

II. EL SALARIO

1. Fijación

1.1. *Presupuestos económicos*

Es un hecho generalmente aceptado que el nivel medio de ingresos en el campo es inferior al de los restantes sectores productivos. A medida que la productividad de los sectores secundario y terciario se ha ido incrementando, y lo ha hecho a un ritmo proporcionalmente superior que en la agricultura, sobre todo como efecto de los nuevos avances tecnológicos, la diferencia ha ido ganando terreno, y no parece que esta línea de tendencia vaya a cambiar en los años sucesivos. Como es lógico, esta mayor debilidad económica del empresariado agrícola se ha traducido en una correlativa menor cuantía de los salarios pagados a los trabajadores.

En efecto, aparte de que en el sector agrario la presencia y capacidad reivindicativa del sindicalismo obrero ha sido tradicionalmente menos intensa que en la industria, es vox populi que el negocio agrario es menos rentable que el industrial o mercantil. Así, la contribución de la agricultura al desarrollo del industrialismo significó para ésta la pérdida de su hegemonía como actividad económica productiva, la reducción absoluta de su población activa, el ensanchamiento de las diferencias en los niveles de rentas con respecto a las actividades urbanas y, en general, «la subordinación del sector agrario a los imperativos del sistema económico»⁷¹.

Además, deben tenerse en cuenta las peculiaridades del proceso de producción en las empresas agrarias. Si bien es cierto que todo proceso productivo, cualquiera que sea el sector a que la empresa pertenezca, está sometido a un cierto grado de incertidumbre o ale-

14.VII.90), art. 11, in fine; CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 10, pár. 3º; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 15.

En el CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 23, pár. 2º, se consideran como vacacionales las tardes de los días 24 y 31 del mes de diciembre.

71. E. MOYANO ESTRADA, *Corporatismo y Agricultura*, cit., p. 52.

toriedad⁷², parece indiscutible que los agricultores son especialmente vulnerables a las vicisitudes de la comercialización de sus productos y a la influencia del clima en los resultados del cultivo. Lo incierto del beneficio que cada año puede obtenerse repercute de este modo en las condiciones laborales, pues, en tales circunstancias, el empresario agrícola intentará protegerse en la medida de sus posibilidades frente al riesgo de una hipotética mala cosecha, ofreciendo salarios por debajo de los que se pagan en otras actividades a trabajadores de similar cualificación profesional.

Hechas estas observaciones, cabe señalar no obstante que para el período 1964-1986, la renta generada por persona ocupada en el sector primario ha crecido continuamente, lo que es comprensible dadas las mejoras tecnológicas introducidas y la evolución creciente de los precios. En términos porcentuales, la participación de las rentas del trabajo asalariado en la renta final agraria ha aumentado, para el período citado, de un 20, 5 por 100 en 1964 al 20, 7 en 1986, a pesar de que el número de trabajadores por cuenta ajena ocupados en la agricultura ha disminuido en más de un 60 por 100 en los últimos treinta años⁷³. Por el contrario, las disponibilidades empresariales —entendidas como el beneficio que queda para el cultivador una vez se han descontado todos los costes del proceso productivo— han crecido a un menor ritmo, por lo que su participación en la renta final agraria ha descendido del 76, 6 por 100 en 1964 al 68, 9 por 100 en 1986⁷⁴. Por su parte, la masa salarial pactada en los convenios colectivos del sector agrario que iniciaron sus efectos económicos en 1989 registró un incremento medio ponderado del

72. Cfr. G. BAYON CHACON, «La peculiaridad del trabajo agrario», *cit.*, pp. 18-19, enumera una serie factores que condicionan siempre el resultado del trabajo: la calidad de la tierra, en su caso, o la de las materias primas en la industria; la calidad de la maquinaria o de otros factores materiales de la producción; la calidad profesional de los empresarios; la continuidad y normalidad del trabajo, aplicado en la forma y con los índices de intensidad que cada momento requiere; la situación coyuntural del mercado; los precios; las existencias de productos, etc. Todos estos factores son comunes a todos los sectores de trabajo e integran el «elemento aleatorio» común o general a toda la producción.

73. Fuente: MAPA, *Cuentas del sector agrario*, núm. 12, 1987, Cuadro II-6.

74. *Ibidem*.

8, 22 por 100, por encima del aumento salarial medio (que fue del 7, 67 por 100)⁷⁵.

Ahora bien, el hecho de que los salarios en el campo hayan crecido en los últimos años más velozmente que en la industria no debe conducir a alborozadas conclusiones, sino que debe ponderarse en sus justos términos. En primer lugar, no debe perderse de vista el bajo nivel, en valores absolutos, de las remuneraciones del trabajo agrícola, inferiores a las del resto de actividades. Con este handicap de partida, es lógico que las primeras hayan crecido a un ritmo más acelerado, si se acepta como bueno el objetivo de conseguir en un plazo más o menos próximo la equiparación entre los diversos sectores laborales y económicos. De otra parte, no cabe confundir el valor *nominal* del salario —esto es, el salario expresado en la suma de dinero que el trabajador percibe por la labor realizada— con su valor *real* —el cual se mide por la cantidad de bienes y servicios que a precio de mercado puede adquirir un trabajador con su salario nominal—. En este sentido, si bien los salarios mínimos de los trabajadores agrícolas han crecido considerablemente en los últimos veinte años, en la mayoría de los casos, a resultas del fenómeno inflacionista, no parece que el aumento de los salarios reales haya sido sustancial ni que el poder adquisitivo de los trabajadores agrícolas haya mejorado de forma apreciable en comparación con el de los trabajadores de la industria o los servicios. Por otro lado, la brevedad de las contrataciones y los largos períodos de desempleo estacional —sin que exista una cobertura oficial de prestaciones económicas para esta contingencia homologable a la que disfrutan los trabajadores en paro de otros sectores productivos— obliga a que los trabajadores rurales deban «estirar» al máximo los salarios percibidos, durante los doce meses del año.

Además, en el sector agrícola, las mayores retribuciones suelen coincidir con las épocas punta de mayor efervescencia productiva (siembras, recolecciones...); la perentoriedad de las labores estacio-

75. En este indicador están comprendidos los convenios de las ramas «Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca». Fuente: MTSS, *Estadística de Convenios Colectivos. 1988-1989 Avance*, p. 68.

nales estimula a los jornaleros a exigir salarios más elevados, lo que se traduce en un desequilibrio entre los pagados en tales fechas y los abonados fuera de temporada.

1.2. Criterios para la cuantificación del salario mínimo en la agricultura

El objetivo de la paridad intersectorial de rentas está expresado, como se sabe, en el artículo 130. 1 de la Constitución, cuando dispone que los poderes públicos promoverán la «modernización y desarrollo de todos los sectores económicos y, en particular, de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y de la artesanía, a fin de equiparar el nivel de vida de todos los españoles»⁷⁶. La atención particular que el constituyente dedica al objetivo económico de la modernización y desarrollo del sector agrario nos sitúa en la pista de que se está, efectivamente, ante un sector deprimido, que precisa ser potenciado en relación de instrumentalidad a un doble propósito: de un lado, la compensación de las desigualdades intersectoriales de nivel de vida y, de otro, la equiparación de las desigualdades intrasectoriales, a medida que se vayan acortando distancias entre los niveles de vida y bienestar de los diferentes colectivos sociales del campo.

Por lo que concierne en particular a las rentas de trabajo, los objetivos descritos debe ser tenido muy en cuenta por los poderes pú-

76. El objetivo de la equiparación intersectorial de rentas por la vía del progreso es antiguo en nuestro Derecho. Ya el Fuenro del Trabajo declaraba en su Base V.3 la necesidad de disciplinar y revalorizar el precio de los principales productos «a fin de asegurar un beneficio mínimo en condiciones normales al empresario agrícola y, en consecuencia, exigirle para los trabajadores jornales que les permitan mejorar sus condiciones de vida».

Posteriormente, los diversos Planes de Desarrollo Económico y Social aprobados en los años 60 y 70 dedicaron, todos ellos, una serie de preceptos a la mejora agraria. Por citar el último de ellos, el D. 1541/1972, de 15 junio, que aprobó el TR del III Plan (Leyes 22/1972, de 10 mayo y D. 9 mayo 1969), establecía en su art. 13. a) la necesidad de: «Elevar el nivel de vida del sector agrario más aceleradamente que en los demás sectores, con el fin de conseguir la paridad económica y social entre los mismos, implantar modalidades especiales de retiro, aumentar la productividad y las rentas y mejorar la distribución de éstas mediante una ordenada política de cambios estructurales, precios y sobre factores o costes, así como promover el bienestar de las zonas rurales, especialmente de las zonas más deprimidas».

blicos en las decisiones sobre precios agrícolas, salarios mínimos o equivalentes⁷⁷. El saneamiento de la economía agraria, las mejoras cualitativas y cuantitativas que se introduzcan en el medio rural estimularán una recuperación paralela de las remuneraciones, progresivamente asimiladas con las de los trabajadores de otros sectores⁷⁸.

Por lo demás, se ha dicho que el salario cumple una función doble: remuneradora, por cuanto aquél es la prestación correlativa al trabajo con la que se retribuye éste, y sustentadora, en el sentido de procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador⁷⁹. Tal función sustentadora llevaría a defender que el nivel de remuneración de los trabajadores agrícolas debiera ser comprensivo de las necesidades de la familia del percepto, procurando su afincamiento en el medio rústico en condiciones tales que no fuercen el recurso al pluriempleo ni el éxodo indiscriminado a las ciudades —como ocurrió en un pasado próximo— en busca de mejores salarios⁸⁰.

