos los gastos que de la misma se deriven, el requisito de *profesionalidad*, esto es,

que organcie y dirija la empresa con una dedicación profesional. Pero el requisito de profesionalidad es sumamente vago, hasta el punto que los autores no se ponen de acuerdo sobre su significado: para unos es sinónimo de *continuidad*; para otros significa *exclusividad, organización* o, incluso, *habitualidad* o *vinculación estable* con el medio agrario. Para la mayoría, sin embargo, profesionalidad quiere decir *habitualidad* o *asiduidad*, dedicación preferente a la actividad agraria, aunque sea compartida con otras de carácter subsidiario, industriales o mercantiles, asumiendo la dirección de la empresa y corriendo con los riesgos de la misma¹.

Sin embargo, la virtualidad de este requisito no ha sido tenida en cuenta por las normas laborales y de Seguridad Social, pues ello habría supuesto reducir hasta límites insoportables la estimación, más amplia y ponderada, del empresario-empleador como sujeto de una relación de trabajo, que se desenvuelve en el contexto de una explotación agraria, con independencia de que ésta se manifieste o no producto de una actividad continuada, habitual o preferente de aquél.

2. Clasificación de los empresarios agrícolas

Desde el punto de vista jurídico, los agraristas han clasificado generalmente a los empresarios con arreglo a un doble criterio, funcional y subjetivo, y estos mismos criterios pueden servir perfecta-

1. Ultimamente se ha hecho notar cómo el criterio de profesionalidad en su sentido de permanencia, habitualidad o continuidad en el ejercicio de una actividad agraria puede ser incompatible con el muy extendido fenómeno de la agricultura a tiempo parcial, particularmente entre los pequeños empresarios agrícolas, que comprende tanto la llamada «agricultura hobby», que se da en explotaciones medianas y supone que profesionales de otros campos comparten su actividad normal con la agrícola, como la propia «part-time farming», que existe cuando los titulares de pequeñas y medianas explotaciones agrarias o algunos de sus familiares ocupan sólo parte de su tiempo en la agricultura, obteniendo una parte considerable de sus rentas mediante el desempeño de otras actividades, como trabajadores autónomos o asalariados, en la industria o en el sector servicios.

Sobre el tema existe abundante bibliografía. Vid., entre otros: C. BLASCO VIZCAINO, «La agricultura a tiempo parcial en España: su valoración», en *REAS*, núm. 106, 1979, pp. 101 y ss.; A. SANNARELLI, «Part-time agricolo», en *RDA*, núm. 1, 1988, pp. 86 y ss.; B. DUFOUR, *La situation juridique de l'agriculteur a temps partiel*, Besançon, 1980.

mente para identificar los distintos supuestos de empleadores que como tales operan en el sector agrario de la producción².

2.1. *Criterios funcionales de clasificación*

En primer término, atendiendo a la naturaleza y características de los seres vivos, vegetales o animales, sobre los que recae la actividad empresarial, el empresario que se sirve del trabajo asalariado de otros puede ser agricultor, ganadero o silvicultor, o incluso un empresario mixto, cuando tiene actividades de dos o más subsectores, como los agropecuarios o agroforestales. Además, dentro de cada subsector, el empresario agrario puede especializarse en un cultivo o ganado concreto, y así, hay horticultores, arboricultores, floricultores...; avicultores, cunicultores, vaqueros, porqueros, etc.

En atención al tamaño de la empresa o, más propiamente, de la magnitud o importancia económica de la actividad que llevan a cabo, la ciencia económica suele distinguir entre grandes, medianos y pequeños empresarios³. Esta clasificación, que, por supuesto, es válida desde el punto de vista económico, ha tenido por lo demás un reflejo jurídico inmediato con relación a la pequeña y mediana empresa agraria, en dos figuras clave de nuestro Derecho Agrario: la explotación familiar agraria y la figura del cultivador personal y directo. Por otro lado, el criterio del tamaño de la explotación agra-

2. Vid., entre otras, las clasificaciones de C. VATTIER FUENZALIDA, «Concepto y tipos de Empresa Agraria», *cit.*, pp. 130 y ss., y de A. BALLARÍN MARCIAL, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid-Zaragoza, 1975, pp. 193 y ss.

3. Según datos correspondientes al censo agrario de 1982, el 76,2 por 100 de las explotaciones tienen menos de 10 hectáreas; el 20 por 100 de las explotaciones tiene una superficie que oscila entre las 10 y las 100 hectáreas, mientras que no llega al 2 por 100 el número de explotaciones grandes, de 100 a 300 hectáreas, y ni siquiera alcanza el 1 por 100 el número de explotaciones muy grandes, esto es, mayores de 300 hectáreas. Por superficie ocupada, las explotaciones menores de 3 hectáreas, que representan el 50 por 100 del total, ocupan menos del 3 por 100 de la superficie agraria total; e inversamente, las explotaciones mayores de 300 hectáreas, cuyo número no alcanza al 1 por 100 –sólo el 0,9 por 100–, se asienta sobre una superficie que representa el 45,5 por 100 del total. Cfr. una valoración de estos datos y otros del censo agrario de 1982 en M. GARCÍA FERNANDO y J. RUIZ ESCRIBANO, «Cambios en la estructura agraria española durante el período censal 1962-1982», en *REAS*, núm. 138, 1986, pp. 15 y ss.

ria, medido por el valor del líquido imponible en la Contribución Territorial Rústica, condiciona la inclusión de los trabajadores por cuenta propia en el campo de aplicación del REASS, siempre que no exceda un cierto límite máximo⁴. Asimismo, para causar derecho a las prestaciones por desempleo, es necesario que el trabajador agrícola por cuenta ajena de carácter fijo no sea titular de explotación de más de cien jornadas teóricas ni cónyuge o familiar en primer grado, consanguíneo o afín, de su último empleador si éste fuere titular de explotación de igual o mayor dimensión⁵; con relación a los trabajadores eventuales del REASS, es requisito indispensable para ser beneficiarios del subsidio por desempleo que ni el trabajador ni su cónyuge sean propietarios, arrendatarios, aparceros o titulares por concepto análogo de explotaciones agrarias cuyas rentas superen la cuatía que se determine por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁶.

