

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, párr. 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*, 12ª 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.

que realiza «trabajos de carácter agrario por cuenta y bajo la dependencia de un patrono o empresario mediante una remuneración».

No existe un concepto jurídico autónomo de trabajador *agrícola* por cuenta ajena, el cual coincide sustancialmente con el aceptado por el Derecho común de la contratación laboral, siendo lo determinante a efectos de regulación por las normas laborales agrarias la prestación de servicios de cualquier clase por cuenta y bajo la dependencia de un empresario cuya actividad sea considerada como agraria, típica o *per relationem*.

Es por ello que el concepto reglamentario de trabajador agrícola formulado en el artículo 9º de la Ordenanza es impreciso y está falto de rigor técnico, toda vez que la exigencia de que el trabajo prestado sea de carácter «agrario» no es absoluta, pues —como ya se dijo— la propia Ordenanza dispone que sus preceptos se aplican a: 1º. Los trabajadores que prestan sus servicios en industrias complementarias de las actividades agrarias, siempre que no constituyan una actividad económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa (art. 1º, segundo inciso); b) las actividades ejercidas por personal de oficios clásicos «al servicio único y exclusivo de la empresa agraria» (art. 3º, pár. 1º, segundo inciso). Por su parte, para evitar dudas interpretativas, la negociación colectiva ha optado a veces por incluir en su ámbito, de forma expresa, al personal de oficios clásicos, requiriendo entonces su dedicación única y exclusiva al servicio de la explotación agraria.

La doctrina ha interpretado el requisito de exclusividad como la exigencia de que estos trabajadores no compartan su actividad para empleadores agrícolas con otras actividades para empresarios de la industria o los servicios⁵⁵; por el contrario, el pluriempleo entendido como la vinculación simultánea respecto de dos o más empresas agrarias no provoca la salida de estos trabajadores del ámbito personal de la OGTC para su regulación por una norma sectorial distinta⁵⁶. Llevando el razonamiento a sus últimas consecuencias, el

55. Cfr. L. E. DE LA VILLA, «La Ordenanza General...», *cit.*, p. 161.

56. Los oficios varios previstos por la normativa laboral agrícola son únicamente los insertos en la explotación agraria y coadyuvantes con cierta fijeza y constancia a la finalidad principal de aquélla (S. del TS/SOC, de 4 enero 1966, Ar. 110).

personal de oficios clásicos con dedicación parcial a la empresa agraria que simultanee su actividad con la realización de trabajos para empresarios industriales o de los servicios, o que ejecute estos mismos trabajos por cuenta propia, verá regulada su relación de trabajo dependiente con el empleador agrícola por la Ordenanza o convenio colectivo de la construcción, del transporte, etc., aplicable a la actividad que desarrolla. En todo caso, es necesaria una conexión funcional con la explotación agraria, de modo que los servicios particulares (de albañilería, carpintería, panadería) prestados a un titular de explotación rústica como simple cabeza de familia constituirán, bien una relación civil de ejecución de obra, bien una relación laboral especial de servicio doméstico.

Por otro lado, es indiferente la dedicación predominantemente manual o preferentemente intelectual del trabajador; en este sentido, las normas reguladoras de la actividad laboral agraria se aplican tanto a los peones y especialistas agrarios (braceros, podadores, pastores, tractoristas, injertadores...) como a los técnicos y administrativos que a virtud de un contrato de trabajo realizan en/para la empresa agraria las tareas normales de su profesión. Asimismo, la normativa sectorial agraria no distingue entre trabajadores «profesionales» del campo y trabajadores «agrícolas» ocasionales (estudiantes, amas de casa, profesionales de la industria o los servicios): unos y otros, desde el momento que se vinculan laboralmente a un empleador rústico, quedan afectados por sus prescripciones durante toda la vida de la relación. Quiere decirse con esto que la normativa laboral agraria rige allí donde exista un contrato de trabajo para la prestación de servicios retribuidos y dependientes en una explotación agropecuaria, aunque tales servicios revistan carácter episódico, sin exigirse del trabajador su profesionalidad o habitualidad. La regla conoce una sola excepción, y es la relativa a los trabajadores de oficios clásicos (albañiles, conductores, mecánicos...), respecto de los cuales el artículo 26 de la Ordenanza parece exigir una cierta continuidad al servicio de la empresa agraria⁵⁷ («...son

57. La habitualidad no es exigible respecto del personal técnico y administrativo, que ejercen funciones de dirección especializada o asesoramiento y de carácter burocrático en la em-

contratados para prestar *habitualmente* trabajo en labores propias de su profesión...»).

En cambio, sujetos incluidos en el REASS son «todos los trabajadores españoles, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que en forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores agrarias, sean propiamente agrícolas, forestales o pecuarias, dentro del territorio nacional, a excepción de los comprendidos en el Régimen General» (art. 2º de la LSSA). Dependiendo del modo como realicen su actividad, los trabajadores se distribuyen en dos grupos diferenciados: trabajadores agrarios por cuenta ajena, que prestan su trabajo en virtud de un título contractual —el contrato de trabajo—, por el que ceden ab initio la utilidad patrimonial de su trabajo a un tercero⁵⁸, y trabajadores agrarios por cuenta propia, que trabajan las

presa agraria (arts. 19 y 20 de la OGTC); sí, en cambio, a efectos de inclusión en el REASS (art. 3º. 2. c del RSSA).

58. Dichos trabajadores quedan incluidos en el REASS en cuanto que sean mayores de dieciséis años —la LSSA y su Reglamento fijaron el límite de edad en los catorce años, pero actualmente hay que estar a lo dispuesto en el ET, cuyo art. 6º. 1 prohíbe la admisión al empleo de menores de dieciséis años—. Entre ellos se incluyen los trabajadores que «como elementos auxiliares presten servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios de forma habitual, con carácter exclusivo y remuneración permanente en explotaciones agrarias, siempre y cuando no los alternen con trabajos que tengan carácter industrial, ni los ejecuten por cuenta propia o satisfagan impuesto industrial o licencia fiscal por razón de los mismos» (art. 2º. a, de la LSSA).

El RSSA incluye expresamente ciertos supuestos dudosos de trabajadores agrícolas: pastores, guardas rurales y de cotos de caza y pesca al servicio de uno o varios propietarios; trabajadores ocupados en labores de riego con fines exclusivamente agrícolas; técnicos, administrativos, mecánicos, conductores de vehículos y maquinaria y cualesquiera otros profesionales que, como elementos auxiliares, desempeñen su cometido de forma habitual y con remuneración permanente en explotaciones agropecuarias (art. 3º. 2, ap. a, b y c).

Quedan expresamente excluidos: 1º. Los mecánicos y conductores de vehículos cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de explotación agraria o cuando siéndolo no trabajen en la misma; 2º. Los operarios que trabajen directamente al servicio de empresas de aplicaciones fitopatológicas; 3º. El personal de guardería del ICONA y del IRYDA, los trabajadores fijos no funcionarios del ICONA y el personal dedicado a actividades resineras (art. 4 del RSSA). Estos trabajadores continuarán normalmente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social; los empleados al servicio de industrias resineras, lo estarán en el sistema especial correspondiente. En los casos 1º y 2º, la exclusión se justifica porque falta la vinculación contractual con un empleador agrícola que marca el ámbito objetivo del aseguramiento en el REASS; por el carácter prevalentemente industrial de la actividad quedan asimismo excluidos los trabajadores de explotaciones resineras; la excepción del personal de guardería y fijo del ICONA y vigilantes del IRYDA, porque los organismos a que sirven, centros públicos dependientes del MAPA, escapan por defi-

fincas en virtud de un título jurídico que les confiere la posesión inmediata o directa de la tierra⁵⁹.

Nuevamente se pone de relieve el diverso alcance de las normas laborales y de Seguridad Social en la agricultura, toda vez que el ámbito de aplicación de unas y otras no se proyecta, paralela ni simultáneamente, sobre las mismas personas. Por un lado, el Régimen Especial Agrario extiende su protección tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia⁶⁰; pero, por otro, la legislación sobre Seguridad Social Agraria lleva a cabo una especificación restrictiva, a efectos de inclusión en este Régimen, del colectivo de trabajadores por cuenta ajena que ve reguladas sus condiciones de trabajo por la Ordenanza Laboral del Campo y/o por la negociación colectiva del sector, merced al juego combinado de dos criterios:

—*Funcional*, acotando más estrechamente que la normativa laboral del campo la tipología de labores agrarias cuya realización provoca que los trabajadores deban figurar inscritos en el REASS (arts. 8º, 9 y 10 del RSSA).

—*Profesional*, pues no basta con que los trabajadores presten su actividad al servicio de un empleador agrícola y para la realización

nición a la tradicional debilidad económica del sector agrícola que justifica la existencia de este Régimen Especial y la configuración de una acción protectora algo distinta de la del Régimen General.

59. «...titulares de pequeñas explotaciones agrarias», según reza el art. 2º. b). 1 de la LSSA.

60. La inclusión conjunta de trabajadores por cuenta ajena y cultivadores personales y directos en el campo de aplicación de un mismo y único Régimen Especial se explica por un fenómeno de «difuminación de las categorías profesionales», propio y peculiar del sector primario, que la doctrina ha analizado desde una doble perspectiva: desde una perspectiva jurídica, la difuminación se manifiesta en la extraordinaria facilidad con que en la agricultura se opera el paso de trabajador autónomo a la condición de trabajador asalariado, y viceversa; desde un punto de vista socio-económico, se observa una notable proximidad entre el nivel y el género de vida de todos los trabajadores agrícolas, de donde resulta que el nivel de vida de los trabajadores agrícolas por cuenta ajena en poco o nada difiere del de un pequeño empresario agrario. En estas condiciones, «lo lógico ... es la constitución de un Régimen agrario comprensivo de ambas categorías, que, a la vez, aproveche las ventajas reconocidas al principio de gestión unitaria, y eluda los inconvenientes de orden administrativo derivados de la fluidez de las situaciones jurídicas del trabajador del campo». A. MARTÍN VALVERDE, «La especialidad del régimen agrario de la seguridad social», *cit.*, p. 1236.

de las labores descritas en los artículos 8º y concordantes del RSSA, sino que, además, deben realizarlas con carácter habitual y constituyendo su medio fundamental de vida⁶¹, de donde claramente se infiere que no todos los trabajadores sometidos a las normas laborales de aplicación específica y exclusiva en la agricultura son, al propio tiempo, beneficiarios del REASS.

Para finalizar estos breves apuntes sobre el concepto jurídico-laboral de trabajador agrícola, puede servir la siguiente definición: trabajador agrícola es la «persona física mayor de dieciséis años que se obliga directa y voluntariamente a trabajar en una explotación agrícola, forestal o pecuaria, prestando su actividad, intelectual o manual, para el cultivo de la tierra y los bosques, para el cuidado y reproducción de los animales y operaciones conexas o auxiliares, con carácter fijo o por tiempo determinado, a jornada completa o parcial, bajo la dependencia y dirección de un empresario agrícola y a cambio de una remuneración».

61. Tales circunstancias concurren, dice el artículo 2º. 2 del RSSA, con relación a los trabajadores por cuenta ajena, «cuando el trabajador dedique su actividad predominantemente a labores agrícolas, forestales o pecuarias, y de ellas obtenga los principales ingresos para atender a sus propias necesidades y a las de los demás familiares a su cargo, aun cuando con carácter ocasional realice otros trabajos no específicamente agrícolas». La Ley de 31 mayo 1966 y el Reglamento General de 23 febrero 1967 abandonaron definitivamente la idea de conectar la nota de habitualidad al hecho de prestar servicios a lo largo de un determinado número de días o de horas, que la normativa anterior había establecido en noventa días al año. Vid. art. 8º de la Ley de 10 febrero 1943; art. 5º de la O. de 3 febrero 1949; art. 7º, pár. 1º, de la O. de 1 agosto 1959; art. 7º, in fine, de la O. de 21 junio 1961 y art. 7º, in fine, de la O. de 11 enero 1962.