En este sentido, el Convenio núm. 99 de la OIT —ratificado por España el 27 de febrero de 1970— obliga a todo Estado firmante a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en empresas agrícolas y en ocupaciones afines⁸¹. Conviene aclarar, sin embargo,

77. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Sistema económico y agricultura en la Constitución española», *cit.*, p. 42.

78. Es indudable que una mayor eficiencia económica de la producción agrícola se consigue haciendo importantes inversiones de capital —en la adquisición de abonos, insecticidas, maquinaria y herramientas...—, así como llevando hasta sus últimas consecuencias el objetivo de un más racional y equitativo reparto de la tierra, el cual, mediante la remodelación de viejas estructuras, permita contar con explotaciones de dimensiones viables que aseguren la adaptación del sector a las condiciones de la economía moderna y de la concurrencia industrial.

79. Cfr. A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15^a ed., *cit.*, p. 367.

80. El art. 35. 1 de la CE conecta salario y necesidades familiares; la misma conexión se encuentra en numerosos textos internacionales (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Carta Social Europea). La suficiencia de la retribución es concepto que aparecía también en el Fuero del Trabajo (Decl. II.1) —«La retribución del trabajo será, como mínimo, suficiente para proporcionar al trabajador y su familia una vida moral y digna— y en Fuero de los Españoles (art. 27) —«Todos los trabajadores serán amparados por el Estado en su derecho a una retribución justa y suficiente, cuando menos, para proporcionar a ellos y a sus familiares el bienestar que les permita una vida moral y digna»—.

81. La fijación de salarios mínimos en la agricultura se realizará atendiendo a las siguientes condiciones: a) Consulta preliminar con las organizaciones interesadas de empleadores y

que este Convenio no alude para nada a los factores –entre ellos, el de suficiencia– que deban ser tomados en consideración por los poderes públicos y por las organizaciones sindicales y profesionales más representativas de cada país en orden a la determinación de la cuantía de las tasas mínimas de salarios⁸².

En nuestro país, como se sabe, el legislador ha preferido no consagrar diferenciaciones oficiales por sectores productivos en materia de salarios mínimos garantizados⁸³.

1.3. *Determinación del salario agrícola*

La materia retributiva constituye el aspecto de la relación laboral más ampliamente tratado por la negociación colectiva. En la agricultura, los convenios incluyen tablas salariales, actualizadas periódicamente cada uno o dos años; en ocasiones, la renovación de un convenio se limita a ser una revisión al alza de las tarifas salariales en vigor,

trabajadores o, en su defecto, con cualesquiera otras personas especializadas, a las que la autoridad competente juzgue conveniente dirigirse. b) Participación de los empresarios y trabajadores interesados en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, en la forma y medida que determine la legislación nacional y sobre la base de una absoluta igualdad. c) Obligatoriedad para empleadores y trabajadores de las tasas de salarios mínimos que hubieran sido fijadas, las cuales no podrán reducirse. d) Adopción de las disposiciones necesarias que aseguren, de un lado, el más amplio conocimiento de las tablas salariales vigentes y, de otro, que los salarios realmente percibidos no sean inferiores al mínimo establecido. e) Remisión cada año a la Oficina Internacional del Trabajo de una declaración sobre las modalidades y resultados del método elegido, que contendrá indicaciones sumarias sobre las ocupaciones y el número aproximado de trabajadores sujetos a la regulación que se establezca, así como sobre las tasas de salarios mínimos que se hayan fijado y sobre las demás medidas importantes, si las hubiere, relacionadas con los salarios mínimos (arts. 1º a 5º). Vid. asimismo el contenido de la Recomendación núm. 89 de la OIT, sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

82. Sólo al hilo de la previsión referida a que los Derechos internos puedan autorizar, cuando lo estimen conveniente, el pago de parte del salario en especie, establece la necesidad de que tales percepciones *in natura* «sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos», así como que «el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable» (art. 2º).

83. El artículo 27. 1 del ET dispone que el Gobierno fijará anualmente el salario mínimo *interprofesional*, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, teniendo en cuenta los siguientes elementos: a) índice de precios al consumo; b) productividad media nacional alcanzada, c) incremento de la participación del trabajo en la renta nacional; d) coyuntura económica general.

normalmente con efectos desde el primer día del año en que se aprueban los nuevos salarios, lo que imprime a estos temas una dinamidad extraordinaria que los distingue de otras cuestiones cuya regulación presenta un mayor grado de estabilidad (clasificación profesional, movilidad, organización del trabajo, salud laboral...).

En cuanto al aspecto cuantitativo de los salarios en las actividades agrarias, cabe decir que las mejoras efectuadas en vía colectiva son, en general, muy poco brillantes. Los mínimos profesionales no se apartan mucho del Salario Mínimo Interprofesional, escasamente completados –no siempre– por un plus de convenio que no alcanza con todo a satisfacer las necesidades familiares de los trabajadores.

La práctica totalidad de los convenios establecen dos tablas salariales diferenciadas, respectivamente, para los trabajadores fijos y para los trabajadores eventuales o de temporada; las correspondientes a los segundos contienen cifras superiores a las de los primeros al incluir la parte proporcional de domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y, a veces, participación en beneficios u otros complementos (salario global). Los salarios se fijan por categorías profesionales y/o según faenas (recolecciones, poda., siembra...), referidos siempre a la jornada ordinaria de trabajo pactada en convenio y para el rendimiento normal⁸⁴. Excepcionalmente, se fijan tablas de rendimientos mínimos, según tipo de cultivo o faena, por jornada y trabajador⁸⁵, o se contienen meras declaraciones generales o de intención de más que dudosa eficacia⁸⁶.

84. En el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 22. A), se especifica que «el salario señalado como mínimo se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de un patrono con algún operario se trabaje jornada inferior, el salario mínimo que corresponda, según las faenas, edad y ocupación, será divisible por las horas correspondientes a la jornada, abonándose el que resulte, que en ningún caso podrá ser inferior a la media jornada».

85. Vid. CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.IX.89), art. 24; CC. Interprovincial para Recolección Cítricos de la Comunidad Valenciana (DOGV 12.II.90), art. 10.

86. Así, el art. 7º del CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16. VIII.89), deja la determinación del nivel de rendimiento «a la buena fe de ambas partes, respetando usos y costumbres anteriores»; en el CC. para Agropecuarios de Ávila (BOP 22.VI.90), art. 21, «La parte social, consciente de la repercusión que de lo pactado tiene en la economía de las empresas agrarias, conviene establecer y divulgar los medios precisos para lograr unos rendimientos correctos que garanticen la mayor productividad de las distintas faenas». La misma cláusula en el CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 29.

Aun cuando la descripción de salarios es muy prolífica, en su mayor parte se refieren a categorías profesionales bajas, con la que la dispersión salarial es más «horizontal» que «vertical». Objetivamente, la cuantía está calculada en función de dos factores: la dureza de la labor y el provecho que de la misma obtiene el empresario. Los salarios estipulados para las distintas categorías y profesiones son bastante homogéneos, sin que se aprecien diferencias sensibles en atención a la cualificación profesional y/o académica de los perceptores⁸⁷. Tampoco se detectan oscilaciones notables en los niveles retributivos, para un mismo trabajo o análogo, entre las diferentes regiones y provincias, lo que permite concluir que el fenómeno migratorio interior de carácter estacional obedece, no tanto al deseo de los temporeros de obtener mejores salarios, como al déficit de trabajo en las zonas de origen.

Aunque no es un fenómeno generalizado, sí se observa con alguna frecuencia que los convenios distribuyen el territorio de la provincia sobre la que proyectan su eficacia en dos zonas geográficas, a efectos retributivos, fijando para la primera tarifas salariales superiores a las de la segunda⁸⁸. Por lo demás, debe significarse que las partes negociadoras no ofrecen en tales supuestos ninguna expli-

87. Por ej., en el CC. para Agropecuarios de Córdoba de 1990 (BOP 31.I.90), el salario base de un técnico de grado superior es de 1833 pesetas, equiparado económicamente a los técnicos de grado medio, capataces titulados, encargados, maquinistas, oficiales de primera, tractoristas de primera y oficiales administrativos; sólo 35 pesetas por encima de la retribución prevista para manejeros, auxiliares administrativos, oficiales de segunda, tractoristas, hortelanos, mayordomos, trabajadores cualificados y trabajadores en explotaciones forestales o cinegéticas; en fin, sólo 73 pesetas de diferencia respecto del salario de caseros, guardas y trabajadores no cualificados.

88. El CC. para Cádiz-Viticultura (cit.), fija para los trabajadores acogidos al marco «Jerez-Xerez-Sherry» salarios distintos y superiores a los del resto de la provincia (arts. 28 y 29). El CC. para Agropecuarios de Ciudad real (cit.) distingue dos zonas salariales (A y B), bien que las diferencias de nivel retributivo entre una y otra son apenas perceptibles (en la revisión salarial publicada en el BOP 9. V. 90, el salario hora de un peón de la zona A se sitúa en 397 pesetas y el de un peón de la zona B en 394 –sólo 3 pesetas de diferencia–). El problema radica en que ni el texto del convenio ni el de su revisión salarial aclaran qué comarcas o localidades integran las zonas respectivas. En fin, el CC. para Agropecuarios de Sevilla de 1991 (BOP 2.II.1991) ha suprimido el art. 10 recogido en anteriores versiones de este mismo convenio (últimamente, BOP 5.V.90) que excluía la aplicación de las tablas salariales generales para las faenas de recolección de aceituna de molino y de verdeo, en la comarca de la Sierra Norte de la provincia, fijando salarios específicos ligeramente inferiores.

cación que justifique el recurso a la división por zonas en los tiempos que corren. A este respecto, la doctrina ha sido diligente en expresar sus dudas sobre el hecho de que entre las condiciones de vida o el coste de los bienes de consumo en pueblos de una misma provincia exista una disparidad tan grave como para fundamentar diferencias de ingresos, por lo que, en el actual marco legal, «habría que calificar esta diferencia al menos como de dudosa legalidad, por lo que podría suponer una discriminación de los trabajadores de la zona con inferiores salarios»⁸⁹. Con todo, es lo más probable que las disparidades de salarios obedezcan a la existencia en una misma provincia de zonas, cultivos y explotaciones agrarias, con niveles de productividad y de rentas, asimismo, dispares.