2.2. *Criterios subjetivos de clasificación*

Desde el punto de vista subjetivo, cabe distinguir dos grandes grupos:

– Conforme al régimen de tenencia de la tierra o, lo que es lo mismo, conforme al tipo de derecho, personal o real, que habilita para el ejercicio de la titularidad empresarial agraria, el empresario puede ser propietario, arrendatario, usufructuario, subarrendatario, aparcero, forero, censatario, rabassaire, etc.

4. Situado actualmente en las 50. 000 pesetas, conforme a O.M. de 5 de febrero de 1983. Este límite se mantiene inalterado desde su establecimiento por O.M. de 13 mayo 1977.

5. Art. 3º. b) del R.D. 1469/1981, de 19 junio, que regula la concesión de prestaciones por desempleo a trabajadores por cuenta ajena, de carácter fijo, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

6. Art. 1º. 1 del R.D. 1387/1990, de 8 de noviembre, que regula el subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. La disposición transitoria cuarta de este R.D. presume la existencia de rentas incompatibles con el subsidio cuando el trabajador o su cónyuge se encuentre al frente, por cualquier título, de explotaciones agropecuarias cuya base imponible anual a 31 de diciembre de 1989 fuera igual o superior a 25.000 pesetas.

– Una segunda clasificación es la que refiere a la estructura jurídica de la titularidad empresarial. Conforme a este criterio, la explotación puede venir realizada por una persona física o agricultor individual, o por una persona jurídica, pública o privada o, finalmente, por un ente colectivo sin personalidad.

En el Derecho del Trabajo español, el artículo 8º. a) de la OGTC dispone que son empresarios o patronos, a los efectos de dicha Ordenanza, «las personas *naturales* o *jurídicas* titulares de la explotación agraria donde el trabajo se preste». A las que debe añadirse, a virtud de lo dispuesto en el artículo 1º. 2 del ET, ciertas formas de colectivismo agrario, es decir, de regímenes de propiedad y explotación en común de la tierra, constituidas en *comunidades de bienes*.

2.2.1. El empresario agrícola persona física

Para ser agricultor o titular de una empresa agraria y poder celebrar en cuanto tal contratos de trabajo se requiere la aptitud genérica para ello conforme a los preceptos de nuestra sustantiva legislación civil⁷. En cuanto que empresario agrario, no le afectan las reglas que la legislación mercantil (art. 1º C.Com.) exige para ser comerciante.

No existen reglas especiales de capacidad para los empresarios agrícolas personas físicas. El titular de una explotación campesina que sea mayor de dieciocho años puede contratar por sí mismo (art. 315 del Cód. Civ.); la misma capacidad para contraer obligaciones, entre las que se encuentran, desde luego, las derivadas de la celebración de un contrato de trabajo, tendrá el menor emancipado o habilitado con mayor edad (arts. 323 y 317 del Cód. Civ.). Todos aquellos que por una u otra razón tengan disminuida su capacidad negocial (menores no emancipados, incapacitados, pródigos...) podrán ejercer su actividad y contratar como empleadores por medio de sus representantes, conforme a la Ley o a lo establecido en la sentencia que declare la incapacidad⁸.

7. Arts. 17 a 332 del Cód. Civ. (Libro I, «De las personas»).

8. Arts. 162, 267, 286, 288 y 289 del Cód. Civ.

2.2.2. El empresario agrario persona jurídica

Respecto del empresario persona jurídica, en materia de capacidad, ha de estarse igualmente, ante el silencio del ET, a las normas generales sobre personalidad o capacidad jurídica de las corporaciones, asociaciones, fundaciones y sociedades (arts. 35 a 37 del Cód. Civ.). Por tanto, las personas jurídicas pueden adquirir y poseer bienes de todas clases, así como contraer obligaciones y ejercitar todo tipo de acciones, civiles o criminales, conforme a las leyes y reglas de su constitución (art. 38 del Cód. Civ.). Entre dichas facultades se comprende, por supuesto, la titularidad efectiva de una o más explotaciones agrarias para su aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario, así como, en su caso, la contratación de trabajadores que realicen las labores necesarias de preparación, cultivo, recolección y demás conexas, para la satisfacción del fin productivo agrario que se persigue.

a) *Empresas agrarias asociativas de Derecho privado*

Como tipos de empresarios agrícolas colectivos a quienes el Derecho reconoce personalidad jurídica propia podemos distinguir los siguientes:

a.1. Basadas en la cooperación, las *Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra* y las *Cooperativas Agrarias*, como supuestos especiales y específicos del fenómeno cooperativo en el campo. Quedan igualmente comprendidas las Cooperativas de Trabajo asociado cuando realicen actividades productivas típicamente agrarias.