El trabajador mantiene su condición de profesional del campo aunque realice trabajos ocasionales que den lugar a su inclusión en algún otro Régimen de los del Sistema de Seguridad Social (art. 17. 2. b RSSA), siempre que esta situación no se prolongue más de tres meses, pues entonces causará baja en el censo (art. 69 del RSSA). Igualmente, las situaciones de inactividad por tiempo inferior a tres meses no impiden que el trabajador siga incluido en REASS, con obligación de cotizar al mismo (art. 17. 2. a del RSSA). Los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida se acreditan mediante la inscripción del trabajador en el censo, actualizado en base a las anotaciones de días efectivamente trabajados que se reflejan en cartilla agraria (art. 4º de la O.M. de 25 febrero 1991). En fin, la acreditación de los anteriores requisitos no prejuzga que las labores se realicen a virtud de un contrato fijo o por tiempo determinado.

2. Clases de trabajadores agrícolas

La clasificación o tipología de los trabajadores agrícolas puede realizarse desde distintos puntos de vista, al igual que la de los trabajadores de otros sectores económicos. Dejando a un lado clasificaciones suficientemente conocidas – basadas en el sexo, la edad, la nacionalidad, el régimen de organización del trabajo, etc., la tipología más interesante de trabajadores del campo es aquella que se construye sobre alguno de los siguientes criterios:

1°. Atendiendo a la profesionalidad o habitualidad en el desempeño de las labores por cuenta ajena, cabe distinguir:

- Trabajadores agrícolas estructurales, dedicados exclusivamente a faenar en las tierras de otros, con adscripción permanente o temporal a una o varias empresas agrarias.

- Operarios del campo que han hecho del trabajo asalariado su profesión y fuente principal de ingresos, y que eventualmente cultivan la tierra propia (generalmente escasa) cuando regresan del trabajo o durante los días de descanso (jornaleros-campesinos).

- Trabajadores agrícolas por cuenta propia, pequeños cultivadores personales y directos que habitualmente y como medio fundamental de vida llevan a título de propietarios, aparceros, foreros, censatarios, etc., una explotación agraria, y que durante el tiempo que su cultivo les deja libre, o durante los buenos meses de cosecha, alternan los quehaceres propios con el trabajo asalariado, sin salir de su comunidad, al servicio de medianos o grandes agricultores, o auxiliando a pequeños campesinos sobrecargados de trabajo por circunstancias estacionales, o emigrando para trabajar como jornaleros, bien a otros pueblos del interior, bien a países vecinos (campesinos-jornaleros).

- Trabajadores autónomos de la industria o los servicios que residiendo en zonas rurales o urbanas colindantes con éstas se emplean coyunturalmente como jornaleros.

- Trabajadores asalariados circunstancialmente agrícolas. Es un caso distinto del precedente. No se trata ya de quien sólo esporádicamente es trabajador asalariado, sino de quien trabaja habitual-

mente por cuenta ajena y sólo en algunas ocasiones realiza tareas agrícolas. Es la situación de algunos trabajadores de actividades de temporada (construcción, hostelería...), que entre campaña y campaña se ocupan en labores agrarias, volviendo a su ocupación principal cuando las disponibilidades de empleo lo permiten.

– Trabajadores asalariados que obtienen más del 50 por 100 de sus rentas trabajando al servicio de explotaciones agrarias y que durante los períodos de paro estacional se ocupan por cuenta ajena o ejercen alguna actividad autónoma en la industria o en los servicios.

2º. Otro criterio muy importante a los efectos que nos ocupan es el que afecta a la duración de los contratos. Por razón de la permanencia de los servicios, la Ordenanza Laboral del Campo diferencia trabajadores *fijos, de temporada, interinos y eventuales*. Sin perjuicio de que más adelante profundicemos en el análisis de esta tipología cabe decir ahora que son trabajadores fijos los contratados para prestar servicios con carácter indefinido o, en su caso, los adscritos a una o varias explotaciones del mismo titular durante más de un año (art. 30); trabajadores de temporada son los contratados por un mismo empleador para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados (art. 32); trabajadores interinos son los contratados para sustituir a un trabajador fijo durante ausencias de éste, por prestación de servicio militar, enfermedades, permisos, excedencias forzosas por desempeño de cargos políticos o análogos (art. 33); por último, personal eventual es, siempre según la Ordenanza, el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación de plazo ni de tarea realizar; transcurrido un año de servicios ininterrumpidos o con interrupciones inferiores a quince días, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo (art. 34).

3º. En fin, la OGTC clasifica a los trabajadores en diversos grupos profesionales, describiendo las funciones correspondientes a cada uno de ellos. Son los siguientes: técnicos, administrativos, encargados y capataces, tractoristas-maquinistas, especialistas, guardas, caseros, personal de oficios clásicos y trabajadores no calificados (arts. 18 a 29).

3. Trabajadores agrícolas excluidos de la contratación laboral

Es claro que el trabajador agrícola sujeto al Derecho del Trabajo es la persona que realiza una actividad simultáneamente libre, retribuida, dependiente y por cuenta ajena (art. 1º. 1 del ET; art. 9º de la OGTC). En el artículo 1º. 3 del ET se hace una enumeración de personas que llevan a cabo prestaciones laborales y que, pese a ello, quedan expresamente situadas al margen del contrato de trabajo y de la disciplina que lo regula.

Ello significa dejar al margen del Derecho del Trabajo, tanto de la legislación laboral común como de las normas profesionales aplicables en el sector o subsector económico donde el trabajo se presta, las siguientes categorías de trabajadores:

1º. *Declarativamente*, quienes realizan «prestaciones personales obligatorias» (art. 1º. 3. b del ET); quienes ostentan «pura y simplemente» la condición de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en dichas empresas sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo (art. 1º. 3. c del ET); los trabajos ocasionalmente ejecutados a título de «amistad, benevolencia o buena vecindad» (art. 1. 3. d del ET; art. 6. b de la OGTC); los trabajos familiares «salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo» (art. 1. 3. e del ET; art. 6. a de la OGTC); los mediadores mercantiles que trabajen por cuenta de uno o más empresarios, siempre que vengan obligados personalmente a responder del buen fin de sus operaciones «asumiendo el riesgo y ventura de la(s) misma(s)» (art. 1º. 3. f del ET); los trabajadores independientes o por cuenta propia (disp. final 1ª del ET); en general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta a la que se define en el art. 1º. 1 ET (art. 1º. 3. g ET).

2º. *Constitutivamente*, se excluye: «la relación de servicios de los funcionarios públicos», regulada por el Estatuto de la Función Pública, así como la del «personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas Autónomas cuando, al amparo de una ley, dicha regulación se regule por normas administrativas o estatutarias» (art. 1. 3. a del ET). Asimismo, en el

artículo 8º. b) del de la OGTC —concordante con el art. 8º de la LCT— se establece: «El Estado, las Diputaciones Provinciales, los Ayuntamientos y de más Corporaciones de Derecho Público (...) tendrán la consideración de Empresa, con todo su personal, *excepto el que ostente la condición de funcionario público*»⁶². En este sentido, es particularmente interesante la jurisprudencia que vino excluyendo la condición jurídico-laboral de los Guardas Rurales al servicio de las extintas Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos⁶³.

62. Vid., entre otras disposiciones: O. de 28 diciembre 1967, aprobando normas provisionales para el personal funcionario del PFE; D. de 10 septiembre 1966, aprobando el Reglamento del Cuerpo Especial de Ingenieros de Montes; D. de 10 septiembre 1966, aprobando el Reglamento del Cuerpo Especial de Guardería Forestal del Estado (modificado por D. de 9 agosto 1974); OO. de 22 enero 1980 y 29 julio 1981, sobre adscripción funcional y temporal del personal de guardería forestal al ICONA; R. D. 2711/1982, de 24 septiembre 1982, ampliando sus funciones; D. de 23 julio 1953, aprobando el Reglamento del Cuerpo de Guardería de Pesca Continental del Estado; O. de 20 julio 1960, aprobando el Reglamento del Personal al servicio de las Hermandades Sindicales de Labradores y Ganaderos.

63. Sobre la evolución legislativa de este colectivo y su situación funcional después de la entrada en vigor del R.D.—Ley de 2 de junio de 1977, sobre extinción de la sindicación obligatoria, vid. las SS. del TS/CONT., de 29 y 30 septiembre 1987 (Ar. 6180, 6183), 7 noviembre 1986 (Ar. 6130) y 8 febrero 1982 (Ar. 410). Más antigua, la S. del TS/SOC., de 18 diciembre 1984 (Ar. 3118). Del TCT, SS. de 20 febrero 1981 (Ar.- 1136), 27 marzo 1979 (Ar. 1948) y 18 diciembre 1953 (Ar. 3494); declarando competente la jurisdicción laboral, las SS. de 26 noviembre 1979 (Ar. 6615) —aplicando la O.M. de 25 junio 1973, que concedía a los Guardas de las Hermandades el derecho de acogerse a la condición de titulares de un contrato de trabajo— y 7 noviembre 1968 (RPS, núm. 83, 1969, p. 142). En la jurisprudencia administrativa, una Res. de 19 de mayo de 1949 declaró exceptuado el Servicio de Policía Rural de las Hermandades del ámbito de la Cartilla Profesional Agrícola.

No tiene carácter laboral la relación jurídica que une a un guarda jurado con la entidad Cámara Agraria de Paredes de Navas (Palencia) (S. del TCT, de 23 septiembre 1981, Ar. 5350); ni la de quien ha venido prestando servicios al ICONA como auxiliar administrativo (S. del TCT, de 18 diciembre 1981, Ar. 7597), como mecánico (S. del TS/CONT., de 17 abril 1979, Ar. 1257) o como técnico biólogo mediante concurso-oposición (S. del TS/CONT., de 4 junio 1977, Ar. 2796). Igualmente, son funcionarios públicos los guardas jurados de caza y pesca de cotos concedidos a la Dirección General de Turismo por la Dirección General de Montes, Caza y Pesca Fluvial para su conservación y explotación (S. del TS/SOC., de 17 marzo 1951, Ar. 673), y los guardas jurados rurales de las Comunidades de Labradores, por aplicación de la Ley de 8 julio 1893 y art. 11 del Reglamento de 23 febrero 1906 (S. del TS/SOC., de 23 abril 1933, Ar. 3873). Es trabajador por cuenta ajena el guarda jurado de una Asociación de Cazadores y Pescadores (S. del TS/SOC., de 9 febrero 1961, Ar. 1358). No procede la integración en la escala de personal del IRYDA de unos mayores agrícolas vinculados al Instituto Nacional de Colonización, al no tener la cualidad de funcionarios públicos (S. del TS/CONT., de 6 junio 1984, Ar. 3908).