2. Modalidades salariales

Las modalidades de remuneración de los trabajadores agrícolas varían, fundamentalmente, según las zonas geográficas, el tipo de cultivo, la duración de los contratos, la categoría profesional, las disponibilidades en efectivo del empresario, los usos y costumbres, la naturaleza de la labor a realizar, entre otros factores.

Las modalidades del salario en Derecho español son numerosas, dependiendo del criterio clasificatorio que se adopte. Según el módulo utilizado para su fijación («tiempo» o «resultado»), se distingue entre salarios por unidad de tiempo, salarios por unidad de obra o salarios mixtos; en atención al bien que se utilice como medio de pago, puede hablarse de salarios en dinero y salarios en especie. En fin, otros sistemas posibles de retribuir al trabajador son la participación en beneficios y las comisiones.

Al examen de la variable incidencia y peculiaridades de cada una de estas posibles formas de determinación del salario en la agricultura se dedican las siguientes páginas.

89. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 269.

2.1. Salarios por unidad de tiempo

El trabajador agrícola es retribuido normalmente a tiempo⁹⁰. En cuanto a las unidades temporales más comúnmente utilizadas en la negociación colectiva, el trabajador fijo acostumbra ser retribuido por días (*jornal*); con menor frecuencia, por meses o por años (*sueldo*). La remuneración de los trabajadores eventuales y temporeros se fija normalmente por días, pero también por semanas o por horas.

La regla de la mensualización, que supone una determinación apriorística del tiempo que presumiblemente se va a trabajar referida a módulos temporales de una extensión mínima, está muy poco extendida, y, cuando se utiliza, suele limitarse a las categorías profesionales de técnicos y administrativos (trabajadores intelectuales). Las labores culturales ordinarias (escarda, recolección, siembra, poda...) se retribuyen normalmente a *jornal*⁹¹, en relación a los días u horas efectivamente trabajados (peonadas).

Por descontado que cuando se habla de salarios por unidad de tiempo se está aludiendo a un sistema de determinación de la retribución, y se deduce que dicho sistema no está afectado, porque en nada le atañe, por lo relativo al tiempo de pago del salario⁹². Así, en el caso, v. gr., de los jornales fijados por día, su abono puede hacerse acumulado por semanas, quincenas o meses.

90. Respecto de esta modalidad, el artículo 38, párrafo 1º, de la LCT disponía que «sólo se atenderá a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada». Por su parte, la OGTC establece que la remuneración del personal comprendido en su ámbito «podrá establecerse sobre las bases del salario fijo o sistema con incentivo que estimulen el rendimiento en el trabajo» (art. 79). Sobre el concepto de salario fijo, el DOS lo refiere a aquél que adopta como módulo de cálculo el año, el mes, la semana o el día (art. 9º).

91. Sobre el concepto y peculiaridades de los distintos tipos de salarios fijados por unidad de tiempo, vid. los ensayos de J. GONZÁLEZ ENCABO, «Salario por unidad de tiempo: los jornales», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971, pp. 47 y ss.; D. HERNÁNDEZ MARTÍN, «Salarios por unidad de tiempo: los sueldos», *ibidem*, pp. 77 y ss.

92. Cfr. D. HERNÁNDEZ MARTÍN, «Salarios por unidad de tiempo: los sueldos», *cit.*, p. 78.

2.2. Salarios por unidad de obra

Otras formas de calcular el salario, frecuentes todavía en las tareas de recolección de ciertos cultivos, atienden preferentemente a los resultados de la actividad laboral (destajos).

Las unidades de obra que pueden utilizarse como módulo para el cálculo de la remuneración a destajo en la agricultura conocen una extraordinaria variedad: unidad de peso –v. gr., kilogramos de fruto recolectado–, de capacidad –v. gr., litros de leche ordeñada–, de extensión –hectáreas, fanegas...–, por piezas –v. gr., según número plantones enterrados, de árboles arrancados...–, etc. Su establecimiento pende, sobre todo, de la naturaleza de la labor recomendada: la siega de los cereales, el guadañado de los forrajes, la trilla, la corta de los árboles, la escarda, la siembra, el riego y otras faenas son susceptibles de ejecución mediante este sistema retributivo. Nótese, además, que los jornaleros agrícolas son remunerados a destajo con muchísima mayor frecuencia que los trabajadores fijos. La concreta tarifa, base o precio por unidad de obra vendrá determinada por muy diversos factores: tiempo invertido⁹³, clase de cultivo, dificultades del terreno, características de la cosecha, dureza del trabajo, peligrosidad, grado de fatiga física, condiciones climáticas, distancia hasta los puntos de carga, etc.

No existiendo en el ET normas específicas sobre el salario por unidad de obra, y tras ser derogado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo de reforma del ET, LPL y LISOS, el régimen jurídico de la remuneración a destajo que contenían la LCT y el DOS, habrá de es-

93. Cuando se remunera por unidad de obra ha de conocerse previamente cómo se valora cada unidad, y para ello es necesario proceder al cálculo del tiempo que se va a invertir en la ejecución de la misma. Cfr. L. FERNÁNDEZ MARCOS y M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «Salarios por unidad de obra: destajos», en *Dicisiete lecciones sobre salarios...*, cit., p. 98. Recordando a G. DIEGUEZ CUERVO, «Salario y rendimiento: una revisión del tema», en *AL*, núm. 29, 1987, p. 1579, puede afirmarse que «la retribución a destajo no opera en el vacío, sino en relación con el tiempo, durante el cual el destajista podrá rendir, al menos, normalmente», bien que el trabajador «siempre será retribuido con el producto de multiplicar el número de unidades de obra obtenidas durante aquel tiempo por el precio asignado a la unidad»; también, «Salario y rendimiento», en *RPS*, núm. 59, 1963, pp. 58 y 59.

tarse a lo regulado en las Ordenanzas de Trabajo y convenios colectivos aprobados para cada rama de actividad⁹⁴.

2.3. Salarios en dinero y salarios en especie

La obligación de pago del salario puede cumplirse básicamente de dos formas: en dinero y/o en especie⁹⁵.

En la actualidad, el salario en dinero o en metálico es el medio más utilizado de compensación del trabajo, también en las actividades agrarias⁹⁶; a él se refieren casi todos los artículos de la legislación general y de las normas sectoriales.

No obstante, el aspecto más característico de la normativa sobre retribución del trabajo por cuenta ajena es, seguramente, el relativo a la concesión de ventajas *in natura*, esto es, aquéllas que consisten en bienes distintos del dinero, de todo tipo (salariales y extrasalariales), cuya conexión causal con el contrato de trabajo es más o menos intensa⁹⁷. Pese a encontrarse en franca decadencia, su-

94. Durante la II República, la mayoría de las Bases aprobadas por los Jurados Mixtos del Trabajo Rural incluyeron una referencia restrictiva, en mayor o menor grado, a las formas de organización del trabajo conocidas como destajo y tareas, que al intensificar el ritmo de la producción conseguían saturar con muy pocos brazos el empleo disponible: unas veces, admitiéndolas sólo para concretas labores y en épocas determinadas del año; otras, prohibiéndolas absolutamente mientras hubiera parados en el municipio; las más, en fin, no permitiendo su práctica en ningún caso. Vid., p. ej., las Bases de los Jurados Mixtos del Trabajo Rural de Cazalla de la Sierra (acordadas el 29.IV.1933, Base 20), de Cáceres (acordadas el 6.XII.1932, Base 22), de Granada (cit., Base 43) y de Melilla (acordadas el 18.III.1933, Base 4º), recogidas por A. MARTÍN VALVERDE, «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», *cit.*, pp. 130 y 131.

95. La Ordenanza General del Campo en vigor alude a estas dos posibles formas de retribución al definir el salario, con carácter general, como «la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador, por sus servicios u obras, no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución inmediata de su labor, sino también (...) el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado» (art. 78, pár. 1º). El precepto es transcripción literal del art. 75 de la OGTC de 1969 y ambos del artículo 37 de la LCT 1944.

96. Por salario en metálico se entiende aquél que consiste en moneda de curso legal (art. 29. 4 del ET); si bien, como medida de seguridad, el propio art. 29. 4 del ET admite que el pago del salario pueda realizarse mediante talón u otra modalidad similar, a través de entidades de crédito, previo informe del comité de empresa o delegados de personal.

97. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 252.

jeto a importantes restricciones, no cabe duda que es en las zonas rurales donde el pago del salario en especie ha tenido y conserva aún mayor tradición⁹⁸.