Debe matizarse a este respecto que la empresa cooperativa es agraria a los efectos de aplicación de la normativa profesional sobre trabajo agrícola, únicamente cuando su objeto social responda a esa amplia gama de actividades económicas típicas, directas o indirectas, que integran la profesión de agricultor, ganadero o silvicultor, en el bien entendido que las actividades conexas de las primarias de obtención de los productos (conservación, manipulación, transformación...) sólo se rigen por las normas sectoriales agrarias cuando por virtud del principio de unidad de empresa se realizan como fase terminal del entero ciclo productivo agrícola, operando sobre bienes obtenidos por la Cooperativa o sus socios y en las condiciones ya

analizadas de accesорiedad y complementariedad respecto de la actividad prevalente de cultivo.

b.2. Las *Sociedades Agrarias de Transformación*, aplicándoles el mismo razonamiento que se ha vertido respecto de las Sociedades Cooperativas a efectos de su calificación laboral, debiendo atenderse a la actividad predominante que realicen en cada caso, y proyectar sobre ésta las reglas encuadratorias que demarcen el ámbito funcional de la OGTC y de los convenios agrícolas y, en su caso, del REASS, para decidir, tras la comprobación pertinente, el concreto régimen jurídico –profesional o de Seguridad Social– por el que debe regirse la sociedad⁹.

b.3. *Sociedades civiles o mercantiles* cuyo objeto social sea la explotación en común de tierras, bosques o la cría de ganados, así como la realización de actividades conexas de éstas¹⁰.

En cuanto que persona jurídica constituida en empresa, la sociedad civil agraria puede actuar como sujeto-parte de un contrato de trabajo, titular responsable de derechos y obligaciones frente a los trabajadores que colaboran al objeto social de las mismas.

Por otro lado, nada impide que una compañía mercantil (anónima, colectiva, comanditaria o de responsabilidad limitada) pueda tener por objeto la realización de actividades agrarias¹¹, sin que la condición jurídica del empresario-empleador baste para provocar la mutación en mercantil de una empresa típicamente agraria (sin constituirse, por tanto, en comerciante), ni alterar contra toda lógica el sistema normativo profesional de condiciones de trabajo que por razón de la actividad desarrollada resulte de aplicación¹².

9. Como tiene declarado la S. del TS/CONT., de 29 noviembre 1990 (Ar. 8497), «mientras para las operaciones de primera transformación, que no obstaculizan el alta en el Régimen Especial Agrario, se exigen determinados requisitos, para las operaciones de transformación que el artículo 1º del Real Decreto 1776/81 describe como objeto social de una S.A.T. no se impone condición alguna, lo que permite incluir (sic) que sus operaciones de transformación son más amplias que las meramente agrarias y están cercanas, cuando no dentro, de lo industrial».

10. Cfr. arts. 1665 a 1708 del Cód. Civ.

11. Cfr. A. DE SOLDEVILLA, *La empresa agraria*, cit., pp. 255 y 256, apoyándose en RODRIGO URÍA.

12. En este sentido, el Tribunal Central de Trabajo, en su sentencia de 1 de marzo de 1976 (Ar. 1143), recuerda que la OGTC, al hablar de los sujetos del contrato de trabajo, dis-

A medio camino de las anteriores se encuentran las sociedades agrarias que son civiles pero revisten forma mercantil, posibilidad ésta que consagran expresamente los artículos 1667 y 1670 del Cód. Civ., en cuyo caso les serán aplicables los preceptos del Código de Comercio y legislación específica «en cuanto no se opongan a las del presente Código» (art. 1667 Cód. Civ.).

Por último, como un *tertius genus* entre la sociedad capitalista por antonomasia, la Sociedad Anónima, y la Sociedad personalista por excelencia, la Cooperativa, nace la Sociedad Anónima Laboral (SAL). Aunque su implantación en el sector agrario es ciertamente aún muy débil¹³, no dudamos que desde el espaldarazo jurídico que ha supuesto su regulación por la tan esperada Ley 15/1986, de 25 de abril, pueden llegar a ser el vehículo idóneo para una nueva agricultura asociativa, junto con las Cooperativas y las SAT, instrumentando la participación de los trabajadores en la empresa común, de acuerdo con el mandato contenido en el artículo 129. 2 de la CE en el que se indica que los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción¹⁴.

b.4. *Supuestos de agrupación de agricultores para la producción de determinados cultivos (agrupaciones cerealistas)¹⁵ y otras agrupaciones conforme a la legislación especial agraria¹⁶.*

En fin, pueden actuar como empleadores agrícolas otras personas jurídicas (una Organización Profesional Agraria, un sindicato de trabajadores, la Iglesia, un partido político, una sociedad benéfica,

pone que son empresarios o patronos «las personas naturales o jurídicas» titulares de la explotación, es decir, «admite que una Sociedad Anónima sea empresario agrícola».

13. En 1983, 73 SAL en el sector primario, con un total de 925 socios, según F. SALINAS, *La cooperativa agraria*, Barcelona, 1987, p. 20, manejando datos segregados del MTSS.

14. Conforme al art. 1º de la Ley 15/1986, al menos el 51 por 100 del capital social debe pertenecer a los trabajadores que presten en ellos sus servicios retribuidos en forma directa, personal cuya realización laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa.

15. Así, por una O.M. de 25 de julio de 1963 se estimulaba la creación de Agrupaciones de cultivadores para explotaciones trigueras, que adoptarían la forma de entidades sindicales, cooperativas, grupos de colonización u otras entidades regularmente constituidas, al objeto de permitir un empleo adecuado de los medios de producción, con disminución de costes.