3.1. *Los familiares del cultivador. Mención especial a la figura del colaborador familiar «remunerado» en el estatuto-ley de la explotación familiar agraria y de los agricultores jóvenes, de 24 de diciembre de 1981*

El trabajo agrícola, forestal y pecuario ha sido y continua siendo el campo tradicional donde se desarrolla el trabajo de personas vinculadas al titular de la explotación por lazos conyugales o de parentesco. Es frecuente en la agricultura que el cultivo de las pequeñas y medianas explotaciones ocupe casi exclusivamente a miembros de la comunidad familiar, participando todos ellos, directa y personalmente, en la marcha del negocio común que provee a su sustento y medio de vida, y evitándose de esta forma costes de mano de obra⁶⁴. Por otra parte, nada obsta a que en explotaciones de mayor tamaño y corte capitalista presten su actividad otros miembros de la familia del empresario, junto con los trabajadores asalariados.

En el plano jurídico-laboral, como se sabe, de acuerdo con el artículo 1º. 3. e) del ET, quedan excluidos de su ámbito de aplicación o, lo que es igual, no se configuran como propias relaciones laborales en sentido jurídico positivo, «los trabajos de familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo». La exclusión se completa añadiendo que se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado inclusive, y, en su caso, por adopción. Si concurren la proximidad de parentesco y la convivencia con el empresario, entonces, la presunción está en favor del carácter familiar del trabajo. Ahora bien, esta presunción es *iuris tantum*, por lo que cabe demostración en contrario de la «condición de asalariado» del que trabaja, proximidad de parentesco y convivencia no

64. Desde el punto de vista productivo y estadístico, no cabe duda que la empresa privada, llevada personalmente por el titular y su familia, es históricamente la base de la agricultura occidental, y en concreto del modelo predominante en la agricultura española. Vid. J.J. SANZ JARQUE, «Aspectos sociológicos de la Explotación Familiar Agraria en España», en AA.VV., *Explotaciones Familiares Agrarias y Agricultores Jóvenes*, Madrid, 1982, pp. 35 y ss.

obstante, correspondiendo la carga de la prueba, extraordinariamente difícil, al trabajador⁶⁵.

A los efectos del presente análisis, la característica fundamental es que la familia campesina se comporta como una unidad de producción, trabajo y consumo, basada en la autoexplotación del trabajo no asalariado de sus miembros, a diferencia de lo que sucede en el medio urbano-capitalista, donde la familia no es habitualmente más que un semillero de fuerza de trabajo individual. Por tanto, la prestación de trabajo de los familiares se caracteriza precisamente porque redunda en provecho de los propios, de la unidad familiar, no de un extraño; el fin de lucro a que se orienta la explotación familiar agraria no persigue satisfacer un interés individual, sino el colectivo de la comunidad en que se subsumen todas las relaciones de trabajo de las personas que la integran⁶⁶. De otro lado, en la obediencia a las instrucciones del jefe hay más de respeto y de consideración social que de dependencia laboral estricta⁶⁷, y parece informada no por un *animus contrahendi*, que otorgue al titular un poder de disposición sobre la fuerza de trabajo de quienes con él conviven, sino por una *affectioni vel benevolentia causa*⁶⁸. Ni siquiera cuando se establecen unas bases para el reparto de las ganancias el soporte contractual es propiamente laboral sino que se aproxima más al tipo societario⁶⁹.

Pese a calificarse de exclusión plena, la posición de estricta dependencia económica y la inserción en el círculo rector y organicista del titular que son características habituales del trabajo prestado en las pequeñas y medianas explotaciones agrarias, asumiendo perso-

65. Cfr. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed. revis., cit., p. 57.

66. Cfr. A. GALASSO, «Impresa familiare e comunione tacite familiare nell'esercizio dell'agricoltura», en *RDA*, I, 1976, p. 170.

67. La S. del TS/SOC., de 11 febrero 1955 (Ar. 300) insiste de forma particular en que falta en este tipo de servicios «el vínculo de dependencia y subordinación efectiva entre las partes (así) como también la existencia de obrero y patrono por razón de tiempo, modo o función».

68. Cfr. M. GREGORIS, «Brevi considerazioni sulla natura giuridica dell'impresa familiare», en *IL Dir. del Lav.*, núm. 6, 1986, p. 517.

69. Cfr. G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual...*, 11ª ed. revis., vol. II, cit., p. 504.

nalmente los familiares la responsabilidad de ejecutar todas o gran parte de las labores que en la finca son necesarias, justificarían, en mi opinión, la equiparación a ciertos efectos de este tipo de trabajos a los que se realizan bajo condiciones de ajenidad y dependencia estrictamente laborales, al objeto de ampliar a los familiares la aplicación de ciertas reglas protectoras, en especial, aquéllas que responden a inderogables exigencias de la tutela psicofísica de los trabajadores (reglas de orden público laboral). A falta de normas específicas, sería conveniente que el legislador procediera a extender la aplicación de determinadas normas e institutos laborales, más allá de sus límites técnico-positivos, atemperándolos, si acaso, con un principio de adecuación a las especiales características confluyentes en la empresa familiar agraria y, sobre todo, a la peculiar naturaleza del vínculo afectivo-familiar que liga al titular de la explotación con las restantes personas que le colaboran y que genera entre ellos un tipo de relación distinta de la que se entabla a virtud de un contrato de trabajo ordinario.

* * *

El colaborador familiar «remunerado» en el Estatuto de la Explotación Familiar Agraria y de los Agricultores Jóvenes

La explotación familiar agraria constituye una unidad técnico-productiva en la que participan los miembros más próximos de la familia. La idea de colaboración entre parientes en torno a la actividad agraria es nota común de nuestra agricultura, y obedece a un sentido individualista de las relaciones económicas y a un rígido concepto paternalista de la familia. Tan es así que el Derecho se ha ocupado más de las relaciones personales entre parientes que de las patrimoniales⁷⁰.

Todavía es frecuente que dentro de la explotación agraria el hijo que colabora en la misma se vea apartado por el titular, si éste no se halla imposibilitado para el trabajo por razón de edad o enfermedad, de una razonable participación en el control y gestión de la ac-

70. Cfr. J. M^a. CABALLERO GONZÁLEZ, «Los colaboradores en el Proyecto de Ley del Estatuto de la Explotación Familiar Agraria y de los Jóvenes Agricultores», en *Explotaciones Familiares Agrarias...*, cit., p. 97.

tividad empresarial productiva; los jóvenes agricultores se ven abocados de esta forma a trabajar sin autonomía personal o reducida a muy estrechos límites.

A esta situación trata de poner coto el Estatuto de la Explotación Familiar Agraria y de los Agricultores Jóvenes, aprobado por Ley 49/1981, de 24 de diciembre (en adelante, EEFA), que estimula la incorporación progresiva a las funciones gerenciales de los jóvenes que hayan de suceder profesionalmente en la titularidad de la explotaciones, facilitando el acceso de los mismos a la propiedad de los medios de producción y a la sucesión de las empresas agrarias mediante acuerdos de colaboración familiar (art. 1º del EEFA). En cualquier caso, y con carácter general, el EEFA sigue reservando a los titulares actuales la organización, gestión y disposición del conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente para la producción agraria, asumiendo directamente el riesgo inherente a la misma (art. 2º).

La Ley del EEFA ha regulado jurídicamente la situación de los familiares colaboradores que, siendo cónyuge, descendientes u otros parientes del titular, aporten, mediante acuerdo escrito, con dedicación principal, su trabajo a la explotación. De esta forma, es posible que la aportación de trabajo de los miembros de la familia, a la que pueden sumarse aportaciones financieras, trasciendan el plano puramente fáctico y se instrumenten mediante un contrato que se tipifica y nombra como «acuerdo de colaboración», en una de cuyas partes se sitúa el empresario agrícola. En este sentido, un eminente agrarista ha podido concluir que la Ley de 24 de diciembre de 1981 diseña una relación jurídica de colaboración en sentido amplio de ciertos miembros de la familia con el empresario agrícola, la cual, pese a sus indiscutibles aspectos laborales, es muy distinta de la relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena que regula el Estatuto de los Trabajadores⁷¹.

En el EEFA, el colaborador adquiere un «status jurídico» propio, ya que el contenido de las relaciones internas, de los derechos y

71. Cfr. A. LUNA SERRANO, «Il Diritto Agrario del Lavoro in Spagna», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 2, I, 1989, p. 132.

obligaciones que al titular y al cooperador corresponden, descansa sobre un pacto escrito entre personas capaces de crear un negocio jurídico y en la medida que conviene a una voluntad soberana, con la posibilidad de producirse una sucesión en la explotación a su favor.

Para determinar si este colaborador es o no sujeto de un contrato de trabajo tienen que estudiarse las relaciones internas entre el jefe de la explotación y el familiar que en ella participa con la aportación de su personal trabajo. En particular, deben analizarse la función económico-social (causa) y contenido de los acuerdos de colaboración.

Por lo que se refiere al concepto legal de colaborador, el artículo 5º del EEFA delimita la figura del siguiente modo: «1. Tendrá la consideración de colaborador en la explotación familiar agraria la persona mayor de edad o menor emancipado que, siendo cónyuge, descendiente u otro pariente del titular, tenga una experiencia profesional mínima de dos años en actividades agrarias y como dedicación principal su trabajo en la explotación, y que establezca *un acuerdo escrito de colaboración* con el titular. En caso de matrimonio, y si pertenecieran a uno u otro cónyuge elementos integrados en la explotación, el acuerdo de colaboración habrá de ser suscrito por ambos cónyuges. 2º. En defecto de cónyuge, descendiente u otro pariente del titular, podrá tener la consideración de colaborador cualquier otra persona que cumpla los requisitos del apartado anterior».

Desde luego, a primera vista, todo apunta a que el legislador no utiliza el circunloquio «acuerdo de colaboración» queriendo significar «contrato de trabajo», pues, si tal hubiera sido su propósito, parece lógico que lo habría denominado así. Pero también cabe la posibilidad que el legislador no estuviera prejuzgando en este caso la naturaleza civil o laboral del acuerdo de mérito, con independencia, por tanto, del *nomen iuris* asignado, defiriendo su calificación a la que resulte conforme a la legalidad vigente – de la que pasa a formar parte la propia Ley 81/1981—. Por todo ello, hemos de seguir profundizando en nuestra investigación, examinando puntualmente el contenido del negocio, al objeto de determinar si en el mismo concurren los presupuestos esenciales que, a salvo exclusión legal

expresa —de carácter constitutivo—, obligarían a calificarlo como contrato de trabajo.