Los factores que pueden decidir la percepción por los trabajadores agrícolas de ventajas salariales en especie son muy variados: usos y costumbres; distancia de las fincas a los centros comerciales de adquisición de bienes de consumo; deficiente liquidez del empresario; presencia en las explotaciones de trabajadores procedentes de otras localidades o regiones precisados de alojamiento y manutención; la propia naturaleza de la labor que se ejecuta (vivienda para caseros, vigilantes, guardas...). Asimismo, son casi infinitas las situaciones en que pueden encontrarse los asalariados agrícolas: a) jornaleros que acuden al lugar de la faena, permanecen en él durante la jornada y después regresan a su domicilio próximo; b) trabajadores fijos (caseros, guardas...), con prestación de servicios continuada durante todo el año, a quienes el empresario proporciona, además del salario a metálico, vivienda y/o una pequeña parcela para su cultivo personal; c) el «criado rústico» o «mozo de labor» interno a quien se abona una cantidad diaria, semanal o mensual, y se le proporciona comida, pernoctando en la propia casa del empresario o en alguna de sus dependencias; d) el pastor, que sólo pernocta en el domicilio propio una vez a la semana o cada quince días, recibe algunos suministros esenciales y pasa la noche en el aprisco, corral o paridera donde encierra el ganado, frecuentemente en despoblado o en el monte; e) temporeros venidos de distintos lugares (segadores, recolectores, vendimiadores...) a quienes el empresario facilita las materias primas necesarias para realizar sus comidas en común y pernongan en los barracones o albergues-dormitorios habilitados por la empresa, etc.

Las prestaciones en especie que se utilizan para retribuir el trabajo por cuenta ajena en la agricultura pueden asumir diferentes formas: a) manutención (alojamiento y comida) para los trabajadores que conviven en el propio domicilio del empleador; b) cesión de

98. Cfr. I. SERRANO JIMÉNEZ, «Algunas modalidades del salario en especie», en AA.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, cit., p. 242.

vivienda independiente para el trabajador y su familia; c) suministro de una parte de los productos de la cosecha (trigo, leche, vino, legumbres...); d) autorización al trabajador para la cría de ganado propio mezclado con las reses del empresario; e) cesión del usufructo de un terreno (huerta, pastizales); f) otras partidas: leña o madera para combustible, heno, paja, agua, luz...

En todo caso, el Ordenamiento muestra actualmente una clara preferencia por el salario que se abona en metálico, estableciendo limitaciones cuantitativas y cualitativas a las percepciones en especie de manera que no resulten gravosas para los trabajadores.

En particular, la OGTC de 2 de octubre de 1969 dispuso que la parte de salario abonable en especie, previo acuerdo entre empresario y trabajadores, no podría exceder del 30 por 100 del total salarial (art. 87)⁹⁹. La limitación cuantitativa así establecida debió ser importante, máxime teniendo en cuenta que la LCT no fijaba restricciones al pago del salario in natura.

El porcentaje de referencia fue asumido más tarde, con un radio de acción ya general, para todos los sectores productivos, por la ODOS (art. 5º, párr. 1º), y de ésta ha pasado al vigente art. 26. 1 ET. La OGTC de 1975 lo situó para la agricultura en el límite del 20 por 100 sobre el montante global del salario, matizando que este descuento, libremente convenido entre el empresario y sus trabajadores¹⁰⁰, no podrá efectuarse «en las gratificaciones extraordinarias ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria», ni tampoco «en las vacaciones», pero sólo en el caso de que durante las mismas el trabajador no desee percibir en especie parte de sus salarios (art. 95)¹⁰¹. No se

99. Con anterioridad, la O. M. de 26 octubre 1956, sobre retribuciones mínimas, jornada legal y participación de los trabajadores en los productos agrícolas o ganaderos, estableció que, en el supuesto de que la manutención corriese a cargo del empresario, el descuento por tal concepto no excedería del 25 por 100 del salario percibido en las faenas «normales», ni del 30 por 100 en las faenas de recolección (art. 13).

100. Las prestaciones en especie sólo merecen la consideración legal de «salario» cuando el valor de la alimentación proporcionada por la empresa lo sea «obligatoriamente», por haberlo pactado así en el contrato de trabajo; no, por tanto, cuando «los suministros de pan, aceite, harina y otros alimentos los hacía el patrono por propia liberalidad» (S. del TS/SOC., de 28 enero 1955, Ar. 78).

101. El TCT ha hecho prevalecer en alguna ocasión el límite general del 30 por 100 previsto en la ODOS de 1973 sobre el específico, más restrictivo, del 20 por 100 de la OGTC, art. 95 (S. de 31 marzo 1987, Ar. 6951).

comprende bien el significado de la regla que excluye el «descuento» durante el período de ILT, si se repará que durante esta situación no se percibe salario sobre el que practicar el descuento; más aún, las eventuales ventajas en especie que el trabajador pudiera recibir de su empresario durante el período de baja, como mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, no revisten nunca naturaleza salarial¹⁰², pues no remuneran trabajo. Quizás lo que el precepto quiera decir es que, si por mutuo acuerdo, o por decisión unilateral del empleador, éste no interrumpe el abono de cantidad equivalente al salario –pues técnicamente no tiene naturaleza salarial–, durante el tiempo de ILT, en dicho supuesto, no procederá la entrega de parte de esa cantidad en especie.

La negociación colectiva agrícola regula sólo muy fragmentariamente los distintos aspectos retributivos conexos con la percepción de ventajas en especie. El porcentaje máximo de descuento permitido, por el conjunto de las especies a percibir, oscila generalmente entre el 10 y el 30 por 100 del total retributivo.

A tenor de lo dispuesto en los arts. 78 y 95 de la OGTC de 1 julio 1975, el disfrute de casa-habitación en el pueblo y el percibo anual de cinco cántaros de aceite, sin pagar por tales conceptos cantidad alguna, deben valorarse en un 20 por 100 del salario base, a deducir de la cantidad objeto de condena (S. del TCT 29 septiembre 1980, Ar. 4632).

Entendido el salario como la totalidad de los beneficios que percibe el trabajador por sus servicios u obras, no cabe duda que éstos superaron el salario mínimo reglamentario, no siendo de aplicación al supuesto de autos (mantenimiento por el trabajador de ganado propio en el rebaño del empresario, con pacto libre de retribución y garantía de salario mínimo) el artículo 87, sino en todo caso el artículo 86 de la OGTC de 2 octubre 1969 (S. del TCT, de 18 febrero 1976, Ar. 857).

La reclamación de salarios no puede prosperar porque sumadas las cantidades recibidas con el importe de la manutención es superior a la cantidad que resulta de aplicar los artículos 89, 90 y 91 de la Ordenanza (S. del TCT, de 11 noviembre 1974, Ar. 4656).

Por aplicación del art. 87 de la OGTC 1969, la retribución en especie –manutención en la finca de 30 cabras y cinco cerdos– no se puede valorar en más del 30 % del salario reglamentario (S. del TCT, de 19 noviembre 1975, Ar. 5138).

Para determinar el Juzgador de instancia el salario que había de servir de base para graduar la indemnización que correspondía al productor demandante, tuvo en cuenta –y así lo declaró– el que éste percibía como remuneración, además de seis pesetas diarias, la manutención, casa-habitación, 924 kgs. de trigo y excusa de una cerda (S. del TS/SOC., de 23 diciembre 1954, Ar. 3130).

102. Cfr. art. 26. 2 del ET.

2.4. Salarios a la parte

Sin que sea este el momento de insistir sobre la naturaleza, indiscutiblemente laboral, del contrato de trabajo con cláusula de participación en los resultados o en los beneficios ni, en concreto, sobre la compatibilidad (que se resuelve afirmativamente) entre el establecimiento de una cláusula parcialia y la propia existencia de la relación laboral –tarea que se vio cumplida al abordar la naturaleza del contrato de trabajo agrícola y su diferenciación respecto del contrato civil de aparcería–, el análisis actual debe limitarse a la consideración de su regulación jurídico positiva en las normas sectoriales agrarias. No estará de más, sin embargo, recordar que el sistema de retribución a la parte se caracteriza porque el trabajador percibe su salario en proporción a los resultados de la explotación, existiendo una cierta aleatoriedad en cuanto a la exacta cuantía del mismo, que no llega sin embargo al extremo de dejar al trabajador sin remuneración cuando tales resultados falten, pues siempre existe la garantía del salario mínimo correspondiente al trabajo realizado.

Regulado con carácter general en los artículos 44 y 45 de la LCT, bajo su especie más típica de participación en los beneficios, la OGTC de 1975 se hizo eco de este sistema salarial contemplando dos posibilidades: 1º. Que la participación en los resultados de la empresa constituya la total retribución del trabajador; 2º. Que dicha participación se configure como un mero complemento del salario base.

Respecto de la primera modalidad, el artículo 80 de la OGTC ofrece un concepto de «salario a la parte» al disponer que consiste en «asignar al trabajador una fracción determinada del producto o del importe o valor del mismo». Establece además que esta forma de retribución es voluntaria para los contratantes, que se regirá por los usos y costumbres de la localidad en que se practique y que siempre existirá la garantía del salario mínimo interprofesional.

Sobre lo dicho hasta ahora conviene avanzar las siguientes reflexiones:

1^a. De acuerdo con la definición aportada, sólo cabe concluir que la participación del trabajador podrá consistir en una cantidad de dinero («el importe o valor» obtenido con la venta de la producción final agraria) o en una cantidad de los frutos o productos cosechados. En definitiva, aisladamente considerado, el precepto que comentamos parece estar configurando la posibilidad de un sistema retributivo en el que la totalidad de la renta del trabajador sea salario en especie; pero, de otro lado, no puede olvidarse que la misma Ordenanza, en su artículo 95, dispone que la parte de salario abonable en especie no podrá exceder del 20 por 100, y ello con independencia del módulo que se hubiere utilizado para su determinación (a tiempo, por unidad de obra, participación en los resultados...). En consecuencia, bien pudiera achacarse a imprecisión técnica del redactor de la Ordenanza la hipótesis de un salario a la parte totalmente abonado en especie, que debe entenderse corregida (tras una interpretación sistemática de los artículos 80 y 95 de la OGTC) en el sentido de que cuando la participación en los resultados constituya la única compensación para el trabajador, como mínimo, un 80 por 100 de su importe ha de traducirse en dinero o modalidad de pago similar (talón, cheque...) ¹⁰³.