16. Vid. art. 132 de la LRYDA.

una Caja Rural, una fundación privada...), cuando asuman la explotación de aprovechamientos agrícolas, forestales y/o pecuarios, a título de dominus u otro que las habilite para la actividad empresarial, y siempre que empleen trabajadores asalariados para realizar las labores que precisen.

b) *La empresa pública agraria*

La posibilidad de que la Administración contrate personal laboral, con sujeción a las normas del Derecho del Trabajo, viene reconocida expresamente por el Ordenamiento¹⁷. Por otra parte, el amplio tenor del artículo 1º. 2 del ET ampara a las Administraciones Públicas para efectuar contratos de trabajo como empresarios laborales. Lógicamente, «en cuanto parte de relaciones laborales (...), la Administración está sujeta a las mismas reglas jurídicas que los demás empleadores»¹⁸.

En concreto, la OGTC establece –arts. 1º y 8º. b)– que sus normas regulan las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias, pudiendo ser empresarios tanto las personas naturales como las personas jurídicas titulares de la explotación donde el trabajo se preste, incluidos el «Estado, las Diputaciones Provinciales, los Ayuntamientos y demás Corporaciones de Derecho público, ya sean de carácter estatal, paraestatal, provincial, municipal o sindical», los cuales tendrán la consideración de «Empresa» «respecto de las explotaciones agrarias a su cargo, con todo su personal, excepto el que ostente la condición de funcionario público».

Por supuesto, el precepto debe ser adecuadamente «depurado» y «reinterpretado» a la vista de la nueva organización territorial y del nuevo organigrama político-administrativo implantados tras la CE de 1978¹⁹.

17. La ordenación de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, tanto de la estatal, como de las autonómicas y locales, se verifica para cada una de ellas a través de las relaciones de puestos de trabajo, incluyendo tanto los que correspondan a funcionarios públicos como a personal laboral.

18. S. del TCo, de 21 diciembre 1987.

19. En concreto, tras el desmantelamiento de la vieja y poderosa Organización Sindical Agraria (OSA) sólo perviven actualmente, con el carácter de corporaciones de Derecho Pú-

En definitiva, lo que viene a decir la Ordenanza Laboral del Campo es que los entes públicos, tanto territoriales (Estado, CC.AA., Municipios, Entidades Locales Menores) como institucionales o entidades administrativas de tipo corporativo (v. gr., una comunidad de regantes) que desarrollen una actividad económica agraria, bien directamente o descentralizada en organismos autónomos (ICONA, IRYDA...), en cuanto titulares efectivos y directos de explotaciones de aquella naturaleza, asumen la condición de empleadores sujetos a las normas laborales generales y a las específicas que en la Ordenanza se contienen, respecto de los trabajadores a su servicio que no revistan la condición de funcionarios.

Debe matizarse, sin embargo, que en nuestro país, a diferencia lo que sucede en el sector industrial, donde el INI ha promovido la constitución de empresas estatales que compiten con la iniciativa privada en el mercado, el sector público raras veces titulariza empresas agrarias de producción propiamente dichas²⁰, tratándose en la mayoría de los casos de tierras cuya titularidad retiene la Administración (como es el caso de las masas forestales) por fines de utilidad social²¹.

blico, a nivel provincial, las Cámaras Agrarias reguladas por Ley de 24 de diciembre de 1986, en aquellos preceptos que no hayan sido declarados inconstitucionales por la sentencia constitucional de 18 de junio de 1989. En particular, dicha Ley ha dispuesto que las actividades económicas que hasta la fecha de su promulgación vinieran realizando las Cámaras Agrarias establecidas conforme al Real Decreto 1336/1977, de 2 de junio, pasarán a ser gestionadas en régimen asociativo por cooperativas u otras entidades asociativas agrarias ya existentes o que los agricultores puedan crear al efecto (disp. adicional 1^a); la adscripción de los bienes, derechos y obligaciones correspondientes a las Cámaras Agrarias que resulten extinguidas conforme a la ley se realizará por la Administración del Estado (disp. adic. 2^a), bien entendido que las subrogaciones empresariales producidas en virtud de lo previsto en las disposiciones adicionales anteriores respetarán los derechos laborales de las personas afectadas (disp. adic. 3^a).

20. En términos de contabilidad nacional, la participación del sector público en el valor añadido bruto a precios de mercado correspondiente a los productos de la agricultura, ganadería y pesca era, en 1985, de 2.638 millones de pesetas, sobre un total nacional de 1.728.898 millones de pesetas (el 0,15 por 100). Fuente: *Contabilidad Nacional de España y Cuentas de las Empresas Públicas*.

21. Para una visión de conjunto de la empresa pública en España, vid. los estudios contenidos en el núm. 38 (1989) de PEE, monográfico sobre el tema. En particular, sobre la actuación administrativa en el sector agrario, vid. A. BALLARÍN MARCIAL, «La cuestión de la empresa pública agraria», en la obra colectiva *La empresa pública*, vol. I, Bolonia, 1970, pp. 737 y ss.