Los elementos que definen el acuerdo de colaboración son los siguientes:

a) *Relación de parentesco con el titular.*— Tiene un sentido más amplio que la del artículo 1.3 e) del ET, puesto que comprende al cónyuge, los descendientes o cualquier otro pariente, sin distinción de clase ni grado. Por tanto, abarca tanto a los consanguíneos como afines y adoptivos; pero hay que advertir que el cónyuge será, frecuentemente, más que colaborador, cotitular de la explotación, según lo dispuesto en el artículo 5º. 1 del EEFA.

b) *Mayoría de edad o emancipación del colaborador.*— Es necesario que el colaborador sea mayor de edad o emancipado. Al emancipado debe equipararse el beneficiado de mayor edad, cuando sea pariente del tutor, supuesto que no esté sometido a curatela. Tales requisitos de capacidad guardan relación con la facultad que el ET (art. 7. a y b) concede a estas mismas personas para contratar libremente su trabajo, si bien la legislación laboral admite que los menores de dieciocho años no emancipados ni beneficiados de mayor edad puedan comprometer su actividad con autorización de sus representantes legales, mientras que conforme a la Ley 49/1981, del EEFA, dichas personas no podrán ser colaboradores. En cambio, sí podrá serlo el mayor de catorce años emancipado por matrimonio (art. 48 del Cód. Civ.). Como el emancipado ha de tener catorce o dieciséis años cumplidos, como mínimo, a primera vista resulta problemático el cumplimiento del requisito de tener acumulada una experiencia profesional de dos años, si se tiene en cuenta que antes de los dieciséis no se puede trabajar por cuenta ajena. No obstante, puede haberse adquirido esa experiencia en régimen de aprendizaje familiar, toda vez que a este tipo de trabajos familiares no les alcanza la garantía de edad mínima de acceso al trabajo del artículo 6º. 1 del ET.

c) *Que el colaborador tenga como dedicación principal su trabajo en la explotación.*— Esta condición de capacidad especial para ser colaborador viene determinada por dos circunstancias: que su contribución no sea marginal, de forma que ha de constituir una plena integra-

ción en la empresa, y, en el orden cuantitativo, que su participación en la explotación predomine sobre cualquier actividad. Por lo demás, la dedicación profesional que se exige del colaborador es idéntica a la requerida para el titular en el artículo 2º. a) del EEFA, por lo que habrán de aplicarse los mismos módulos para valorar la participación de uno y otro.

d) *Que el colaborador tenga una experiencia profesional mínima de dos años en las actividades agrarias.*— La experiencia viene referida, naturalmente, a la cualidad de profesional del campo, y tanto da que la haya adquirido dentro de la explotación familiar como en cualquier otra empresa agraria, como trabajador asalariado o por cuenta propia, individual o asociado con otros, o por capacitación académica o de enseñanzas profesionales y técnicas.

A continuación, examinaremos el contenido de los muy interesantes acuerdos familiares de colaboración y participación entre el titular y el familiar colaborador, cuyo régimen se contiene en los artículos 5º y siguientes del EEFA. El interés del estudio se acrecienta en la medida que, como objeto principal del acuerdo, figuran, de un lado, el trabajo que el colaborador debe realizar y, de otro, la «retribución» que el mismo debe recibir del titular por el trabajo prestado⁷². Esta circunstancia obliga a plantearse, como ya se dijo antes, si el contrato de colaboración, abstracción hecha de su nombre, es civil o laboral, sobre todo porque el abono de una retribución com-

72. Un antecedente más o menos lejano de este tipo de acuerdos podemos encontrarlo en el Derecho francés, que en el Decreto Ley, sobre familia y natalidad, de 29 de julio de 1939, estableció el denominado «*contrat de salaire différé*», en los siguientes términos:

«Art. 63. Los descendientes de un empresario agrícola mayor de dieciocho años, que participan directa y efectivamente en la explotación, sin ser asociados en los beneficios ni en las pérdidas y que no reciben un salario en dinero como contrapartida por su colaboración, son considerados legalmente como beneficiarios de un *contrato de trabajo a salario diferido*».

El párrafo 2º de este artículo — en su nueva redacción dada por el art. 38.II de la Ley de Orientación Agrícola núm. 502, de 4 de julio de 1980— fija la tasa anual del referido «salario» en los dos tercios de la suma equivalente a 2.080 veces la tasa de crecimiento del salario mínimo en vigor, ya fuera en el momento de la partición, tras el fallecimiento del titular, ya fuera a la fecha de realización del crédito, si ésta se produce en vida del causante. Si el descendiente del labrador fallecido está casado, el consorte de aquél, de haber participado personalmente en la explotación, será reputado legalmente beneficiario de un contrato de trabajo a salario diferido por la cantidad que se fija en el párrafo 2º del artículo 63 (art. 65 del D.L. de 29 de julio de 1939, redactado conforme al art. 38. III de la L. de 4 de julio de 1980).

pensatoria de los servicios del colaborador permitiría pensar, en principio, que existe contrato de trabajo por destrucción de la presunción del artículo 1º. 3. e) del ET (quedan exceptuados los trabajos familiares «salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo»).

Si hemos de atender a la causa o finalidad económico-social querida por el Ordenamiento jurídico para el acuerdo de colaboración, la finalidad principal de estos pactos se señala expresamente en el artículo 1º. b) del EEFA, al decir que mediante ellos se pretende estimular «la incorporación progresiva a la dirección de las explotaciones familiares agrarias de los colaboradores que hayan de suceder profesionalmente en la titularidad de las mismas, y facilitar el acceso de los agricultores jóvenes a la propiedad de los medios de producción y a la sucesión de las explotaciones agrarias». La colaboración se ofrece por lo mismo como «un instrumento de participación de los jóvenes agricultores en la organización empresarial tendente a su incorporación a las responsabilidades gerenciales y como medio de acceder a la propiedad de los bienes de producción»⁷³. En definitiva, la figura a examen se presenta como una vía para que los auxiliares del cultivador puedan acceder al empresariado.

Con tales planteamientos, la identidad con el contrato de trabajo resulta imposible, ya que el contenido que pretende darse al acuerdo de colaboración excede con mucho el mero intercambio de

Pese a la calificación que tuvo a bien darle el Decreto Ley de 1939, no se trata de un verdadero contrato de trabajo, sino de un derecho de crédito contra la masa hereditaria. Así lo aclara el propio Código francés de Familia, que en su artículo 72 —redactado conforme a la Ley núm. 808, de 5 de agosto de 1960— dice expresamente: «Las reglas especiales que rigen para el contrato de trabajo, así como todas las disposiciones de la legislación laboral, no son aplicables a los casos previstos en la presente sección». Dicha sección lleva por encabezamiento: «II. *Du contrat de salaire différé*».

La verdadera finalidad de este contrato consiste en evitar el éxodo rural de los miembros más jóvenes de la familia e introducir una transformación laboralmente equitativa y socialmente equilibrada en cuanto a las particiones de la herencia. Cfr. L. ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO y G. CABANELLAS DE TORRES, *Tratado de Política Laboral y Social*, t. III, Buenos Aires, 1972, p. 308. Un análisis de la institución en H. LEONY y J. MAZEAUD, *Lecciones de Derecho Civil*, vol. IV, Buenos Aires, 1965, pp. 154 y ss. En la doctrina gala, H. DAYEENT, *Le contrat de salaire différé: une étape vers la transmission héréditaire intégrée dell'exploitation agricole*, Lyon, 1942.

73. J. M^a. CABALLERO GONZÁLEZ, «Los colaboradores...», *cit.*, p. 103.

trabajo por salario, ordenado a la producción de bienes y servicios, que está en la base misma y se erige en causa de la relación laboral. Hay, por lo pronto, en el contrato de colaboración elementos asocia-tivos y de participación del colaborador en las tareas gerenciales de la empresa que trascienden con mucho el objeto típico del contrato de trabajo típico. Así lo evidencia la posibilidad de aportación de bienes productivos por el colaborador – de significación muy diferente a la de los útiles o herramientas que, llegado el caso, puede aportar un trabajador asalariado–, las diversas posibilidades de su-ceder en la titularidad de aquélla, el acceso a las responsabilidades ge-renciales y, en definitiva, una mayor participación en el funciona-miento de la empresa.

Por otro lado, debe repararse en el especial marco jurídico de contratación que para los colaboradores prefigura la Ley 49/1981, presentando al acuerdo de colaboración como un negocio bilateral en el que las partes gozan de amplia autonomía para fijar su conte-nido. La intervención del poder normativo del Estado se limita a enumerar, en los números 1º y 2º del artículo 6º del EEFA, una serie de materias como de obligatoria inclusión en los acuerdos, y otras cuya contemplación es sólo optativa. Entre las cláusulas obligadas –cuyo contenido, no se olvide, queda en todo caso a la libre deter-minación de los pactantes– figuran: a) la participación de los cola-boradores en los trabajos de la explotación y el modo de efectuar de manera ordenada su incorporación a las responsabilidades gerencia-les; b) la especificación de las *funciones y responsabilidades que en la marcha de la explotación corresponden al colaborador*; c) las obligaciones que éste contrae con el titular; d) la indemnización que hayan de mantenerle los sucesores en caso de no mantenerse el acuerdo de co-laboración. Como simplemente optativa está la fijación de «retribu-ciones» al colaborador, tanto por su trabajo como por otras aporta-ciones (de capital, p. ej.) que hubiese hecho a la explotación⁷⁴.

74. En el Derecho italiano, el art. 230 bis del Cód. Civ. prevé la remuneración de los fa-miliares por su participación en la empresa. Dicha remuneración comprende los siguientes aspectos: derecho a manutención, compensable a metálico si no existe convivencia; participa-ción en los frutos; participación en los bienes adquiridos y participación en los incrementos de la explotación.

El pacto de colaboración agraria se presenta, pues, con una singularidad tal que impide conceputar como de trabajo la relación jurídica que por su virtud nace entre el jefe de la explotación y el familiar con él colabora. La extraordinaria flexibilidad con que la Ley del EEFA admite la configuración de los respectivos derechos y obligaciones en este tipo de acuerdos contrasta vivamente con la escasa, y a veces nula, relevancia que el acto contractual posee en tanto que institución normativa o reguladora de la relación laboral, cuyo contenido viene mayormente predeterminado por normas heterónomas o de la autonomía colectiva. Mientras que la técnica utilizada por los artículos 6º y siguientes del EEFA encaja sin grandes dificultades en la permisiva fórmula del artículo 1255 del Código Civil («los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente...») la relación jurídica de trabajo recibe una vasta ordenación imperativa desde fuera del dominio de la autonomía de la voluntad de las partes, impuesta por los poderes normativos estatal y colectivo (art. 3º. 1. a y b del ET), que alcanza todos los aspectos significativos de la relación (derechos y deberes de los contratantes, capacidad, tiempos de trabajo, salarios, promoción profesional, reglas sobre extinción de los contratos, etc.).

Por lo que se refiere al contenido específico de los acuerdos que se analizan, la voluntad de los contratantes puede dejar al colaborador en muy diversas situaciones respecto de los frutos de su propio trabajo y aún respecto del patrimonio general de la empresa. El colaborador puede hallarse, por ejemplo, en situación económica de comunidad familiar con el titular, partícipe efectivo en las rentas y plusvalía de la explotación, asumiendo conjuntamente con el cabeza de familia los riesgos inherentes a la actividad empresarial. Es claro

En el Derecho alemán, está prevista la cooperación agraria de personas de la familia, a título gratuito o recibiendo compensación económica bastante inferior a la normal, bajo la promesa de suceder en la titularidad de la explotación. En tal caso, cuando por acto inter vivos o mortis causa el empresario transfiere la titularidad a persona distinta, la jurisprudencia interviene a favor de aquél familiar, reconociéndole, ya un derecho de reembolso con fines equilibradores, ya una acción de <<enriquecimiento>> o, incluso, calificando la relación de trabajo como derivada de un contrato de esta naturaleza, por la cual, según el pár. 612 del BGB, le es debida la retribución ordinaria. Cfr. W. WINKLER, «Il lavoro agricolo nel Diritto della Repubblica Federale Tedesca», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 2, I, 1989, pp. 142 y ss.

que esta realidad asociativa en modo alguno se compadece con la ajenidad en los frutos y en los riesgos del trabajador asalariado, toda vez que la actividad se realiza por cuenta propia, además de en interés colectivo.