2^a. La determinación del porcentaje en los resultados de la empresa agraria se regirá por lo previsto en la costumbre. Por lo demás, desde el 12 de junio de 1994 –fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994– han perdido vigencia las reglas contenidas en los artículos 44 y 45 de la LCT, en punto a periodicidad de las liquidaciones, derechos de información y control, prohibición de compensaciones entre años de pérdidas con años de ganancias y abono de la parte alícuota de beneficio cuando el trabajador hubiera sido empleado durante el curso del ejercicio económico.

103. En opinión de A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, pp. 253 y 254, la exceptuación de la regla del límite cuantitativo de las remuneraciones en especie, cuando al trabajador se le retribuía exclusivamente con una parte de los productos o frutos cosechados, no quedó en el terreno de las meras hipótesis normativas, cuando menos hasta la O. de 22 de noviembre de 1973 o, si acaso, hasta la Ordenanza del Campo de 1975; y remite para la constatación de este extremo a las regulaciones salariales incorporadas a muchos convenios colectivos de los años sesenta.

3^a. La existencia de un salario mínimo garantizado (el SMI) evidencia, de una parte, el carácter de ajenidad que es presupuesto sustantivo de todo contrato de trabajo y, de otra, permite concluir que la participación siempre juega, a la postre, como un complemento del salario base.

En este sentido, la OGTC regula en sus artículos 90 y 91 la «participación en beneficios» como una modalidad de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes¹⁰⁴, estableciéndola sólo para los trabajadores fijos, con carácter obligatorio, de acuerdo con alguno de los sistemas siguientes: 1º. Atribuir al trabajador un tanto por ciento sobre los productos vendibles obtenidos en la explotación de la finca; 2º. Asegurar al trabajador un tanto por ciento sobre los resultados (económicos) de la explotación agraria; 3º. Si la empresa no establece ninguno de los sistemas anteriores, y tiene beneficios, el empleador abonará a sus trabajadores fijos el importe del cuatro por ciento del SMI de un año. Las liquidaciones correspondientes habrán de efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la terminación del año natural.

Nuevamente deben apuntarse sobre el particular tres tipos de consideraciones:

1^a. Cuando el complemento de que se trata consista en una parte de los frutos recolectados («productos vendibles», según la dicción del art. 90 de la OGTC, con lo que, de paso, se excluye que la participación del trabajador pueda girar sobre las «taras»), funcionará el mismo límite cuantitativo del 20 por 100 que rige para el salario en especie.

2^a. El supuesto núm. 3º contempla un sistema de participación en beneficios «no auténtica» o «impropia», pues al establecerse su determinación, no en mérito a los beneficios obtenidos por la empresa, sino en relación a una cantidad fija (el salario), es obvio que

104. De complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a la situación o resultados de la empresa habla actualmente el art. 26. 3 ET.

falta la nota de aleatoriedad mínima que caracteriza a esta modalidad retributiva¹⁰⁵.

Es de señalar sin embargo que la «inauténticidad» del sistema sólo viene referida a los supuestos en que, existiendo beneficios, la participación del trabajador en los mismos no le reporte devengos mayores o menores en proporción a su cuantía; por el contrario, el trabajador pierde todo derecho a participación cuando los beneficios son inexistentes¹⁰⁶.

3º. La limitación de la regla de participación en los beneficios sólo para los trabajadores fijos plantea delicados problemas de discriminación respecto de los trabajadores temporales. Una jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo algo antigua ha venido confirmando, no obstante, la licitud de la exceptuación de su abono al personal no estable de las explotaciones agrarias¹⁰⁷, seguida en esto por una parte de la negociación colectiva del sector¹⁰⁸.

105. Cfr. en la doctrina, sobre la distinción entre participación en los beneficios «propia» o «auténtica» e «impropia» o «no auténtica», L. E. DE LA VILLA GIL, «La naturaleza jurídica de la participación en beneficios», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Universidad Complutense de Madrid, 1967, p. 247; J. SERRANO CARVALHO, «Salarios: la participación en beneficios», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, cit., pp. 297 y 298.

106. S. del TCT, de 10 marzo 1979 (Ar. 1589). La excepción del abono establecida en el art. 91 de la OGTC «en el caso de que la empresa no haya obtenido beneficios» no alcanza al ICONA, y ello porque «aun cuando el citado Instituto es un Organismo Autónomo Administrativo, no por ello puede asegurarse, con plena certeza, que no puede obtener, con el desarrollo de la actividad que le es propia, ganancias o resultados económicos favorables» (S. del TCT, de 28 mayo 1985, Ar. 3774). En el mismo sentido, anterior a ésta, la S. del TCT de 12 febrero 1976 (Ar. 735), recordando que el ICONA, aun siendo su finalidad la conservación y defensa del paisaje, la creación de masas forestales, etc. «vino a sustituir al extinguido Patrimonio Forestal del Estado, cuyos viveros surtían de plantas a los particulares, consorciándose con los mismos a efectos de proporcionar explotaciones arbóreas»; por lo que, «al no ser (sus servicios) totalmente gratuitos», no se halla exento de abonar beneficios a sus trabajadores.

107. Por todas, vid. las SS. del TCT de 1 marzo 1976 (Ar. 1140) y 25 septiembre 1979 (Ar. 5105).

108. P. ej.: CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 14; CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 37; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 13; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 21; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 15; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 20; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91), art. 17. La regla no es fija, pues algunos convenios prevén expresamente el porrato para los eventuales y temporeros: así, CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 27 párr. final y art. 28, y

Puede pensarse, en efecto, que al ser la participación en beneficios un complemento de naturaleza salarial, el derecho a éste es común a todos los trabajadores de la empresa, con abstracción de la continuidad o duración del vínculo laboral que les liga a la misma, máxime cuando lo más frecuente es que los convenios colectivos prevean su establecimiento como una asignación fija, en nada dependiente de los beneficios, y abonable incluso aunque éstos no existan (participación inauténtica). Bajo tales circunstancias, la cantidad que al trabajador se trasvase en concepto de participación en los resultados no constituye sino una retribución directa de sus servicios, una forma de integración del salario que en poco o nada se distingue de otros complementos, asimismo de vencimiento periódico superior al mes, reconocidos a los trabajadores eventuales y temporeros, como pueden ser las pagas extraordinarias¹⁰⁹. En tales casos, nada impide que en el salario día global de estos trabajadores se incluya también la parte proporcional de paga de beneficios a que, en mi opinión, tienen derecho. Para el supuesto que la participación en beneficios se haga girar sobre los resultados finales de la empresa, o cuando siendo una cantidad fija, calculada por aplicación de un determinado porcentaje sobre el salario anual, su abono se haga depender de la existencia de beneficios, lo que sólo puede determinarse al final del ejercicio económico, entonces, un procedimiento adecuado para que los trabajadores temporales que hubieran cesado en la empresa a la fecha de liquidación y abono de la misma puedan hacer efectiva su percepción sería dotarles de un documento que acredice su derecho, con mención de los días trabajados y, cuando proceda, de los salarios realmente percibidos, el cual canjearian por la suma proporcional que les corresponda una vez conocido el resultado final de los beneficios de la empresa. No se olvide, por

CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 17, entre otros. O se establece para estos trabajadores un sistema especial de participación en beneficios: en el CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 20, se dispone que las empresas abonarán a sus trabajadores eventuales, en concepto de participación en beneficios, el importe de 30 pesetas por jornada real trabajada.

109. Cfr. J. SERRANO CARVAJAL, «Salarios: la participación en beneficios», *cit.*, p. 297.

lo demás, que el propio Tribunal Central de Trabajo ha vedado en numerosos pronunciamientos la posibilidad de que «a través de convenios colectivos puedan consagrarse diferencias salariales para trabajos idénticos, sin otro fundamento que la temporalidad del vínculo de quienes resulten perjudicados, pues tal causa, por no razonable, supondría discriminación contraria al citado artículo 14 (de la CE) y a lo establecido en los convenios números 111 y 117 de la OIT»¹¹⁰.

Los convenios colectivos configuran generalmente la participación en beneficios como una paga más, a añadir a las extraordinarias, para todos los trabajadores o sólo para los fijos, por importe equivalente a la cantidad que resulte de aplicar un determinado porcentaje sobre el salario de convenio, otras veces sobre el SMI, correspondiente al período de un año, incrementado en ocasiones con la parte alícuota del complemento por antigüedad, y ello con independencia de que exista o no beneficios en la empresa; es normal que se establezca la fecha para su liquidación y abono, y, a veces, la posibilidad de su prorrataeo¹¹¹. Excepcionalmente, el derecho al percibo de este complemento puede suplirse por la percepción de ventajas en especie¹¹².

Con mucha menor frecuencia se establece la posibilidad de convenir salarios a la parte en sentido propio, normalmente en actividades ganaderas, conforme a los usos y costumbres, y garantizándose el salario de convenio¹¹³.

110. S. de 7 septiembre 1987 –reiterando el criterio ya establecido por la Sala (5ª), en diversos fallos de 18 octubre 1984, 3 de febrero y 28 de julio de 1986–.

Vid. asimismo la doctrina que sobre el tema ha elaborado el Tribunal Constitucional, especialmente, en sus sentencias 52/1987, de 7 de mayo; 136/1987, de 22 de julio, y 177/1993, de 31 de mayo.

111. Vid. como muestra los convenios supra citados, en nota 108.

112. Así, en el CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 17: la participación en beneficios del 5 por 100 del salario base anual fijado para cada categoría podrá sustituirse por otras compensaciones en especie, previo acuerdo de las partes y siempre que su equivalente no sea inferior al indicado 5 por 100.

