

Las relaciones laborales en el sector agrario

serie
Estudios

*Ministerio de
Agricultura, Pesca
y Alimentación*

*Secretaría
General Técnica*

Faustino Cavas Martínez





Nº 106
T-17300

Las relaciones laborales en el sector agrario

Faustino Cavas Martínez

Imprime:

Gráficas VARONA
Rúa Mayor, 44. Teléf. (923) 263388. Fax 271512
37008 SALAMANCA

Diseño cubierta: Jaime Nieto

Publicaciones del:



MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

SECRETARIA GENERAL TECNICA

CENTRO DE PUBLICACIONES

Paseo de la Infanta Isabel, 1 - 28071 Madrid

NIPO: 251-95-064-x

ISBN: 84-491-0133-6

Depósito Legal: S. 749-1995

*A mi mujer, M^a José,
y a mi hijo Arturo*

Índice

PRÓLOGO	15
ABREVIATURAS	21
INTRODUCCIÓN	25
I. El trabajo agrícola por cuenta ajena como objeto de regulación por el Derecho del Trabajo	25
II. Justificación de un estudio sobre las peculiaridades del Derecho del Trabajo y de la contratación laboral en la agricultura; plan de exposición y precisiones metodológicas	37
PRIMERA PARTE: Derecho del trabajo y relaciones laborales en el sector agrario	47
CAPÍTULO PRIMERO. La empresa agraria ante el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	49
I. La realidad jurídica de la empresa agraria	49
1. Sobre la posibilidad de elaborar un concepto jurídico-unitario de empresa agraria	49
2. La actividad agraria como elemento caracterizador de la empresa agraria	52
2.1. Actividades agrarias propiamente dichas	54
2.1.1. La actividad agrícola	54
2.1.2. La actividad ganadera	56

2.1.3. La actividad forestal	59
2.1.4. La actividad agraria mixta	59
2.2. Actividades agrarias conexas	60
2.3. La llamada actividad agraria auxiliar	64
II. Naturaleza, contenido y límites de la actividad agraria en las normas de trabajo y seguridad social: concordancias y divergencias	65
1. Virtualidad del principio de unidad de empresa	67
2. Aproximación al concepto de labores agrarias en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	74
3. Actividades agrarias singulares	77
3.1. La actividad agrícola	77
3.2. La actividad ganadera	84
3.3. La actividad forestal	97
3.4. La actividad de servicios agrarios y el fenómeno de la agricultura contractual	100
3.5. Las actividades agrarias conexas	104
III. La proyección jurídico-laboral de la empresa agraria: conceptos básicos	116
CAPÍTULO SEGUNDO: La regulación del trabajo agrícola en el modelo actual de relaciones laborales	133
I. Las relaciones laborales agrarias en el Estatuto de los Trabajadores	133
II. Control y tutela del mercado de trabajo agrícola	140
1. Colocación de los trabajadores agrícolas	140
2. Protección del desempleo agrario	142
3. Fomento del empleo rural	145
III. Las relaciones sindicales en la agricultura española	147
IV. Subsistencia del régimen especial agrario de la seguridad social	152
V. A modo de conclusión: El futuro de la legislación laboral y de seguridad social en el campo	156

CAPÍTULO TERCERO: Sistema normativo de las relaciones laborales en la agricultura	161
I. El Derecho Comunitario Europeo: medidas específicas de armonización y coordinación en el sector laboral agrario	161
II. Trabajo y agricultura en la Constitución española de 1978	173
III. Trabajo y agricultura en las normas internacionales ...	179
IV. Legislación común de trabajo; legislación social agraria .	184
V. La negociación colectiva en el sector agrario (remisión) ..	186
VI. La ordenanza general de trabajo en el campo	186
VII. La costumbre laboral agraria	194
CAPÍTULO CUARTO: La negociación colectiva en el sector agrario	205
I. Planteamiento	205
II. Estructura de la negociación	209
1. Ambito territorial	210
2. Ambito funcional	219
3. Ambito personal	224
III. Duración de los convenios	230
IV. Partes contratantes	235
V. Contenido	242
VI. Excursus: acuerdos colectivos «extralaborales» en la agricultura	252
SEGUNDA PARTE: La contratación laboral en la agricultura .	265
CAPÍTULO QUINTO: Caracterización del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias	267
I. Rasgos tipificadores del contrato de trabajo agrario ...	267
1. Definición	267
2. Sobre la especialidad del contrato de trabajo agrario .	270

3.	Constitución de la relación laboral agraria: manifestaciones de empleo obligatorio y libre emisión del consentimiento en la agricultura	280
II.	Contrato de trabajo agrario y figuras contractuales afines en el campo	295
1.	Contratos agrarios y contratos de trabajo en la agricultura: distinción. El componente «trabajo» en las relaciones agrarias típicas	295
2.	Las ejecuciones de obra en el campo; examen particular de las relaciones contractuales en las explotaciones agrarias «desactivadas» y de los contratos de integración vertical en la agricultura	305
2.1.	La agricultura desactivada	307
2.2.	La integración vertical en las relaciones económicas agro-industriales	309
3.	Relaciones laborales y asociacionismo agrario	319
3.1.	Relaciones de trabajo y Cooperativas Agrarias ..	321
3.1.1.	Las prestaciones de servicios en las Cooperativas Agrarias. El socio de trabajo cooperativo	321
3.1.2.	Las prestaciones de servicios en las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra. Especial referencia a la figura del socio trabajador	324
3.2.	El trabajo de los socios en las Sociedades Agrarias de Transformación	333
3.3.	Contrato de aparcería rústica y contrato de trabajo agrario	335
3.3.1.	Concepto de aparcería civil y su distinción frente al contrato de trabajo agrario remunerado a la parte	335
3.3.2.	El contrato de aparcería laboral agraria: análisis de los artículos 102. 2 y concordantes de la LAR	348

a) Naturaleza civil y posible laboralización pactada del contrato de aparcería	348
b) Análisis de los artículos 108 y 110 de la LAR	355
c) Régimen jurídico del contrato de aparcería laboral agraria	370
III. Modalidades del contrato de trabajo agrícola: trabajo en común, contrato de grupo y auxiliares asociados	390
1. Trabajo agrícola en común	391
2. Contrato agrario de grupo	392
3. Auxiliares agrícolas asociados	395
IV. Relación de trabajo agrícola y relación de empleo público en la agricultura	397
CAPÍTULO SEXTO: Sujetos del contrato de trabajo agrícola	405
I. El empresario agrícola	405
1. Noción jurídico laboral de empresario agrícola	405
2. Clasificación de los empresarios agrícolas	406
2.1. Criterios funcionales de clasificación	407
2.2. Criterios subjetivos de clasificación	408
2.2.1. El empresario agrícola persona física	409
2.2.2. El empresario agrícola persona jurídica	410
a) Empresas agrarias asociativas de Derecho privado	410
b) La empresa pública agraria	413
2.2.3. Las comunidades de bienes como empresarios agrícolas	420
II. El trabajador agrícola	423
1. Noción jurídico-laboral de trabajador agrícola	423
2. Clases de trabajadores agrícolas	429

3. Trabajadores agrícolas excluidos de la contratación laboral	431
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	433
3.2. Los intercambios de servicios amistosos en el campo	448
3.3. Los cultivadores personales y directos	454
CAPÍTULO SÉPTIMO: Contenido de la relación individual de trabajo agrícola	463
I. El tiempo de la prestación laboral	463
1. Factores que condicionan la duración del tiempo de trabajo en las explotaciones agrarias	463
2. Régimen jurídico de la jornada máxima en el campo	467
2.1. Jornada ordinaria	467
2.2. Jornadas especiales	469
a) Ampliaciones de jornada	470
b) Jornadas reducidas	472
3. Horas extraordinarias	475
4. Cómputo de la jornada de trabajo: reglas sobre descuento e indemnización por camino	477
5. Horas recuperables	486
6. Vacaciones anuales	490
7. Descanso semanal y en días festivos	492
II. El salario	495
1. Fijación	495
1.1. Presupuestos económicos	495
1.2. Criterios para la cuantificación del salario mínimo en la agricultura	498
1.3. Determinación del salario agrícola	500
2. Modalidades salariales	503

2.1. Salarios por unidad de tiempo	504
2.2. Salarios por unidad de obra	505
2.3. Salarios en dinero y salarios en especie	506
2.4. Salarios a la parte	510
3. Percepciones extrasalariales	516
4. Protección del crédito salarial agrario	517
4.1. Inembargabilidad	518
4.2. El salario agrícola como crédito privilegiado ..	521
III. Clasificación profesional de los trabajadores agrícolas	528
IV. Tutela de la salud laboral en las explotaciones agrarias ..	541
1. Prescripciones generales y particulares sobre seguridad e higiene en el trabajo agrícola	541
2. La protección de la salud e integridad de los trabajadores en las normas laborales agrarias	543
2.1. Las medidas de seguridad e higiene en la Ordenanza Laboral del Campo	543
2.2. El contenido prevencionista de la negociación colectiva en la agricultura	547
2.2.1. Ropa de trabajo y dispositivos técnicos de protección individual	548
2.2.2. Reconocimientos médicos	549
2.2.3. Máquinas y herramientas de trabajo ..	550
2.2.4. Vivienda, alojamiento, locales-comedores y servicios higiénicos	551
2.2.5. Otras medidas preventivas	552
2.2.6. La vertiente económica de la seguridad e higiene: pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad	552
CAPÍTULO OCTAVO: Peculiaridades de la oferta de empleo y duración las relaciones laborales en la agricultura	557
I. Rasgos Peculiares de la oferta de empleo en el mercado de trabajo agrícola	557

II. Régimen Jurídico de la contratación indefinida y por tiempo determinado en las actividades agrarias	562
1. La duración del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores	562
2. Confrontación del sistema clasificatorio de trabajadores según permanencia de la Ordenanza laboral del Campo con el esquema contractual del Estatuto de los Trabajadores	569
2.1. Trabajadores fijos de servicios continuos	571
2.2. Trabajadores eventuales	576
2.3. Trabajadores interinos	585
2.4. Trabajadores temporeros	585
3. La problemática particular de los trabajadores fijos discontinuos del campo	585
3.1. Subsunción del trabajo agrícola de campaña en el tipo legal de contrato a tiempo parcial para la realización de trabajos fijos y períodos discontinuos	585
3.2. El trabajo temporero en la Ordenanza Laboral del Campo y en la negociación colectiva agraria. Criterios jurisprudenciales	587
3.2.1. Análisis de los artículos 32 y 45 de la OGTC, a la luz del vigente Ordenamiento	587
3.2.2. El tratamiento de la fijeza discontinua en la negociación colectiva agraria	592
3.2.3. Criterios jurisprudenciales en torno a la implantación del trabajador fijo discontinuo en la agricultura	593
BIBLIOGRAFÍA	611

Prólogo

El libro que nos cabe la satisfacción de prologar constituye, como su título indica, un estudio sobre las relaciones de trabajo en una parcela de la actividad económica que, siendo trascendente y de vital importancia (no en vano constituye el llamado sector «primario»), ha sido paradójicamente objeto de un relativo abandono, o de un trato menor, si se prefiere, en el marco de la regulación jurídica del trabajo. Situación ésta que contrasta con el hecho incuestionable de que el arrendamiento de servicios en la agricultura es una temprana e inicial manifestación de la *locatio conductio operarum*, que posiblemente sirve de punto de apoyo al criterio de que la *locatio conductio* no es sino una transmutación de la *locatio rei*, puesto que la primera fuerza humana que se arrendó fue la actividad de los esclavos y éstos, aunque ciertamente de manera no exclusiva, aplicaron de modo preferente su esfuerzo no libre a las labores agrícolas, como más adelante lo hicieron —ahora de forma exclusiva y tampoco libre— los siervos de la gleba. Por lo demás, en épocas modernas la importancia sustantiva del arrendamiento laboral de servicios en la agricultura queda ya patente en el Código Civil, cuyo artículo 1586 no deja de destacar a los que llama «*criados de labranza*» y que junto a «menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados» constituyen la grey sobre la que inicialmente se asienta el arrendamiento de servicios que, por reacción frente a los abusos del sistema liberal, pasaría andando el tiempo a configurar el moderno contrato de trabajo.

Resulta evidente que el sector agrario de la Economía presenta características especiales, las cuales posiblemente tienen mucho que ver en el plano jurídico con ese dato histórico que vincula durante siglos a esclavos y siervos a las penosas labores del campo, así como con la paradoja –recordada por CANALEJAS en 1902, al presentar ante las Cortes el Instituto de Reformas Sociales– que contrapone sin solución de continuidad un latifundismo de *manos muertas* a un inorgánico fraccionamiento de la propiedad.

La falta de libertad de los iniciales agricultores unida a la dispersión de la vida y trabajo rurales (el «desparramamiento vegetativo» por la campiña de que hablara ORTEGA), frente a la concentración que suponen la vida y el trabajo ciudadanos, son causa, sin duda, de que las regulaciones jurídicas de ambos arrendamientos de servicios (el rural y el industrial) discurran por caminos separados. Caminos que son más divergentes –o, al menos, más alejados entre sí– conforme la masificación industrial genera como autodefensa obrera el movimiento sindical, el cual –dejando a un lado situaciones convulsivas suscitadas en épocas revolucionarias– siempre ha sido muy débil y escaso en los ambientes campesinos.

Ius y rus forman así una singular amalgama que se transmite al marco de las relaciones a regular, dotándolas de peculiaridades que las separan de relaciones análogas surgidas en el seno de la industria o del comercio. Peculiaridades que informan todo el marco de un todavía incipiente Derecho Agrario y que sin ser ajenas al ordenamiento de las relaciones laborales en la agricultura, trascienden de manera más amplia al conjunto de sus relaciones contractuales, donde es asimismo notorio el escaso poder de negociación de que, en general, gozan los agricultores a la hora de vender sus productos. Por ello el Ordenamiento ha tenido que generar fórmulas asociativas (de las que el movimiento cooperativo es sólo un ejemplo temprano), que en tiempos aún recientes han derivado hacia técnicas complejas de organización contractual de mercados, siendo la más acabada de estas técnicas la que ha venido en denominarse «economía contractual», denominación ésta al parecer debida al francés A. PIETTRE que en última instancia no es sino una fórmula consistente en la sustitución del mercado tradicional, de carácter individualista,

por un mercado organizado sobre la base de acuerdos concluídos entre cultivadores (o agrupaciones de éstos) y quienes adquieren sus productos. Técnica que introducen en nuestro Derecho —con retraso considerable frente a otros países— la Ley 19/1982, de 16 de mayo y el RD 2707/1983, de 7 de septiembre que la desarrolla, al fijar los principios de economía contractual aplicables al tráfico de productos agrarios, tratando —con un paralelismo asombroso respecto de la negociación colectiva laboral, como no deja de subrayar Faustino CAVAS— de regular las relaciones comerciales entre las empresas agrarias y las industriales o mercantiles adquirentes de sus productos, con esa mira específica, ya subrayada, de incrementar el poder de negociación de los cultivadores.

* * *

Las relaciones de trabajo agrícola no sólo han sido objeto de relativo abandono o de trato menor en el plano de su regulación por el Derecho, sino que también han recibido un escaso, aun cuando meritorio, tratamiento doctrinal. En efecto, mientras que la situación social, económica y cultural de los trabajadores campesinos ha sido profusamente examinada por sociólogos, economistas e historiadores, es notoria la escasez de estudios jurídico-laborales de carácter monográfico y global sobre las relaciones laborales agrarias. Sin ánimo exhaustivo, salvo la obra que bajo el título «*La problemática laboral en la agricultura*» publicaron en 1974 los Profesores ALONSO OLEA, BAYON CHACON, LUNA SERRANO, SAGARDOY BENGOCHEA, VIDA SORIA y VILLA GIL, donde se abordan de manera colectiva y en cierto modo global los principales problemas jurídico-laborales que subyacen el sector; salvo esa obra —decimos— las aportaciones doctrinales, o se han detenido en el análisis de relevantes aspectos históricos [caso de MARTÍN VALVERDE, de cuya pluma —como recuerda Faustino CAVAS— han salido tres estudios capitales, a saber: «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola» (1977), «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura» (1983) y «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural» (1985)], o se han centrado en el estudio de aspectos muy concretos, de promoción del empleo y protección por desem-

pleo (GARCÍA MURCIA, PEDRAJAS, TORTUERO, ESCUDERO, CABEZAS ESTEBAN), de problemas específicos en la aparcería laboral (GARCÍA ABELLAN, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ), de temas puntuales sobre las relaciones colectivas de trabajo en el sector (CASTIÑEIRA, RODRÍGUEZ-SAÑUDO), o de cuestiones conectadas con la Seguridad Social (ALONSO OLEA, MONTOYA, MARTÍN VALVERDE, CASAS BAAMONDE, DEL PESO, GARCÍA LÓPEZ, BARRIONUEVO).

Como bien nos ilustra el autor en las páginas introductorias del libro, con el presente estudio se pretende cubrir la ausencia de un «análisis jurídico-laboral actualizado, aglutinador y de conjunto sobre las relaciones individuales de trabajo» en este «todavía significativo sector de la economía nacional». El principal mérito del libro que se prologa consiste, pues, en haber sabido renunciar desde el primer momento a un axamen exhaustivo, que se prometía tan sugerente como inabarcable, de la amplísima problemática connatural al trabajo campesino, optando por acometer una exploración detallada y rigurosa de una específica institución, el contrato de trabajo agrícola, carente hasta la fecha de una elaboración doctrinal general y suficiente.

Asimismo, debe anotarse en el haber del Profesor CAVAS el acierto metodológico de no haber sucumbido ante la fácil tentación de componer, con la excusa de estudiar la relación laboral agraria, un pequeño manual de la disciplina, que probablemente se habría resuelto en una farragosa y estéril exportación de las normas, categorías e institutos generales al «microcosmos» del trabajo agrícola asalariado, sin otra aportación original que la cadenciosa referencia al contenido de las normas sectoriales al hilo de cada figura examinada. Antes al contrario, la obra se centra en los aspectos verdaderamente relevantes, característicos o particulares de la relación de trabajo agrícola.

Sin pretender anticipar el contenido de la monografía, baste señalar que la misma se estructura en dos partes bien diferenciadas, cuyo desarrollo permite al autor ofrecer a la comunidad científica un estudio eminentemente jurídico, sistemático, actual y completo, escrito en sobria y elegante prosa castellana, de la contratación labo-

ral en las explotaciones agrarias. Así, a lo largo de los cuatro capítulos que componen la primera parte del libro se detectan y resuelven certeramente los numerosos problemas que plantea la inserción del trabajo rural en el marco orgánico e institucional de la empresa agraria y de la regulación general del trabajo dependiente y por cuenta ajena. Especialmente oportuno es el pormenorizado estudio de la negociación colectiva en la agricultura, al que preceden reflexiones del mayor interés y rigor científico sobre la actividad empresarial campesina y el sistema de fuentes aplicable al contrato agrario, poniendo de manifiesto el autor las insuficiencias del actual modelo normativo de relaciones laborales para ofrecer tratamiento adecuado a los problemas sociales y económicos que desde hace siglos arrastra el trabajo en nuestras comunidades rurales.

La segunda y más amplia parte del estudio sirve al propósito de examinar los rasgos o señas de identidad particulares de la contratación laboral en la agricultura. Allí se acomete y resuelve felizmente la delimitación conceptual del contrato de trabajo agrícola, su caracterización como relación laboral común con peculiaridades —en la denominación ya clásica acuñada por el Profesor MONTROYA MELGAR—, distinguiendo este instrumento o expediente jurídico puesto al servicio de la explotación agraria de otras figuras contractuales afines (ejecuciones de obra, aparcerías, sociedades cooperativas) que también disciplinan, aunque desde diferentes presupuestos, la prestación del trabajo campesino. Merecen ser destacadas, por su especial dificultad técnico-jurídica —dificultad, por otro lado, que el profesor Faustino CAVAS afronta y consigue superar admirablemente—, las reflexiones sobre el contrato de aparcería laboral, seguramente las más logradas de toda la obra, que se decantan razonadamente por la tesis de que el aparcerero no es un trabajador asalariado, recibiendo por tal motivo una regulación mixta en la que concurren, en no siempre pacífico hermanamiento, normas y principios de Derecho civil y del Derecho del Trabajo. Tras la caracterización del empresario y trabajador agrícolas, desfilan por los últimos capítulos del libro el examen riguroso y preciso de las particularidades del tiempo de trabajo en la actividad agraria, en materia de estructura y privilegios salariales, seguridad e higiene en las fincas rústi-

cas y, por último, se replantea el interesantísimo caballo de batalla del jornalero español: la estabilidad en el empleo y la duración de las contrataciones en el medio rural.