La intervención administrativa en el sector primario avanza de este modo, preferentemente, por el camino de las actuaciones coordinadas para el logro de objetivos de interés general, transformado el medio rústico y promoviendo la constitución de explotaciones agrarias viables, mediante la redistribución entre los agricultores y trabajadores del campo de tierras adquiridas por enajenación voluntaria de sus dueños o previamente expropiadas, en el marco de una política estatal y autonómica de reforma de las estructuras campesinas (LRYDA, Ley de Fincas Manifiestamente Mejorables, Ley de Reforma Agraria de la C.A. de Andalucía, Ley de la Dehesa de la C.A. de Extremadura)²².

Idéntica resistencia a la instrumentación pública de la actividad empresarial agraria cabe inferir del régimen de explotación que las normas vigentes configuran para los bienes rústicos titularidad de las Entidades Locales²³.

En cambio, el motivo decisivo para retener la titularidad pública de las masas forestales, en lugar de entregarlas a la iniciativa privada, fue que, en materia de bosques, su magnitud resultaba conveniente desde el punto de vista de la productividad, a más de que en ellos destaca la importancia del interés general, pudiendo cumplir de este modo la masa arbórea su misión productiva, con el

22. En este sentido, el artículo 15. c), inciso final, de la LAR dice también que «sólo excepcionalmente» podrá el IRYDA retener fincas como arrendatario, debiendo subarrendarlas a profesionales de la agricultura; asimismo, el artículo 21 de la LRYDA dispone que, con el mismo carácter excepcional, «el Instituto podrá retener o ceder a entidades oficiales, sindicatos o del Movimiento las tierras precisas para atender fines generales», debiendo entenderse por tales, en especial, no los estrictamente productivos, sino «los de carácter educativo, de mejora, demostración o experimentación agraria, dentro de las orientaciones que señale el Instituto».

23. Así, el art. 76. 2 del TR que compendia las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por R.D-Lvo. 781/1986, de 18 de abril, obliga a que los bienes patrimoniales de las Corporaciones susceptibles de aprovechamiento agrícola sean arrendados a quienes se comprometan a su explotación, teniendo preferencia los vecinos del Municipio. El art. 82 del mismo TR prevé la cesión de parcelas de terrenos del patrimonio municipal a favor de vecinos braceros, por tiempo no superior a diez años, así como el otorgamiento a vecinos de tierras del mismo patrimonio, no catalogadas como de utilidad pública, para plantar arbolado. Vid. igualmente los arts. 78 y ss. del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, aprobado por R.D. de 13 de junio de 1986.

efecto derivado de que la riqueza forestal puede ser disfrutada por todos en épocas de turismo internacional y social²⁴.

La vía que se ha seguido para ello es la descentralización de la actividad explotadora de montes y bosques en entes públicos autárquicos, como el Patrimonio Forestal del Estado (PFE)²⁵ y, desaparecido éste, el Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA)²⁶. En cuanto que explotador directo de las masas forestales que caen bajo su tutela y administración, la jurisprudencia laboral ha consagrado en numerosos pronunciamientos la condición de empresario que el ICONA asume respecto del personal no funcionario a su servicio, declarando aplicable la OGTC y los convenios colectivos agrarios a las relaciones de trabajo suscritas para la ejecución de las labores que institucionalmente le vienen asignadas²⁷.

La condición de empresario como sujeto-parte de un contrato de trabajo agrario cabe referirla igualmente a las Entidades Locales que tienen facultad para explotar por ellas mismas los montes de su propiedad, «con arreglo a lo establecido en la legislación específica sobre montes y aprovechamientos forestales»²⁸, recurriendo para ello al empleo de mano de obra asalariada.

24. Cfr. A. BALLARÍN MARCIAL, «La cuestión de la empresa pública agraria», *cit.*, p. 745.

25. Al que, según Decreto de 30 de mayo de 1941, competía «restaurar, conservar e incrementar la riqueza forestal del Estado» (art. 1º), administrando la existente, incrementando las áreas cubiertas y logrando el máximo desarrollo de los trabajos necesarios a tales propósitos (art. 2º). Para el cumplimiento de sus fines el PFE gozaba de personalidad jurídica y autonomía económica (art. 3º).

26. Creado Por Decreto-Ley 17/1971, de 28 de diciembre, se creó el Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza (ICONA), en él se fusionaron el PFE y el Servicio de Pesca Continental, Caza y Parques Nacionales; también asumió las funciones del servicio de incendios forestales, los de vías pecuarias y los relacionados con la conservación y mejora de los suelos agrícolas (antiguo Servicio Nacional de Conservación de Suelos).

27. Entre otras muchas, S. del TS/CONT., de 17 de febrero de 1981 (Ar. 412) y SS. del TCT, de 28 mayo 1985 (Ar. 3474), 20 noviembre, 11 y 4 septiembre 1984 (Ar. 8766, 6846, 6786), 9 febrero 1981 (Ar. 839), 2 octubre y 6 marzo 1980 (Ar. 4765, 1401), 26 junio 1978 (Ar. 3984), 23 febrero 1977 (Ar. 1143). No procede la consideración del ICONA como empleador agrícola cuando los cometidos para los que se contrató laboralmente transcinden del concepto de explotación agraria a que se refiere la Ordenanza y convenios colectivos del campo (S. del TCT, de 30 noviembre 1974, Ar. 5121).

28. Art. 38 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales.

Junto con la explotación directa a cargo de las entidades públicas titulares de los predios, la Ley de Montes de 8 de junio de 1957 y su Reglamento de 22 de febrero de 1962 regulan la cesión a particulares mediante subasta y previa la obtención de la correspondiente licencia de aprovechamientos de productos forestales en montes públicos²⁹, que por esta vía se constituyen en empresarios directos de la explotación a que tienen derecho, así como la creación de Empresas Mixtas entre el PFE y los particulares asociados en grupos sindicales para la explotación directa de los montes de su propiedad³⁰.