113. Vid. CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 10; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 24, previendo la posibilidad de acuerdo individual por escrito sobre salario a la parte consistente en asignar al trabajador una fracción deter-

3. Percepciones extrasalariales

Como sabemos, no tienen la consideración legal de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos¹¹⁴.

A este respecto, la OGTC, reproduciendo con fidelidad absoluta el tenor del artículo 75, pár. 4º, de la LCT de 1944, establece que es obligación del empresario agrícola reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste, indispensables para la ejecución del trabajo; en caso de que no estuvieren debidamente estipulados, el trabajador habrá de advertir al cultivador, antes o después de que aquéllos se produzcan, de su ineludible necesidad y de su cuantía (art. 58. 4).

Además, para algunos de estos devengos —los más corrientes— existe regulación específica en la legislación laboral general que obliga a su abono¹¹⁵. Aparte que por ser ésta una materia en la que hay que estar, básicamente, a la normativa sectorial, nada obsta al mantenimiento de lo que en la Ordenanza del Campo se dispone, aplicando el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria sexta del ET, en tanto no sea desplazada por lo regulado en convenio colectivo.

minada del producto obtenido, según usos de las distintas zonas, garantizándose en todo caso el salario de convenio; asimismo, las partes del contrato podrán acordar libremente, también por escrito, el mantenimiento de piaras con arreglo a las condiciones que libremente se estipulen, «no teniendo éstas el concepto de pago en especies». En este último supuesto, parece que el convenio para el campo de Ciudad Real se está refiriendo a la posibilidad de que empresario y trabajador, con ocasión de la relación laboral que les vincula, acuerden un sistema de aparcería de ganados, subordinado al contrato de trabajo principal. En el mismo sentido, el CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 22. En el CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 25, pár. 7º, el derecho del trabajador a mantener excusas de ganado propio en el rebaño del empresario puede sustituirse, en los pueblos donde la ganadería es apropiada para su ordeño (entre otros, en los pertenecientes a los partidos judiciales de Sueca, Gandia, Valencia, Alberique, Alzira, Canet, Chiva, Xàtiva, Llíria, Torrent, Sagunto) por el abono al pastor de dos pesetas por litro de leche producido.

114. Art. 26. 2 del ET.

115. Art. 40. 4 del ET: dietas y gastos de viaje por desplazamientos temporales del trabajador.

La OGTC regula, en efecto, expresamente, la indemnización compensatoria del descuento de jornada por camino (arts. 65 a 67); el devengo de dietas y la compensación por gastos de traslado del trabajador, de sus familiares, así como del mobiliario, enseres y ropa que fuera necesario llevar, en los casos de desplazamiento impuesto por la empresa (arts. 38 y 39); asimismo, la instalación por el empresario de locales-comedores en las fincas que ocupen diez o más trabajadores por temporada superior a un mes, obligación que se amplía a la de organizar el servicio de comedor en las fincas que ocupen temporalmente más de veinte trabajadores (arts. 117 y 118).

Los convenios colectivos fijan, también en la agricultura, las condiciones de devengo de varios tipos de percepciones extrasalariales: dietas de viaje o viáticos y gastos de kilometraje; plus de transporte; indemnización por camino (plus de distancia); abono de gratificaciones extraordinarias durante el tiempo de prestación del servicio militar; locales comedores y suministro por la empresa de productos alimenticios con cargo en factura, abonables en el momento de pago de los salarios; ayudas por razón de estudio de hijos; mejoras voluntarias de las prestaciones públicas de Seguridad Social para las contingencias de muerte, enfermedad o accidente y jubilación; compensación por desgaste de herramientas propias del trabajador; plus para la adquisición de prendas de trabajo; plus por quebranto de moneda, etc.

4. Protección del crédito salarial agrario

El singular papel socio-económico que asume el cumplimiento de la obligación retributiva, en orden a garantizar al trabajador por cuenta ajena la atención de sus necesidades primarias y las de su familia, explica que el legislador haya arbitrado desde antiguo una serie de medidas tendentes a conseguir su real y verdadera efectividad. Y así, bajo la rúbrica «protección del salario», la doctrina acostumbra estudiar el complejo de reglas jurídicas sobre la forma, el tiempo y el lugar de pago del salario; las reglas sobre preferencia

del crédito salarial en situaciones de concurrencia con otros acreedores que pretendan satisfacer sus créditos sobre bienes del empresario, en vía de ejecución general o singular; y, por último, las reglas sobre inembargabilidad del salario, que intentan defender al trabajador frente a sus propios acreedores e impedir que éstos se reintegren sobre el total de sus percepciones retributivas.

A continuación nos proponemos resaltar algunas de las cuestiones más significativas que pueden presentarse en materia de protección del crédito salarial de los trabajadores agrícolas.

4.1. Inembargabilidad

Según el artículo 1449. 2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LECV.), redactado con arreglo a la Ley 34/1984, de 6 de agosto, es absolutamente inembargable lo que se percibe en concepto de «salario, jornal, sueldo, pensión, retribución o equivalente», hasta el importe de un primer SMI¹¹⁶. La regla beneficia especialmente a los trabajadores del campo, los cuales, en un elevado porcentaje, perciben ingresos escasamente remuneradores, inferiores a los que obtienen otros trabajadores de similar cualificación en la industria o en el sector servicios. No se olvide, por lo demás, que aquellos trabajadores cuyas condiciones laborales no vienen reguladas en convenio colectivo cuentan por toda garantía en orden al percibo de unos emolumentos mínimos con la que supone el importe del SMI, débilmente mejorado en contrato singular de trabajo, y que, por otro lado, los convenios colectivos en la agricultura suelen estipular la cuantía de los salarios profesionales (excluidos complementos salariales) en valores que rondan la cifra del salario mínimo estatal.

116. Vid. art. 27. 2 ET. Conforme al art. 1451 de la LECV, con relativamente embargables los salarios que rebasan esa cuantía, con sujeción a una escalada progresiva. En general sobre este tema, vid. B. RIOS SALMERÓN: *La inembargabilidad del salario*, Murcia, 1986; «La inembargabilidad salarial. Origen, fundamento y ámbito», en *RL*, 1987-II, pp. 103 y ss.; «La dinámica de la embargabilidad del salario», en *RL*, 1987-II, pp. 132 y ss.; «Inembargabilidad y compensación», en *AL*, núm. 41, 1986, pp. 2113 y ss.

Por otra parte, la concesión de ventajas salariales en especie puede suscitar algunos problemas hermenéuticos en punto a la delimitación de cuáles sean los ingresos del trabajador susceptibles de integrar el objeto protegido. En particular, el artículo 1447 de la LECv. –reformado en 1989–, al establecer el orden prelativo de los bienes trabables, dispone que precederán al salario, sucesivamente: los bienes pignorados o hipotecados, el dinero, los efectos públicos y valores con cotización en bolsa, las alhajas, los créditos realizable en el acto, los frutos y rentas, los muebles y semovientes y los inmuebles. Conviene aclarar a este respecto que no se entenderán comprendidos en el grupo de los «frutos» y «semovientes», a los efectos del orden prelacional que establece el artículo 1447 de la LECv., los bienes distintos del dinero, por lo común productos vegetales y/o animales, recolectados u obtenidos en la misma finca del empleador, que el trabajador recibe como contraprestación directa por la prestación de sus servicios laborales, ya sea como consecuencia de haberse pactado el abono de parte de su salario en especie, ya sea por aplicación de un sistema retributivo consistente en asignar al trabajador una parte de los frutos cosechados. Y al contrario, en la medida que no constituyen rentas del trabajo prestado para otro, quedan marginadas de la protección legal las producciones agrícolas que el trabajador obtenga a virtud de su actividad como cultivador autónomo en cuanto propietario de un terreno de cultivo o de ganados, o al amparo de cualesquiera otros títulos jurídicos que le permitan la apropiación *ex origine* de los frutos producidos en cosa ajena: posesión, usufructo, arrendamiento, enfiteusis, etc.

En conexión con lo anterior, aparece indiscutible el carácter salarial y, consiguientemente, la afectación por el instituto del embargo limitado, de aquellos frutos que el trabajador consigue a resultas del cultivo personal y/o con ayuda de sus familiares de una parcela de terreno cedida por el empresario, cuando el disfrute del predio lo es sin obligación para el cesionario de abonar renta o canon de ninguna clase.

Más problemática se ofrece, en cambio, la consideración como estrictamente salarial o no de aquella otra modalidad de cesión de terrenos para cultivo propio del trabajador que se realiza, asimismo,

en conexión con el contrato de trabajo pero, esta vez, a cambio de una renta, siquiera el precio de la misma no pueda exceder el usual de la comarca. En este caso, sólo una interpretación amplia del concepto jurídico protegido, que abarque cualesquiera rentas obtenidas por el trabajador con causa o simple ocasión en el vínculo laboral, permitiría extender a los frutos producidos a virtud de esta «relación arrendaticia conexa» la calificación de ingresos inatacables en un procedimiento de embargo. La tesis que nosotros defendemos es otra, es decir, la de que los frutos o su equivalente en metálico que el trabajador ingresa en su patrimonio, como resultado de la explotación de una parcela titularidad del empresario mediando renta, son plenamente embargables según el orden normal de prelación prefigurado en el artículo 1447 de la LECv. —en el 5º lugar—. En primer término, porque no puede desconocerse que la causa de la cesión es, sí, mediáticamente laboral —lo que explica la traslación de competencia para dilucidar cualquier diferencia suscitada entre empresario/arrendador y trabajador/arrendatario a la Jurisdicción laboral, en especial en materia de desahucio; la inaplicabilidad general de la LAR, así como el hecho de condicionar la subsistencia del arrendamiento a la duración del contrato de trabajo—, pero, inmediatamente, arrendaticia. Y, en segundo lugar, porque una ponderación rigurosa del fin perseguido por el legislador al sentar la regla de la inembargabilidad permitirá concluir a buen seguro que la exclusión del beneficio de que se trata respecto de dichos frutos no tiene por qué perjudicar especialmente la atención de las necesidades vitales del trabajador, función que se presume garantizada por el salario íntegro a que, en todo caso, tiene derecho a virtud del contrato de trabajo principal que le vincula con la empresa.