* * *

En último término, queremos dejar constancia de que la monografía que ahora se publica tiene su origen en la tesis doctoral que —más amplia y con el título «*Derecho del Trabajo y contratación laboral en la agricultura*»— fue elaborada por el Profesor CAVAS bajo la dirección compartida de quienes firmamos este prólogo, siendo objeto de defensa por su autor el día 4 de septiembre de 1991, ante un tribunal presidido por el Doctor Alfredo MONTOYA MELGAR, e integrado por los Doctores Antonio MARTÍN VALVERDE, Fermín RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Germán BARREIRO GONZÁLEZ y José Antonio COBACHO GÓMEZ, que actuó como secretario. La tesis fue distinguida por unanimidad con la máxima calificación de «*apto cum laude*» que permite nuestra normativa académica, siendo posteriormente galardonada con el Premio Extraordinario del Doctorado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Murcia. Asimismo, ha sido distinguida con una «Mención especial» por parte del Jurado que decidió el XXII Premio Nacional de Publicaciones Agrarias, Pesqueras y Alimentarias, lo que le ha valido el derecho y el honor de engrosar la prestigiosa colección «Serie Estudios» editada por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Murcia, junio de 1995

JESÚS M. GALIANA MORENO Y
ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
Catedráticos de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Murcia

Abreviaturas

AA.VV.: *Autores Varios.*

ADC: *Anuario de Derecho Civil.*

AL: *Actualidad Laboral.*

Ar.: *Aranzadi (Repertorio).*

AUH: *Anales de la Universidad Hispalense.*

BOCG: *Boletín Oficial de las Cortes Generales.*

BOCM: *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid.*

BOE: *Boletín Oficial del Estado.*

BOLR: *Boletín Oficial de La Rioja.*

BOP: *Boletín Oficial Provincial.*

BORM: *Boletín Oficial de la Región de Murcia.*

C(ód).Civ.: *Código Civil.*

CC.: *Convenio Colectivo.*

CCDTV: *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia).*

CDT: *Cuadernos de Derecho del Trabajo.*

CE: *Constitución Española*

CECT: *Cooperativa de Explotación Comunitaria de la Tierra.*

CIV.: *Civil (Sala de lo)*

Cód. de Com.: *Código de Comercio.*

CONT.: *Contencioso Administrativo (Sala de lo).*

CPS: *Cuadernos de Política Social*.
CTA: *Cooperativa de Trabajo Asociado*.
D: *Decreto*.
DL: *Documentación Laboral*.
DLRT: *Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo* (4.3.1977).
DOGV: *Diario Oficial de la Generalidad Valenciana*.
DOS: *Decreto 2380/1973, de 17.8 (Ordenación del Salario)*.
E. de M.: *Exposición de Motivos*.
EEFA: *Estatuto Ley de la Explotación Familiar Agraria y de los Agricultores Jóvenes* (24.12.1981).
ET: *Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por R.D.Lvo 1/1995, de 24. 3)*.
FNPT: *Fondo Nacional de Protección al Trabajo*.
Il Dir. del Lav.: *Il Diritto del lavoro*.
LAR: *Ley de Arrendamientos Rústicos* (31.12.1980).
LBE: *Ley Básica de Empleo* (8.10.1980).
LCT: *Ley de Contrato de Trabajo (DD. de de 26.1.1944 y 31.3.1944)*.
LECv.: *Ley de Enjuiciamiento Civil*.
LGC: *Ley General de Cooperativas* (2.4.1987).
LGSS: *Ley General de la Seguridad Social (R.D.Lvo. 1/1994, de 20. 6)*.
LISM: *Ley de Integración Social de los Minusválidos* (7.1.1982).
LJML: *Ley de Jornada Maxima Legal (D. 1.7.1931; L. 9.9. 1931)*.
LOGP: *Ley Orgánica General Penitenciaria* (26.9.1979).
LOLS: *Ley Orgánica de Libertad Sindical* (2.8.1985).
LPD: *Ley de Protección por Desempleo* (2.8.1984).
LPL: *Ley de Procedimiento Laboral (R.D.Lvo. 2/1995, de 7. 4)*.
LRJAE: *Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado* (26.7.1957).
LRL: *Ley de Relaciones Laborales* (8.4.1976).
LRT: *Ley de Reglamentaciones de Trabajo* (16.10.1942).
LRYDA: *Ley de Reforma y Desarrollo Agrario (D. 118/1973, de 12 enero)*.

LSSA: *Ley de Seguridad Social Agraria (TR del REASS, aprobado por D. 2123/1971, de 23.7).*

NT: *Normas de Trabajo.*

O. L.: *Ordenanza Laboral.*

O.M.: *Orden Ministerial.*

ODOS: *O.M. de 22.11.1973 (desarrolla el DOS).*

OGTC: *Ordenanza General de Trabajo en el Campo (O.M. 1.7.1975).*

OGSH: *Ordenanza General de Seguridad e Higiene (O.M.9.3.1971).*

OPA: *Organización Profesional Agraria.*

OSA: *Organización Sindical Agraria.*

OT: *Ordenanza de Trabajo.*

PEE: *Papeles de Economía Española.*

R.D.: *Real Decreto.*

R.D.L.: *Real Decreto Ley.*

R.D.Lvo.: *Real Decreto Legislativo.*

RDA: *Rivista di Diritto Agrario.*

RDJ: *Real Decreto 2001/1983, de 28.7 (sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos).*

RDP: *Revista de Derecho Privado.*

RDT: *Revista de Derecho del Trabajo.*

REAS: *Revista de Estudios Agro Sociales.*

REASS: *Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.*

REDT: *Revista Española de Derecho del Trabajo.*

RETA: *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (D. 20.8.1970).*

RFDUM: *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid.*

RISS: *Revista Iberoamericana de Seguridad Social.*

RIT: *Revista Internacional del Trabajo.*

Riv. Dir. Lav.: *Rivista di Diritto del Lavoro.*

RL: *Relaciones Laborales.*

RP: *Reglamento de la LOGP (D. 1201/1981, de 8.5).*

RPS: *Revista de Política Social.*

RSSA: *Reglamento General de la LSSA (D. 3772/1972, de 23.12).*
RT: *Revista de Trabajo.*
S.: *Sentencia.*
SAT: *Sociedades Agrarias de Transformación*
SMI: *Salario Mínimo Interprofesional*
SOC.: *Social (Sala de lo).*
SS.: *Sentencias.*
TCT: *Tribunal Central de Trabajo.*
TCO: *Tribunal Constitucional*
TL: *Temas Laborales (Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social).*
TR: *Texto Refundido.*
TS: *Tribunal Supremo.*
TSJ: *Tribunal Superior de Justicia.*

Introducción

I. EL TRABAJO AGRÍCOLA POR CUENTA AJENA COMO OBJETO DE REGULACIÓN POR EL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo nace y existe como una rama separada o independiente del viejo tronco del Derecho civil, sin afectar en absoluto a la unidad esencial del Ordenamiento, configurando un conjunto sistemático de normas y principios que ordenan un determinado sector de las relaciones sociales, a saber, aquellas relaciones por cuya virtud unas personas trabajan en utilidad y bajo la dependencia de otras a cambio de una remuneración. Surgido originariamente como respuesta a la particular situación de crisis social generada por el sistema económico capitalista en los medios urbanos, con su concentración de fábricas y de trabajadores, el Derecho del Trabajo ha experimentado en el devenir histórico un proceso doble de integración: *objetiva*, engrosando sus perspectivas, contenido y fines, y *subjetiva*, extendiendo su protección e incorporando como sujetos del mismo a los trabajadores de otras actividades económicas, como el comercio o la agricultura.

Esta delimitación inicial indica que el Derecho del Trabajo tiene como objeto o contenido específico que lo diferencia de otras disciplinas jurídicas una concreta parcela del hecho social «trabajo», cuyos límites se perfilan por la concurrencia de ciertos presupuestos (voluntariedad, dependencia, ajenidad, retribución), cualquiera que sea la actividad en que dicho trabajo se realice; naturalmente, sin

perjuicio de hacer valer, en su caso, la particularidades que en cada actividad puedan confluír, provocando la aparición de normas especiales y/o específicas para grupos determinados de relaciones laborales, pero sin que ello suponga alterar la unidad sistemática, metodológica y ontológica de esta rama del Ordenamiento.

En el sistema laboral español, a salvo el fenómeno de la regulación profesional, que emana de la potestad normativa reconocida en el artículo 37 de la Constitución a los interlocutores sociales y que se proyecta sobre muy diversos sectores de la economía, no existe en plano jurídico positivo, a diferencia de lo que ocurre en otros países, un corpus o conjunto unitario de normas basado en institutos y principios peculiares que regule *a se stante* las relaciones de trabajo dependiente y por cuenta ajena en la actividad agraria¹. En términos generales, los trabajadores del campo tienen reconocidos los mismos

1. En otros países existen leyes especiales que disciplinan las relaciones de trabajo en las empresas agrícolas, o cuerpos normativos generales que incluyen capítulos específicamente dirigidos a regular las condiciones de trabajo en el medio rural. Obviamente sin propósito de exhaustividad, pueden citarse como manifestaciones de la primera técnica aludida los casos de Brasil, que cuenta con una Ley del Trabajo Rural —núm. 5889— de 1973; Argentina, donde rige desde 1980 la Ley núm. 22.248 sobre régimen nacional del trabajo agrícola, con abolición de disposiciones anteriores; o Paraguay, donde una Ley núm. 388 de 1972 regula el trabajo habitual y característico en las empresas agrícolas, ganaderas, forestales, lecheras y similares. Como expresiones de la segunda modalidad de regulación de las relaciones laborales agrarias, cabe citar el supuesto de la Ley Federal del Trabajo mexicana, de 1970, que en su Título Sexto sobre «Trabajos Especiales» incorpora reglas específicas para sectores concretos, incluidos los trabajadores del campo.

Utilizando una técnica legislativa algo distinta, diversos Ordenamientos europeos contemplan igualmente normas particulares para el trabajo agrícola prestado en condiciones de ajenidad y dependencia. En Francia, los trabajadores agrícolas se rigen desde luego por el Code du Travail, pero también se les aplican determinadas reglas especiales contenidas el Libro VII del Code Rural, en materia de reglamentos de trabajo, jornada laboral, descansos y Seguridad Social Agraria. En Italia, los trabajadores agrícolas son destinatarios de normación específica en diversas materias: colocación (Ley núm. 83, de 11 marzo 1970); jornada de trabajo (R.D. de 10 septiembre 1923, de cuya vigencia se duda actualmente por razón del elevado número de horas semanales previsto —60—); resolución del vínculo contractual, considerando separadamente las empresas agrícolas que en atención al número de trabajadores empleados entran o no entran en el ámbito de aplicación de la legislación general sobre despidos individuales (Ley núm. 604 del 15 de abril de 1966; arts. 18 y 35 de la Ley núm. 300, de 20 de mayo de 1970, del Estatuto de los Trabajadores); por su parte, la previsión social en la agricultura, a diferencia de la reglamentación laboral propiamente dicha que sólo en aspectos marginales se diferencia de la aplicable en los demás sectores productivos, cuenta todavía con un sistema legislativo en gran parte específico y sumamente complejo.

derechos y garantías que los trabajadores urbanos. El Derecho Común del Trabajo, del que el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.Lvo. 1/1995, de 24 de marzo², constituye su exponente normativo más destacado, disciplina las prestaciones laborales que se desenvuelven en condiciones de ajenidad y dependencia cualquiera que sea la clase de actividad que los trabajadores realicen, manual o intelectual, en la industria, en la agricultura o en el sector servicios, sin que haya aparecido hasta el momento un estatuto laboral específico, paralelo a los aprobados en 1980 y 1995, que regule autónomamente las condiciones de trabajo en el medio rural.

A nuestro juicio, no puede hallarse ningún fundamento normativo, académico, científico ni jurisdiccional a la pretensión de configurar un *Derecho del Trabajo Agrícola* o un *Derecho Laboral Agrario*, entendido como ciencia jurídica autónoma u ordenamiento particular del trabajo subordinado en la agricultura, ni siquiera como parte o especificación dependiente del mismo y único Derecho del Trabajo. Como hace algún tiempo advirtiera la doctrina, no existe en la tradición jurídica española razón seria que permita defender la fragmentación sectorial del Derecho del Trabajo, pues, de una parte, «las soluciones que el ordenamiento laboral ofrece son homogéneas en lo esencial» y, de otra, «porque de entender aconsejable que las variantes existentes en el régimen legal de la actividad prestada en los diversos subsectores económicos determinase la parcelación del derecho del trabajo, ello daría lugar, dado el vigente sistema de fijación diferenciada de importantes condiciones mínimas por vía de reglamentación u ordenanza de trabajo, a un número casi indefinido de «derechos del trabajo» (derecho del trabajo agrícola, derecho del trabajo del mar, derecho del trabajo de la construcción, derecho del trabajo de la siderometalurgia, derecho del trabajo textil, derecho

2. Dicho cuerpo legal, en vigor desde el 1º de mayo de 1995, es el producto de la refundición del originario Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley de 10 de marzo de 1980, con las modificaciones introducidas al mismo por una larga serie de disposiciones legales, que inauguró la Ley 4/1983, de 29 de junio, sobre fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días, y se cierra con la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.

del trabajo del comercio, derecho del trabajo del transporte, derecho del trabajo de la banca, etc.).»³

Desde luego, no puede omitirse que el Derecho del Trabajo ha proporcionado históricamente, con intensidad variable y respecto de diversos bloques o conjuntos normativos, un tratamiento dispar a los trabajadores agrícolas con el resultado para éstos de una protección jurídica de peor condición que la disfrutada por los trabajadores de la industria y los servicios⁴.

3. L. E. DE LA VILLA GIL, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, dir. por G. Bayón Chacón y J. A. Sagardoy Bengoechea, C.E.U., Madrid, 1974, p. 146. En este mismo libro, J. VIDA SORIA, al hilo de sus «Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado en la agricultura», llama la atención sobre «el exceso que supone hablar de un Derecho del trabajo agrícola, al modo que suele hacerse por los autores que se esfuerzan en construir un denominado Derecho agrario» (p. 191).

No obstante, la expresión «Derecho del trabajo agrícola» aparece en la obra científica de algún eminente laboralista, bien que con una proyección eminentemente didáctica o metodológica, que en modo alguno quiere significar autonomía del sistema normativo incidente sobre la realidad del trabajo agrícola asalariado. Así, en J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «Derecho del Trabajo, Seguridad Social y reforma de las estructuras agrarias», separata del núm. 104 de la *RPS*, 1974, pp. 27 y 28. Por el contrario, en la doctrina extranjera se ha preconizado la existencia de un sistema específico de normas jurídicas que tiene por objeto ordenar las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector agrario. En concreto, G. H. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN, *Derecho del Trabajo*, trad. de la 5ª ed. francesa de J. Ramírez Martínez, Madrid, 1972, p. 22, aprecian «una amplia autonomía del Derecho del trabajo agrícola, todos cuyos aspectos es imposible indicar».

4. Conocida es por todos, en efecto, la forma histórica con la que el Derecho del Trabajo ha respondido a los graves interrogantes sociales del campo. A poco que se profundice en ella, es fácil colegir que la legislación laboral protectora fue principalmente industrial, fruto tardío de la Revolución del mismo nombre. Como ha señalado A. MARTÍN VALVERDE, «se diría que el legislador español fue fiel, en un primer momento, a la visión del Derecho del Trabajo como *legislación industrial* o *legislación de fábricas*, para situarse luego, apresuradamente, una vez generalizadas las normas a todas las ramas de producción, en la perspectiva (abstracta, en el sentido peyorativo del término) del Derecho del Trabajo como *Derecho de las relaciones industriales*». («Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, ed. preparada por F. Durán López, Córdoba, 1983, pp. 229 y 230).

Por su parte, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA sostiene que la debilidad o deficiencia tradicionales del Derecho del Trabajo en la agricultura hay que buscarla en dos razones fundamentales. En primer lugar, no puede olvidarse que el Derecho del Trabajo surgió como una solución de emergencia para un problema concreto: la «cuestión social» originada por el maquinismo y por la concentración masiva de obreros en las fábricas. De ahí que de modo asistemático y coyuntural primero, y más orgánicamente después, las normas laborales se preocuparon tan sólo, o en su mayor parte, de los problemas planteados por el trabajo industrial. La segunda razón estriba en la falta de organización del colectivo agrícola y, consecuentemente,

Sin embargo, la tendencia dominante en la legislación actual parece orientada a la unificación y homogeneización de las condiciones laborales en cualesquiera actividades, mediante la conexión entre las diversas realidades económicas y el intento de racionalización del mercado de trabajo en su complejidad. De hecho, han desaparecido del vigente Ordenamiento —cuando menos en el texto de la ley— buena parte de las diferenciaciones jurídico-positivas que en algunos casos hasta fechas recientes han «padecido» los trabajadores del campo, en materia de edad para el acceso al trabajo, estabilidad en el empleo, protección institucional de los créditos salariales, participación de los trabajadores en los órganos de representación profesional, entre otras cuestiones sobresalientes. En la actualidad, la diversificación normativa del trabajo

mente, en su escasa fuerza reivindicativa. Como expresa este autor, los movimientos agrarios han sido «espaciados en el tiempo, de poca cohesión organizativa y de una gran radicalidad (¿o utopismo?) en cuanto a sus objetivos», degenerando a menudo en acciones frontales muy violentas que atrajeron sobre los campesinos «más represiones que concesiones en el orden social» («Derecho del Trabajo, Seguridad Social y reforma de las estructuras agrarias», cit., pp. 24 y ss.; y «la contratación colectiva en la agricultura», en AAVV, *La problemática laboral en la agricultura*, cit., pp. 230 y ss). Sin duda, la falta de condiciones adecuadas de concentración y comunicabilidad en las zonas rurales, cuyos pobladores viven aislados y dispersos; los lazos de vecindad y familismo y la pluralidad de situaciones socio- profesionales intermedias entre el jornalero y el gran empresario agrícola, con paralela diversificación de intereses, son circunstancias que, sumadas, han dificultado notablemente el desarrollo de una auténtica conciencia de clase entre los trabajadores campesinos.

La autoridad de BAYON CHACÓN ha puesto también de manifiesto la intransigencia y escasa o nula efectividad de los movimientos campesinos de protesta a lo largo de la historia: «El trabajador industrial de la ciudad toma conciencia de su poder mucho antes que el del campo y logra una organización sindical efectiva y protectora mucho antes que el del campo. Así consigue unos salarios mínimos obligatorios, una reducción de jornada y, en definitiva, un poderío social con rotunda anticipación al campo. Sus huelgas son más eficaces, porque aunque a veces se mezclan a situaciones políticas las más son de fondo típicamente laborales. En cambio, la agitación social en el campo estuvo vinculada en el siglo XIX y en buena parte del siglo XX a pronunciamientos y a acontecimientos políticos y revisten con frecuencia características revolucionarias que originan duras represiones. El campesino, cuando se refiere al dueño de la tierra, habla hasta épocas muy recientes del «amo», porque en definitiva siente la situación de dependencia no como un vínculo obligacional, sino como una realidad próxima a su *status*. Por ello, cuando reacciona, no lo hace por procedimientos laborales, como en general el obrero industrial, sino mediante ataques frontales a una «estructura» que considera injusta, y que no sólo le afecta económica y socialmente, sino *casi* de forma personal por tener *casi* tal carácter el vínculo de dependencia en el medio agrícola... Como consecuencia de ello, por la menor presión social del campesinado y por las propias dificultades derivadas de la menor potencialidad económica de muchas empresas agrarias, es lo cierto que el trabajador agrario recibe del Estado una protección más lenta y más escasa que el trabajador industrial» («La peculiaridad del trabajo agrario», en *La problemática laboral de la agricultura*, cit., pp. 16 y 17).

campesino se concreta normalmente por especificación o superación de la legislación laboral común siguiendo la pauta general que al efecto se observa en el Derecho del Trabajo, esto es, a virtud de lo establecido en normas sectoriales (convenios colectivos; en lo que subsista, Ordenanza Laboral del Campo). Sólo excepcionalmente aquella diversificación se ha instrumentado mediante normas reglamentarias dictadas para ordenar aspectos o condiciones de trabajo singulares⁵; pero sin que, en ningún caso, tales especialidades basten a configurar un marco regulativo autónomo, que suponga ruptura de la unidad formal y sistemática del Derecho del Trabajo.

Por el contrario, en materia de protección de los riesgos sociales el trabajo campesino ha sido objeto de una más detenida atención legislativa, coexistiendo con el Régimen General que tutela a los trabajadores asalariados de la industria y de los servicios un Régimen Especial, regulado por sus propias normas, que encuadra tanto a trabajadores agrarios por cuenta ajena como autónomos o por cuenta propia. La cuestión estriba ahora en determinar si esta diversificación normativa por sectores de actividad económica es suficiente para extraer del genérico Derecho de la Seguridad Social —respecto del que no es pacífica en la doctrina su adscripción al Derecho del Trabajo o su consideración como disciplina autónoma—, un Derecho especializado de la Seguridad Social Agraria, en el que se incluiría la protección por desempleo agrario. A nuestro juicio, esta pretensión tampoco puede prosperar, por diversas razones que dejamos simplemente apuntadas:

1º. El Régimen Especial Agrario forma parte del sistema general de la Seguridad Social, siéndole de aplicación directa, por lo pronto, los preceptos contenidos en el Título I de la Ley General de Seguridad Social, cuyo último Texto Refundido ha sido aprobado por un R.D.Lvo. 1/1994, de 20 de junio⁶, que comprende las normas comunes a todo el sistema.

5. Así, para determinados aspectos relativos a la jornada de trabajo en la agricultura, el R.D. 2001/1983, de 28 julio, contiene reglas especiales en sus arts. 12, 13 y 32.

6. Con la entrada en vigor el pasado 1º de septiembre de 1994 de esta nueva disposición normativa queda derogado el anterior Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, salvo los preceptos del mismo cuya vigencia prorroga expresamente aquél en su disposición derogatoria única.

2º. La homogeneidad de prestaciones con el Régimen General es la regla y la desigualdad la excepción, como pone de manifiesto el artículo 19 del Decreto 2123/1971, de 23 de julio, que aprueba el Texto Refundido de la legislación sobre Régimen Especial Agrario, conforme al cual «las prestaciones (...) se otorgarán en la misma extensión, forma, términos y condiciones que en el régimen general, con las particularidades que se determinan en la presente ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo».