En medio de este complejo panorama, el Derecho del Trabajo ha procedido históricamente mediante la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores ocupados en aquellas fincas rústicas cuya explotación inmediata se han reservado los poderes públicos, tanto sobre bienes de esta naturaleza, para el cumplimiento de sus fines institucionales como, otras veces, sobre bienes de propios para el allegamiento complementario de rentas.

Centrando la cuestión en el ámbito de la Administración Pública estatal, ha podido constatarse una línea de tendencia progresiva en el sentido de sustraer al ámbito de aplicación de las reglamentaciones agrícolas y de los convenios agropecuarios las relaciones laborales de los trabajadores que prestan su actividad incluidos en el círculo rector y disciplinario de la Administración central o de sus organismos autónomos (IRYDA, ICONA, INIA...)³¹,

29. Arts. 37 a 39 de la Ley y 264 a 271 del Reglamento.

30. Art. 40 de la Ley y 275 del Reglamento. Actualmente, el Reglamento de 2 de mayo de 1978, dictado para aplicación de la Ley de 4 de enero de 1977, sobre fomento de la producción forestal, autoriza al ICONA para la ejecución de todo tipo de trabajos en régimen de consorcio con los propietarios de los terrenos, sufragando el Instituto los gastos de dirección técnica, los de gestión administrativa y los de guardería, mientras que los restantes serán de cuenta del solicitante, con cargo a su participación en los ingresos procedentes del vuelo creado. Esta consideración de anticipo reintegrable tiene el abono por el ICONA de la cuota empresarial de la Seguridad Social Agraria y como tal se recogerá en la cuenta del convenio (arts. 43 a 57).

31. Otros organismos (SENPA, FORPA...) nunca han actuado como verdaderos empresarios agrícolas, y se limitan a regular el mercado, comprando, almacenando y vendiendo productos alimenticios.

que han pasado a regirse, escalonadamente, por una normativa propia y específica.

Como primer paso, una Orden Ministerial de 24 de enero de 1956 aprobó el Reglamento de Trabajo para el personal fijo no funcionario del PFE, si bien en el artículo 2º declaraba excluidos, a más de los trabajadores eventuales y temporeros, los de guardería forestal (letra c) y el personal ocupado exclusivamente en trabajos de campo (letra d), quienes con toda seguridad continuaron rigiéndose por las reglamentaciones agrícolas en vigor en cada provincia³².

Tras la creación en 1971 del ICONA, por Orden Ministerial de 29 de septiembre de 1978 se aprobaba la Ordenanza General de Trabajo para el Personal Fijo al servicio del mencionado organismo, incluido el ocupado con carácter normal y permanente en actividades de explotación forestal. Sensu contrario, los trabajadores eventuales y temporeros que vinieran realizando labores en bosques y montes dependientes del ICONA continuaron acogidos a la OGTC o a los convenios colectivos agrarios que fueran de aplicación en cada provincia, comarca o localidad.

Ya durante la vigencia del ET, apareció publicado en el BOE de 23.IX.1982 el I Convenio Colectivo para el personal laboral fijo al servicio del ICONA³³, y en el de 17.VIII.1984 el I Convenio Colectivo para regulación de las condiciones de trabajo de su personal eventual y temporero, afectando a todos los servicios del Instituto establecidos en el territorio español³⁴.

32. Dos años más tarde, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de abril de 1958, se regulaban, pese a lo anómalo de su rango jurídico-formal, las relaciones de trabajo entre el PFE y ciertas categorías de trabajadores: administrativos, técnicos-auxiliares, subalternos, de mecanización y guardería contratados por tiempo indefinido, con excepción del que tuviera la consideración de empleado público (art. 1º).

33. Renovado en 1984 (BOE 22. X) y 1985 (BOE 22. XI.).

34. Renovado, por dos veces más, en 1986 (BOE 11. VIII) y 1989 (BOE 3. III). Todos estos convenios declaran la aplicabilidad subsidiaria de la OGTC en lo no previsto por ellos, y su ámbito personal comprende a trabajadores ocupados en la ejecución de labores típicamente manuales o que exigen esfuerzo de atención en quien las realiza: trabajadores no cualificados, vigilantes, actividades cinegéticas, injerto y poda, capataces, maquinistas, tratamiento de plagas y sacadores de corcho (vid. Anexo).

Al mismo nivel de empresa, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de octubre de 1979 (BOE 26.XI) se homologó el I Convenio Colectivo Interprovincial estableciendo las normas por las que habían de regirse las condiciones de trabajo del personal asalariado que prestase sus servicios en los distintos centros directivos del MAPA –excluidos los trabajadores de la Administración Institucional³⁵; por Resolución del mismo órgano de 22 de diciembre de 1980 (BOE 29. XII) se acordó homologar el I Convenio Colectivo Interprovincial para el personal no funcionario dependiente del IRYDA³⁶; al año siguiente, se publica en el BOE de 16.X el I Convenio Colectivo para el personal laboral vinculado al INIA³⁷, y así sucesivamente con otros centros dependientes del MAPA.