Un caso especial lo constituyen las aparcerías. No todas ellas, que en principio generan una situación de cotitularidad entre dueño y aparcero sobre los frutos conseguidos, pueden beneficiarse con las reglas de la inembargabilidad al no tener encaje posible en ninguno de los conceptos salariales que enumera la LECv. Sí están protegidas, en cambio, las aparcerías que adoptan una cierta connotación laboral en la vigente LAR. Respecto de éstas, el artículo 108 de dicha Ley dispone, como se recordará, que cuando el aparcero aporte

exclusivamente su personal trabajo, o cuando su aportación fuera inferior al 10 por 100 del valor total del ganado, maquinaria y capital circulante, deberá garantizársele —por el dueño— el salario mínimo que corresponda al tiempo dedicado por él al cultivo de las fincas, amén de «cumplirse, en general, lo previsto en la legislación laboral y de Seguridad Social»; lo mismo cuando el cedente aporta la tierra preparada y labrada por él, para que el aparcero, mediante su trabajo personal, las dedique a un determinado cultivo de carácter estacional por tiempo inferior a un año (art. 110). En punto a inembargabilidad, parece incuestionable que «cuando el aparcero percibe un jornal mínimo garantizado, goza del beneficium competentiae que la LEC instrumenta, con el resultado práctico de que, si por salario mínimo entendemos el interprofesional y no el contratado colectivamente, la inembargabilidad será absoluta, ex art. 1449 de la LECv»¹¹⁷. Por el contrario, más allá de la cuantía representada por este salario mínimo garantizado, la parte proporcional que al aparcero corresponda en la liquidación final de los frutos comunes será embargable conforme a las reglas generales de los artículos 1447 y ss. de la LECv.

4.2. El salario agrícola como crédito privilegiado

En este tema, las cuestiones más ásperas y de más difícil solución que se presentan en las relaciones laborales agrarias son las que refieren al que se ha venido en llamar «privilegio especial refaccionario», que el artículo 32. 2 del ET configura actualmente como sigue: «Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos *elaborados* por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario».

Es respecto de la efectividad de esta preferencia salarial refaccionaria en el sector primario que conviene precisar, muy especialmente, si las actividades económicas de obtención de productos agropecuarios están o no integradas en el concepto de «elaboración»

117. B. RÍOS SALMERÓN, «La dinámica de la embargabilidad», *cit.*, p. 144.

de que habla la norma para actualizar aquella preferencia, así como la clase de objetos que en las explotaciones rústicas pueden resultar preferencialmente afectos por el trabajo que a los mismos se incorpora.

A) Dejando a un lado consideraciones históricas suficientemente estudiadas por la doctrina, un primer intento de delimitación objetiva de los créditos salariales que se ven afectados por la preferencia refaccionaria pasa por determinar el contenido material de la expresión «objetos elaborados».

Un sector doctrinal bastante representativo entiende que, en la actualidad, el ámbito de aquel privilegio se restringe al campo de las empresas manufactureras (bienes «fabricados»), desconociéndose en otros sectores de la economía, significativamente en la agricultura, ganadería y silvicultura, pero también en la pesca o, v. gr., en la minería¹¹⁸. Conforme a esta acepción restrictiva del verbo «elaborar», que exige creación *ex novo* u obtención de productos como resultado de la manipulación sobre materias primas, sólo un reducidísimo porcentaje de las actividades que se realizan en el ámbito de la empresa agraria, concretamente aquéllas que consisten en la «*elaboración* de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia», con carácter meramente complementario respecto del objeto principal de la producción agrícola (ex. art. 1º de la OGTC), merecerían beneficiarse, respecto de los créditos salariales devengados en su realización y sobre los bienes resultantes, de la garantía especial contemplada por el artículo 32. 2 del ET.

Nosotros nos adherimos a esa otra línea que defiende una conceptuación más generosa de los bienes *producidos* y aconseja descartar la prejuzgada aceptación de significados normativos restrictivos (como lo sería el excluir de la palabra «elaborar» las acepciones de

118. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 254; M. PÉREZ PÉREZ, «Concepto, naturaleza jurídica y clases de privilegios del crédito salarial», *REDT*, núm. 4, 1980, p. 499; M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «EL salario como crédito privilegiado. Anticipos reintegrables», en AA.VV, *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, 1977, p. 431; G. MOLINER TAMBONERO, «Régimen de privilegiabilidad salarial», en *RT*, núm. 78, 1985, p. 31.

«construir, cultivar o extraer»¹¹⁹), con lo que no habría problemas para entender cubiertas la mayor parte de operaciones, básicamente recolectoras, pero también de otro tipo —poda, escarda, siembra...— que en la explotación agraria se realizan, evitando de paso injustificadas discriminaciones, seguramente no queridas por el legislador, por razón del concreto sector de actividad profesional en que los trabajadores prestan sus servicios.

Ahora bien, aún en este supuesto será preciso distinguir cuidadosamente, caso por caso, entre lo que sea el «objeto producido» y lo que sea «elemento de producción». Hay que distinguir entre arbolado preexistente y frutos; entre parejas reproductoras y crías resultantes¹²⁰. El arbolado y las parejas reproductoras, aunque cuidados por el trabajador, integran, por decirlo de alguna forma, el complejo o infraestructura básica sobre la que se actúa; están en el soporte mismo del ciclo productivo, sin que vengan sujetos, por tanto, a la preferencia especial por elaboración, de la que son presupuestados; en cambio, los frutos y las crías sí están afectados.

Por lo que hace a la selección de «objetos» elaborados sobre los que recae la preferencia salarial refaccionaria, la doctrina mayoritaria considera que el artículo 32. 2 del ET alude únicamente a los bienes de naturaleza mueble producidos por los trabajadores¹²¹. Sobre los conceptos jurídicos de bien «mueble» e «inmueble» habrá que estar a lo dispuesto en los Capítulos I, II y III del Título I del Libro II del Cód. Civ. A tenor, pues, del artículo 346 del Cód. Civ., cuando por disposición de la ley o declaración individual se use la

119. B. RIOS SALMERÓN, *Los privilegios del crédito salarial*, Madrid, 1984, pp. 357 y 367, incluyendo expresamente en esta concepción amplia de la cosa producida «las actividades agrarias en todas sus manifestaciones: agrícolas, forestales y pecuarias» (p. 368).

120. *Ibidem*, p. 369.

121. De esta opinión: M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El salario como crédito privilegiado...», *cit.*, p. 428; M. ALONSO OLEA y G. BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los Trabajadores...*, 3^a ed., *cit.*, p. 145; M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12^a ed. revisada, *cit.*, p. 331; A. GULLÓN BALLESTEROS, «Las garantías del crédito salarial», en *RDP*, marzo, 1980, p. 400; M. PÉREZ PÉREZ, «Concepto, naturaleza jurídica...», *cit.*, p. 499; G. MOLINER TAMBONERO, «Régimen de privilegiabilidad salarial», *cit.*, p. 31. En contra, B. RIOS SALMERÓN, «Los privilegios del crédito salarial», *cit.*, pp. 358 y ss., postulando la inclusión de los bienes inmuebles en el término «objetos».

expresión de cosas o bienes inmuebles, o de cosas o bienes muebles, se entenderán comprendidos en tales expresiones, respectivamente, los bienes o cosas enumerados en el capítulo 1º —art. 334— y en el capítulo 2º —arts. 335 a 337—.

En particular, merecen la consideración de bienes inmuebles —excluidos, por tanto, conforme a la opinión doctrinal mayoritaria, del privilegio especial refaccionario—, desde luego, «las tierras, edificios, caminos y construcciones de todo género adheridos al suelo» (art. 334. 1º del Cód. Civ.). El carácter inmobiliario *per se* de las tierras, caminos y edificios no ofrece problemas de calificación¹²²; en cambio, no parece razonable concluir una identificación exacta entre los términos «objeto» del artículo 32. 2 del ET y «mueble» del artículo 335 del Cód. Civ., si ello ha de suponer la exclusión indiscriminada del favor del privilegio especial refaccionario respecto de todas aquellos «objetos» que en el artículo 334 del Cód. Civ. se consideran bienes inmuebles, no por naturaleza, sino por incorporación a un bien de este carácter o porque, siendo objetos muebles en sí mismos, su propietario decida afectarlos a un destino agrícola, industrial o comercial. Tales bienes son los siguientes:

1º. «Los árboles y plantas y los frutos pendientes, mientras estuvieren unidos a la tierra o formasen parte integrante de un inmueble» (núm. 2º). Si la finalidad del privilegio refaccionario es que el trabajador pueda beneficiarse, antes que otros acreedores, del resultado económico obtenido con la venta de los productos en cuya elaboración ha intervenido, no parece lógico que la preferencia pueda recaer sobre objetos como el arbolado y las plantas —suponiendo, además, que el trabajador haya participado directamente en el ciclo evolutivo de su crecimiento—, los cuales permanecen arraigados al fundo y cuya enajenación separada no podría realizarse sin grave perjuicio para el objeto mismo o para finca de la que forman parte. Serían muebles por el contrario: los plantones o arboles en viveros, que se

122. Una Resolución de 7 de agosto de 1863 declaró que no deben considerarse inmuebles los hórreos o paneras sostenidos por pies de madera o piedra.