3º. La «especialidad» del Régimen Agrario es antes sociológica y económica que estrictamente jurídica: la estructura de la relación jurídica de Seguridad Social Agraria es esencialmente la misma que en el Régimen General; rige el mismo principio contributivo implantado en todo el sistema; desaparecida la Mutualidad Nacional Agraria de Seguridad Social, la gestión del Régimen Especial Agrario corre hoy a cargo del INSS, para las prestaciones económicas, y del INSALUD para las sanitarias; en fin, las especialidades de tipo técnico (encuadramiento, afiliación, cotización, recaudación) no bastan a configurar por sí mismas un régimen jurídico autónomo y,

7. Para J. J. DUPEYROUX, *droit de la sécurité sociale*, 8ª ed., Paris, 1980, pp. 944-947, la existencia de un régimen especial de Seguridad Social para la agricultura se explica en atención a una serie de razones metajurídicas que aluden al «particularismo del mundo rural y de sus problemas sociales». En concreto apunta los siguientes factores:

– Sociológicos: Existe entre los diferentes grupos sociales que componen la población agraria una paridad de condiciones de vida y de trabajo y una comunidad de intereses y de riesgos que no comparten otros sectores productivos, y que hacen necesario que la Seguridad Social Agraria contemple conjuntamente a los trabajadores agrícolas por cuenta ajena y por cuenta propia.

– Económicos: el sector agrícola presenta una debilidad económica que se traduce en la obtención de un nivel de rendimientos inferior al de otros sectores, de donde la imposibilidad del campo para financiar íntegramente las prestaciones sociales y la necesidad de acudir a recursos externos.

– Demográficos: El envejecimiento de la población activa agraria y el éxodo masivo de brazos a la industria y al sector servicios han deteriorado la relación entre trabajadores activos cotizantes y trabajadores inactivos no cotizantes con derecho a prestaciones, en perjuicio de la capacidad financiera del propio sector, justificando la aportación económica de esos sectores beneficiarios.

– Técnicos: Dificultad de trasladar al sector agrícola determinadas técnicas instrumentales implantadas en el Régimen General de la Seguridad Social.

En España, sobre el sentido de la existencia de un régimen asegurativo especial para los trabajadores del campo, por todos, A. MARTIN VALVERDE, «La especialidad del régimen agrario de la Seguridad Social», en *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 6, 1969, pp. 1229 y ss.

en el futuro, podrían salvarse mediante el establecimiento de un sistema especial dentro del Régimen General.

4º. Fuera del sistema formal de la Seguridad Social, el Real Decreto 1469/1981, de 19 de junio, desarrollado por Orden Ministerial de 30 de abril de 1982, regula las particularidades del régimen de protección por desempleo de los trabajadores agrícolas de carácter fijo, y el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre —modificado por R.D. 273/1995, de 24 de febrero—, ordena el subsidio en favor de los trabajadores eventuales de Andalucía y Extremadura incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, sin que la existencia de estos cuerpos normativos específicos suponga fragmentación en la política global del Estado dirigida a la protección del desempleo.

* * *

Ahora bien, aunque esta identidad cultural o extracción preferentemente urbana de las normas laborales pudiera justificar, en clave de *lege ferenda* —y sólo como una entre varias alternativas posibles—, la provisión a los trabajadores del campo de una legislación especial adaptada a sus condiciones particulares, lo que en modo alguno puede suponer es la extracción del trabajo agrícola asalariado del ámbito de estudio de la disciplina que conocemos como Derecho del Trabajo, para su adscripción formal a una disciplina jurídica distinta.

Viene al caso esta última reflexión porque un sector de la doctrina científica ha entendido que si el trabajador campesino es sujeto de una relación jurídica nacida en el seno de la empresa agraria, el Derecho Agrario no puede desentenderse del trabajo prestado por cuenta y bajo la dependencia de un empresario en el ámbito de la actividad agraria que es objeto o contenido de esta rama del Ordenamiento⁸. Más aún, dentro del sistema unitario de normas y principios peculiares que configuran, a juicio de ciertos autores, el Dere-

8. Esta opinión es mantenida por un elevado número de agraristas, explícita o implícitamente. Así, J. L. DE LOS MOZOS, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972, p. 44, al exponer su particular noción acerca del contenido concreto de la disciplina, declara que «entre los contratos agrarios hay que estudiar la relación laboral agraria». Para M. ZULUETA, *Derecho Agrario*, Madrid, 1955, pp. 2 y ss., las materias del Derecho Agrario son la tierra, el capital, el trabajo y la producción agrícola. Por su parte, A. BALLARIN MARCIAL, *Derecho Agrario*, Madrid, 1965, p. 193, entiende que en la parte relativa a la organización de la empresa agraria, que considera instituto

cho Agrario como ciencia jurídica dotada de autonomía legislativa, académica y científica más que probable respecto del viejo Derecho Civil⁹, se ha procedido doctrinalmente a segmentar un apartado o

fundamental de esta rama del Derecho, debe aludirse a los contratos agrarios y, dentro de éstos, «a los contratos de trabajo, mediante los cuales el empresario se procura a los colaboradores, con los que lleva a cabo su actividad», y en la p. 194 resalta la importancia cada vez mayor de la negociación colectiva como «fuente corporativa o profesional» del moderno Derecho Agrario. En esta línea, J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario*, Madrid, 1975, p. 62, conceprúa como partes especiales del Derecho Agrario, entre otras, el conjunto de disposiciones relativas a los siguientes bloques temáticos: «Trabajo y previsión social en el campo» y «Defensa profesional del campesinado: sindicalismo agrario»; además, el autor dedica tres capítulos del libro al estudio de las relaciones individuales de trabajo en la agricultura (Cap. XXXIV), la Seguridad Social Agraria (Cap. XXXV) y el régimen sindical agrario (Cap. XXXVI). En otra obra más reciente, *Derecho Agrario General, Autonómico y Comunitario*, vol I (Introducción: Noción, naturaleza y fuentes), Madrid, 1985, pp. 102 y 103, reproduce la clasificación como fuentes «especiales» del Derecho Agrario de las normas relativas a «Trabajo y Seguridad Social» (Ordenanza Laboral del Campo, Estatuto de los Trabajadores, normativa sobre modalidades de contratación laboral y Régimen Especial Agrario) y sobre «Asociacionismo profesional, Sindicatos Agrarios y Cámaras Agrarias» (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre derecho de asociación sindical; R.D. 1127/1980, de 14 de marzo, sobre Cámaras Agrarias; O. de 24 de junio de 1985, reguladora de la concesión de subvenciones a las Organizaciones Profesionales Agrarias y Alimentarias y otras Entidades asociativas). Para A. C. VIVANCO, *Teoría del Derecho Agrario*, t. I, La Plata, 1967, p. 230, «es indispensable que sean incluidas en el estudio del Derecho Agrario las materias propias del trabajo agrícola, porque el trabajo es uno de los aspectos fundamentales de la actividad agrícola en general»; en sustancia, apunta el autor, «el Derecho del Trabajo disciplina el trabajo en general, sin distinción acerca de la forma, el lugar de desenvolvimiento o tipos de actividad; el Derecho Agrario disciplina el trabajo agrícola en conexión con la conservación y con el disfrute de los recursos agrarios, con la producción agrícola y con el bienestar de los agricultores». En opinión de A. GELSI BIDART, «Criterios sobre las fronteras del Derecho Agrario», en *RDA*, 1976, I, 251, debe cederse la primacía al Derecho laboral en cuanto a la determinación de los principios y fijación de las normas atinentes al trabajo agrícola por cuenta ajena, pero «el Derecho Agrario puede considerar también este sector, especialmente para sentar algunos requerimientos en base a la particularidades del medio y a las necesidades de las industrias agronaturales».

No obstante, otro sector de la doctrina agrarista ha entendido que compete al Derecho del Trabajo la consideración en exclusiva del trabajo agrícola cuando éste se realice en condiciones de subordinación o dependencia: E. A. PÉREZ LLANA, *Derecho Agrario*, Santa Fe, 1959, p. 43, y A. LICHOROWICZ, «La nozione di rapporto giuridico agrario quale criterio di distinzione del Diritto Agrario nell'ordinamento giuridico», en *RDA*, núm. 1, I, 1988, p. 27.

Entre los laboristas, R. A. NAPOLI, *El trabajador rural en la República Argentina*, Buenos Aires, 1958, pp. 14-15, sostiene que, pues el Derecho del Trabajo regula el trabajo subordinado, no puede escapar a su atención la actividad subordinada del trabajador rural, si bien, por otro lado, el Derecho Rural no puede desentenderse de la persona del trabajador agrícola, desde el momento que éste es uno de los sujetos de la relación jurídica nacida al amparo de la explotación agraria, razones por las que se produce un natural encuentro en torno al campesino.

9. Entre los autores que se han esforzado en justificar la autonomía o especialidad del Derecho Agrario, bien que manteniendo importantes conexiones con otras disciplinas jurídicas, puede citarse a A. BALLARIN MARCIAL, *Derecho Agrario*, cit., pp. 219 y ss, y J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario*, cit., pp. 33 y ss.

capítulo sustantivo, el *Derecho Agrario Laboral*, nucleado en torno a la reglamentación de cualquier tipo de trabajo agrícola, tanto autónomo y en utilidad propia como dependiente y por cuenta ajena¹⁰, en cuanto que factor esencial de la producción agraria, o, desde otra perspectiva, sólo por referencia a la ordenación del trabajo agrícola asalariado¹¹. En definitiva, pues, se postula que si el Derecho Agrario estudia todos los aspectos relativos a la actividad agraria, es lógico que sean objeto de esta disciplina las relaciones de trabajo dependiente que se establecen para la realización de dicha actividad.

La regulación dogmática del trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena, en la agricultura como en los restantes sectores económicos, es materia de la exclusiva competencia del Derecho del Trabajo. La aceptación del criterio de considerar las normas reguladoras del trabajo agrícola dependiente como parte integrante del Derecho Agrario, en clave de Derecho Agrario Laboral, por el simple hecho de realizarse la prestación de servicios en el ámbito tutelado por éste, supondría colocar en grave peligro la unidad programática y de principios que hace del Derecho del Trabajo un sistema orgánico de normas y relaciones con propia especificidad entre las ramas del Ordenamiento. Al Derecho Agrario le queda reservado, pues, el estudio y regulación de la posición jurídica del trabajador autónomo como profesional de la agricultura al frente de una explotación agraria, aparte otros muchos objetivos: el establecimiento de una adecuada estructura de la tierra; el incremento racional de la producción agropecuaria; el aprovechamiento adecuado de los recursos naturales; la mejora de las condiciones económicas y sociales de los campesinos; los contratos agrarios; el régimen jurídico de la propiedad y la explotación agraria; la organización empresarial de la agricultura; la conservación del hábitat natural y del equilibrio ecológico, etc.

10. Tal y como lo entiende P. MAGNO, *Diritto Agrario del Lavoro*, Milano, 1984, pp. 11-15; vide. también sus ensayos «La concezione del Diritto Agrario del Lavoro. Problemi e prospettive», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 5, I, 1988, pp. 415 y ss., en especial pp. 420-423, y «Caratteri del lavoro agricolo nell'ordinamento italiano», en *RDA*, 1983, I, p. 599.

11. En la concepción de A. LUNA SERRANO, «Il Diritto Agrario del Lavoro in Spagna», en *IL Diritto del Lavoro*, núm. 2, I, 1989, pp. 127 y ss.

Ahora bien, lo anterior no empece a que existan determinadas zonas fronterizas, y hasta secantes, entre ambas ramas del Derecho, materias que se erigen en centro de imputación común y que evidencian la conexión entre los problemas laborales y agrarios del campo y la convergencia entre las soluciones que aportan una y otra disciplinas, bien que desde perspectivas diferentes y sin pérdida de los rasgos peculiares que conforman la identidad de cada una de ellas.

El Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario tienen en común el hecho de ser ramas jurídicas surgidas por un fenómeno de desmembración del Derecho civil. Nacidos con una evidente finalidad proteccionista de sectores económicamente débiles de la población (trabajadores asalariados, campesinos), configuran, junto con otras disciplinas, ese sector mixto del Ordenamiento que se conoce con el nombre de Derecho Social, en el que existe convergencia de lo público y de lo privado con predominio de normas imperativas que obligan a los respectivos destinatarios y suponen un fuerte recorte a la autonomía individual¹².

Desde esta perspectiva, las profundas relaciones entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario se revelan en diversos aspectos e instituciones. Baste referirse a la situación de los cultivadores personales y directos (propietarios, arrendatarios, cooperativistas...), sujetos típicos del Derecho Agrario que son tenidos en cuenta por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social para extenderles ciertas parcelas de su ordenación protectora (en materia de libertad sindical y de cobertura de riesgos sociales). Asimismo, otro punto fronterizo es el constituido por ciertos contratos agrarios, entre los que sobresalen las aparcerías, en especial cuando el aparcerero no aporta más que su trabajo directo y personal; en este caso, se hace difícil en apariencia calificar si estamos ante un verdadero contrato de aparcería o ante un contrato de trabajo retribuido en especie con una parte

12. Cfr. a este respecto J. VANIN TELLO, «Derecho laboral agrario», en la revista IUSTA, núm. 6, 1986, pp. 41 y ss., y H. E. RICORD, *El Derecho Social Mexicano y el Derecho Agrario (Hacia la ubicación sistemática del Derecho Social)*, separata de la Revista Jurídica Panameña, núm. 3, 1974, pp. 3 y ss.

de los frutos o cosechas, o, quizás, ante un contrato mixto, sobre el que se proyectarían normas y principios particulares de ambos sectores del Ordenamiento.

Por su parte, al Derecho Agrario no le es indiferente la problemática de los trabajadores asalariados del campo, pero mientras el Derecho del Trabajo trata normalmente de mejorar las condiciones sociales y económicas de este colectivo sin modificar su status de trabajadores dependientes y por cuenta ajena, el Derecho Agrario trata de protegerlos, no *ad intra* —mediante la elevación de sus condiciones laborales en materia de estabilidad en el empleo, salarios, jornada, etc.—, sino *ad extra*, haciéndoles destinatarios de diversos programas de reforma agraria con el objetivo de convertirlos en trabajadores autónomos, pequeños y medianos empresarios titulares de explotaciones rústicas al amparo de diversas fórmulas de tenencia: cooperativas de explotación comunitaria de tierras y ganados, explotaciones familiares viables, arrendamientos rústicos, etc.

Todo lo dicho lleva a concluir la necesidad de que ambas disciplinas, actuando con sus particulares técnicas e instrumentos y sin intromisiones ilícitas en el ámbito propio de cada una de ellas, se colaboren mutuamente para la consecución de sus fines. En concreto, debe señalarse que los solos recursos del Derecho del Trabajo son insuficientes para dar respuesta adecuada a los graves problemas que asedian al mundo rural, y que refieren a la carencia de empleos, a la estacionalidad o eventualidad de los mismos, a la necesidad de migraciones temporeras entre regiones agrícolas, a la escasez de ingresos y de prestaciones sociales, a la falta de capacitación y de condiciones idóneas para estimular la producción agraria y el desarrollo de la población campesina, todo ello conectado y, en buena parte, subordinado a la existencia de unos concretos modos de tenencia y de explotación de la tierra, en definitiva, a la vigencia de una determinada estructura agraria.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo y empleo y la elevación del nivel de vida de los trabajadores del campo, abstracción hecha de su condición autónoma o asalariada, deben afrontarse mediante la concepción y aplicación de una *política social agraria* entendida, no como una mera redistribución de tierras, sino como una *reforma integral del agro* que sin obviar el interés colectivo y los mó-

viles de justicia social atienda a los dictados de una racional ciencia económica, para lo que es precisa una ordenación general del territorio, estructurando debidamente las explotaciones; facilitar el acceso de los cultivadores a la propiedad de la tierra por las vías legales previstas; la concesión de ayudas técnicas y económicas para que los agricultores puedan adquirir y utilizar a pleno rendimiento la maquinaria y los elementos de cultivo que sean necesarios para una eficaz gestión empresarial; urge una política de protección de precios y el establecimiento de cauces ordenados a la colocación directa de los productos en el mercado, a fin de que el esfuerzo de los profesionales del campo reciba una compensación adecuada de la que puedan beneficiarse también los trabajadores a su servicio, avanzando en la parificación del nivel de vida del sector agrario con el de las restantes ramas de la economía.

II. JUSTIFICACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE LAS PECULIARIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA AGRICULTURA; PLAN DE EXPOSICIÓN Y PRECISIONES METODOLÓGICAS

Concluido que las prestaciones remuneradas de servicios en el campo ingresan con plena legitimidad en el ámbito de la realidad social disciplinada por el Derecho del Trabajo, procede delimitar ahora, dentro de la problemática general de los asalariados agrícolas y con la brevedad que exigen unas páginas introductorias, qué concretos aspectos o contenidos son objeto de análisis en esta obra, cuáles sean las razones que justifican su estudio y qué método de investigación se ha seguido al efecto.

En primer lugar, debe recordarse que la singular fenomenología de las relaciones de trabajo en la agricultura ha determinado la existencia en este sector de importantes peculiaridades que alcanzan a prácticamente todos los capítulos o bloques normativos en que se subdivide el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: desde la regulación del contrato individual de trabajo a la protección de los trabajadores agrícolas en situaciones de necesidad, pasando por la disciplina del empleo y del mercado de trabajo y la ordenación de las relaciones laborales colectivas.

Ahora bien, como sabemos, tales peculiaridades no han revestido siempre el mismo carácter ni, desde luego, puede afirmarse con un mínimo de solidez que los problemas laborales del campo hayan supuesto, ni constituyan actualmente, un motivo central de preocupación para el legislador patrio. Aparte la configuración de un régimen especial de Seguridad Social para la agricultura conviviente con el Régimen General y la institución, a partir de la década de los setenta, de un sistema específico para protección del desempleo de los trabajadores agrícolas –aunque no de todos ellos–, la peculiaridad del trabajo agrario se ha traducido: ora en diferenciaciones normativas expresas mediante el establecimiento, hoy mayormente superado en el plano jurídico-formal, de excepciones a la legislación laboral sobre condiciones mínimas y otros aspectos relacionados con el medio de trabajo; ora en distorsiones o disfuncionalidades muy acusadas que, en la práctica, se evidencian por inadaptación o aplicación defectuosa de los preceptos o categorías comunes en el específico ámbito de las relaciones laborales agrarias. Esto último, modalizado si acaso, con muy desigual fortuna, por la tarea de concreción/especificación de las prescripciones generales que realizan las normas de sector en el ámbito por ellas regulado, correspondiendo hoy día el protagonismo a la negociación colectiva, pero sin que sea lícito desconocer la importancia que todavía conserva en el sector agrícola, siquiera con valor de Derecho supletorio, la última versión de la Ordenanza Laboral del Campo aprobada por O.M. de 1 de julio de 1975¹³.

Pero si la especificidad de las relaciones laborales en la agricultura se ha manifestado y se manifiesta- *de iure* o *de facto*- en muy diversos campos, y el número de trabajadores asalariados en el sector agrícola español, sobre todo en Andalucía y Extremadura, continúa siendo bastante elevado en comparación con el resto de Europa, es lo cierto que la instrumentación jurídica de las relaciones de trabajo

13. Esta norma, promulgada de acuerdo con el procedimiento establecido en la vieja Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, no se limitó a conformar un instrumento de integración y mejora de las condiciones mínimas previstas en los cuerpos normativos generales, sino que, excediendo ampliamente este objetivo, vino a constituirse en una suerte de «código de trabajo» con el propósito de regular completamente la estructura y contenido de los vínculos laborales individuales en las empresas agrarias.

dependiente en el mundo rural está falta de una indagación de conjunto, realizada con rigor y profundidad, por parte de la doctrina científica. En efecto, mientras que la situación social, económica y cultural de los trabajadores campesinos ha sido profusamente examinada por sociólogos, economistas e historiadores, es notoria la escasez entre los investigadores del Derecho de aportaciones científicas, monográficas y detalladas, sobre el tema de las relaciones laborales en la agricultura. Esta circunstancia, que en sí misma bastaría para reafirmar el interés del objeto de estudio, se ha intentado explicar desde la propia doctrina laboralista en base a tres razones fundamentales: 1ª. Las innovaciones normativas de más transcendencia en esta rama del Derecho se han originado casi siempre en otros ámbitos de relaciones laborales, y son precisamente esas innovaciones las que han polarizado la mayor atención doctrinal; 2º. La escasa propensión de la doctrina científica a tratar los temas laborales agrarios se ubica en un entorno jurídico cultural como el europeo donde la problemática general del trabajo agrícola asalariado ha preocupado también bastante poco; y 3ª. La gravedad de la cuestión agraria en España ha orientado las propuestas doctrinales más hacia la reforma de las estructuras campesinas que hacia la reconfiguración de las relaciones laborales en el sector¹⁴. Por lo demás, los merítimos estudios que, circunscribiéndonos al caso español, se han publicado sobre la materia, o se incardinan cronológicamente en un sistema jurídico-laboral ya periclitado —lo que fuerza una tarea de revisión minuciosa de las consideraciones vertidas en dicho contexto, tomando como referente objetivo el actual modelo de relaciones laborales—¹⁵, o, habiendo aparecido en fechas relativamente pró-

14. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 230.