Desde el año 1986, existe un convenio colectivo único que regula las condiciones laborales de los trabajadores al servicio del MAPA y de sus diferentes organismos autónomos³⁸. De dicho convenio, cuya última versión (la cuarta) apareció publicada en el BOE de 10 de junio de 1992, se declara excluido, entre otros, al personal eventual y temporero del ICONA y al personal jornalero acogido al régimen especial agrario que realiza labores en los centros de ensayo dependientes de la Subdirección General del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas.

35. Renovado en 1980 (BOE 24. X), 1981 (BOE 6. VII), 1982 (BOE 20. VIII) y 1983 (BOE 24. X); revisión salarial en BOE 1. XII. 1984. En el subgrupo 6. 1 se comprendían las categorías siguientes: auxiliares y controladores pecuarios, mayoraes, tractoristas, pastores, jardineros, oficiales de 1^a, oficiales de 2^a, peones y mozos agrarios especializados, peones y mozos agrarios (no especializados) y zagalas.

36. Renovado en 1982 (BOE 8. IV). En el Grupo Cuarto de la relación de puestos de trabajo contenida en el artículo 11, bajo el epígrafe «Actividad de apoyo a las Explotaciones del IRYDA», figuraban incluidos: capataces principales, capataces, montadores, mecánicos de aguas, mayoraes, oficiales de oficio, maquinistas de aguas, mecánicos-tractoristas, barqueros, obreros especialistas, guardas jurados, vigilantes de presas y compuertas, encargados de residencias y obreros no especializados.

37. Renovado en 1983 (BB OO EE 12. II y 22. X) y 1985 (BOE 26. VI). En la clasificación del personal por grupos se dedicaba el II a los trabajadores del campo, con las siguientes categorías o niveles: peón agrario, oficial de segunda de campo, analista de campo, encargado agrario, encargado general agrario y ayudante técnico de campo.

38. BOE 29. VIII; revis. para 1987 en BOE 20. I. 1987.

2.2.3. Las comunidades de bienes como empresarios agrícolas

El artículo 8º de la OGTC de 1 de julio de 1975 responde a la actitud generalizada durante muchos años en materia de capacidad jurídica del empresario, por virtud de la cual se ha venido planteado la cuestión en una sencilla alternativa: el empresario-empleador es, o una *persona natural* o física, o una *persona jurídica*, sin soluciones intermedias.

Esta rígida disyuntiva, que dista mucho de ajustarse a la realidad, no hace sino seguir puntualmente la posición legislativa general acerca de la noción de empresario. Así, el artículo 5º de la LCT, en vigor a la fecha de aparición de la OGTC, definía al empresario como «el *invididuo* o la *persona jurídica* propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo», mientras que en el artículo 1º se entiende por contrato de trabajo «aquel por virtud del cual una o varias personas (...) obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a *uno o varios patronos o a una persona jurídica...*».

Con todo, la posibilidad de que una comunidad de bienes³⁹ actuase como empleador agrícola parecía estar ya implícita en la definición de contrato de trabajo que establece el artículo 5º de la propia OGTC, al caracterizarlo como «aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a prestar un servicio de los comprendidos en esta Ordenanza a *uno o varios patronos o empresarios* y bajo su dependencia...», respetando en esto la redacción del artículo 1º de la LCT⁴⁰. Parece lógico pensar que la Ordenanza y la LCT se están refiriendo al supuesto de intervención conjunta de dos o más empresarios como parte empleadora de un único contrato de trabajo; de hecho, la contratación separada con varios empleadores (pluriempleo) siempre estuvo permitida.

39. Conforme al art. 392 del Cód. Civ., hay comunidad de bienes «cuando la propiedad de una cosa o de un derecho preferente pertenece pro indiviso a varias personas».

40. Con fundamento en dicha expresión, un sector de la doctrina ampliamente autorizado quiso intuir no obstante la posibilidad de que un trabajador comprometiese sus servicios respecto de un empresario sin personalidad jurídica. Cfr. M. ALONSO GARCÍA, *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, vol. II, p. 124 ; M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 5º ed., Madrid, 1978, p. 35, poniendo el ejemplo, muy a propósito con nuestro tema, de los «servicios de guardería para fincas colindantes, o de pastoreo de ganado de varios dueños».

Sobre esta redacción de la LCT, el ET ha incorporado la importante novedad de mencionar expresamente las *comunidades de bienes* en su artículo 1º. 2.

No es momento de entrar ahora en la problemática específica que plantean estos supuestos de ejercicio compartido de la titularidad empresarial, sin que dicho ejercicio engendre una personalidad nueva, distinta de la de los comuneros, por ser materia ésta propia de otro lugar y de otros especialistas⁴¹. Tampoco parece oportuno reproducir en estas páginas, exclusivamente dedicadas al trabajo agrícola, toda la construcción doctrinal y jurisprudencial relativa a las reglas de funcionamiento y al sistema de responsabilidades que ordenan la actuación de estos colectivos, en cuanto empresarios laborales, sujetos de una relación individual de trabajo, por lo cabe remitirse a las conclusiones que la doctrina ya ha pronunciado sobre el tema⁴².

En cambio, puede resultar interesante la cita de algunos ejemplos típicos de explotación comunitaria de tierras, bosques o ganados, cuales son:

a) La *comunidad sobre la propiedad de fincas rústicas*, en sus distintas manifestaciones: comunidad agraria familiar⁴³; comunidad entre los copartícipes de una herencia indivisa, que nace cuando son más de uno los herederos llamados a la sucesión y mientras no se produzca la partición de los bienes, pues hasta ese momento no se tiene un derecho concreto sobre ninguna de las cosas de la herencia, al no saberse cuál de ellas corresponderá a cada uno, sino un derecho al complejo hereditario como una unidad⁴⁴; comunidad matrimonial

41. Entre otros, amén de los capítulos correspondientes en los tratados y manuales generales de Derecho Civil, vid. J. BELTRÁN DE HEREDIA, *La comunidad de bienes en el Derecho español*, Madrid, 1954.