Otras veces, el contrato puede haber previsto que el colaborador sea retribuido de una manera específica y singular. En principio, podría pensarse que estos miembros de la familia son trabajadores asalariados, pues aportan su esfuerzo a una empresa que no es la suya, transfiriendo automáticamente la utilidad patrimonial de su trabajo al titular de la explotación, lo cual es característico del trabajo por cuenta ajena. Pero, si bien se observa, también en esta hipótesis la autonomía de las partes puede haber introducido modalizaciones decisivas que desvirtúan el concepto técnico-laboral de «salario». Entre las más importantes pueden señalarse las siguientes:

1ª. La Ley no obliga en ningún momento a que la remuneración de los colaboradores fijada en contrato tenga que pactarse en cuantía igual a la que perciben otros trabajadores de la misma categoría, pudiendo por tanto aquélla ser inferior al salario establecido en el convenio colectivo aplicable para funciones análogas o idénticas a las que el colaborador viene desempeñando e, incluso, no respetar el mínimo interprofesional.

2ª. La retribución que el colaborador deba percibir por su trabajo, aún si se trata de una cantidad fija y predeterminada, no tiene por qué revestir siempre ni necesariamente el carácter de una compensación económica garantizada, ajena por completo a los riesgos de la empresa. Nada obsta a que en el contrato de colaboración se haya previsto por el contrario la interrupción de su abono cuando la explotación familiar atravesase momentos económicos difíciles, por destrucción total o parcial de los frutos, defectos en la comercialización del producto, etc.

3ª. Desde el punto de vista de la dogmática laboral, es salario «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso

computables como de trabajo» (art. 26. 1 del ET). En cambio, la retribución que se fije al colaborador puede tener una finalidad más amplia que la estrictamente compensatoria de su personal trabajo, e ir dirigida a satisfacerle «por otras aportaciones», según dispone el artículo 6º. 1 del EEFA, con las que haya contribuido al engrandecimiento y mejora de la explotación agraria. No será extraño que dicha compensación se articule precisamente bajo una fórmula de participación en ganancias a cuya obtención hayan servido bienes muebles y/o inmuebles (máquinas, aperos, tierras...) titularidad del colaborador; con lo que, dicho sea de paso, se estaría excluyendo la procedibilidad de una de las configuraciones doctrinales de la ajenidad: precisamente aquella que la refiere a la titularidad de los medios de producción⁷⁵.

4ª. Mientras que respecto de la periodicidad del pago de los salarios se estará a lo que fije la norma sectorial o a la fecha marcada por los usos y costumbres, pero con la limitación en todo caso de que la intermitencia del pago de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes (art. 29. 1 del ET), en cambio, las retribuciones debidas al colaborador de la empresa familiar «podrán ser demoradas en todo o en parte» (art. 6º. 2 del EEFA). En los acuerdos de colaboración puede pactarse por tanto que no se retribuirá inmediatamente al colaborador agrícola, a cambio de señalarle una valoración de su dedicación en el momento de la sucesión hereditaria. La cuantía de esta compensación económica diferida —uno de los elementos típicos del estatuto de la empresa agraria familiar— no se configura como un derecho de crédito (salarial) del colaborador frente al titular (fallecido) por la prestación de sus servicios laborales; tampoco es su naturaleza la de un crédito a favor del colaborador y a cuya satisfacción venga obligado el nuevo empresario (que puede ser él mismo), sino que actúa contra la masa hereditaria. Parece lo más lógico entender que aquel derecho de crédito en la sucesión deberá operar en la fase de inventario del caudal relicto, como pasivo del mismo, y ello con independencia de que el acreedor sea o

75. Cfr. I. ALBIOL MONTESINOS, «En torno a la polémica ajenidad/dependencia», en *CCDTV*, núm. 1, 1975.

no, además, heredero, pues en caso de serlo, podrá reunir a su favor, junto al derecho de crédito, su derecho a participar en los bienes de la herencia en la proporción que le corresponda⁷⁶.

Para el caso que los acuerdos familiares no señalen la cuantía ni la forma de determinar tales retribuciones, el artículo 6°. 2, in fine, del EEFA, dispone que habrá de preverse la forma de valorar su dedicación a la explotación, que tendrá asimismo «la consideración de derecho de crédito sobre la herencia o de aportación imputable a su favor en el momento de la sucesión». En cumplimiento de dicha previsión, el Real Decreto de 6 de marzo de 1985, sobre modernización de explotaciones familiares agrarias y suscripción de acuerdos de colaboración, establece que el importe de dicha compensación se fijará, «de no llegarse a un acuerdo entre las partes, en la cuantía del salario mínimo interprofesional en cada año que haya durado la colaboración» (art. 24). Es claro que el legislador utiliza aquí el valor del SMI como simple módulo de cálculo, que cede ante la existencia de acuerdo expreso, el cual puede señalar una retribución por cuantía inferior a la de aquél. Por lo demás, si el colaborador fuera en efecto un trabajador asalariado, se le habría reconocido en concepto de salario, no el mínimo legal, sino el profesional vigente en la zona de residencia.

5°. Pero, aún en el supuesto de que el colaborador reciba del titular una retribución garantizada y con periodicidad intermitente no superior al mes, muy difícilmente podría cuestionarse que el cooperador no trabaja, en realidad, para un extraño, tal y como se interpreta el concepto de «alteridad» en Derecho del Trabajo, sino en provecho de un patrimonio que contribuye a mejorar y engrandecer con su personal esfuerzo, y en cuyos avatares está especialmente interesado, máxime cuando los acuerdos de colaboración se complementan con el pacto sucesorio o designación del colaborador como sucesor en la titularidad de la explotación, de acuerdo con lo previsto en la Ley (art. 7°. 2).

76. Cfr. L. AMAT ESCANDELL, «La inserción de los jóvenes agricultores en la Explotación Familiar Agraria», en AA.VV., *Explotaciones Familiares Agrarias*, cit., p. 74.

Por consiguiente, tanto por la naturaleza de la compensación económica debida al colaborador como, y sobre todo, por la exclusión que, respecto de esta materia, consagra el EEFA en punto a la preceptividad del artículo 3º. 5 del ET, sobre carácter indisponible o irrenunciable de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en disposiciones estatales de derecho necesario o en convenio colectivo, en relación con los artículos 26 y siguientes del ET y concordantes de la negociación colectiva, por todo ello, debe concluirse que la relación del colaborador no es reductible a una modalidad, ni siquiera especial, de contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, todavía existe un dato esencial en el contrato a estudio que permite decidir la cuestión en el sentido que venimos propugnando. En efecto, el artículo 6º. 1 del EEFA dispone que los pactos de colaboración regularán, esta vez sí, inexcusablemente —es decir, bajo tacha de nulidad—, la participación de los colaboradores en los trabajos de la explotación «y el modo de efectuar de manera ordenada su incorporación a las responsabilidades gerenciales»; incorporación que puede llegar incluso a la dirección conjunta de la explotación familiar. En tales circunstancias, es claro que la actividad del colaborador no cae dentro del círculo organizativo, rector y disciplinario del empresario agrícola o, dicho de otra manera, que el colaborador no trabaja en condiciones de subordinación o dependencia, presupuesto sustantivo de la relación laboral, sino independientemente —como trabajador por cuenta propia—, en coordinación con el titular, respecto de las funciones y responsabilidades que en la marcha de la empresa le correspondan.

Piénsese, además, en la posibilidad incondicionada de resolución del convenio de colaboración por muerte del titular o titulares de la finca (art. 25. b del R.D. 419/1985, cit.) con quien/es se hubiere concertado, en neto contraste con el principio de que, existiendo continuidad en la actividad empresarial, el cambio de titularidad de la explotación no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario, sucesor inter vivos o mortis causa, subrogado automáticamente en los derechos y obligaciones del anterior (art. 44 del ET).

En cuanto al encuadramiento del colaborador en el Sistema de Seguridad Social, su afiliación será la que corresponda a los trabajadores agrícolas por cuenta propia o autónomos, ya sea en el Régimen Especial Agrario (arts. 5° y 6° del RSSA), que incluye en ese grupo al cónyuge, y a los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, del titular de una explotación agraria que tenga la condición de trabajador por cuenta propia, en quienes concurren ciertas condiciones (mayoría de edad, trabajo personal y directo en la explotación que no supere un determinado líquido imponible, dedicación a las labores agrarias en forma habitual y como medio fundamental de vida, convivencia con el cabeza de familia campesina y dependencia económica del mismo), ya sea en el Régimen Especial de Autónomos, cuando esos mismos parientes, siendo trabajadores por cuenta propia con dedicación personal, habitual y directa en la explotación agraria, no cumplan los requisitos necesarios para ser sujetos protegidos del REASS. Conviene aclarar en este sentido que el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, regulador del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se limita a exigir que la actividad económica desarrollada por éstos lo sea «sin sujeción (...) a contrato de trabajo», de donde resulta que el trabajador autónomo protegido no tiene por qué ser, en principio, necesariamente, titular formal de una empresa, individual o colectiva —como impone la legislación del REASS—, por lo que también el colaborador familiar pariente en tercer o ulterior grado o extraño a la familia del agricultor vendrá incluido en el RETA.

Particularmente interesante en cuanto al carácter asalariado o no del trabajo prestado por familiares en las explotaciones rústicas es la jurisprudencia recaída en aplicación de la legislación sobre el REASS. Con arreglo a la misma, en líneas generales, quien trabaja en régimen de comunidad familiar, conviviendo con el titular y a su cargo, sin percibir retribución, no puede figurar inscrito en el censo agrario como trabajador por cuenta ajena⁷⁷. Más frecuentemente, es-

77. Vid. SS. del TCT, de 17 octubre 1978 (Ar. 5279), 21 abril 1977 (Ar. 2198), 20 marzo 1976 (Ar. 2703) y 18 abril 1975 (Ar. 1918), entre otras. Sí es trabajador por cuenta ajena el familiar que vive en domicilio distinto al de su pariente empresario o aunque vivan en el mismo edificio, siempre que no dependa económicamente del titular, atendiendo con

tos familiares han de ser inscritos como trabajadores autónomos, si cumplen los requisitos reglamentarios⁷⁸. Tal ocurre normalmente con la esposa del agricultor titular, respondiendo a la realidad en las familias campesinas dentro de las que la mujer trabaja diariamente las tierras tanto o más que el marido, simultaneando las tareas domésticas con las labores agrarias, con predominio de éstas sobre aquéllas⁷⁹.

3.2. *Los intercambios de servicios amistosos en el campo*

También con especial incidencia en el marco de las relaciones laborales agrarias, el artículo 1º. 3. d) del ET excluye de la legislación laboral «los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad», por faltar en ellos el presupuesto de la remuneración de los servicios prestados. Son éstas prestaciones gratuitas o instrumentadas mediante figuras jurídicas próximas a la donación; la regla general respecto de esta clase de servicios es la de que, al constituir meros deberes de cortesía, fundados en las relaciones

los salarios recibidos a las necesidades propias y de su familia (SS. del TCT, de 16 octubre 1978 –Ar. 5254–, 28 abril 1976 –Ar. 2176– y 6 mayo 1975 –Ar. 2236–, entre otras). Dicha calificación no queda desvirtuada por la circunstancia de ser el trabajador esposo de una de las copropietarias de la finca, «si consta que ésta no intervenía en la explotación, sino que se limitaba a cobrar por su participación en la propiedad una cantidad variable según los beneficios de aquélla, y sin que pueda alcanzarle la exclusión de trabajador por cuenta ajena...por no convivir con los demandados, ni estar a cargo de ellos..» (S. del TCT, de 18 febrero 1981, Ar. 1099). La excepción de trabajo familiar no alcanza tampoco «a quien sólo dedica a trabajos en las fincas de sus hijas 60 días al año», combinando esa actividad con el trabajo en explotaciones de otras personas (S. del TCT, de 23 octubre 1974, Ar. 4250).