15. Es obligado destacar el libro colectivo ya citado *La problemática laboral de la agricultura*, dirigido por G. Bayón Chacón y J. A. Sagardoy Bengoechea. En él se compendian seis estudios monográficos, todos ellos preparados con mano maestra: abre el discurso el Prof. G. Bayón Chacón con una exposición sobre «La peculiaridad del trabajo agrario», donde aborda la temática general de los problemas jurídicos-agrarios, sin descuidar el examen de los factores sociales y económicos que están en la base de aquéllos, y analiza los escollos fundamentales que para el Derecho del Trabajo presenta el trabajo agrícola; le sigue el Prof. A. Luna Serrano con una incursión en el Derecho Agrario con su estudio «Para una construcción de los conceptos básicos del derecho agrario (Empresa, empresario, hacienda y explotación)»; por su

ximas, se limitan por motivos de oportunidad y extensión al análisis fragmentario de una específica parcela, variante o faceta de las relaciones sociolaborales en la agricultura¹⁶. En cambio, la bibliografía

parte, el Prof. L. E. De la Villa Gil desarrolla el contenido de «La ordenanza general de trabajo en el campo»; el Prof. J. Vida Soria aborda un tema capital —el de la eventualidad del trabajo agrícola— en sus «Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado en la agricultura»; el Prof. J. A. Sagardoy Bengoechea realiza su personal aportación al estudio de «La contratación colectiva en la agricultura» y, por último, el Prof. M. Alonso Olea examina con la profundidad y el rigor que le caracterizan «Los principios cardinales de la Seguridad Social Agraria».

Para una visión retrospectiva sobre la dinámica del empleo en la agricultura durante la II República vide. A. MARTÍN VALVERDE, «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», separata de la revista *Agricultura y Sociedad*, núm. 3, 1977, pp. 109 y ss..

16. Siguiendo este somero inventario de la producción jurídica española que ha tratado últimamente temas laborales agrarios, debe mencionarse en primer lugar, de nuevo, al Prof. A. MARTÍN VALVERDE, de cuya pluma han salido dos estudios capitales:

— «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, donde analiza, siguiendo un criterio de exposición material, el retraso o particularismo históricos de la regulación legislativa de las relaciones de trabajo en la agricultura, destacando las diferencias de trato con los trabajadores asalariados de la industria y los servicios; y

— «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural», en *TL*, núm. 2, 1985, pp. 22 y ss., donde analiza los rasgos peculiares del mercado de trabajo en la agricultura, resume los aspectos fundamentales de la legislación social en los que se ha manifestado históricamente el retraso legislativo de los asalariados del campo y aporta ideas muy interesantes sobre la instrumentación técnica de una política de empleo y de protección del desempleo adaptada a los condicionamientos específicos del sector agrícola. En materia de promoción del empleo y de cobertura del desempleo de los trabajadores agrícolas han incidido también otros autores: J. GARCÍA MURCIA, «Los programas de empleo comunitario en España: evolución normativa y conexión con los trabajos de colaboración social», en *A.VV., II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, MTSS, Madrid, 1985, pp. 59 y ss.; «Las protección por desempleo de los trabajadores eventuales del campo», en *TL*, núm. 8, 1986, pp. 56 y ss.; F. PEDRAJAS PÉREZ, «El empleo comunitario: entre el fomento del empleo y la protección del desempleo», en *AA.VV., Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, *cit.*, pp. 281 y ss.; J. L. TORTUERO PLAZA, «El subsidio por desempleo en los trabajadores eventuales del campo y su posible inconstitucionalidad», en *REDT*, núm. 41, 1990, pp. 141 y ss.; R. ESCUDERO, «Comentario al nuevo régimen del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario», en *RL*, 1987-I, pp. 1019 y ss.; «El nuevo régimen del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario: innovación y continuidad de la reforma», en *RL*, núm. 2, 1991, pp. 44 y ss.; J. L. CABEZAS ESTEBAN, «Subsidio de desempleo de los trabajadores agrícolas eventuales», en *REDT*, núm. 29, 1987, pp. 141 y ss.

Por su parte, el prof. J. GARCÍA ABELLÁN ha escrito sobre «El contrato de aparcería laboral agraria», en *REDT*, núm. 20, 1984, pp. 503 y ss.

Sobre dos aspectos cruciales de las relaciones colectivas de trabajo en la agricultura versan los estudios de F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», en *AA.VV., las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, *cit.*, pp. 265 y ss. y J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La representación colectiva de los trabajadores en la agricultura», en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, *cit.*, pp. 275 y ss.

sobre Seguridad Social Agraria es más abundante, y ello obedece con toda probabilidad al hecho de que el sector agrícola se ha provisto desde fechas tempranas de un cuerpo legislativo formalmente autónomo, en definitiva, un centro normativo de imputación con perfiles propios que ha captado el interés de los autores¹⁷.

Las reflexiones que anteceden pudieran suscitar en el lector la impresión de que el presente estudio aspira a suplir tales lagunas, ofreciendo un panorama completo de la regulación de los distintos aspectos de las relaciones de trabajo asalariado en el campo. Conviene precisar inmediatamente que no ha sido ese nuestro propósito. La extraordinaria envergadura, cualitativa y cuantitativa, que los problemas agrarios tienen en nuestro país y, dentro de ellos, los relacionados con el trabajo agrícola por cuenta ajena, difícilmente pudieran hallar continente, sin merma del mínimo rigor científico que exige su tratamiento, en los estrechos límites de este trabajo.

Haciendo un repaso a los aspectos o materias referidos al trabajo campesino que han suscitado en la última década el interés de la doctrina, provocando la aparición de estudios monográficos sobre diversas cuestiones —fundamentalmente, en torno al particularismo histórico de la legislación laboral en el campo, la regulación del mercado de trabajo agrícola, la protección del desempleo agrario y las relaciones colectivas de trabajo en el medio rural—, se ha detectado la carencia de un análisis actualizado, aglutinador y de con-

17. Además de los comentarios que dedican al tema del Régimen Especial Agrario todos los manuales generales sobre Seguridad Social, pueden citarse, sin ánimo de agotar su relación, los siguientes estudios monográficos: A. MARTÍN VALVERDE, «La especialidad del régimen agrario de la Seguridad Social», *cit.*; M. ALONSO OLEA, «Los principios cardinales de la Seguridad Social Agraria», en *La problemática laboral de la agricultura*, *cit.*, pp. 267 y ss.; A. MONTROYA MELGAR, «El régimen especial agrario de la Seguridad Social», en *RPS*, núm. 72, 1966, pp. 95 y ss.; M^a. E. CASAS BAAMONDE y J. E. SERRANO MARTÍNEZ, «Régimen especial agrario, trabajadores por cuenta propia», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de Seguridad Social*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1972, pp. 85 y ss.; M. E. CASAS BAAMONDE, *Autónomos agrarios y Seguridad Social*, IEP, Madrid, 1975; C. DEL PESO y CALVO, «Régimen especial agrario, trabajadores por cuenta ajena», en *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales*, *cit.*, pp. 43 y ss.; del mismo autor, «Previsión y Seguridad Social del trabajador agrícola», en *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 2, 1962, pp. 357 y ss.; J. BARRIONUEVO PEÑA, «Financiación y gestión del régimen especial agrario» (*ibidem*), pp. 85 y ss.; con carácter básicamente divulgativo, el libro de J. A. GARCÍA LÓPEZ, *Guía de la Seguridad Social Agraria*, Banco de Crédito Agrícola, Madrid, 1981.

junto sobre las relaciones individuales de trabajo en el sector agrario de la economía nacional.

Siendo ésta la orientación primigenia que se pensó para nuestro todavía embrionario proyecto de investigación, casi inmediatamente prevaleció el criterio de que la apreciación de los rasgos o señas de identidad peculiares de la contratación laboral en el campo precisaba, para ser completa, una previa valoración de las constantes generales del Derecho del Trabajo incidente sobre este específico sector de las relaciones laborales.

El resultado de este convencimiento ha sido la estructuración del estudio que aquí se prologa en dos partes. La primera de ellas, que lleva por rúbrica «Derecho del Trabajo y relaciones laborales en el sector agrario», tiene un alcance básicamente preparatorio de la segunda y se desarrolla a lo largo de cuatro capítulos.

En el primero de ellos se ha pretendido delimitar el marco empresarial agrario en el que se desenvuelven las relaciones de trabajo que interesan a nuestro estudio, precisando el contenido de la actividad agraria a partir del análisis sistemático de las normas laborales y de seguridad social que han delimitado su ámbito de aplicación por referencia a este tipo de actividad.

En el segundo capítulo se ofrece una visión panorámica de la regulación estatal que configura actualmente la disciplina del trabajo asalariado en la agricultura, desglosada por grupos o conjuntos normativos.

El tercer capítulo desarrolla las peculiaridades del conjunto o sistema de fuentes que proyectan su eficacia sobre las relaciones laborales en la agricultura. De este capítulo se ha extraído, por su importancia y amplitud, el estudio correspondiente a la negociación colectiva en el sector agrario, que trasladamos al capítulo cuarto, último de esta primera parte.

Los cuatro capítulos de la segunda y más extensa parte del estudio se centran en el análisis de la estructura y contenido del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias.

En el capítulo quinto (primero de esta segunda parte) se estudian los rasgos tipificadores del contrato de trabajo agrícola, distin-

guiéndolo de otras figuras contractuales afines (contratos agrarios, relaciones sociales cooperativas, aparcerías...). Se examinan brevemente algunas de las modalidades típicas de contratación laboral implantadas en el campo (contrato de grupo, trabajo en común) y se concluye con la delimitación de la relación laboral agraria frente a la relación de empleo público en la agricultura.

En el capítulo sexto se acomete la caracterización de los sujetos protagonistas del contrato de trabajo agrícola, estableciendo nuevamente la correspondencia —como ya se hizo al delimitar la actividad agraria— con las nociones de empresario y trabajador agrícolas a los efectos de inclusión y protección en/por el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Se propone asimismo una clasificación de empresarios y trabajadores agrarios y se concluye estudiando las exclusiones declarativas más relevantes de la contratación laboral agraria.

En el capítulo séptimo se estudia el contenido de la relación laboral agraria. Desde luego, no se trata de ofrecer un panorama completo de los muy variados aspectos que integran el contenido de la relación laboral campesina; se han seleccionado únicamente aquellas categorías o institutos que, a nuestro juicio, encierran las claves o señas de identidad de las condiciones laborales en las explotaciones rústicas (tiempo de trabajo, salarios, categorización profesional del trabajador agrícola, medidas de seguridad e higiene).

Por último, en el capítulo octavo se desarrollan las peculiaridades de la duración de las prestaciones de servicios en las actividades agrícolas —con especial referencia a la problemática de los trabajadores fijos discontinuos—, a partir de la regulación establecida sobre modalidades contractuales en la legislación laboral general y en las normas sectoriales.

En cuanto al método de investigación, el estudio de la particularidades del régimen jurídico de las relaciones de trabajo en la agricultura se ha hecho, por un lado, a partir de las normas y principios configuradores del régimen laboral común, procurando identificar en las diversas materias aquellos aspectos o instituciones que registran algún tipo de modalización o peculiaridad afectante al trabajo agrícola. Partiendo de que las relaciones laborales en el campo vie-

nen sometidas a la disciplina general del trabajo asalariado que rige en cualesquiera sectores económicos, fácilmente se comprenderá que no hayamos pretendido asumir el estudio completo de tal producción normativa ni, mucho menos, de la profusa elaboración científica y jurisprudencial que se ha decantado en torno a la misma. Quiere decirse con esto que las, por otra parte, inevitables, referencias a normas y principios generales del Derecho del Trabajo introducidas al hilo de la exposición tienen por finalidad encuadrar sistemáticamente la problemática específica de los trabajadores agrícolas asalariados, para lo que se ha procedido a una utilización selectiva de dichas fuentes de conocimiento, procurando en lo posible que nuestro discurso no se convirtiera en una estéril revisita de categorías, disposiciones y conceptos sectorialmente indiferenciados que ya han sido ampliamente tratados por la doctrina.

En cambio, por tratarse de una tesis de sector, forzosamente han tenido que analizarse en profundidad las normas laborales con implantación singular y exclusiva en la agricultura. Aparte algunas normas internacionales que tienen en el agro su punto de mira, se han estudiado con especial interés los convenios colectivos agrarios de ámbito superior a la empresa, en cuanto que concretan, mejoran o integran con rasgos propios el contenido de los preceptos interprofesionales en su específico ámbito de aplicación. Junto al contenido de las normas convencionales se ha dedicado atención puntual y detallada a las disposiciones de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo (O. M. de 1 julio 1975), como norma supletoria que regula las condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias en defecto de la negociación colectiva y mientras no sea desplazada por ella¹⁸. Aún a riesgo de anticipar juicios sobre los que más adelante ha de volverse con más detalle, conviene decir que la subsistencia formal de esta norma, si para determinados institutos del contrato de trabajo ha permitido salvaguardar el particularismo de lo agrario «flexibilizando» la aplicación en el medio rural de unas disposiciones generales concebidas para supuestos de he-

18. La vigencia de esta Ordenanza ha sido prorrogada en su integridad hasta el 31 de diciembre de 1995 por la O.M. de 28 de diciembre de 1994, dictada en aplicación de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores de 1980, en su nueva redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

cho típicamente industriales, está suponiendo con relación a otros importantes temas, singularmente en materia de estabilidad en el empleo, una fuerte rémora a la implantación efectiva en el campo de las soluciones contractuales comunes.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Central de Trabajo sobre todo y, cuando hemos podido acceder a ella, de los Tribunales Superiores de Justicia, siendo bastante escasa en temas laborales agrarios¹⁹ –no tanto en materia de Seguridad Social Agraria– ha constituido un inestimable punto de referencia en dos apartados cruciales de la investigación: 1º. En la identificación del contrato de trabajo agrícola remunerado con una porción de los frutos obtenidos, como tipo contractual separado del contrato civil de arquería rústica, y 2º. En la determinación de las modalidades contractuales laborales por tiempo indefinido y de duración determinada que pueden celebrarse en la agricultura, materia en la que la interpretación jurisprudencial está originando serios problemas, pues son abultada mayoría los pronunciamientos que sistemáticamente excluyen la operatividad en el sector agrícola de las categorías generales de duración de los contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cediendo la preferencia al sistema de contratación como trabajadores eventuales o temporeros que, en flagrante colisión con la Ley, regula la Ordenanza Laboral del Campo.

19. Los factores que están en la base de este menor rendimiento de la actividad jurisdiccional para la aplicación del Derecho del Trabajo en la agricultura son, probablemente, dos: a) la propia configuración urbana de los órganos judiciales del orden social, que se han ubicado siempre alejados del ámbito rural, en las capitales de provincia o, por excepción, en ciudades con predominio de ocupaciones industriales o del sector servicios, y b) la precariedad endémica del empleo agrícola, pues, como observa A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura...», *cit.*, p. 262 «el planteamiento de litigios laborales no suele interesar en términos económicos en los empleos periféricos o de corta duración». De todo ello puede concluirse que la justicia social impartida a través del procedimiento y por los organismos actuales no llega como sería deseable a una gran mayoría de trabajadores campesinos.

Por lo demás, como sigue razonando este autor, no parece que sean únicamente los resortes jurisdiccionales los que funcionan con un menor rendimiento en la agricultura. También fallan, «por debilidad o inadaptación», los restantes mecanismos que tienen asumidas funciones de verificación y control de la observancia de las normas laborales. Tal ocurre con los servicios de inspección de trabajo, y con los organismos de representación unitaria de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo agrícolas –por las razones que más adelante veremos–.

En cuanto a doctrina científica, además de la escrita en lengua española, tanto general como específicamente versada sobre relaciones de trabajo en la agricultura, se ha consultado preferentemente bibliografía italiana sobre el tema y, en menor medida, aportaciones francesas. No obstante, por razones de oportunidad y espacio que conectan con la muy amplia problemática jurídico-laboral del medio agrario español, se ha prescindido de realizar un estudio de Derecho comparado del que, pese a todo, algunas, gruesas, pinceladas se esbozan a lo largo de este trabajo.

Para finalizar, conviene precisar desde ahora que nuestra indagación no se ha limitado al análisis crítico de materiales normativos y doctrinales de contenido netamente jurídico-laboral. Como se expuso más arriba, el fenómeno social del trabajo agrícola es interdisciplinar en el sentido de que sobre él proyectan sus planteamientos, aparte otras ciencias sociales (Economía, Sociología, Historia...), cuando menos, dos disciplinas jurídicas autónomas, el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario, cada una desde sus íntimos presupuestos ideológicos e interesándose por parcelas diversas aunque convergentes de la poliédrica realidad agraria. En concreto, el recurso a fuentes legislativas y bibliográficas propias del Derecho Agrario ha devenido inexcusable para aquilatar instituciones y conceptos de enorme transcendencia, mediata o inmediata, para el operador del Derecho del Trabajo, como son: la dogmática de las relaciones contractuales civiles en la agricultura, articuladas sobre la presencia del factor trabajo concebido *lato sensu* como aquella faceta de la actividad humana productiva aplicada al cultivo de la tierra y a la explotación de los recursos naturales; el contenido de la actividad agraria principal o *per se* y conexas o *per relationem*, capítulo éste en el que la doctrina agrarista ha elaborado una serie de criterios hermenéuticos (prevalencia, accesoriedad, complementariedad...), los cuales, convenientemente depurados por el laboralista, son de gran utilidad en orden a la precisión del concepto de empresa y de actividad agraria a los oportunos efectos jurídico-laborales y jurídico-asegurativos; la figura del cultivador personal y directo y los límites del trabajo agrícola familiar en tanto que excluido del objeto formal del Derecho del Trabajo; la dinámica de las prestaciones de trabajo en las fórmulas societarias y cooperativas del campo, etc.

PARTE PRIMERA
Derecho del Trabajo y
Relaciones Laborales
en el Sector Agrario

CAPÍTULO PRIMERO

La Empresa Agraria ante el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

I. LA REALIDAD JURÍDICA DE LA EMPRESA AGRARIA

1. Sobre la posibilidad de elaborar un concepto jurídico unitario de empresa agraria

Ló esencial de la empresa agraria es su configuración como unidad económica organizada¹. La empresa agraria, siendo como la industrial o mercantil una unidad de producción económica, se distingue de éllas por la singular naturaleza de la actividad que desarrolla y de los bienes que produce: obtención de productos agrícolas, forestales o pecuarios y/o subsidiariamente primera elaboración de productos de la cosecha propia; frente a la actividad principal de transformación de la materia prima ajena en productos manufacturados (empresa industrial) o de mediación en el mercado (empresa comercial o mercantil).

1. Partiendo de la praxis socio-económica que presenta a la empresa como una organización independiente de capital y trabajo, A. BALLARÍN MARCIAL, *Derecho Agrario*, Madrid, 1965, p. 243, insistiendo en la falta de personalidad jurídica propia de la empresa y aclarando que se trata ante todo de un «cuerpo económico-social» o «ente autónomo», considera que la empresa agraria es «la unidad de producción económica, constituida por el empresario y sus colaboradores, así como por la tierra y demás elementos organizados mediante los cuales se ejerce a nombre de aquél una actividad agrícola, ganadera, forestal o mixta». Otras aplicaciones fundamentalmente económicas del concepto «empresa agraria» en M. MARTÍN BLANCO y J. RAMÓN TORRES, *Estructura económica de la empresa agraria*, Madrid, 1969, pp. 28 y ss. Más recientemente, pueden consultarse sobre la situación económica general de la agricultura española varias colaboraciones incorporadas al núm. 16 (1983) de *Papeles de Economía Española*, monográfico sobre «La Nueva Agricultura Española».

El reto de someter la empresa a categorización jurídica es uno de los más complejos y difíciles que se han presentado siempre y se ofrecen en la actualidad a la doctrina, a la jurisprudencia e incluso al legislador. En efecto, sólo de una apreciación superficial puede concluirse que la empresa es una verdadera unidad desde el punto de vista jurídico, pues la actividad empresarial provoca la constitución simultánea de relaciones muy diversas (civiles, mercantiles, laborales, administrativas), cuyo tratamiento no puede ni debe ser uniforme, dado que su regulación compete a disciplinas diferentes, según la naturaleza del elemento, del interés o del sujeto regulado, o el origen y finalidad de la norma que incide sobre la realidad normada.

Llegados a este punto, la problemática en torno a la formulación de un concepto jurídico unitario de empresa es aplicable en general a la empresa que se califica como agraria. Es éste (el de empresa agraria) un concepto sumamente escurridizo que todavía no ha logrado aprehender el legislador, pese a la enorme diversidad de normativas (fiscal, laboral, civil, mercantil, administrativa...) que, desde diversas ópticas, tienen muy especial transcendencia o matización agraria en el tema que nos ocupa.

Por su parte, los autores que han investigado sobre el particular se remiten con frecuencia a las obras de mercantilistas y economistas². Si acaso, la doctrina italiana, con la aportación técnico-jurídica del *Code Civile*, ha encontrado más expedito el camino en el descubrimiento de una concepción jurídica de la empresa agraria, basándose para ello en los elementos proporcionados por varios de sus

2. A. DE SOLDEVILLA, *La empresa agraria (su regulación jurídica)*, Valladolid, 1982, pp. 53 a 84, recopila con meridiana claridad expositiva las diversas teorías sobre la naturaleza jurídica de la empresa, conforme al siguiente esquema: A) Teorías que consideran a la empresa como sujeto de Derecho: a) subjetivista con o sin personalidad jurídica; b) institución; c) organización; d) comunidad. B) Teorías que consideran a la empresa como objeto de Derecho: a) con independencia más o menos plena de los conceptos de «empresa» y «hacienda»; b) como universalidad; c) como patrimonio separado. C) Teorías que consideran a la empresa como un «status». D) Teorías que consideran a la empresa como una «actividad».