42. Amén igualmente de los apartados correspondientes de los tratados y manuales generales sobre Derecho del Trabajo, vid. M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes», en *REDT*, núm. 2, 1980, pp. 217 y ss.

43. Basadas en vínculos de sangre, las comunidades familiares caen dentro del supuesto contemplado en el art. 392 del Cód. Civ.

44. A falta de disposiciones especiales en materia agraria, la herencia agrícola indivisa se rige por los artículos del Cód. Civ. propios de la comunidad en general: arts. 392 y ss.; 1020 y ss. sobre administración de la herencia; 1051 y ss. sobre partición de bienes, y 1531 y ss. sobre retracto de derecho hereditario.

sobre bienes de naturaleza agraria, cuando los cónyuges optan por el sistema de sociedad de gananciales⁴⁵; comunidad ordinaria o condominio sobre tierras, bosques o ganados, que trae su causa de un título adquisitivo distinto de los anteriores (compraventa, donación...)⁴⁶; comunidad de pastos⁴⁷; el caso de los montes vecinales en mano común, cuya titularidad viene atribuida, sin asignación de cuotas, a los vecinos integrantes en cada momento del grupo comunitario de que se trate⁴⁸.

b) *Comunidad en el usufructo de bienes rústicos*, establecido en favor de varias personas simultáneamente⁴⁹.

c) *Comunidad en el arrendamiento de fincas rústicas*: arrendamientos conjuntos, cuando el arrendador concierta con varios arrendatarios –potenciales empleadores– el contrato de arrendamiento sobre una misma finca en un solo contrato y por un solo precio o renta⁵⁰; arrendamientos provenientes de una situación sucesoria, en los casos de fallecimiento del arrendatario único de la relación arrendaticia y continuidad en la explotación de los sucesores como subrogados en el puesto del difunto⁵¹.

d) *Agrupaciones de empresas agrarias sin personalidad* (grupos de empresas), cuando varios empresarios, individuales o colectivos, unen sus bienes para que sus respectivas explotaciones no resulten antieconómicas, pero sin constituir una entidad con personalidad independiente y unitaria distinta de la de los agrupados (como sería una Cooperativa o una SAT). Entonces, «las personas individuales o

45. Arts. 1344 y ss. del Cód. Civ.

46. Arts. 392 y ss. del Cód. Civ.

47. Arts. 600 y ss. del Cód. Civ.; Ley de 7 de octubre de 1938 y Reglamento de 6 de junio de 1969, sobre pastos, hierbas y rastrojeras.

48. Art. 2º de la Ley 55/1980, de 11 de noviembre, sobre régimen jurídico de los montes vecinales en mano común; el art. 1º de la Ley matiza que los montes pertenecen a agrupaciones vecinales «en su calidad de grupos sociales y no como entidades administrativas» (aldeas, parroquias, caseríos...). Las facultades dominicales sobre los aludidos montes se ejercitan dentro del régimen de comunidad de tipo germánico (S. del TS/CONT., de 20 diciembre 1986, Ar. 1176).

49. Art. 469 del Cód. Civ.

50. S. del TS/CIV., de 27 septiembre 1951.

51. Arts. 79, 80 y 81 de la vigente LAR.

jurídicas agrupadas son responsables solidarias frente al trabajador del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato»⁵².

e) Supuestos de *aprovechamiento y disfrute en régimen de explotación común o cultivo colectivo por los vecinos de bienes comunales propiedad del Municipio*, Conforme a la legislación administrativa⁵³.

f) Las llamadas *sociedades irregulares*, sociedades civiles o mercantiles que han incurrido en algún defecto durante el proceso de su constitución, y que pueden tener gran importancia en el sector primario, por la especial idiosincrasia del agricultor, poco amigo de formalismos y rigideces administrativas⁵⁴.

II. EL TRABAJADOR AGRÍCOLA

1. Noción jurídico-laboral de trabajador agrícola

Como vimos en su momento, los convenios colectivos aprobados en el sector agrícola suelen delimitar el ámbito subjetivo de su aplicación refiriéndolo a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales o temporeros, que presten su actividad en las empresas agrarias comprendidas en los límites territoriales del convenio, e independientemente de su categoría profesional. Por su parte, la Ordenanza Laboral del Campo dispone, en cuanto a su ámbito personal, que se regirán por ella «todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo 1º» (art. 3º, pár. 1º, 1º inciso), es decir, todos los trabajadores que presten sus servicios en una explotación agrícola, ganadera, forestal, mixta o industrial complementaria de las anteriores. Más adelante, la propia Ordenanza define al trabajador agrícola como la persona mayor de 14 años (el límite de edad para trabajar está fijado actualmente en los 16 años, conforme al art. 6º. 1 del ET, para todos los sectores de actividad)

52. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12º ed. revis., cit., p. 164. Sobre el tema, M. C. ORTIZ LALLANA, «Los grupos de empresa. Determinación del empresario responsable», en *AL*, núms. 39 y 40, 1985, pp. 1945 y ss.

53. Vid. art. 96 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales (cit.).

54. Art. 1669 del Cód. Civ.