78. Cfr. SS. del TCT, de 14 enero 1982 (Ar. 69), 18 junio 1976 (Ar. 3387) y 30 noviembre 1974 (Ar. 5113).

79. Para figurar inscrito en el REASS como autónomo, el cónyuge ha de dedicarse a las tareas propias del campo de forma preferente y como medio fundamental de vida, entre las que no cabe incluir los trabajos de mera colaboración, p. ej., durante la recolección de cosechas (S. del TCT, de 26 abril 1980, Ar. 2335). Vid. asimismo las SS. del TCT, de 26 abril 1980 (Ar. 2335), 13 octubre (Ar. 5584) y 20 noviembre 1980 (Ar. 5984). Es necesario que el marido tenga la condición de trabajador por cuenta propia, no bastando con que la esposa cultive exhaustivamente las tierras si aquél dejó de trabajarla «por haber obtenido un puesto de plantilla en el ICONA», al margen de que pueda realizar alguna labor en la finca propia, sin que por este motivo se entienda conculcado el art. 14 de la CE sobre igualdad de sexos (S. del TCT, de 22 octubre 1983, Ar. 8742).

sociales de convivencia, no constituyen contrato alguno, «al faltar el animus obligandi tanto en quien recibe los servicios como en quien los presta»⁸⁰.

Por lo demás, parece de interés trazar una línea de demarcación entre los trabajos que se prestan por amistad o benevolencia, sin esperanza de obtener contraprestación de ningún tipo⁸¹, de aquellos otros que pueden responder a pactos consuetudinarios entre los vecinos, pequeños empresarios agrícolas-trabajadores independientes, de ciertas comunidades rurales (servicios de *torna-peón* o *torna-jornal*), hipótesis en las que realmente el auxilio que se presta al vecino reposa sobre la expectativa de que se recibirán del mismo, si es que no se han recibido ya, como contraprestación, con distintos grados de eventualidad, prestaciones similares⁸².

Figura antiquísima, como antiquísima es la cooperación del conjunto vecinal basada en el principio «según el cual todo servicio merece correspondencia, y quien ayuda a su vecino tiene derecho a esperar que su vecino le ayude a él»⁸³, la mutua correspondencia de servicios entre pequeños cultivadores personales y directos se funda en el espíritu de solidaridad que une a la población campesina. A el

80. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed. revis., cit., p. 51.

81. La S. del TS/SOC., de 4 diciembre 1965 (Ar. 5324), estima compatible la condición de obrero agrícola eventual, que como tal presta sus servicios a cuantas personas lo requiriesen percibiendo el oportuno jornal, con la ayuda «amistosa y desinteresada» a otra vecina, también de posición modesta. Vid. asimismo sus SS. de 22 septiembre 1948 (Ar. 1149) y 19 abril 1951 (Ar. 950).

82. A. MARTÍN VALVERDE. «La especialidad del régimen agrario de la seguridad social», cit., p. 1236, nota (12), ofrece la siguiente tipología de intercambios agrícolas, debida a FOU-CHE: a) intercambio de trabajo por trabajo; b) intercambio de trabajo por préstamo de animales o materiales de explotación; c) intercambio de trabajo por disfrute temporal de una parcela de terreno.

Muy interesante es la construcción doctrinal italiana sobre la naturaleza, modalidades, contenido y límites del «scambio di mano d'opera o di servizi in agricoltura», cuya legalidad viene confirmada en el art. 2139 del Cód. Civ. y, últimamente, en el art. 10 de la Ley núm. 83, de 11 de marzo de 1970, sobre «collocamento agricolo», exceptuándolo de sus previsiones y remitiendo su regulación a los usos y costumbres locales. Vid. P. MAGNO, *Diritto Agrario del Lavoro*, cit., pp. 72 y ss.; del mismo autor, «Scambio di mano d'opera e di servizi», en *Il Dir. del Lav.*, I, 1982, pp. 397 y ss., y «Scambio di mano d'opera in agricoltura e infortuni sul lavoro», en *RDA*, 1976, II, pp. 348 y ss. Para una cita bibliográfica más amplia, véase G. AMATO, «Il contratto di lavoro agricolo», cit., pp. 77 y ss.

83. M. ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª ed., cit., p. 43.

se recurre para hacer frente a las necesidades impuestas por algunas labores agrarias, fundamentalmente de carácter cíclico o estacional (escarda, recolección, vendimia, poda...) que deben realizarse en un breve período de tiempo, requiriendo un aporte de energía de trabajo superior a las disponibilidades personales y familiares del fundo. El instituto responde así a una estricta necesidad de los pequeños empresarios agrícolas, los cuales, de esta forma, se ahorran el desembolso de salarios que supone la contratación de trabajadores eventuales o temporeros, a un elevado coste para la economía familiar, quedando obligados a devolver un beneficio análogo⁸⁴.

Sin embargo, por lo general, el legislador ha evitado regular este tipo de situaciones, remitiéndolas implícita o tácitamente a lo que resulte de las costumbres locales⁸⁵, seguramente, porque no cabe hablar en tales supuestos de servicios directamente remuneratorios. En efecto, al existir, siquiera en el plano material, una contraprestación cifrada en la expectativa de obtención por el que la realiza de una ayuda equivalente cuando ésta sea reclamada para la ejecución de labores en la finca propia, la exclusión de tal intercambio de servicios del tipo contrato de trabajo no es tanto por falta de onerosidad cuanto por el carácter no profesional de la actividad que se ejerce, en el sentido de que quienes llevan a cabo este tipo de «favores» no lo hacen para obtener los medios económicos necesarios para su sustento⁸⁶.

Precisamente porque la cobertura refiere a los trabajadores por cuenta ajena, no dará lugar a inclusión en el RGSS los trabajos «que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amisto-

84. Se ha dicho que «la vecindad no es en el campo una relación temporal y casualmente originada: el ligamen de las familias a la tierra que cultivan hace que la vecindad sea para ellas algo tan natural e inmutable como la proximidad de sus predios, y cuentan con la ayuda del vecino en momentos de apremio para una casa y de holgura para la otra, como una cosa normal y ordinaria». L. JORDANA DE POZAS, «Los accidentes del trabajo agrícola en España», *cit.*, p. 72.

85. Así, el art. 77 de la Compilación de Derecho Civil de Galicia dispone que el aparcero no podrá: «1. Emplear en trabajo alguno, sin el consentimiento del dueño, los animales de «ceba», ni alquilar ni ocupar en acarreos para extraños los animales de labor, salvo los servicios benévolos y de buena vecindad».

86. Cfr. G. BAYÓN CHACÓN, «El contrato de intercambio de servicios», *cit.*, p. 35.

sos, benévulos o de buena vecindad» (art. 62. a, de la LGSS). La exclusión de esta clase de servicios del campo de aplicación del REASS viene asimismo confirmada por cuanto, de un lado, son sujetos protegidos del mismo tanto los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, comprendiendo el primer grupo a los mayores de dieciséis años, fijos o eventuales (art. 2º. a, de la LSSA), y sin que obste a la calificación de autónomo integrado en el segundo grupo la agregación —siempre que sea permanente— con otros titulares de explotaciones agrarias para la ejecución de labores en común (art. 2º. 2. b, de la LSSA). Si la agrupación no es permanente, probablemente nos hallaremos ante el supuesto de un trabajo de buena vecindad excluido de aseguramiento⁸⁷. La expresión *permanente*, que aparece también en el artículo 5º. 3 del RSSA, plantea sin embargo el problema de la cobertura por el sistema de la Seguridad Social de aquellos cultivadores personales y directos que sufren un accidente con ocasión de un trabajo prestado a título de reciprocidad en la explotación de otra persona; máxime cuando el artículo 45. 2 del RSSA fija el concepto de accidente de trabajo subsidiado, respecto de los trabajadores por cuenta propia, como «el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza y que determina su inclusión en el Régimen Especial Agrario, *en la explotación de que sean titulares*». No obstante, en estos supuestos en los que hay mutua prestación de servicios entre dos o más cultivadores, sin mediar salario alguno entre ellos, pero sí contraprestación de trabajo, el Tribunal Supremo ha confirmado a cada uno de los cultivadores en su condición de trabajadores por cuenta propia, excluidos como tales del Ordenamiento laboral, rechazando de paso la calificación de trabajos amistosos, pero admitiendo como accidentes de trabajo los que ocurran a virtud de uno de estos intercambios consuetudinarios, aunque por hipótesis no se produzcan en la explotación de que es titular el accidentado⁸⁸.

87. Cfr. M. ALONSO OLEA y J. L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, 12ª ed. revis., cit., p. 449, nota (31).

88. Declara la S. del TS/SOC., de 6 marzo 1972 (Ar. 1061) que «los servicios de tora-peón, o sea, los prestados mutuamente y en correspondencia entre dos o más cultivadores, sin mediar salario alguno entre ellos pero sí contraprestación en trabajo, no les priva a cada

Resuelto el tema de los autónomos siniestrados, mediante la «ficción» de que el accidente se produjo como si el cultivador realizase el trabajo en la propia finca, el problema precisado de solución es, sin embargo, el de quien trabaja de tal forma en un determinado momento, no siendo titular de explotación agraria o familiar de éste, con lo que no está protegido por el REASS como trabajador agrícola por cuenta propia, ni tampoco como trabajador por cuenta ajena, en virtud de la asimilación del intercambio de servicios al servicio amistoso, excluido del Derecho del Trabajo por el artículo 1º. 3. d) del ET⁸⁹.

El intercambio puede consistir en una prestación de trabajo propio y/o de familiares, sin ánimo de lucro, conforme a los usos del tiempo y de la zona, o en el préstamo de aperos, animales o maquinaria. Ciñéndose a estos supuestos, el «torna-peón» no conoce límites y queda a voluntad de las partes.

La puesta a disposición temporal de trabajadores asalariados de un empresario agrícola a otro constituye en cambio un supuesto de cesión ilegal de mano de obra prohibido, incluso si se realiza a título de amistad y con retribución a cargo del beneficiante, por incurrir en violación del artículo 43 del ET, que únicamente admite la contratación de trabajadores para ser cedidos temporalmente a otra empresa efectuada por empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. Por el

uno de su condición de trabajadores por cuenta propia (...); (los servicios amistosos) tienen la nota común de ser de carácter ocasional (...), o sea, que sobreviene accidentalmente o por contingencia imprevista, lo que no sucede con los de torna-peón (...) que son expresa o tácitamente concertados en beneficio común y para cubrir con más facilidad y menor onerosidad labores agrícolas individuales futuras y ciertas; y los accidentes ocurridos como consecuencia directa e inmediata del trabajo que en tal forma realizan en las explotaciones de que cada uno de ellos sean titulares, no les priva de su condición de labores indemnizables, no obsta a dicha calificación el que el siniestro acaeciese <<extra fundo>> como en este caso al realizar un desplazamiento para llevar en el tractor tres sacos de abono...». Vid. etiam las SS. del TCT, de 15 abril 1983 (Ar. 3203) y del TS/SOC, de 10 noviembre 1971 (cit.). En general, los Tribunales habían desestimado siempre demandas por accidente de trabajo ocurrido en tales circunstancias. Vid. SS. del TS/SOC, de 25 noviembre 1969 (Ar. 5575), 4 diciembre 1965 (Ar. 5324), además de la doctrina de la S. del TS/CIV., de 8 mayo 1926 (cit.).