Vid. asimismo S. VELASCO, *La empresa agraria*, (tesis doctoral), Valladolid, 1973, pp. 454-571; C. VATTIER FUENSALIDA, *Concepto y tipos de Empresa Agraria en el Derecho Español*, León, 1978, pp. 40-51; A. BALLARÍN MARCIAL, *Estudios de Derecho Agrario y Política Agraria*, Madrid, 1975, pp. 447-466.

preceptos: art. 2082, sobre empresario en general³, y artículo 2135, sobre empresario agrícola en particular⁴.

Buscando esta unitaria definición a la que venimos haciendo referencia, se ha escrito que la empresa agraria es «la actividad económica cualificada sobre un conjunto de bienes, derechos y servicios agrarios, organizada profesionalmente bajo la titularidad de una persona individual o asociativa y que asume la tarea de dotar de productividad, estabilidad y desarrollo a todo lo agrario (agrícola, ganadero, forestal) en beneficio propio y a través de la funcionalidad de la propiedad en el de la Comunidad y aceptando en todo caso los riesgos y consecuencias de su actividad»⁵.

Laten en todas estas formulaciones dos notas fundamentales que pueden servir de conclusión a este apartado:

a) El concepto jurídico de empresa agraria se configura sobre la aceptación del concepto general de empresa, entendida básicamente como organización, bien que sobre el concepto genérico de empresa se añade, matizándolo, la idea de «agraredad», de cuya conjunción surgen problemas específicos derivados de la especialidad de la actividad económica que desde antiguo se conoce como agricultura, ganadería y silvicultura.

b) La noción jurídico-unitaria de la figura a examen se alza siempre sobre la necesaria concurrencia de todos y cada uno de los elementos que condicionan su naturaleza, a saber:

1º. El titular o empresario (elemento personal), que es quien organiza la explotación, por sí o a través de otros, y asume los riesgos

3. Art. 2.082: «Es empresario quien ejercita una actividad económica organizada con fines de producción o de intercambio de bienes».

4. Art. 2.135. «Es empresario agrícola quien ejercita una actividad dirigida al cultivo del fundo, a la silvicultura, a la crianza del ganado y actividades conexas. Se consideran conexas las actividades dirigidas a la transformación o enajenación de productos agrícolas, cuando entran en el ejercicio normal de la agricultura».

5. A. DE SOLDEVILLA, *La empresa agraria*, cit., p. 50. En la misma línea, se ha dicho que la empresa agraria constituye «una unidad orgánica patrimonial, compuesta por elementos espirituales, personales y materiales, y dirigida por su titular a producir bienes o servicios con la finalidad de obtener beneficios lucrativos». Cfr. A. AGUNDEZ FERNÁNDEZ, *Estudios de Derecho Agrario*, Valladolid, 1984, p. 58.

de la actividad de empresa, actuando como creador y sustentador de la misma.

2º. El conjunto de bienes que está organizado por la actividad del empresario (elemento real), fundamentalmente la tierra o el fundo que se ha venido considerando elemento indispensable para que exista empresa agraria, y que plantea actualmente el problema de la agricultura sin tierra (caso de los cultivos hidropónicos o «bajo plásticos»).

3º. Por último, la finalidad económica perseguida por dicha actividad (elemento teleológico o espiritual), pues no cabe duda que en la específica actividad agraria, como en cualquier otra actividad empresarial, aquel cúmulo de elementos personales y materiales precisan ser organizados por una idea rectora, conforme a un plan preconcebido, en función o para la actualización de la finalidad económica que se persigue.

2. La actividad agraria como elemento caracterizador de la empresa agraria

La delimitación objetiva de lo que deba entenderse en cada momento por «actividades agrarias» ha planteado desde antiguo serios problemas. Muchas ramas de la producción que pertenecen tradicionalmente al sector agrario están siendo afectadas por transformaciones tan importantes, derivadas de la adopción de técnicas y procedimientos típicamente industriales, que han suscitado en un sector de la doctrina la ponderada idea de que asistimos a una «verdadera destipificación de actividades agrarias» o, más concretamente, «a una sustitución en muchas actividades agrarias, del modelo de producción tradicional del sector primario por un modelo de producción industrial»⁶.

Pero estas obvias y razonables dificultades con las que inevitablemente ha de tropezar cualquier intento de delimitación concep-

6. A. MARTÍN VALVERDE, «La especialidad del régimen agrario de la Seguridad Social», *cit.*, p. 1242.

tual de «lo agrario» no han impedido a la doctrina científica profundizar en su investigación de cara a determinar qué concretas tareas realizadas por un empresario merecen la calificación de actividades agrarias. Es de destacar en este sentido que la investigación de los autores, con casi absoluta probabilidad, no se habrá visto muy facilitada por los datos extraídos del propio Ordenamiento, pues ni los Derechos nacionales ni el Derecho europeo comunitario han consolidado una noción uniforme de lo que deba entenderse por agricultura⁷. En nuestro país, ningún texto normativo ofrece un concepto con validez o alcance general para todas las ramas jurídicas, lo que ha obligado a la doctrina a elaborar su propia noción de lo agrario, acudiendo para ello a las más variadas vías y procedimientos.

Sin que sea éste el momento ni el lugar apropiado para examinar en detalle todos y cada uno de los criterios que la doctrina ha venido manejando para aquilatar su particular noción de «agrariidad», sí parece conveniente formular algunas observaciones, que por fuerza han de ser esquemáticas, en torno a la amplitud mayor o menor que se ha venido dando al concepto de actividad agraria, pues sin duda que las conclusiones que ahora se viertan han de resultar muy útiles de cara a la ulterior precisión de nuestro particular concepto de lo agrario, a efectos jurídico-laborales y de Seguridad Social.

Distinguiremos para ello entre actividades agrarias típicas o propiamente dichas —agrícola, forestal, ganadera—, actividades mixtas, actividades conexas y actividades auxiliares de las genuinamente agrarias.

7. Seguramente constituye una excepción el Derecho italiano, el cual, como sabemos, incorpora en el art. 2135 de su Código Civil una definición indirecta de empresa agraria a partir de la caracterización del empresario agrícola (vid. supra, nota 4). En cuanto al Derecho comunitario, el art. 38. 1 del Tratado de Roma constitutivo de la CEE se limita a decir que el mercado común «abarcará la agricultura y el comercio de los productos agrícolas», entendiéndose por productos agrícolas «los productos de la tierra, de la ganadería y de la pesca, así como los productos de primera transformación directamente relacionados con aquéllos».

2.1. *Actividades agrarias propiamente dichas*

2.1.1. La actividad agrícola

La agricultura —del latín «ager, agri» (campo) y «cultura» (cultivo)—, se define como el arte de cultivar, beneficiar y hacer productiva la *tierra*.

Para la ciencia económica, las actividades agrarias propiamente dichas son las *productivas*. Esta es la razón de que tradicionalmente venga excluyéndose a las actividades que tienen un mero carácter extractivo, como la *minería* o la afloración de materiales de canteras o escoriales, pues en este tipo de trabajos, aun ejercidos sobre el fundo o suelo, no aparece por ningún lado el aspecto productivo y, además, no inciden sobre organismos vivos controlados en su génesis y crecimiento por el hombre⁸.

Tampoco se considera actividad agrícola la *jardinería*, puesto que quienes se ocupan de ella sólo persiguen una finalidad recreativa o de puro ornato y no la de producción económica, además de que falta en reiteradas ocasiones el requisito de organización de empresa⁹. En cambio, habrá que reputar seguramente como agraria la *floricultura* —que es algo bien distinto de la jardinería—, cuando el floricultor se dedique a ella mediante una adecuada organización de medios y personas (actividad de empresa), para el cultivo de flores y plantas ornamentales con un fin económico.

Mayores problemas se suscitan a la hora de considerar agrícolas, y como tales agrarias, ciertas actividades de cultivo de productos de origen vegetal que se realizan desconectadas del terruño y por medio de procedimientos artificiales. Los cultivos hidropónicos, en invernaderos, especiales para aplicaciones farmacéuticas, de champiñones en bodegas, etc, y todos aquellos en los que el elemento terroso se sustituye por vermiculita u otra sustancia química, o

8. Así lo pone de relieve A. LUNA SERRANO, «Para una construcción...», *cit.*, p. 112, y la mayoría de la doctrina.

9. Cfr. A. BALLARÍN MARCIAL, *Derecho agrario*, *cit.*, p. 282; A. LUNA SERRANO, «Para una construcción...», *cit.*, p. 113; GIUFFRIDA, «Imprenditore agricolo», en *Enciclopedia del Diritto*, Milano, 1970. vol. XX, p. 551; A. CICU y E. BASSANELLI, *Corso di diritto agrario*, Milano, 1940, pp. 24 y ss.; F. MAROI, *Lezioni di diritto agrario*, Napoli, 1952, pp. 92 y ss.

donde la tierra sirve más para conservar o almacenar las plantas que para criarlas, han puesto en cuarentena el criterio de que la empresa agraria ha de sustentarse indefectiblemente sobre la finca rústica o *fundus*¹⁰. Puede decirse en este sentido que la tierra, aunque continúa siendo objeto de consideración muy especial y de hecho constituye el medio más frecuente de explotación agrícola, ha perdido hoy su valor excluyente en el ciclo agrario¹¹.

Desde otro punto de vista, siempre que la actividad de empresa persiga un fin productivo que se traduzca en la obtención de organismos vivos beneficiosos para el hombre son indiferentes, a efectos de su calificación como agraria, la modalidad técnica de cultivo eventualmente adoptada, que puede responder a modos y sistemas tradicionales o puede venir estructurada conforme a los más avanzados y complejos criterios de la organización productiva y de la economía programada, así como la particular naturaleza o especie del producto cultivado.

Así, habría que considerar igualmente agrícolas todas esas actividades de horticultura intensiva, fruticultura y cultivos más o menos especiales como pueden ser el champiñón —incluido el que se cultiva a domicilio—, tabaco, algas, hongos y toda una riquísima gama de especies que tan bien se multiplican en invernaderos, bajo locales cubiertos, donde los ciclos agrarios se acortan, las plantas son seleccionadas mediante la aplicación de modernas biotecnologías y los diversos factores ambientales (luz, humedad, temperatura, nutrientes...) analizados y manipulados para lograr los óptimos productivos.

10. Cfr. sobre estas actividades agrícolas no típicas Y. LE PAPE, «L'agriculture biologique, la question energetique et les nouvelles perspectives de la recherche agronomique», en *agricultures en question*, núm. 1, 1979, pp. 51 y ss.

11. Fue A. CARROZZA quien con su revolucionaria teoría sobre la «agrariedad», basada en el concepto de *ciclo biológico*, abrió la puerta a este prometedor campo de la agricultura extra-fundaria. Razona el ilustre agrarista: «Considerada en su esencia íntima, la actividad productiva agrícola consiste en el desarrollo del ciclo biológico, vegetal o animal, ligado directa o indirectamente al disfrute de las fuerzas y de los recursos naturales y que se resuelve económicamente en la obtención de frutos, vegetales o animales, destinados al consumo directo, bien tal cuales, bien previa una o múltiples transformaciones». Cfr. «La noción de lo agrario. Fundamento y extensión», en *Jornadas Italo-Españolas de Derecho Agrario. Valladolid-Salamanca 1972*, Ed. Cátedras de Derecho Civil de las Universidades de Valladolid y Salamanca, 1976, pp. 321. Recientemente, del mismo autor, *Agricoltura (teoria generale), digesto, discipline privatistiche*, Torino, 1988, p. 222.

2.1.2. La actividad ganadera

Dentro de los capítulos tradicionales de «lo agrario», el que más problemas ha planteado en las construcciones doctrinales ha sido el de la ganadería o crianza de animales. A este respecto, existen dos tendencias claramente diferenciadas sobre cuándo la ganadería es o no actividad agraria.

Por un lado, aparece la que pudiéramos llamar concepción *estricta*, que reserva la calificación de actividad agraria únicamente a la cría y aprovechamiento de animales que se desarrolla sobre las especies que normalmente y según tradición se han venido considerando ganados o animales domésticos, y siempre que se realice en conexión con un fundo, como accesoria de una explotación de cultivo.

Sin embargo, a raíz sobre todo de la tesis «biológica» de la agrariedad del profesor CARROZZA, existe otro sector de la doctrina que apunta la necesidad de independizar la actividad ganadera de la agrícola y, por tanto, del fundo, para considerarla como una actividad agraria autónoma o independiente¹², incluso cuando el ganadero hubiera adquirido los ejemplares de un tercero, cualesquiera que sean los medios mecánicos o técnicas que para ello se empleen.

Conforme a esta concepción *amplia* de la actividad pecuaria o ganadera, se pueden considerar agrarias aquellas actividades no ligadas al cultivo fundiario y que responden a un modo de producción muy cercano al industrial: avicultura, cunicultura, sericicultura, apicultura, vaquerías, cebaderos de puercos, y todo el ganado en general, tanto el que se considera apto para la alimentación humana como el que se cría por razones científicas u otras de carácter zootécnico.

Además, en esta amplitud del concepto de actividad ganadera que se advierte en la tesis biológica del profesor pisano pueden incluirse todos los animales criados, estén o no destinados a la alimentación.

12. Cfr. E. ROMAGNOLI, «La disciplina della proprietà terriera e dell'impresa agraria con particolare riferimento al godimento indiretto del fondi rustici nella legislazione italiana ed in alcune legislazioni europee», en *Atti prima Assemblée IDAIC*, II, pp. 872 y ss.

Otras actividades que suelen encontrar dificultades para ser conceptuadas como agrarias son la *pesca* y la *caza*.

La captura de peces que tiene lugar, ya en los mares y lagunas de agua salada, ya en los lagos de agua dulce y en los ríos, no es actividad agraria, dado su carácter meramente extractivo y la ausencia de control inmediato del hombre sobre el proceso biológico de cría y reproducción de las especies capturadas¹³. Sí es agraria, por el contrario, la *piscicultura* o *acuicultura*, esto es, la cría controlada en instalaciones idóneas (viveros, estanques) de peces, crustáceos y moluscos varios, que por sus características están más próximas al proceso biológico agrícola-ganadero que a la actividad pesquera propiamente dicha¹⁴.

La caza, que puede ser mayor o menor, según el tamaño de las piezas, suele definirse como «la actividad dirigida a la persecución de los animales silvestres con el fin de aprovecharse de ellos, vivos o muertos»¹⁵. Los autores se oponen mayoritariamente a la consideración de la caza como una actividad agraria, aduciendo para ello: a) su valor escasamente productivo; b) la presencia de motivaciones fundamentalmente lúdicas o deportivas; c) su naturaleza eminentemente depredadora; d) la inexistencia de una actividad racionalmente organizada cuyo desarrollo tenga lugar mediante el sometimiento al control humano de la vida vegetal o animal sobre la que el agricultor actúa, etc.¹⁶ Pero quizás convenga aclarar que la actividad de caza se ha convertido a veces en un aprovechamiento sujeto a unos condicionantes que le proporcionan todas las características de

13. No obstante, en la tripartición clásica por sectores productivos la pesca se viene incluyendo tradicionalmente en el sector primario, junto con la agricultura, la ganadería y la foresta, de forma que, en nuestro país, la competencia sobre todas estas actividades corresponde a un mismo Ministerio

14. Con respecto a la cría de peces en estanques, considera acertada su inclusión, entre otros, A. CARROZZA, «L'itticoltura comme attività intrinsecamente agricola», en *RDA*, 1976, I, pp. 485 y ss.

Cfr., en el Derecho español, la Ley 23/1984, de 25 de junio, Nacional de Cultivos Marinos, en la que se califica esta actividad del sector primario.

15. Espasa Calpe, Diccionario Enciclopédico.

16. Cfr. A. LUNA SERRANO, «Para una construcción...», *cit.*, p. 113. La exclusión parece consagrada en el art. 6º, núm. 7, apartado c) de la LAR de 31 de diciembre de 1980, que declara inaplicables sus preceptos a los aprovechamientos de caza.

lo agrario, apesar del tinte deportivo que se da a sus capturas. Baste tener presente el exquisito cuidado que se presta a los animales cinegéticos en determinados parajes para mantener el nivel de caza, las operaciones de repoblación para llenar el establecimiento (cotos, reservas, parques...) de nuevas especies¹⁷, o la hipótesis de animales salvajes destinados a la caza que, en parte, se crían y reproducen bajo el control de hombre, por ejemplo, dentro de fincas acotadas, y hasta cierto punto alimentados y auxiliados en su desarrollo¹⁸.

En nuestra opinión, la caza o captura de animales propiamente dicha puede llegar a ser actividad agraria, si aparece como la fase terminal, por analogía con las labores recolectoras de los frutos de la tierra o del ganado, de un ciclo o proceso biológico que, incidiendo sobre especies salvajes, permita al ser humano llevar un cierto seguimiento de las mismas. Deben concurrir las siguientes circunstancias:

1ª. Que se realice bajo la supervisión del agricultor titular de una explotación agraria de cultivo, de tierras de labranza, bosques o montes, de la cual la caza constituya un aprovechamiento complementario, ya sea con fines económico-productivos – como una vía suplementaria de allegamiento de rentas o para alimentación–, ya sea para evitar daños a los frutos principales.

2ª. Que no se realice con ánimo puramente recreativo o deportivo y por quien no reúne la condición de verdadero empresario agrícola, público o privado, esto es, por personas extrañas a la finca rústica donde las especies cinegéticas tienen su hábitat natural.

En cambio, la actividad de simple protección, recuperación o conservación de animales salvajes; la creación de condiciones naturales o seminaturales favorables a su multiplicación en parques naturales o reservas con propósitos exclusivamente científicos o sociales, sin que medie una finalidad subjetivamente económica o de producción para el mercado, no constituyen actividades agrarias.

Por último, es claro que no integran el concepto de ganadería todas aquellas actividades consistentes en la adquisición de anima-

17. S. VELASCO, *La empresa agraria*, cit., pp. 851 y 852.

18. A. BALLARÍN MARCIAL, *Derecho Agrario*, cit., p. 287.

les efectuada con la finalidad primordial o exclusiva de revenderlos para lucrarse con el valor añadido de la diferencia de precio obtenida en la operación (tráfico de ganado).

2.1.3. La actividad forestal

Por actividad forestal se entiende aquel subsector de lo agrario que comprende el cultivo y cuidado de los bosques y de la masa arbórea del país. La silvicultura o cultivo del bosque debe catalogarse propiamente como una modalidad o subespecie del cultivo del fundo dirigida a obtener productos madereros o resineros con arreglo a una periodicidad cíclica más o menos regular¹⁹.

La doctrina italiana ha insistido en la necesidad de distinguir la actividad de cultivo del bosque de la de simple extracción de leña sin preocupación alguna por el incremento y conservación del patrimonio forestal ni por la supervivencia de la masa arbórea²⁰. La actividad extractiva (maderera, resinera), cuando no la realiza el propio silvicultor, es industrial, no agraria, porque se desentiende del cuidado necesario para asegurar la reproducción de los árboles, arbustos y otras especies naturales, prevaleciendo en tales casos el aprovechamiento industrial o mercantil de las plantas²¹.

Por lo común, la intervención del empresario forestal concluye con la venta de los árboles todavía en pie sobre el monte; la tala y el acarreo de los ejemplares corre de cuenta de otra empresa, normalmente por cuenta de la adquirente de la madera que se ocupa de introducirla en el mercado para su consumo, tal cual o previa una o varias transformaciones.

2.1.4. La actividad agraria mixta

Las actividades agrarias *mixtas* son aquéllas que participan simultáneamente de dos o más de las facetas productivas que se dis-

19. A. CARROZZA, «La noción de lo agrario...», cit., p. 327.

20. Cfr. G. AMATO, «Il contratto di lavoro agricolo», en *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale* (dir. D. Napoletano), vol. XVIII, Roma, 1971, p. 9.

21. Cfr. E. BASSANELLI, «Impresa agricola», en *Commentario del codice civile*, a cargo de SCIALOJA y BRANCA, Bologna-Roma, 1943, p. 415.

tinguen en la explotación o actividad agraria (p. ej., agrícola-ganadera, forestal-ganadera, agrícola-forestal y ganadera, etc.). Estas actividades mixtas son consideradas en todo caso como agrarias, puesto que de ellas no surge una calificación distinta de la que conserva cada faceta por separado²².

En el caso de simbiosis agropecuaria en que una actividad agraria comparte distintas manifestaciones, y a resultas de ello se suscite el problema de la caracterización precisa de quien las ejercita como empresario agrícola, ganadero o forestal, la duda habrá de resolverse según el criterio de la *prevalencia*, aplicado prudentemente por quien ha de decidir, atendidas las circunstancias del caso.

2.2. *Actividades agrarias conexas*

También conocidas bajo el predicado de indirectas o *per relationem*, son aquéllas que excediendo de las actividades u operaciones directa o esencialmente agrarias —obtención de productos del campo, cría y reproducción de ganados, aprovechamiento de bosques y montes—, están relacionadas con el normal desenvolvimiento de la empresa agrícola, forestal o pecuaria. Se comprenden bajo este concepto las tareas de conservación, transformación, transporte y enajenación de los productos agrarios que se consideran complementarias de las actividades agrarias productivas²³.