Lo decisivo, según CASTAN, *Derecho Civil Español, Común y Foral*, t. 1, vol. II, Madrid, 1987, p. 598, es que «la incorporación sea íntima y fija, y no se trate de una mera adherencia exterior».

pueden trasladar con facilidad de un punto a otro, a diferencia de los demás arboles plantados de forma más o menos definitiva, o los derribados para leña, madera u otro uso, así como las cortas regulares en sotos y montes, en cuyo caso los árboles se hacen muebles.

En cuanto a los frutos pendientes como objetos susceptibles de quedar trabados por la preferencia salarial de que se trata, su primigenia conceptuación como bienes inmuebles se ha relativizado mucho a virtud del juego de otros preceptos del propio Cód. Civ. y disposiciones especiales posteriores. De esta forma, la dicotomía muebles-inmuebles se diluye por completo en el terreno de las preferencias crediticias, al configurar el artículo 1992. 6º del Cód. Civ. como «mobiliaria» la preferencia de que gozan «los créditos por semillas y gastos de cultivo y recolección anticipados al deudor, sobre los frutos de la cosecha para que sirvieron». El privilegio se da frente al propietario de los frutos, cualquiera que sea el título por el que tenga la finca, y afecta únicamente a la cosecha producida con las semillas debidas o a la que se aplicaron fertilizantes o el trabajo, tanto si las cosechas están ya levantadas, recogidas y engraneradas, como a los frutos pendientes¹²³. La preferencia recae tanto sobre los «créditos por semillas» —cuando al empresario agrícola se le hubieren facilitado en especie o se le hubieran anticipado cantidades para adquirirlas—, como sobre los créditos por «gastos de cultivo y recolección», en el entendimiento que lo anticipado al deudor por este concepto no tiene por qué ser siempre dinero con el que atender el importe de los fertilizantes, el alquiler de la maquinaria o los jornales de la mano de obra, sino que lo «anticipado puede ser el trabajo mismo: con lo que se configura como privilegio el salario así devengado»¹²⁴. La Ley de Hipoteca Mobiliaria, de 16 de diciembre de 1954, ha recogido esta preferencia agrícola, anteponiéndola, aún sin estar inscrita, a la prenda por desplazamiento de posesión registrada (arts. 52 y 66). Por otra parte, no puede olvidarse que los frutos y otros vegetales asimilados —p. ej., las hortalizas—, pueden ser des-

123. Cfr. J. M. MANRESA, *Comentarios al Código Civil Español*, t. XII, Madrid, 1931, p. 628.

124. B. RIOS SALMERÓN, *Los privilegios...*, cit., p. 87, recogiendo la opinión de DIEZ PI-CAZO (*Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, t. II, Madrid, 1978, p. 760).

prendidos fácilmente del inmueble a que están unidos sin grave menoscabo para ninguno de ellos –antes al contrario, la utilidad económica de estos productos se realiza precisamente con su venta, una vez arrancados– (art. 335 del Cód. Civ.).

2º. «Las máquinas, vasos (sic.), instrumentos o utensilios destinados por el propietario de la finca a la (...) explotación que se realice en su edificio o heredad, y que directamente concurren a satisfacer las necesidades de la explotación misma» (núm. 5º). Obsérvese que se trata de objetos que no están o pueden no estar incorporados a un inmueble, y sin embargo, por hallarse al servicio directo de la explotación realizada en la heredad, pierden transitoriamente su condición de muebles. Respecto de ellos, no se sujetan a la preferencia laboral refaccionaria los aperos, herramientas, maquinaria y demás útiles de labranza que el empresario haya adquirido para uso agrícola de la explotación; sí, en cambio, aquellos instrumentos que los trabajadores hayan podido elaborar con materias primas suministradas por el agricultor, para su empleo en la finca, o como actividad complementaria para su venta en el mercado (capachos, cántaros, espueras, hoces, varas...).

3º. «Los viveros de animales, palomares, colmenas, estanques de peces o criaderos análogos, cuando el propietario los haya colocado o los conserve con el propósito de mantenerlos unidos a la finca y formando parte de ella de un modo permanente» (núm. 6º)¹²⁵. La preferencia particular del artículo 32. 2 del ET no alcanza, por principio, a los viveros y demás lugares de cría y conservación de las especies que cita (vid. supra, comentario al art. 334. 1 del Cód. Civ.), aunque el trabajador acreedor los haya construido; tampoco, parece, a los animales que moran en ellos, aunque los trabajadores los cuiden o apacienten –asimilados en alguna medida a la tierra o al arbolado de que proceden los frutos vegetales (parejas reproduc-

125. Aunque el Código Civil sólo habla de los viveros, palomares, etc., J. MANRESA, *Commentarios..*, cit., pp. 30 y 31, sostiene que deben entenderse comprendidos igualmente los animales que en ellos existan, tanto por destino –«pues, en cierta medida, sirven para la explotación del fundo, a expensas del cual se mantienen y cuyo rendimiento aumentan»–, como por accesión de los citados animales a los viveros, palomares, estanques, etc. –«en consideración a la unión material que existe entre estos animales y sus abrigos»–. De la misma opinión es MUCIUS SCAEVOLA, *Código Civil*, t. VI, pp. 86 y ss., citado por CASTAN, *op. cit.*, p. 600, quien asimismo recoge la opinión de los contradictores.

toras) o a las máquinas y demás útiles o herramientas de la explotación (animales de labor)—. Sí estarán afectados, en cambio, por la preferencia especial por elaboración las crías de dichos animales —análogamente a como sucede con los frutos—.

4º. «Los abonos destinados al cultivo de una heredad que estén en las tierras donde hayan de utilizarse» (núm. 7º). Respecto de los abonos orgánicos (vegetales o animales), fabricados o preparados en la propia explotación, quedarán particularmente afectos siempre que no estén en los mismos campos que vayan a fertilizarse, y aun así, somos de la opinión que el privilegio salarial refaccionario debe alcanzar igualmente al abono que, yaciendo sobre la tierra, todavía no se haya esparcido, pues sólo entonces deviene parte inseparable de ésta; desde luego, afecta a cualquier depósito de estiércol o, v. gr., a una cantidad de abono guardada en la granja.

* * *

Desde otro punto de vista, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, ha disipado dudas pasadas en torno a si los trabajadores por cuenta ajena del campo, por el hecho de venir adscritos a un Régimen Especial de Seguridad Social, quedaban o no amparados por el mecanismo de protección que constituye el FOGASA. De hecho, las propias unidades administrativas de este organismo —así, la Res. de la Secretaría General del FOGASA, de 14 de junio de 1977— se consideraron legitimadas en ocasiones para denegar las protección del mismo a los trabajadores agrícolas, en el entendimiento, no muy fundado en verdad, de que las normas instrumentales de cotización al FOGASA se hallaban articuladas en atención tan sólo a los procedimientos recaudatorios del Régimen General de la Seguridad Social, y no del Régimen Especial Agrario¹²⁶.

126. Cfr. a este respecto A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 255, quien por razones de espacio no desciende a investigar «si la situación normativa a que nos referimos es fruto de un propósito deliberado de los poderes públicos o responde a una desafortunada combinación de circunstancias normativas (señaladamente, el desajuste o ajuste deficiente entre norma legal y norma reglamentaria)».

Un planteamiento más completo de este debate en J. GARCÍA MURCIA, *El Fondo de Garantía Salarial*, Madrid, 1983, pp. 135-140, concluyendo lo ilusorio e irrazonable de la exclusión referida al trabajo agrícola.

En la actualidad, el artículo 12 del Real Decreto 505/1985, en relación con el artículo 33. 5, pár. 2º, del ET, dispone: 1º. Que la base de cotización sobre la que se aplica el tipo anualmente fijado por el Gobierno para determinar el importe de la cuota en concepto de aportación al FOGASA, será la misma que la establecida para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo «*en el sistema de la Seguridad Social*» (núm. 1) –obsérvese que no se habla de «Régimen General», sino de «Sistema de la Seguridad Social», sin más, incluidos, por tanto, los regímenes especiales–; 2º. Que el ingreso de las aportaciones se efectuará conjuntamente con las cuotas que corresponda abonar al Régimen de la Seguridad Social –no especifica si general o especial–, y en la misma forma prevista en aquéllos (núm. 2, pár. 1º); y 3º. Que los empresarios agrícolas ingresarán las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial por sus trabajadores fijos o eventuales al tiempo de realizar la cotización por jornadas reales (núm. 2, pár. 2º).

III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

En el sector agropecuario, las Reglamentaciones de Trabajo y, tras la Ley de 24 de abril de 1958, también los convenios colectivos, establecieron normas sobre clasificación del personal afectado por sus prescripciones. Más tarde, la OGTC de 2 de octubre de 1969 procedió a diseñar un sistema clasificatorio uniforme de los trabajadores al servicio de explotaciones agrícolas, silvícolas y ganaderas, de acuerdo con su función, en ocho «grupos profesionales», según la terminología reglamentaria, a saber: técnicos, administrativos, capataces, especialistas, guardas, caseros, personal de oficios clásicos y no calificados¹²⁷, completados con su respectiva definición¹²⁸. Con escasas variaciones, la clasificación profesional actualmente en vigor, teniendo en cuenta las funciones o trabajos que se realizan, está con-

127. La enumeración se contiene en la sección segunda del capítulo IV (art. 24, único).

128. Sección tercera del capítulo IV, arts. 25 a 32, ambos inclusive.