89. En general, la jurisprudencia niega entonces la existencia de accidente de trabajo. Vid. las SS. del TCT, de 16 noviembre 1982 (Ar. 6335), 9 julio 1980 (cit.) y 15 abril 1975 (Ar. 1845).

contrario, si es el pequeño agricultor el que presta su actividad personal a otro, ayudándose eventualmente de sus propios trabajadores cuya dirección asume, el intercambio es lícito y cabe asimilarlo, pese a su gratuidad, al sistema de trabajo mediante contrata; no obstante, al venir involucrada en este caso la actividad laboral de terceras personas, ajenas a la relación de buena vecindad que es causa de la prestación de servicios, habrán de cumplimentarse los requisitos y observarse las garantías que para los derechos de los trabajadores establece el artículo 42 del ET.

El trabajo en favor de otro puede realizarse, en fin, con sujeción a las órdenes e instrucciones del beneficiado o en régimen de auto-organización e independencia. El problema surge cuando el pequeño cultivador realiza personalmente el trabajo en la hacienda de otro, y se pone a disposición de éste por un período de tiempo razonablemente largo, pues entonces la permanencia o continuidad puede delatar un posible fraude a las normas laborales imperativas⁹⁰ que configuran los presupuestos cuya existencia permite evidenciar una relación de trabajo y disciplinan su contenido (básicamente contenidas en el Título I del ET).

Supuesto distinto, bien que no sea tampoco remunerado, es el que se da corrientemente en ciertas faenas como ayuda espontánea y desinteresada en favor de los trabajadores asalariados de un determinado cultivador, sobre todo cuando aquéllos vienen remunerados mediante una participación en los productos, a destajo o por tareas. Este trabajo, distinto del que se presta en régimen de auxilio asociado, es una prueba de deferencia, no hacia el propietario, sino hacia sus trabajadores, a quienes, en definitiva, se les alivia la labor con esa inesperada colaboración. En tales casos, faltando igualmente el *animus obligandi o contrahendi* y, en particular, la esperanza de una retribución en el colaborador, no cabe oponer la existencia de un contrato expreso o tácito de donde concluir el nacimiento de una re-

90. La jurisprudencia es firme a este respecto, presumiendo la existencia de un contrato de trabajo cuando el intercambio de servicios fue de carácter duradero; así, entre otras muchas, las SS. del TS/SOC., de 24 enero 1947 (Ar. 81), 26 diciembre 1960 (Ar. 23/1961) y 21 enero 1964 (Ar. 897).

lación laboral con el empresario agrícola, quien no se obliga por ningún concepto a compensar los servicios de quien altruistamente decide «echar una mano» a sus trabajadores⁹¹.

3.3. *Los cultivadores personales y directos*

Si bien el trabajo autónomo se da en los tres sectores económicos, entre las manifestaciones más ejemplificativas del mismo hay que referirse a las personas que cultivan personalmente explotaciones de las que son propietarios o tenedores por cualquier título (arrendatarios, aparceros, enfiteutas, foreros, censatarios...), aplicando en ellas el trabajo propio y, en su caso, el de los miembros de la familia, pudiendo auxiliarse —cuando las faenas se acumulan— de uno o más jornaleros⁹². Sin estar ligados por un contrato de trabajo, los cultivadores personales y directos trabajan en régimen de auto-organización o independencia; no se integran en la explotación de un tercero, por lo que hacen suya, originariamente, la utilidad patrimonial de su trabajo (no trabajan por cuenta de otro), con asunción de los riesgos, positivos y negativos, que comporta su actividad. Característico del trabajo autónomo agrario es, por tanto, que los bienes obtenidos, aisladamente o en régimen de comunidad familiar, pertenecen desde el primer momento al productor, al faltar en estos casos una previa cesión a tercero de los resultados económicos.

91. Es el caso, probablemente, del CC. para el cultivo de tomate a la parte en Las Palmas (BOP 2.II.90), que dispone en su art. 5º, párrafo 4: «El trabajador podrá utilizar, siempre y cuando lo crea conveniente, la ayuda de otros colaboradores familiares, amigos y/o vecinos, pero en este caso tales trabajos se considerarán a título de amistad, benevolencia y de buena vecindad, al amparo del artículo 1º, párrafo 3º, apartados d) y e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores».

Lo que con defectuosa técnica jurídica pretende esta cláusula es evitar que el cultivador pueda asociar nuevos trabajadores sin el consentimiento expreso del titular de las tierras (conforme a lo pactado por escrito, según impone el art. 10. 3 del ET).

92. Según la EPA de 1989 (datos consolidados), de un total de 1.597.900 personas ocupadas en el sector agrario (incluye la pesca), 737.500 eran empresarios sin asalariados y autónomos (incluidos socios de cooperativas que trabajan en las mismas), es decir, un 46, 15 por 100 del total de ocupados, frente a 487.800 asalariados (el 30, 52 por 100). El resto de población ocupada agraria se distribuye entre ayudas familiares (el 20, 96 por 100), empleadores (el 2,17 por 100) y otras situaciones (el 0, 18 por 100). Fuente: INE.

cos de la prestación, por obra del contrato. A ello no obsta que los frutos no autoconsumidos pasen a adquirentes ulteriores (mercado, industrias agrarias, traficantes de ganado...) a virtud de diversos negocios, normalmente un contrato de compraventa, «cuyo objeto no consista en la prestación laboral misma, sino en el fruto específico en el que se ha concretado»⁹³. Hasta cierto punto, podría afirmarse que el trabajador autónomo del campo es su propio empresario, consiguiendo su objetivo último sin participar en la organización productiva de un tercero; otras veces, sin perder su cualidad de autónomo, puede estar en relación de *alteridad* (concepto éste más amplio que el de ajenidad laboral) con otra persona, por ejemplo, con el cedente de las fincas en una aparcería, o con el fabricante o comerciante de productos agrarios si ha celebrado contrato de integración con el sector industrial o mercantil.

Es por ello, porque no existen en el trabajo de estos operadores económicos las notas de ajenidad y dependencia, que el ET los declara excluidos de la legislación laboral, «excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente» (disp. final 1ª).

El ET no contiene una definición de trabajador autónomo o independiente, limitándose a excluirlo de su campo de aplicación y, por ende, de la legislación laboral general. De otra parte, como se ha encargado de puntualizar la doctrina, «la posibilidad de que estos trabajadores puedan estar protegidos por la Seguridad Social sólo debe interpretarse como una extensión de la misma que no afecta a su calificación jurídica»⁹⁴.

En cambio, la noción de autónomo agrario está siendo cuidadosamente delimitada en las normas y jurisprudencia sobre Seguridad Social Agraria. Centrándonos en el plano normativo, el artículo 5º del RSSA —aprobado, como sabe, por Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre—, prevé las condiciones que han de concurrir en los traba-

93. Cfr. J. RIVERO LAMAS, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, I. 1. Introducción, Zaragoza, 1977, p. 39.

94. G. BAYÓN CHACÓN y E. PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 11ª ed. revis., vol. I, p. 21.

jadores por cuenta propia para quedar protegidos en el REASS⁹⁵. Desarrollando las exigencias del artículo 2º. b) de la LSSA, requiere el Reglamento que los trabajadores sean mayores de dieciocho años (condición primera); que sean titulares de una «pequeña explotación agraria» (condición segunda)⁹⁶; que realicen la actividad agraria en forma personal y directa (condición tercera), pudiendo emplear trabajadores eventuales siempre que la suma anual de los jornales pagados a éstos no supere la que percibiría un trabajador fijo durante un año (empleador circunstancial). Conforme a esto, provoca la exclusión del citado Régimen Especial como trabajador por cuenta propia el hecho de ocupar trabajadores fijos y también eventuales, si han de abonarse a éstos salarios superiores a los percibiría al año un trabajador con contrato indefinido; por excepción, no es aplicable la limitación del empleo de trabajadores asalariados si, en primer lugar, el titular de la explotación – varón o mujer– se encuentra imposibilitado para el trabajo y, en segundo lugar, si el titular que sea mujer – lo que es discriminatorio para el varón viudo– se encuentra en estado de viudedad, en ambos casos, siempre que no haya hijos o parientes varones (nueva discriminación por razón de sexo), mayores de dieciocho años, que convivan en el hogar familiar (condición tercera, apartados a y b).

Como se vio, el cónyuge y los parientes hasta el segundo grado del titular – desde el RD-Ley 7/1989, de 29 de diciembre– se reputan también trabajadores por cuenta propia inscribibles en el REASS, en las condiciones que establece el art. 6º del RSSA. Si el titular agrario o sus familiares son, a la vez, «titulares de un negocio mercantil o industrial», se presume *iuris tantum* que la dedicación a las labores agrarias no constituye su medio fundamental de vida (art. 2º. 2 del RSSA). Por último, son trabajadores por cuenta propia comprendidos en el REASS, pese a no ser titulares de explota-

95. Sobre el aseguramiento de este colectivo y su compleja historia, vid. M. E. CASAS B. AMONDE, *Autónomos agrarios y Seguridad Social*, cit.; en colaboración con J. E. SERRANO MARTINEZ, «Régimen Especial Agrario (II). Trabajadores por cuenta propia», cit., pp. 85 y ss.

96. Entendiéndose por tal aquella cuyo líquido imponible por contribución territorial rústica no exceda las 50.000 pesetas anuales (fijado por O.M. de 13 mayo 1977 y mantenido por O.M. de 5 febrero 1983).

ciones agrarias, los «pastores que custodien ganados de distintos propietarios», sin depender laboralmente de los mismos, y con amplia libertad para celebrar contratos de igual naturaleza (arrendamientos civiles de servicios) con otros particulares (art. 3º de la LSSA).

En este sentido, parece justo señalar con SAGARDOY BENGOCHEA que «el Derecho del Trabajo agrícola debe tener en cuenta la realidad social normada de modo que sin descuidar la protección de los trabajadores por cuenta ajena, instrumente soluciones a los problemas, también laborales, de esa muchedumbre de trabajadores autónomos o miniempresarios que sociológica y económicamente están más cerca de un obrero calificado de la industria que de un auténtico empresario»⁹⁷.

En concreto, esta deseable ampliación del concepto de trabajador, en cuanto sujeto protegido del Derecho del Trabajo, contribuiría a mejorar la situación socio-profesional de ese otro importante sector de la población campesina que desarrolla su actividad de forma independiente, a virtud de una relación jurídica que sirve de título a la prestación de trabajo, no en la tierra propia, sino en la explotación de otro y para persona distinta de la que trabaja (ejecutores de obra: tractoristas, poceros, podadores, labradores...), así como en el supuesto de los pequeños agricultores o ganaderos integrados, formalmente autónomos pero dependientes, técnica y económicamente, de los comerciantes e industrias transformadoras, los cuales fijan las condiciones del cultivo, la cantidad de producto y la parte de beneficio que corresponde al cultivador por su participación en el ciclo de producción agraria.

En el plano internacional, diversos documentos se han preocupado de adoptar medidas en favor de los agricultores y sus familias, orientados al fomento de su bienestar social y económico. Entre los más importantes cabe recordar:

1º. El Convenio Europeo sobre Protección Social de los Agricultores, hecho en Estrasburgo el 6 de mayo de 1974 —ratificado por

97. *Derecho del Trabajo, Seguridad Social y reforma de las estructuras agrarias*, cit., p. 28.