22. Cfr. S. VELASCO, *La empresa agraria*, cit., p. 853.

23. Entre los agraristas españoles que más se han ocupado del tema de las actividades agrarias conexas se encuentran LUNA SERRANO, BALLARÍN, VATTIER y VELASCO, en las obras de los mismos ya citadas, pero no cabe duda que son los italianos, sobre todo desde la vigencia del polémico art. 2135 del Codice civile, quienes más se han interesado por esta problemática. A este respecto, pueden consultarse F. MAROI, *Le attività collaterali della produzione agraria o il criterio de la accesoriietà*, Padova, 1939; A. ARENA, «Riflessioni sulle attività cosiddette connesse e sul concetto di imprenditore agricolo», en *RDA*, 1973, II, pp. 573 y ss.; U. FERRANTE, «Le attività di trasformazione e di alienazione dei prodotti agricole come attività connesse e come oggetto di impresa commerciali», en *RDA*, 1962, I, pp. 280 y ss.; A. PAVONE LA ROSA, «Le attività connesse all'agricoltura ed il criterio della normalità», en *Annali Università Catania*, vol. III, 1949, pp. 331 y ss.; R. SALVATORI, «In tema di attività connesse all'impresa agricola», en *Giur. agr. it.*, 1966, p. 280; L. TORTOLINI, «Un caso limite tra impresa agricola e impresa commerciale», en *RDA*, 1967, II, pp. 479 y ss., entre otros varios.

Queda claro que tales operaciones, individualmente consideradas, son extrañas a la agricultura, por ser su naturaleza industrial o mercantil, y que sólo por conexión con una actividad agraria que constituya el objeto principal de la empresa se contagian de su misma naturaleza.

En el Derecho español, la actividad económica agraria es considerada en principio como una actividad civil. Por lo que se refiere a la actividad conexas consistente en la venta de productos agrarios, el Código de Comercio resuelve el problema de su naturaleza al determinar en su artículo 326, pár. 2º, que «no se reputarán mercantiles las ventas que hicieren los propietarios y los labradores o ganaderos de los frutos o productos de sus cosechas o ganados, o de las especies en que se les paguen las rentas». La exclusión de «mercantilidad» es lógica si se retiene que el empresario agrícola, a diferencia del comerciante, no orienta principalmente su actividad profesional a las transacciones de compra y venta, actuando como intermediario en el mercado, sino que realiza actos materiales de cultivo y cuando vende lo hace para satisfacerse con el beneficio económico que resulta de la transformación a metálico de los productos por él cosechados. En este sentido, la actividad de enajenación que el agricultor perfecciona es un acto de mera administración que se integra en el normal desarrollo de la empresa agraria y forma un todo orgánico con la actividad agrícola preponderante.

Resuelto de esta forma en nuestro Ordenamiento el problema de la actividad conexas consistente en la enajenación de productos del campo y del ganado, se siguen planteando no obstante cuestiones de difícil solución en torno a la posibilidad de que los productos objetos de venta sean manipulados previamente por los agricultores, transformándolos o añadiendo a los mismos otros productos agrarios o industriales, propios o ajenos, para mejorar los bienes originarios o resaltar alguna de sus cualidades.

Es evidente que la actividad agrícola se convierte cada vez más en una actividad agro-industrial, que se sustancia en la aplicación de técnicas y procedimientos típicamente fabriles. Entre los muchos supuestos imaginables de actividades agrarias que no se detienen en

la simple obtención de los productos vegetales o animales pueden citarse, por ejemplo, la elaboración de mermeladas, la destilación de licores, la transformación de remolacha en azúcares, de trigo en harina, de leche en queso, de leña en carbón, de uva en vino, de carne en embutidos y salazones, de oliva en aceite; la mezcla de vino propio con otro adquirido para elevar su graduación o darle un determinado color o sabor y obtener de esta manera un precio final más ventajoso. Todas ellas ponen de relieve la frecuencia con que la actividad propiamente agraria se prolonga en la realización de otras tareas que plantean el delicado problema de situar el límite entre las actividades agrícolas y la actividad industrial y/o mercantil²⁴.

La doctrina italiana viene exigiendo la existencia de un elemento de conexión respecto de la actividad agraria principal, conexión que, a virtud de lo establecido en el art. 2135. 2º del Código Civile, tiene que ser doble: *subjetiva*, por cuanto es preciso que la actividad conexas venga realizada por el mismo sujeto (empresario agrícola) que desenvuelve la actividad agraria principal, y *objetiva*, en cuanto que sólo se puede hablar de «agrariidad» por conexión cuando una actividad no agrícola per se viene integrada efectivamente en el complejo organizativo de una empresa agraria²⁵.

Los criterios esgrimidos por los autores italianos para la determinación del carácter agrario de estas actividades colaterales han sido fundamentalmente los siguientes:

a) El criterio de la *autonomía* y el de la *accesoriidad*²⁶, que en realidad no constituyen sino un mismo criterio delimitador, conforme al cual habrán de considerarse actividades agrarias conexas las operaciones de enajenación y transformación de los productos agrarios que sean accesorias o complementarias de la actividad principal de

24. Sobre la transformación industrial de los productos agrarios, vid. A. D. SOLDEVILLA Y VILLAR, *Sobre la agricultura, la política y el desarrollo rural*, Valladolid, 1973; R. JUAN I FENOLLAR; *La formación de la agroindustria en España*, Madrid, 1980; P. CRUZ ROCHE, «Empresas asociativas de transformación y comercialización de productos agrarios», en *PEE*, núm. 16, 1983, pp. 269 y ss.

25. Cfr. E. ROMAGNOLI, «L'impresa agricola», en *Trattato di Diritto Privato*, cit., p. 1147.

26. El criterio de la autonomía fue mantenido por VIVANTE, «La riforma del codice e la agricoltura», en *RDA*, 1923, p. 414 y ss; el criterio de la accesoriedad, característico de la doctrina francesa, lo recoge F. MAROI, *Le attività collaterali...*, cit.

cultivo, no pudiendo reputarse tales en el caso de que sean autónomas en relación con la desarrollada en la empresa agraria.

b) El criterio de la *necesidad* de aquellas actividades enlazadas con las directamente agrarias para que éstas puedan alcanzar un adecuado desenvolvimiento y proporcionar el correspondiente rendimiento económico.

c) El criterio de la *prevalencia*²⁷ de los productos propios sobre los demás componentes utilizados en la actividad conexas, por ejemplo, cuando un viticultor compra uva con el propósito de unirlos a la suya, al objeto de obtener un único y determinado producto, o cuando mezcla su vino con el adquirido a terceros para mejorar su calidad.

d) El criterio de la *ruralidad* o *mos agrorum*, según el cual habrá de considerarse con actividad agraria aquélla que se manifiesta a través de actos materiales de cultivo y de otras actuaciones que se admiten ordinariamente como agrarias en los medios rurales.

e) El criterio de la *normalidad*²⁸, íntimamente ligado al de *ruralidad*, que conceptúa agrarias estas actividades siempre que sean el natural complemento de la actividad productiva en cuanto se mantengan dentro de los supuestos y límites económicos que pueden entenderse normales en el momento en que se plantea la cuestión.

f) El criterio de la *inscripción* del agricultor, respecto del cual se dude si su actividad excede o no del ámbito agrario o civil, en un registro mercantil.

Volviendo al Derecho positivo español, debe decirse que el legislador agrario no ha propuesto al intérprete un criterio con validez general que permita decidir cuándo una actividad conexas merece ser considerada agraria. Sólo para supuestos concretos se aplica unas veces el criterio de la *prevalencia*²⁹, otras el de la *ruralidad*³⁰, o,

27. Cfr. BOLAFFIO, «Questione in tema d'azienda agraria», en *Foro It.*, 1923, I, p. 698.

28. ARCANGELI, «Agricoltura e materia de commercio», en *RDA*, 1931, pp. 103 y ss., que fue el que triunfó en el texto legal del Cod. civ. de 1942.

29. Vid. art. 6º, párr. 2º, apartado d) de la Ley de Reforma Tributaria, de 11 de junio de 1964, cuando habla de que «el ganado se alimente *fundamentalmente* con piensos no producidos en la finca en que se cría», a los efectos de consideración como actividad ganadera independiente.

30. Vid. art. 77 de la Compilación de Derecho Civil Especial de Galicia, y art. 153 de la de Derecho Civil Aragonés, refiriéndose ambas al *mos regionis* o *mos agrorum*

sobre todo, el de la *autonomía* o *accesoriedad-complementariedad*, que es el acogido en la vigente legislación de arrendamientos rústicos³¹ y, según parece, combinado con el de *prevalencia* de los frutos procedentes de la explotación agraria sometidos a transformación, en la Ordenanza General de Trabajo en el Campo³² y en la normativa sobre Seguridad Social Agraria³³, sobre las que volveremos más adelante.

En definitiva, tal y como señalan los distintos agraristas, ha de realizarse una utilización conjunta y escalonada de todos aquellos criterios, que permita delimitar el contenido de la actividad agraria frente a la industrial o mercantil.

2.3. *La llamada actividad agraria auxiliar*

Por actividades auxiliares de la propiamente agrarias se entienden aquéllas que no estando directamente encaminadas a la obtención de bienes agrícolas, forestales o ganaderos, colaboran a las mismas preparando las condiciones idóneas para que el ciclo biológico vegetal o animal se desarrolle de la forma más eficaz y rentable.

Cuando son realizadas por el propio agricultor, no parece exista inconveniente en considerar actividades agrarias operaciones tales como la mejora de fincas rústicas tendentes a aumentar de modo duradero su rentabilidad, producción o valor agrario; el saneamiento, desecación o roturación de terrenos; la construcción de obras para riego; la adquisición de maquinaria, semillas o abonos, etc.

Por el contrario, resulta más difícil tipificar como agrarias las actividades auxiliares que son desarrolladas por un empresario dis-

31. Vid. arts. 7º. 1. 2º y 15. e) de la Ley 83/1980, de 31 de diciembre, de Arrendamientos Rústicos.

32. En el art. 1º de la vigente OGTC de 1 de julio de 1975 -y antes en la de 2 de octubre de 1969- se dice que «se registrarán por lo establecido en esta Ordenanza las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería *propia*, siempre que no constituyan una explotación *independiente* de la producción y tengan un carácter *complementario* dentro de la Empresa».

33. Vid. art. 8º, núms. 2 y 3, del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General del Texto Refundido sobre Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 2123/1971, de 23 de julio.

tinto del que ejecuta la actividad productiva principal. Así, todas las empresas que facilitan el crédito o la financiación, como las Cajas Rurales; suministran abonos, semillas o alquilan maquinaria agrícola; nivelan terrenos o aplican productos fitopatológicos; las de gestión de ferias y mercados; publicidad, marketing, y otras muchas, entre las que se encuentran cooperativas de toda índole³⁴, consorcios, mutualidades y otras sociedades. Se discute entonces si estas empresas son genuinamente agrarias o no y si, aunque no lo sean —lo que parece más seguro, por faltar en ellas el requisito de titularidad de una explotación agraria—, deben no obstante estudiarse dentro del Derecho Agrario.

A nuestros efectos, conviene resaltar por ahora que tanto la regulación sectorial del trabajo agrícola como la legislación estatal sobre seguridad social agraria delimitan su ámbito funcional de aplicación por referencia a las actividades desarrolladas por quien es verdadero empresario agrícola, en cuanto titular de una empresa de este carácter. Deben entenderse excluidas, por tanto, las actividades auxiliares realizadas a cargo de terceras empresas.

II. NATURALEZA, CONTENIDO Y LÍMITES DE LA ACTIVIDAD AGRARIA EN LAS NORMAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; CONCORDANCIAS Y DIVERGENCIAS

Con la investigación respecto de qué actividades son consideradas agrarias en el sector del Ordenamiento que regula las relaciones de trabajo asalariado no se está haciendo otra cosa que acotar el marco profesional sobre el que incide el presente estudio. Si es objeto del mismo analizar el particularismo de las relaciones sociolaborales en la agricultura, con especial atención al régimen jurídico del contrato de trabajo que se celebra entre el titular de una explotación agraria y quien para él trabaja a cambio de un salario, fácil-

34. Cfr. el art. 133 de la vigente Ley General de Cooperativas, de 2 de abril de 1987, que tipifica las que propiamente deben calificarse como Cooperativas Agrarias de servicios o suministros.

mente se comprenderá la necesidad de hacer un alto en el camino para acometer la delimitación del ámbito empresarial sobre el que han de proyectarse nuestras reflexiones.

Como vimos, por la naturaleza de la actividad a que se dedica, la empresa agraria se distingue de la industrial o mercantil. Esta separación por actividades productivas que permite clasificar las empresas atendiendo a cuál sea el objeto económico de su tráfico interesa también al Derecho del Trabajo —tomado ahora en su vertiente individual estricta como sector del Ordenamiento que regula los derechos y deberes recíprocos de las partes que derivan de la celebración de un contrato de trabajo—. Como se sabe, además del Derecho del Trabajo *común* que contiene la disciplina general del contrato y de la relación de trabajo como géneros, fijando los mínimos inderogables que deben respetar los diversos tipos de relaciones laborales singulares, existe una amplia normación sectorial, estatal o —preferentemente— paccionada, que fija también condiciones mínimas para los trabajadores por ramas de la producción o de actividad económica, adaptando o especificando la regulación general a las circunstancias particulares de cada sector, y, en ocasiones, de cada profesión o de cada empresa.

Comoquiera que el ámbito funcional de los convenios colectivos del campo, que son de aplicación preferente donde los haya, es directamente heredero en la mayoría de los casos del ámbito funcional de la OGTC³⁵, es sobre ésta que recaerá fundamentalmente nuestro análisis, con la ventaja añadida que supone trabajar sobre un texto normativo de ámbito territorial coextenso a toda la nación, al que son extrañas las características de movilidad y dispersión propias de la negociación colectiva.

Naturalmente, la delimitación precisa del concepto de explotación agraria subsumible en el supuesto normado por la Ordenanza Laboral del Campo no puede obtenerse partiendo tan sólo de lo que la propia Ordenanza describe como actividades agrarias, propias o conexas de éstas (*delimitación positiva*). Debe hacerse poniendo en re-

35. O lo limitan por referencia a una actividad agraria específica (recolección de cítricos, cultivo de tomate, viticultura...).

lación el ámbito funcional de aquella con el propio de otras normas sectoriales (*delimitación negativa o por exclusión*) que lo tienen fijado por referencia a actividades que probablemente ingresarían también sin demasiado esfuerzo en un concepto amplio de lo agrario (p. ej., la avicultura) o que guardan íntima conexión con él (industrias mampuladoras o transformadoras de los productos del campo).

1. Virtualidad del principio de unidad de empresa

Al hilo de estas consideraciones, lo primero que debe decirse es que las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, normas con larga tradición en nuestra regulación laboral, rigen —en la medida que lo hacen— sólo para una cierta rama profesional.

En el caso de la OGTC, ésta regula supletoriamente las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales, pecuarias y complementarias de éstas que operen en cualquier punto de la geografía española.

Quiere decirse, por tanto, que con esta forma de regular las relaciones de trabajo, preferentemente por «industrias» y no por «profesiones» u «oficios», el tipo de trabajo que para la empresa se realiza tiene su influencia, pero ésta «es indirecta (por cuanto cada rama o ciclo productivo tiene unos trabajos típicos) y no directa (no es el tipo de trabajo que se ejecuta, sino el ciclo o rama en que se ejecuta el que determina la Reglamentación aplicable)»³⁶. De este modo, en cada empresa rige por lo general una sola Reglamentación, la de la «rama» o «ciclo» que corresponda según la naturaleza de la actividad empresarial, y a este sistema se le denomina *principio de unidad de empresa*³⁷.

36. M. ALONSO OLEA, «Desviaciones del principio de unidad de empresa», en *RDT*, abril 1956, pp. 31 y ss.

37. Descrito en su aspecto normativo por el artículo 5º de la LRT de 1942: «A fin de mantener el principio de «unidad de empresa», las Reglamentaciones serán (...) aplicables, con las diferencias que procedan, en atención a las distintas categorías profesionales, a todo el personal que preste su trabajo, de cualquier clase que sea, en la rama o ciclo productivo objeto de regulación».

Posteriormente, la jurisprudencia ha ido concretando el alcance de dicho principio, como resultado de cuya labor interpretativa se han decantado las siguientes implicaciones fundamentales:

a) En primer lugar, la profesión que decide la Reglamentación u Ordenanza aplicable no es la del trabajador, sino la del empresario, y ello «aunque para la consecución de su finalidad propia (la empresa) tenga o disponga de productores que realicen trabajos de tipo diferente a los característicos de su tráfico, si bien por razones obvias se someten al régimen jurídico previsto para el personal en la normativa laboral aplicable»³⁸.

Conforme a ésto, el albañil, el administrativo, el conductor, etc., regulan sus relaciones de trabajo, no por una Reglamentación especial para albañiles, administrativos o conductores, pero tampoco necesariamente por la Ordenanza de la Construcción, de Oficinas y Despachos o del Transporte, sino por la Reglamentación u Ordenanza de Industrias Químicas, de Jardinería, de Industrias Cárnicas, u otra que proceda según la rama de producción a que se dedique la empresa para la que dichos trabajadores prestan sus servicios³⁹.

b) En segundo lugar, si las Reglamentaciones han de ser aplicables, para mantener el expresado principio de unidad de empresa, a todo el personal que preste su trabajo, de cualquier clase que sea, en la rama o ciclo productivo objeto de regulación, coherente es con ello entender que «el encuadramiento de una empresa, cuando dos o más reglamentaciones comprendan sus actividades, ha de decidirse

38. SS. del TS/CONT., de 19 junio 1979 (Ar. 2737) y 27 diciembre 1976 (Ar. 2484), y Res. de la Dirección General de Trabajo, de 12 junio 1965.

39. Invocando un símil de M. ALONSO OLEA, «Desviaciones del principio...», *cit.*, p. 32, en nuestra regulación laboral impera el *ius soli* (la empresa para la que se trabaja) sobre el *ius sanguinis* (la especialidad que se posee o el trabajo que se ejecuta) para la determinación de la norma aplicable. Y ello porque, como ha recordado la sentencia del Tribunal Supremo (CONT.), de 4 de marzo de 1967 (Ar. 1497), «es lógico que existan actividades laborales cuyo contenido intrínseco es semejante o incluso igual desde el punto de vista de su concepción, pero que se proyectan sobre procesos productivos o de servicios y por ello están sometidos a reglamentaciones dictadas para tales procesos productivos o de servicios; con lo cual se ocasionan diferencias de tratamiento amparadas por una base legal que mientras subsista debe respetarse».

por la que de modo más completo y específico regule y clasifique las funciones de todo su personal, como conclusión que adecúa su pertenencia a la particular rama productiva objeto de la reglamentación, con independencia de la prelación temporal entre Ordenanzas del mismo rango normativo y siempre que en la posterior de modo expreso e inequívoco no se detraigan concretas funciones laborales de una actividad sujeta a anterior reglamentación para incluirla en la distinta que en la posterior se regula, pues no hay que olvidar en esta materia que la unitaria clasificación o encuadramiento de la empresa en una rama de actividad es instrumento conceptual para la protección de los derechos del trabajador y de modo acoplado a la clase de funciones que realiza en dicha empresa»⁴⁰.

c) En tercer lugar, el principio de unidad de empresa sólo es efectivo respecto de aquellas actividades, aún diferenciadas, que formen parte de una misma rama o ciclo productivo o cuando exista relación entre ellas, con la consecuencia de incluir en la misma Reglamentación a todo el personal; pero no se aplica cuando se trata de dos o más empresas totalmente autónomas, dedicadas a actividades diferentes. En efecto, sobre ser perfectamente admisible la dualidad de esferas de producción titularizadas por un mismo empresario⁴¹, «tal principio no implica ni impone la fusión de la personalidad laboral de las empresas diferentes, por el solo hecho de la forzosa relación de sus operaciones, sino que se refiere al tratamiento jurídico a aplicar a las diferentes actividades que desarrolla una empresa y a la armonía de criterio frente a las actividades laborales del mismo ciclo o proceso productivo desarrollado en diferentes empresas»⁴².

40. SS. del TS/CONT., de 9 junio 1979 (Ar. 2686), 2 y 1 junio 1976 (Ar. 3053, 3052), 21 enero 1975 (Ar. 692), 31 marzo 1967 (Ar. 1909) y 19 noviembre 1962 (Ar. 4462), entre otras.

41. Así lo reconoce, p. ej., la S. del TS/SOC., de 16 julio 1986 (Ar. 4159).

42. S. del TS/CONT., de 16 febrero 1982 (Ar. 890); más antigua, la de 4 marzo 1967 (Ar. 1497). O, también, «el principio de unidad de empresa (...) se refiere a actividades laborales desarrolladas en una rama o ciclo productivo, sin extenderse a categorías heterogéneas y diferenciales de trabajo, amalgamándolas artificialmente bajo una misma reglamentación, supuestamente caracterizadas de la principal actividad empresarial» (S. del TS/CONT., de 5 noviembre 1970 -Ar. 4842-).

La proyección práctica del principio de unidad de empresa –tal y como queda expuesto en sus diferentes manifestaciones– sobre el conjunto de relaciones laborales en el sector agrario reviste singular interés, a la vista de una serie de datos, entre los que sobresalen:

1°. De una lado, la extensión del concepto de actividad agraria, de explotación propiamente dicha (cultivo de vegetales, cría de animales, aprovechamiento forestal) a las llamadas actividades conexas, lo que, trasladando el problema de la agrariedad *per relationem* al plano jurídico–laboral, obliga a pronunciarse sobre la conceptualización como agrarias o no de un cúmulo de actividades subsiguientes a las genuinamente productivas (conservación, transformación, enajenación y transporte de los productos obtenidos), realizadas por el empresario agrícola.