España el 13 de noviembre de 1987—. El Convenio, que se integra de veintidós artículos, distribuidos en tres títulos, más un anexo, considera agricultor protegido a toda persona que, en calidad de trabajador autónomo, dedique exclusiva o principalmente su actividad a una profesión agrícola propiamente dicha, silvícola, hortícola, vitícola o similar —y así cabe incluir la avicultura, apicultura, piscicultura, sericultura...—, entendiéndose que podrán secundarlo miembros de su familia, asalariados, o unos y otros (art. 2º). No obstante, a fin de evitar abusos, la Convención prevé la posibilidad de que todo Estado signatario pueda en cualquier momento hacer la reserva de excluir de su ámbito a los trabajadores que, realizando trabajos agrícolas exclusiva o principalmente, no obtengan la mayor parte de sus ingresos de la actividad agrícola que desempeñan (Anexo 1º)⁹⁸. En los artículos 4 a 13 del Convenio se desarrollan diversas medidas con cuya implantación se pretende que los Estados contratantes garanticen a los agricultores, a los miembros de sus familias y, en su caso, a los asalariados que aquéllos empleen, una protección social comparable a la disfrutada por otros grupos de población⁹⁹.

98. Reserva que, por cierto, ha declarado el Estado español, así como la de no aplicar las disposiciones b), c) y d) del artículo 5º, párr. 1º, donde se establecen medidas de apoyo para el supuesto que un agricultor cese en su actividad agrícola por razones de orden estructural u otras que el Estado determine.

99. Resumidamente, tales medidas consisten en: aplicación a los agricultores y sus derechohabientes de las normas sobre Seguridad Social previstas en sus legislaciones respectivas para las restantes categorías protegidas de la población (art. 4); facilidades, subsidios e indemnizaciones para los agricultores que cesen total o parcialmente en su actividad, adaptadas a sus necesidades (art. 5º); medidas para poner a los agricultores al corriente de los objetivos de la política agrícola estatal, así como de los acontecimientos internacionales en materia agrícola que puedan interesarles (art. 6º); promoción del empleo en las zonas agrícolas, como un aspecto destacado de la política de ordenación territorial (art. 7º); implantación en las zonas rurales de servicios socio-culturales adecuados y mejoramiento de las condiciones de vida e higiene en las explotaciones agrícolas, contribuyendo al propio tiempo a la salvaguarda y protección del paisaje, a la conservación de la naturaleza, al aprovechamiento de las posibilidades del tiempo libre y al mantenimiento de un equilibrio demográfico en esas zonas (art. 8º); medidas oportunas para asegurar a los niños que vivan en las zonas rurales una formación y una educación de nivel equivalente al procurado en las zonas urbanas (ayudas que permitan construir las escuelas necesarias para abolir progresivamente la enseñanza en clases únicas; transportar a los escolares; destinar en número suficiente a las escuelas de las zonas agrícolas a un personal docente cualificado)(art. 9º); formación profesional de los jóvenes de las zonas agrícolas, que incluirá la creación o habilitación, siempre que sea necesario, de escuelas profesionales, centros de formación y perfeccionamiento profesionales o escuelas superiores de agri-

2º. La Directiva del Consejo 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, *incluidas las actividades agrícolas*, así como sobre protección de la mujer trabajadora autónoma durante el embarazo y la maternidad¹⁰⁰. El principio de igualdad de trato con arreglo a la Directiva 86/613/CEE implica la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, de forma directa o indirectamente, por referencia a cualquier estado matrimonial o familiar (art. 3º).

3º. Por último, la Conferencia General de la OIT ha adoptado dos importantes proposiciones dirigidas específicamente al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores autónomos en la agricultura, a saber:

3º. 1. El Convenio núm. 141 (1975) —ratificado por España mediante Instrumento de 10 de marzo de 1978— sobre promoción de organizaciones de trabajadores rurales, libres y viables, que sean capaces de proteger y defender los intereses de sus afiliados y su función en el desarrollo económico y social. El documento, compuesto de catorce artículos, se aplica a todas las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las que no se limiten a estos trabajadores pero que los representen (art. 1º). Por lo que se refiere en particular a la definición de «trabajadores rurales», la expresión comprende a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, al

cultura (art. 10); puesta a disposición de la población de las zonas agrícolas de servicios de información y consulta sobre cuestiones agrícolas y sobre evolución del mercado de empleo en otros sectores de la economía (art. 11); a fin de asegurar en las explotaciones agrícolas unas condiciones laborales lo más favorables posibles, toda Parte Contratante facilitará y favorecerá las diversas formas de cooperación y ayuda mutua entre agricultores, proporcionándoles, llegado el caso, mano de obra provisional (art. 12); a fin de facilitar la ejecución de las tareas inherentes a la vida familiar, en las explotaciones agrícolas, toda Parte Contratante favorecerá: a) la utilización de medios destinados a simplificar y aliviar las tareas domésticas; b) la prestación de servicios de ayuda familiar a domicilio (art. 13).

100. La Directiva, que consta de catorce artículos distribuidos en tres secciones, afecta a toda persona que ejerza, en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia incluyendo expresamente a los agricultores y a los miembros de profesionales liberales, así como a los cónyuges no asalariados ni asociados, que participen, de una manera habitual y en las condiciones previstas por el Derecho interno, en la actividad del trabajador autónomo, efectuando, bien las mismas tareas, bien tareas complementarias (art. 2º).

desempeño de tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como de *personas que trabajen por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios* (art. 2º. 1). Bien entendido que el concepto de trabajador autónomo, a los efectos de aplicación del Convenio, integra sólo a los arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra, por sí mismos o con ayuda de sus familiares; no obstante, ocasionalmente, pueden contratar trabajadores asalariados de refuerzo, siempre que no empleen una mano de obra permanente o numerosa, con carácter estacional, y no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios (cultivadores directos) (art. 2º)¹⁰¹.

3º. 2. Recomendación núm. 132 (1968), sobre mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas. Se incluyen los cultivadores que pagan un canon fijo, en dinero o en especie; los que pagan un canon variable en especie, consistente en una parte convenida del producto, así como los trabajadores agrícolas cuya remuneración consista en una parte del producto (aparceros), en la medida que no estén cubiertos por la legislación laboral. Se precisa que trabajen la tierra en forma personal o con la ayuda de su familia, pudiendo recurrir al trabajo de terceros dentro de los límites previstos por la legislación nacional (arrendaticia, de Seguridad Social...). La Recomendación no se aplica a las relaciones de empleo en las que el trabajo (por cuenta ajena) se remunera con un salario fijo (art. 2º) ni a los pequeños propietarios que laboran sus tierras sin vincularse contractualmente con terceras personas¹⁰².

101. Esta noción de trabajador agrícola por cuenta propia coincide en lo sustancial con la que ofrece la normativa sobre Seguridad Social Agraria.

102. Sin perjuicio de postular un «plan general de reforma agraria nivel nacional» (art. 8), la Recomendación propone, entre otras, medidas para garantizar a estos trabajadores del campo el mayor grado posible de estabilidad y seguridad en el trabajo y en los medios de subsistencia (art. 4º); una mayor responsabilidad en la gestión de su explotación (art. 5º); el acceso a la tierra (art. 6º); la determinación en contrato de la parte mínima de producto a la que tienen derecho los aparceros (art. 10. b) y la fijación de cánones de arrendamiento tales que permitan a los arrendatarios mantener un nivel de vida digno (art. 10. a); el suministro de vivienda adecuada en la finca que se ajuste a las exigencias compatibles con la dignidad humana

En el plano normativo interno, una norma propiamente laboral como la LOLS extiende, siquiera de forma limitada, el derecho de afiliación sindical a «los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio» (art. 3º. 1) — incluidos, por tanto, los autónomos del campo—, que pasan así a regirse por una norma encuadrable en el Derecho del Trabajo. Por otro lado, y buen ejemplo de que esta evolución del concepto jurídico «trabajador» no está acabada, es lo establecido en la disposición final primera del ET, que permite la irradiación por ley de preceptos laborales al trabajo que se realiza por cuenta propia. En esta línea se ha procedido, según creemos y hemos estudiado ya, con los aparceros que aporten exclusivamente su trabajo personal o contribuyen, además de con el trabajo propio, en proporción inferior al diez por ciento del valor total de los medios de producción, así como los que reciban tierras previamente labradas por el propietario para su dedicación a un cultivo de duración inferior al año (arts. 108. 1º y 2º y 110 de la LAR). Asimismo, con los socios de Cooperativas de Trabajo Asociado, para los que la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, ha dispuesto un régimen construido a base de normas claramente inspiradas en preceptos de la legislación laboral (arts. 118 y ss.), y, por remisión a las normas establecidas en la legislación cooperativa para estos últimos, con los socios trabajadores de Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, sean o no simultáneamente cedentes del goce de tierras a la Cooperativa (art. 136. 3 de la LGC). Un último supuesto de extensión de las reglas laborales al trabajo autónomo, preexistente al ET —y tomada con las debidas reservas, dado el carácter meramente reglamentario de la norma que la contiene— es el de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo¹⁰³.

(art. 18); la creación de instituciones cooperativas (art. 21); la promoción del acceso a la enseñanza general y a los programas de educación agrícola y de formación profesional agraria (art. 23); la creación de empleos permanentes en el sector industrial o de los servicios para los trabajadores del campo (art. 24. b); la protección, en la medida de lo posible, por regímenes apropiados de Seguridad Social (art. 25. a) y contra todos los riesgos de pérdida de ingreso debida a calamidades naturales (art. 26. 1), etc.

103. la Ordenanza General de Seguridad e Higiene es aplicable, según su artículo 1º, a «las personas comprendidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social», que incluye el RETA y el REASS, éste para trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia; además, la

A lo único que se puede aspirar, por tanto, en el actual sistema de Derecho del Trabajo, es a equiparar a ciertos efectos algunos sectores de trabajadores no dependientes al colectivo de trabajadores dependientes¹⁰⁴. Hoy por hoy, justo es decirlo, el Derecho del Trabajo existe para ordenar sólo o casi exclusivamente determinadas relaciones, a saber, aquéllas en virtud de las cuales unas personas trabajan en utilidad y bajo la dependencia de otras, de las que reciben a cambio una retribución. Fuera quedan, por tanto, las fórmulas autónomas, más o menos intransitivas, de actividad laboral, como recuerda oportunamente la disposición final primera del ET y, sobre todo, se infiere de lo previsto en el artículo 1º. 1 de dicho cuerpo legal, que demarca su ámbito de aplicación por referencia a los trabajadores que «voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». Sobre tales presupuestos de ajenidad y dependencia, es evidente que el Derecho del Trabajo carece por ahora de funcionalidad para dar respuesta adecuada a las múltiples cuestiones que plantea el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores autónomos del campo. Una política laboral que no quiera limitarse a la adopción de soluciones parciales o de puro compromiso respecto de tales personas tendrá que partir, seguramente, de un nuevo concepto de nuestra disciplina, cuyas normas, perdida ya su fuerza dialéctica, no se dirijan a resolver posiciones esencialmente antagónicas o de supremacía y correlativa subordinación, sino, más bien, a regular «todo aquel trabajo personal de cuyos frutos económicos vive, fundamentalmente, el trabajador profesional»¹⁰⁵, independientemente de si lo hace a virtud de un contrato de trabajo o en régimen de autoorganización y en utilidad patrimonial propia.

OGSH es aplicable, según dispone su artículo 12, «en la medida que fuese necesario (...) aun cuando (...) no concurra la condición de empresario ni la de trabajador por cuenta ajena».

104. Cfr. J. RIVERO LAMAS, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, cit., p. 39.

105. J. ALMANSA PASTOR, «El sistema del Derecho del Trabajo», en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, cit., p. 206. En definitiva, esto nos recuerda la vieja idea de BAYÓN CHACON de un Derecho del Trabajo asimilado a un *Derecho de la actividad profesional*, o un *Derecho del Trabajo genérico*, no del específico trabajo subordinado o dependiente («El contrato de intercambio de servicios», cit., p. 37).