Del/os particular/es criterios/s que se adopte/n y de la solución que se proponga dependerá que tales labores se entiendan incluidas en el ámbito funcional de una u otra norma sectorial: ya sea en el de la Ordenanza o convenio que rige para la actividad agraria prevalente, cuando tales actividades se integren en el mismo y único complejo organizativo de la empresa agraria, ya sea en el de la Reglamentación o convenio colectivo de la industria o del sector servicios que corresponda, según la naturaleza de la actividad de que se trate, cuando ésta se traduzca en una esfera de producción autónoma y desligada del ciclo productivo agrario.

2°. En segundo lugar, aunque en una explotación agrícola, forestal o pecuaria sea lo más frecuente la ejecución de labores típicas del ramo (cultivar, recolectar, pastorear...), el personal de la empresa puede incluir trabajadores que realicen trabajos distintos, iguales o similares a los que aparecen en otros órdenes productivos (por ejemplo, técnicos, administrativos, cocineros, herreros, carpinteros, y otros especialistas que ni aún ocasionalmente realizan labores de cultivo de tierras, ganados o bosques) pero que, por aplicación del principio de unidad de empresa, quedan sujetos con todo el personal de la explotación a un mismo orden normativo. Importa, por tanto, el carácter agrícola, forestal o pecuario de la explotación en

que se presta el trabajo, antes que la naturaleza agraria o no de la concreta actividad realizada⁴³.

3º. Por último, como fase previa de un proceso fabril de transformación, es posible que por trabajadores de una empresa industrial se practiquen labores muy similares o incluso las mismas que tienen lugar en explotaciones típicamente agrarias al servicio de un empresario agrícola. No obstante, dichas faenas, por su habitual carácter meramente extractivo, y, sobre todo, por su valor acusadamente residual respecto del objeto económico preferente de la explotación manufacturera, en cuyo ciclo productivo se integran formando un todo orgánico, se impregnan de la misma naturaleza fabril de la actividad a la que complementan. El resultado es la exclusión de este tipo de trabajos (labores extractivas en industrias resineras, tala de árboles en industrias madereras, etc.) de la norma sectorial agrícola que aparentemente habría de regularlos, y el sometimiento de las relaciones laborales que soportan su realización, junto con las del resto del personal, a lo dispuesto en la Ordenanza o convenio colectivo de la industria aplicable a la actividad principal de la empresa.

Cuanto acaba de exponerse sobre la necesidad de delimitar el contenido profesional de la actividad agraria y sobre el principio de unidad normativa de empresa – no reconocido con carácter expreso, pero tampoco prohibido, en la vigente legislación laboral– es predicable, según creo, respecto de la negociación colectiva que suceda a las Reglamentaciones y Ordenanzas en la esfera de regulación ocupada por éstas. Sin perjuicio, claro está, de que en una misma empresa puedan coexistir distintos convenios colectivos que afecten sólo a categorías o grupos específicos de trabajadores (convenios «de franja»), al amparo de lo dispuesto en los arts. 82, 83 y 87 del ET y de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad que preside la negociación colectiva⁴⁴.

43. El art. 3º de la OGTC de 1 julio 1975 completa su ámbito personal de regulación refiriéndolo a todos los trabajadores que presten su actividad en las explotaciones que señala el art. 1º, incluido el personal de oficios clásicos (conductores de vehículos, guarnicioneros, carpinteros, albañiles, mecánicos, panaderos...) «al servicio único y exclusivo de la empresa agraria».

44. SS. del TCT, de 6 septiembre 1986 (Ar. 8704) y 30 enero 1984 (Ar.808).

En la realidad negocial agraria, dejando a salvo la posibilidad de suscripción de convenios «franja» para sectores o grupos determinados de trabajadores en una misma empresa – unidad ésta en la que se celebran muy pocos convenios colectivos para el campo–, la mayoría de los pactos que se acuerdan comprenden a todas y cada una de las empresas agrarias o, excepcionalmente, a un tipo de actividad agraria singular, en el ámbito geográfico correspondiente (provincial y, en menor medida, nacional, interprovincial, comarcal o local).

Asimismo, cuando la empresa agraria se dedique, junto con la actividad principal de cultivo, a otro género de actividades, como puede ser la transformación de los bienes agrarios cosechados, que implican un cierto proceso de industrialización, la duda en cuanto a aplicar varios acuerdos se resolverá «en atención a la nitidez de la separación entre todas esas actividades», de forma que «si concurren en el mismo establecimiento, con participación de elementos comunes, parece apropiado someter el conjunto al acuerdo vigente respecto a la actividad principal de la empresa, o el más favorable cuando no puede determinarse con exactitud ninguna actividad prevalente»⁴⁵.

De otra parte, la concreción de los límites de la materia laboral agraria suministrará el criterio para despejar las incógnitas que puedan presentarse a la hora de seleccionar el convenio colectivo que debe regir en una empresa determinada cuando una misma actividad productiva, esencialmente agraria, como puede ser la cría de animales, ingrese a primera vista en la esfera de regulación de dos o más acuerdos distintos. Tal puede suceder, p. ej., para la avicultura, con el convenio colectivo general del campo vigente en la provincia de radicación de la empresa y el estatal de granjas avícolas. Entonces, tendrán que valorarse puntualmente las características de la actividad ganadera litigiosa, al objeto de inducir su calificación como agraria o industrial y, de consecuente, su encuadramiento en el ámbito funcional de uno u otro convenio.

45. A. OJEDA AVILES, *Derecho Sindical*, 5ª ed., Madrid, 1990, p. 599.

Por último, en materia de Seguridad Social, el criterio de la empresa agraria delimita funcionalmente el ámbito objetivo del aseguramiento en el Régimen Especial Agrario, que después se especifica según las actividades subjetivas de quienes trabajan en la empresa. El campo de aplicación en este Régimen Especial viene configurado por la especialidad de la actividad agraria organizada en empresa⁴⁶, siendo el artículo 8º del Reglamento el que intenta fijar unos criterios con los que operar la calificación o no de cada actividad al objeto de determinación de quién debe estar protegido por este Régimen: labores que persigan la obtención directa de los frutos y productos agrícolas, forestales o pecuarios, pero también las de almacenamiento, transporte y primera transformación, cuando se den ciertas condiciones especificadas en el punto 3º del propio precepto y no se trate de actividades excluidas a virtud de los arts. 9º y 10º del RSSA.

Parece lógico que la actividad a calificar conforme al artículo 8º del Reglamento, con efectos incluyentes en el ámbito asegurativo del REASS, debe ser también la de la empresa, pues el trabajador por cuenta ajena quedará amparado por el Régimen General o por este Régimen Especial en razón al encuadramiento de la explotación en la que trabaja, toda vez que la normativa del REASS condiciona la inclusión de un trabajador que realice labores agrarias por cuenta ajena al hecho de su integración en el ámbito organizador de una empresa o explotación agraria (art. 2º. a, y 4º de la LSSA y arts. 2º y 3º, en relación con el 4º y el 7º, del RSSA).

46. Art. 2º del Texto Refundido del Régimen Especial Agrario (LSSA) -aprobado por D. 2123/1971, de 23 julio- concordado con el art. 2º del Reglamento de este Régimen (RSSA) -aprobado por D. 3772/1972, de 23 diciembre-. Atendiendo a este mismo criterio, la S. del TS/CONT., de 11 octubre 1976 (Ar. 5127), declara que «es el concepto jurídico-económico de la actividad de la empresa y, a su través, por cuanto integradas en aquella actividad, las labores profesionales del trabajador, el criterio que debe adoptarse para que, de acuerdo con los arts. 10.2.a) de la LSS y 2º y 3º de la de 31 mayo 1966, la inscripción de los productos de la Cooperativa corresponda al Censo del Régimen Especial en concordancia con la tipicidad agraria de las actividades de dicha Cooperativa».

2. Aproximación al concepto de labores agrarias en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

No existe en Derecho del Trabajo una norma que delimite exactamente el contenido de actividad empresarial agraria. Por lo pronto, la OGTC no especifica qué deba entenderse por actividades agrícolas, forestales o pecuarias.

Algo más precisa es la normativa sobre el Régimen Especial Agrario (REASS), pero como las disposiciones laborales y de seguridad social rigen en ámbitos diversos, no puede concluirse apriorísticamente que el concepto de actividad agraria sea uno y el mismo en ambos sectores normativos.

La consecuencia es que la relación individual del trabajo agrícola y la relación jurídica de seguridad social agraria, no tienen por qué ser, en todo caso, coextensas ni plenamente subsumibles la una en la otra.

Dicho con otras palabras, para que un trabajador vea regulada su relación laboral por la Ordenanza del Campo o por el convenio colectivo agrario que corresponda, basta con que realice cualquier tipo de actividad al servicio de una explotación agrícola, forestal o pecuaria, o complementaria conexas de éstas. En cambio, para que un trabajador por cuenta ajena resulte protegido por el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, como incluido en él, es necesario que se dedique, con habitualidad y como medio fundamental de vida (art. 2º de la LSSA), *precisamente*, a la realización de las labores agrarias definidas como tales y con las cualificaciones que se detallan en los arts. 8º, 9º y 10º del RSSA.

En el plano normativo internacional, el Convenio núm. 129 de la OIT sobre Inspección del Trabajo en la Agricultura, aunque con un alcance meramente programático, puede ofrecer un importante auxilio al intérprete en la averiguación de lo que deba entenderse por actividad agraria, a los efectos de aplicación en el campo de su normativa laboral específica y de seguridad social⁴⁷.

47. En concreto, el Convenio núm. 129 configura un concepto amplio de empresa agraria, definiéndola en su art. 1º. 1 como «las empresas o partes de empresas que se dediquen a

Como quiera que en el epígrafe siguiente se aborda con más detalle la delimitación jurídico-laboral del concepto de explotación agraria, baste decir por el momento que el artículo 1º de la OGTC regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias. Además de estas actividades esencialmente productivas, se regirán también por lo en ella establecido las «industrias» – en terminología de la propia Ordenanza, art. 1º inciso 2º– complementarias de las anteriores, tales como la transformación de aceituna en aceite, de uva en vino, de leche en queso –la enunciación es puramente ejemplificativa–, que operen sobre productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción principal, y tengan un carácter complementario dentro de la Empresa. Aparte estas labores propiamente agrarias y colaterales conexas, quedan sometidas a sus dictados las labores auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria, realizadas por personal de oficios «clásicos» (albañilería, carpintería, herrería, panadería...), al servicio único y exclusivo de la empresa agraria (art. 3º, párr. 1º, en relación con el art. 26). Por su parte, los convenios colectivos del campo han acotado su ámbito de vigencia haciéndolo coincidir casi siempre con el de la Ordenanza.

De la imprecisión reglamentaria cabe extraer a nuestro juicio una noción amplia de lo agrario-laboral, comprensiva de la actividad consistente en el desarrollo de un ciclo biológico, vegetal o animal, ligado directa o mediatamente al disfrute de las fuerzas y de

cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola». Como se ve, la tierra no constituye ya un factor esencial para la identificación de la actividad agraria por referencia exclusiva a la misma, de donde se infiere que aquella es la que se dirige a la obtención de un fin productivo agrario mediante el control por el hombre de un proceso biológico vegetal o animal, con independencia de la forma y del medio en que se desarrolla. Para los casos dudosos, el artículo 1º. 2 del Convenio núm. 129 permite recurrir a un criterio delimitador moderno a fin de trazar la línea de demarcación entre el sector agrario, de una parte, y la industria y los servicios, de otra, que corresponde decidir a la autoridad competente, «previa consulta de las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesados». Vid. una análisis de este documento en P. MAGNO; «La convenzione OIL n. 129 sull'ispezione del lavoro in agricoltura», en *Il Diritto del Lavoro*, núm. 1, 1982, pp. 67 y ss.; *Diritto Agrario del Lavoro*, cit., pp. 45 y 46.

los recursos naturales para la obtención de frutos o productos destinados al consumo, bien en su estado primitivo o previa una o más transformaciones. Pero también cabe incluir dentro de la actividad agraria otras tareas, por ejemplo: a) las de mejora de los procesos de cultivo y las realizadas por el agricultor, con sus propios trabajadores, tendentes a la organización y funcionamiento de la explotación campesina –apertura de zanjas, excavación de pozos o galerías, retirada o destrucción de peñas u otros obstáculos que impidan o hagan difícil las restantes labores...–; b) las de comercialización y distribución que hagan los labradores o ganaderos con los productos de sus cosechas o ganados (ex art. 362. 2 del Cód. de Com. y arts. 1º y 3º de la Ord. Lab. del Comercio, de 24 de julio de 1971), siempre que la importancia de estas operaciones no provoque la aparición de una empresa independiente, cuya naturaleza mercantil no se vería alterada por el hecho de que el género a la venta, al por mayor o al detalle, estuviera constituido en exclusiva por productos de la cosecha propia; c) las de almacenamiento y transporte de los frutos dentro de la explotación agraria, así como el traslado de los productos con medios propios hasta los lugares de acopio, venta o acondicionamiento; d) en fin, las de transformación industrial de los productos agrarios, cuando se den las condiciones que exige el inciso segundo del artículo 1º de la OGTC.

Por el contrario, tanto el artículo 8º como las excepciones contenidas en los arts. 9º y 10º del RSSA parecen centrar la consideración de labor agraria en la más inmediata y directamente vinculada a la explotación de espacios rústicos para la obtención de productos de esta naturaleza, mientras que sobre otras actividades conexas o complementarias de las eminentemente productivas, de transformación, comercialización y distribución, e incluso sobre ciertas actividades tan claramente pecuarias como las granjas y establecimientos análogos, opera la presunción en favor de su consideración como trabajos «industriales»⁴⁸.

La doctrina ha apreciado en esta conceptualización estricta de lo agrario «un residuo de la consideración de la Seguridad Social de se-

48. Cfr. M. ALONSO OLEA, «Los principios cardinales...», *cit.*, p. 275.

gundo orden, para actividades primitivamente organizadas, de escaso nivel de rentas, y protectora de colectivos profesionales de muy baja capacidad contributiva»⁴⁹. Desde este punto de vista, no resultaría coherente incorporar aquellas actividades agrarias que hoy por hoy pertenecen al sector más «industrializado» del campo (ganadería independiente, empresas de servicios agrarios, actividades de transformación y distribución de productos agrícolas) y que escapan a los condicionamientos peculiares (técnicos, sociales, económicos...) de la agricultura tradicional, lo que justifica su paulatina segregación del REASS para anexionarlas al Régimen General.

3. Actividades agrarias singulares

3.1. *La actividad agrícola*

a) Existe unanimidad en admitir que el cultivo de toda clase plantas (*agricultura* estricto sensu), esto es, el conjunto de labores necesarias o convenientes para obtener de la tierra su fruto o rendimiento útil (laboreo, siembra, poda, abonado, escarda, recolección...) constituyen actividad rústica y, en cuanto tal, las empresas que a ella se dedican integran típicamente el ámbito funcional de la normativa profesional agraria (OGTC y convenios colectivos agrarios). De hecho, el cultivo de la tierra no sólo se ha venido considerando la actividad agraria por excelencia sino que, además, ha sido el eje sobre el que tradicionalmente se ha construido el concepto de lo agrario, hasta el punto que muchos autores entienden imprescindible la presencia de «tierra» para que exista explotación agrícola.

Sin entrar ahora en la descripción de los múltiples ejemplos que la actividad económica ofrece de sustitución del «suelo» por otros elementos que permiten obtener más y mejores cosechas en una muy amplia gama de cultivos, es lo cierto que ni la OGTC ni la negociación colectiva agraria exigen de forma expresa y a sus efectos la

49. M. R. ALARCÓN CARACUEL y S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Compendio de Seguridad Social*, 4ª ed. renovada, Madrid, 1991, p. 337.

explotación sobre una finca rústica, por lo que deben entenderse incluidos en su ámbito los cultivos en viveros⁵⁰, invernaderos, los hidropónicos, los de algas marinas, de setas⁵¹, el manejo de semillas selectas sexadas... y, en general, todos aquellos que utilizan, exclusiva o principalmente, un medio artificial distinto de la tierra como elemento de producción⁵². En todo caso, para que los cultivos artificiales o exóticos puedan ser considerados actividad agraria comprendida en el ámbito de la OGTC es imprescindible que se realicen dentro del círculo rector y disciplinario de quien es verdadero empresario agrícola, titular efectivo de la explotación donde el trabajo se presta (arts. 1º y 8º de la OGTC), el cual, mediante el control de las leyes biológicas, se asegura la génesis y crecimiento de organismos vivos para obtener una ganancia económica del producto resultante.

Por tanto, mientras no se dote de una regulación convencional específica, la actividad de cultivo que provoca la inclusión de una empresa en la esfera de regulación de las normas sectoriales agrarias no tiene por qué estar conectada a una tierra en concreto, y cuando lo está, no es preciso tampoco que la finca sobre la que se trabaja tenga la calificación a todos los efectos legales (fiscales, de ordenación del suelo, etc.) como rústica, de manera que también la actividad de cultivo o de cría de animales que se realice sobre suelo calificado como «urbano» será considerada como agraria.

Ello a diferencia lo que sucede en el REASS, cuya normativa ordenadora acoge el criterio de «ruralidad» para excluir la considera-

50. Recuérdese el CC. Estatal que regula las relaciones laborales en las empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y su venta en todo el territorio peninsular (BOE 25.VIII.89), declarando aplicable subsidiariamente la OGTC de 1 julio 1975 (art. 3º del Conv.). Repárese que el convenio extiende su vigencia a la actividad de venta por la empresa cultivadora de los productos obtenidos en tales explotaciones, que de este modo, y por conexión con la actividad principal intrínseca de cultivo, quedaría sometida a su regulación.

51. Cfr. CC. para Cultivo Champiñón de Baleares (BOP 26. VII.80)

52. Como señala L. E. DE LA VILLA, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, cit., p. 159, «a falta de tierra, será lo más acertado valorar otros bienes, de cualquier naturaleza y entidad (herramientas, utensilios, edificios, ganados, etc.), como constitutivos de la explotación en sentido jurídico, soporte, pues, de la empresa agrícola en cuanto actividad organizada del que diera trabajo a otro en las condiciones requeridas por el ordenamiento laboral español».

ción de labores agrarias respecto de las actividades de cultivo de productos agrícolas que se realicen en instalaciones situadas en espacios territoriales no sujetos a contribución territorial rústica y pecuaria (art. 9° del RSSA).

Si bien se observa, sobre la determinación de labor y de explotación agraria que, conforme a esta óptica restrictiva, lleva a exceptuar aquellas otras manifestaciones de agricultura que se desarrollan en medios urbanos o próximos a ellos está planeando, aunque la norma no lo declare explícitamente, la incidencia o no de la contribución territorial rústica y pecuaria como presupuesto instrumental a efectos de financiación en este Régimen por el sistema de jornadas teóricas (art. 44 de la LSSA, en relación con los arts. 27 y 28 del RSSA)⁵³, y a efectos de inclusión como sujetos protegidos por el REASS de aquellos trabajadores por cuenta propia que sean titulares de pequeñas explotaciones agrarias cuyo líquido imponible por el concepto de contribución rústica no exceda de una determinada cuantía (art. 5° del RSSA)⁵⁴.

Cabe señalar, no obstante, que la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, ha implantado el nuevo Impuesto sobre Bienes Inmuebles (arts. 61-77), que sustituye a la contribución territorial rústica y pecuaria. Comoquiera que esta modificación de la normativa tributaria viene a incidir en el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, transitoriamente, y en tanto no se proceda a una redefinición de los

53. La cotización al REASS por el sistema de jornadas teóricas no se contempla ya en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995.

54. La S. del TCT de 9 mayo 1973 (Ar. 2375) precisa que la naturaleza del inmueble y su carácter urbano o rústico para poder atribuir la condición de empresario a su titular y la de trabajador agrícola por cuenta ajena a quien en aquél desenvuelve su actividad por tal concepto, sólo surte eficacia en relación con la determinación del régimen de Seguridad Social aplicable. Vid. igualmente la doctrina general que sienta la S. del TS/CONT., de 11 noviembre 1975 (Ar. 4884).

Las empresas dedicadas al cultivo de champiñón en instalaciones situadas en espacios territoriales sujetos a contribución territorial urbana se incluyen en el Régimen General (Res. de la Dir. Gral. de Personal, Gestión y Financiación, de 10 marzo 1978); no así cuando la explotación tributa por contribución rústica, aunque esté exenta de su pago por la escasa extensión de superficie que ocupa (SS. del TCT, de 17 octubre 1981 (dos) -Ar. 5920 y 5927- y 12 marzo 1987 -Ar. 5632-).

requisitos de inclusión en el citado Régimen Especial Agrario, la referencia a la mencionada contribución territorial rústica y pecuaria cabrá entenderla sustituida por la referencia al nuevo Impuesto sobre Bienes Inmuebles (de naturaleza rústica)⁵⁵.

b) Es actividad agraria a los efectos que aquí interesan la *floricultura*⁵⁶. Por el contrario, no merecen esta consideración las empresas cuya actividad principal esté relacionada con la compra y venta de flores y plantas en general, que se rigen por la Ordenanza de Trabajo del Comercio⁵⁷. Tampoco son agrarias, a efectos de la OGTC y convenios colectivos del campo, las relaciones de trabajo en empresas de horticultura dedicadas simultáneamente al cultivo de plantas de ornamentación y a la plantación y conservación de jardines, ya sean públicos o privados, que a virtud del principio de unidad de empresa se rigen por la regulación sectorial de la jardinería⁵⁸; ni los trabajos en fincas de recreo orientados principalmente a fines distintos de los integran el concepto económico de explotación agraria,

55. Res. de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, de 30 marzo 1993.

56. Cfr. CC. para empresas cosecheras-exportadoras de flores, esquejes y plantas ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), confirmando la vinculatoriedad subsidiaria de la OGTC (disp. final).

A efectos de IVA, podrán acogerse al Régimen Especial de la agricultura, ganadería y pesca «los titulares de explotaciones agrícolas dedicadas al cultivo de flores aunque realicen actividades de comercialización de los productos naturales en ellas obtenidos, en establecimientos fijos situados fuera del lugar donde radiquen sus explotaciones agrícolas» (Res. de la Dir. Gral. de Tributos, de 23 diciembre 1986).

No es determinante de adscripción al REASS la actividad de la empresa que se dedica al cultivo y venta de plantas ornamentales, a más de otros accesorios, al por mayor y al detalle, para jardines e interiores, por constituir una «explotación de jardinería con carácter industrial», y ello aunque tribute por contribución rústica, pues se aleja del concepto de «labor campesina» configurado en este Régimen Especial (STS/CONT., de 15 marzo 1990, Ar. 2019).

57. Cfr. CC. Estatal para Comercio de Flores y Plantas (BOE 31.X.89).

58. Cfr. art. 1º de la O.M. de 29 marzo 1969, que aprueba la Ordenanza Laboral para la Jardinería, así como el art. 2º del CC. Estatal para Empresas de Jardinería (BOE 9.VIII.89), declarando excluidas las actividades que a su entrada en vigor vengán rigiéndose por los convenios que en su día fueron objeto de contratación colectiva dentro del marco del extinguido Sindicato Nacional de Frutos y Productos Hortícolas, al igual que las actividades reguladas por la Ordenanza General de Trabajo en el Campo y convenios agropecuarios (disp. final primera).

La simple actividad de horticultura o floricultura es empresa agraria (STCT, de 27 octubre 1981, Ar. 6143).

«aunque en ella y de forma secundaria se lleven también a cabo cultivos susceptibles de producir rendimientos por tal concepto»⁵⁹.

c) Quedan asimismo excluidas, en razón de su carácter puramente extractivo, las labores en explotaciones salineras⁶⁰ y, obviamente, las de minería.

d) Puede suscitar algunos problemas la calificación como agrarias o industriales de las *faenas de riego*. Participan de este último carácter industrial las actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas, tanto para usos domésticos como industriales, agrícolas o mixtos, independientemente del carácter público o privado de la empresa, servicio o entidad que se dedique a las mismas, las cuales se rigen por una Ordenanza específica aprobada por Orden Ministerial de 27 de enero de 1972 (vid. art. 1º. 1)⁶¹. Los preceptos de la Ordenanza para las Industrias de captación, elevación, conducción... de agua afectan expresamente a las relaciones laborales en las Comunidades de Regantes, cualquiera que sea la denominación con que se las conozca (Juntas, Asociaciones, Sociedades, Heredamientos, Sindicatos de Riegos...), y a cualquier otra entidad con personalidad jurídica propia cuyo fin sea la utilización de aguas para riegos o drenajes de campos agrícolas, independientemente del procedimiento que utili-

59. S. del TCT, de 9 mayo 1973 (Ar. 2375). Del mismo Tribunal, SS. de 29 abril y 15 diciembre 1987 (Rep. AL., 1987-2, ref. 721; Rep. AL, 1988-1, ref. 247).

Más antigua, la S. del TS/CONT., de 20 noviembre 1961 (Ar. 3990), obligando a cotizar por la rama general de la industria a la empresa arrendataria de un jardín que se dedica a vender las flores que produce en un puesto permanente instalado a la entrada del mismo jardín. Explicitamente, una Res. de la Dir. Gral. de la Seguridad Social, de 17 octubre 1969, entendió que el cultivo de flores y plantas se considera agrícola cuando se realiza en fincas sujetas a la Contribución Territorial Rústica y, por tanto, incluidos los trabajadores en la Mutualidad Agraria; por el contrario, si se trata de una explotación de jardinería, con carácter industrial y con esta calificación fiscal, entonces los trabajadores figurarán incluidos en el Régimen General.

60. RNT de la Industria Salinera, aprobada por O.M. de 30 junio 1947. La O.M. de 23 julio 1948 incluyó esta actividad típicamente industrial en el Montepío Nacional de los Trabajadores de las Industrias Extractivas. Puede verse también el CC. para la industria salinera de Cádiz (BOP 3.VII.86).

61. Se han localizado convenios colectivos de rama en doce provincias: Alicante, Barcelona, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Gerona, Granada, Jaén, Málaga, Murcia, Navarra y Zamora.

cen para ello. Asimismo, rige para los propietarios de pozos, yacimientos, embalses o corrientes de agua que dediquen todo o parte de su caudal al servicio de otros usuarios (art. 1º).

El sentido general de la norma es, por tanto, el de concebir como industriales, tanto las operaciones de venta de agua a terceros con finalidad lucrativa (actividad típicamente mercantil), como aquellas labores irrigatorias que no se circunscriban a los límites territoriales de una finca concreta y para uso exclusivo del agricultor bajo cuya dependencia se presta el trabajo. Así, al propio tiempo que el artículo 2º de la Ordenanza delimita su ámbito personal diciendo que se registrarán por sus disposiciones «todos los trabajadores que, sujetos a relación laboral, presten sus actividades bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia o atención en las mencionadas Empresas, Servicios o Entidades», enumera, de forma exhaustiva, a quienes por razón del trabajo que realizan quedan exceptuados.

En concreto, se declaran excluidos los trabajadores «que sólo se dedican a las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales o hijuelas» (apartado c). Estos trabajadores, aunque comprometan sus servicios para una entidad de suministro o utilización de aguas para regadíos (Comunidad, Sociedad...), se registrarán, exclusivamente ellos, a todos los efectos, por la respectiva Ordenanza o convenio agrícola, con ruptura del principio de unidad de empresa.

Tampoco vinculan sus preceptos a «los regadores que efectúen exclusivamente faenas de riego dentro de cada finca, utilizando el agua recibida, reteniendo o desviando el agua para riego de esa finca dentro de canales o acequias que no sean de la red principal, y percibiendo el salario del agricultor, representante, mediero, etc», pues no hay duda que dichos trabajos están comprendidos en los ámbitos funcional y personal de la OGTC, por la que habrán de regirse⁶².

62. Sobre el régimen laboral del personal no funcionario al servicio de comunidades civiles de regantes existe abundante legislación y jurisprudencia: O. M. de 30 abril 1948; Res. de la Dir. Gral. de Trabajo, de 6 abril y 9 noviembre 1951; O.M. de 15 junio 1953; Res. de la Dir. Gral. de Trabajo, de 3 diciembre 1954; Res. del Minist. de Trabajo, de 10 octubre 1955 y 10 abril 1958; SS. del TS/CONT., de 13 y 19 diciembre 1975 (Ar. 5065, 5013), 10 mayo

En un plano diverso, quedan protegidos por el REASS los trabajadores ocupados en faenas de riego y en labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales e hijuelas, «cuando estos trabajos no tengan otro fin que el aprovechamiento de las aguas para uso exclusivo de las explotaciones agropecuarias» (art. 3º. 2. b del RSSA)⁶³. Por su parte, la Orden Ministerial de 25 de junio de 1976 vino a limitar estrechamente la inclusión en el REASS de los trabajadores ocupados en labores de limpieza, monda y desbroce de acequias y de los que efectúen faenas de riego, utilizando criterios más restrictivos que los que sirven para determinar el encuadramiento de tales trabajadores en el ámbito de la correspondiente reglamentación agrícola o de industrias captadoras y distribuidoras de agua⁶⁴. Se aprecia en este tema la diversidad de soluciones aportadas por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y, en concreto, la

1971 (Ar. 2417), 10 abril 1967 (Ar. 1942) y 10 junio 1959 (Ar. 2400); SS. del TS/SOC., de 15 octubre 1955 (Ar. 2804) y 30 enero 1953 (Ar. 1876); SS. del TCT, de 23 noviembre 1982 (Ar. 6802), 4 marzo 1980 (Ar. 1321), 13 marzo 1978 (Ar. 1633), 24 noviembre y 10 mayo 1977 (Ar. 5875, 2594), 20 enero 1976 (Ar. 234), entre otras. La O.M. de 20 abril 1976 aprobó Normas para el trabajo en explotaciones hidráulicas exclusivamente agrícolas, incluyendo expresamente a los trabajadores relacionados en el ap. d) del art. 2º de la Ordenanza Laboral de 17 enero 1972, para captación, conducción, levación y distribución de agua (art. 74, párr. 1º); si por las empresas se cediese o vendiese agua a terceros, se aplicaría lo dispuesto en dicha Ordenanza (art. 74, párr. 2º).

En la negociación colectiva, el CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP I.VIII.90) afecta a los trabajadores ocupados en faenas de riego y en las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales e hijuelas, así como en el alumbramiento de aguas subterráneas y pequeñas presas, «cuando dicho trabajo no tenga otro fin que el aprovechamiento de las aguas para el uso exclusivo de la explotación agropecuaria a la que pertenece» (art. 5º. 4).

63. Sobre aprovechamiento de aguas por Sociedades Civiles de Regantes existe jurisprudencia mayormente incontestada que estima procedente la afiliación en el REASS «cuando el agua alumbrada se destina al riego de las propiedades de los asociados, formen o no persona jurídica independiente (...), porque ese alumbramiento de agua, tanto si pertenece a un propietario como a varios, cumple propiamente una finalidad agrícola, cual es la directa y adecuada para obtener frutos o productos del campo y aunque parta hacerlo posible económicamente se haya tenido que constituir una empresa (sociedad civil), formada por varios agricultores que aportan medios económicos en común para obtener o alumbrar agua con que regar sus tierras (como finalidad única) y convertirlas en regadío». Cfr. la doctrina que sientan al respecto las SS. del TS/CONT., de 28 febrero, 5 marzo, 17 y 23 abril, 16 mayo, 18 junio, 13, 19 y 22 diciembre, todas ellas de 1975 (Ar. 1025, 1031, 2559, 2663, 2734, 3513, 5013, 5065 y Rep. 1976/325); 12, 13, 17 y 27 febrero (dos), 8 marzo y 5 mayo, todas ellas de 1976 (Ar. 896, 1086, 1372, 1482, 1506, 1759 y 2509).

64. Según esta O.M., las actividades de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas públicas o privadas, tanto para usos domésticos como in-

proyección selectiva del Régimen Especial Agrario frente al Régimen General⁶⁵.

3.2. *La actividad ganadera*

El segundo subsector indubitadamente comprendido en el ámbito funcional de la OGTC y de los convenios agropecuarios es la actividad ganadera.

a) Al igual que ocurre con la agricultura propiamente dicha, la formulación genérica de la Ordenanza permite defender aquí, aun-

dustriales, agrícolas o mixtos, en tanto que sean actividades industriales o de servicios con entidad propia diferenciada de aquéllas que persiguen esencialmente la obtención directa de frutos o productos agrarios, forestales o pecuarios, no tendrán la consideración de labores agrarias a efectos del REASS (art. 1º). Las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales e hijuelas y de riego, excluidas del campo de aplicación de la Ord. de de 27 enero 1972, no merecen, en general, la consideración de agrarias a efectos de inclusión de los trabajadores que las realizan en el REASS, quedando protegidos por el Régimen General (art. 3º. 2); sí lo estarán aquellas labores (de limpieza, monda...) que los trabajadores ejecuten por cuenta y bajo la dependencia del titular de una explotación agraria, sin otro fin que el aprovechamiento de las aguas para uso exclusivo de las explotaciones agropecuarias, percibiendo del mismo su retribución (art. 4º. 1). Se entiende que las labores de limpieza, monda o desbroce se realizan al servicio de una explotación agraria cuando se lleven a efecto en acequias, brazales, e hijuelas que no sean de la red de riego (art. 4º. 2). Se entenderá que las faenas de riego se realizan para una explotación agraria cuando se efectúen dentro de cada finca utilizando el agua recibida de la red de riego (art. 4º. 2). Por red de riego se entiende aquella cuya instalación, conservación y funcionamiento es obligación propia de las personales naturales o jurídicas a que se refiere el art. 2º de la Ord. de industrias captadoras, elevadoras, etc, y ajena a los titulares de explotaciones agrarias que utilizan el agua, en el supuesto de utilizar agua ajena (art. 4º. 4. 1) y aquéllas cuya existencia es independiente técnicamente de la explotación agraria, en el supuesto de utilizar agua propia (art. 4º. 4. 2).

65. En palabras tomadas del Preámbulo de la Orden, esta interpretación selectiva de lo agrario a efectos de inclusión en el REASS se justifica porque «con la aplicación de las Ordenanzas de Trabajo para las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua (...) y, últimamente, con la Ordenanza General de Trabajo en el Campo (...) (se) han originado, por lo que se refiere a la inclusión de sus trabajadores en un Régimen del Sistema de la Seguridad Social el desplazamiento *indebido* de ciertos trabajadores al Campo de Aplicación del Régimen Especial Agrario», cuyo origen enlaza directamente con el «carácter financiero privilegiado del Régimen Especial Agrario, que (...) tiene una presión contributiva directa menor», lo que explica «una tendencia natural de los empresarios a considerar incluidas sus actividades dentro de las labores agrarias y a ensanchar el campo de aplicación del Régimen Especial Agrario que, por su propia especialidad, debe interpretarse *restringidamente*». Sobre la vigencia de la O.M. de 25 junio 1976, vid. SS. del TS/CONT., de 2 julio 1984 (Ar. 4017) y 17 diciembre 1982 (Ar. 8040).

que sólo sea de manera provisional, un concepto flexible de lo que deba entenderse por «cría de animales o ganados», en cuanto actividad económica que incide sobre los mecanismos genético-biológicos de las especies animales o sus individuos para aprovechar sus productos, en el más amplio sentido. No empecen esta consideración los procedimientos, más o menos sofisticados e industrializados, que se utilicen a tal objeto; las especies sobre las que recaiga el proceso de cría y reproducción, ya sean domésticos o salvajes, para suministro de fuerza de trabajo, carne y leche o para fines diversos de los tradicionalmente considerados como agrícolas (caballos de carreras, toros de lidia, animales de piel, perros de caza, animales de compañía, etc); la naturaleza rústica o urbana de la finca en que esté enclavada la explotación⁶⁶. Es indiferente también, por último, que la actividad de crianza esté o no conectada al cultivo del fundo: ya se trate, por tanto, de *ganadería agrícola*, accesoria de una explotación de esta naturaleza, en la que el ganado (estabulado o itinerante), consume preferentemente alimentos cosechados por el dueño de la finca en la que se apoya y a la que sirve la actividad pecuaria; ya se trate de *ganadería independiente*, en la que el ganadero no actúa al mismo tiempo como agricultor y provee al sustento de sus animales con piensos y forrajes adquiridos en el mercado.

En efecto, todo parece apuntar a que la actividad ganadera tiene en la OGTC la misma entidad agraria, *per se*, que la de cultivo de la tierra y de los vegetales, en tanto en cuanto se actúa también sobre el potencial genético-biológico de la vida animal, siendo esta última circunstancia la relevante y no el hecho de que los especímenes explotados sean de una determinada clase y alimentados con los recursos que pueda ofrecer una explotación agrícola perteneciente al mismo dueño. Por otro lado, no puede olvidarse que los avances de la técnica no pueden por sí solos alterar la naturaleza intrínseca de

66. Como excepción, el criterio de la contribución territorial rústica y pecuaria es determinante para la inclusión en el ámbito personal del CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1. VIII.90) de los trabajadores de explotaciones ganaderas de estabulación, granjas de ganado vacuno o de aves, de piscifactoría y apicultura, siempre que actúen a las órdenes de empresas agrícolas-ganaderas cuya finalidad sea la obtención de productos pecuarios (art. 5º. 3).

una actividad que en esencia, en su forma de desenvolverse y en su finalidad, cae dentro del ámbito de la producción pecuaria.

Por el contrario, el REASS configura a sus efectos una noción más estrecha de explotación ganadera. El artículo 10 del RSSA dispone que no tendrán la consideración de labores agrarias los trabajos que persigan la obtención de productos pecuarios cuando se lleven a cabo en «granjas y establecimientos análogos» cuyos elementos de producción constituyan «una unidad económica independiente» (criterio de la *autonomía* o *accesoriedad*) por darse en ella alguna de las siguientes condiciones: 1ª. Que la granja, establecimiento o explotación esté sujeta a exacción fiscal distinta de la contribución territorial rústica y pecuaria, o (aún cotizando por CTRP); 2ª. Que en la explotación predominen las expresadas actividades (pecuarias) sobre el aprovechamiento de los pastos, vuelo o cultivo de secano o regadío del predio en que esté enclavada la granja o establecimiento análogo.

Sensu contrario, en el ámbito de la seguridad social habría que retenir como actividad ganadera comprendida en el campo de aplicación del REASS aquélla que reúna cumulativamente estos dos requisitos: *Uno (fiscal)*, que la granja o explotación tribute por contribución territorial rústica y pecuaria, con lo que se excluyen las empresas de cría de animales que vengán obligadas a tributar por contribución urbana o industrial; *Otro (económico)*, que la actividad ganadera revista un carácter meramente accesorio y complementario respecto de la orientación agrícola principal del predio rústico en que la granja o explotación venga radicada⁶⁷.

67. S. del TS/CONT., de 8 junio 1988 (cit.); SS. del TCT, de 8 octubre 1984 (Ar. 7786) y 23 junio 1977 (Ar. 3666), entre otras. Si la explotación pecuaria predomina sobre el aprovechamiento de pastos, vuelo y cultivo directo de la tierra, el trabajo es industrial o mercantil (S. del TS/CONT., de 1 marzo 1989, Ar. 1754). En contra, la STS/SOC., de 6 abril 1993, ha declarado, en sede de casación para la unificación de doctrina, que la legalidad vigente no da cobertura a una interpretación del art. 10 del RSSA en el sentido de que el predominio de la actividad pecuaria sobre la propiamente agrícola lleva consigo la exclusión del Régimen Especial Agrario y el correlativo encuadramiento en el Régimen General.

Los criterios hermenéuticos más frecuentemente utilizados por el TCT para apreciar dicho predominio, por aplicación del art. 10. b) del RSSA, son: el excesivo número de cabezas

Bien mirado, sobre la exclusión relativa a la actividad ganadera independiente así caracterizada están operando, por un lado, la instrumentalidad ya sabida de la contribución territorial rústica y pecuaria (actualmente, del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica) a efectos de financiación en el REASS, y, por otro, la especialidad de este Régimen justificada por una situación de mayor debilidad económica del sector agrario, de donde la coherencia de remitir al Régimen General aquellas actividades en gran escala (avicultura, cunicultura, sericicultura, vaquerías...) que siendo netamente agrarias responden a unos modos de producción y gozan de un estado de salud financiera equiparables en todo o en gran parte a los de la industria.

No obstante, la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de abril de 1993, Sala Cuarta, dictada en unificación de doctrina, ha puesto en entredicho la legalidad del art. 10 del Reglamento de 1972. En efecto, si la LSSA declara categóricamente que estarán incluidos en el Régimen Especial Agrario «todos los trabajadores (...) que (...) realicen labores (...) pecuarias», atenta contra el principio de jerarquía normativa la pretensión del Reglamento de limitar tal inclusión sólo a los trabajadores pecuarios cuando sus tareas no pasen de ser

que integran la cabaña en relación con la superficie total de la tierra en la que se crían; la insuficiencia del volumen de cereales y forrajes que la finca pueda proporcionar en relación con el número de reses estabuladas a alimentar; el mayor rendimiento económico obtenido con la venta de los subproductos de la ganadería en relación con los productos agrícolas de la misma finca; las necesidades de organización de la empresa pecuaria, precisando instalaciones y maquinaria adecuada; o, en fin, con carácter general, la realidad socio-económica de la comarca y demás elementos que rodean la explotación. Vid. SS. de 19 diciembre 1986 (Ar. 14331); 6, 8 y 10 junio 1981 (Ar. 3860, 3885 y 3994); 22 abril, 26 abril y 6 diciembre 1977 (Ar. 1028, 2274 y 6260); 16 marzo, 14 y 23 junio 1976 (Ar. 1478, 3290 y 3486).

Si la empresa se orienta exclusivamente a la explotación de ganado estabulado o con miras industriales destinadas a lograr animales seleccionados para su venta a ganaderos, es industrial (SS. del TCT, de 24 marzo 1980 -Ar. 1804- y 8 octubre 1984 -Ar. 7499-). No obstante, la S. del TS/CONT., de 11 noviembre 1975 (Ar. 4884) considera agrícola la adquisición de ganado vacuno joven para su engorde, en régimen de estabulación, para su posterior venta.

En todo caso, el hecho de que el ganado esté estabulado no puede determinar que tales actividades incurran en la excepción reglamentaria señalada (art. 10, b del RSSA), si no concurren otras circunstancias (S. del TCT, de 16 enero 1978, Ar. 153).

un mero elemento secundario o auxiliar de la actividad agrícola. Si la actividad ganadera no es meramente complementaria de un proceso industrial o fabril no se sostiene un precepto reglamentario que pretenda eludir la inclusión en el REASS y, consiguientemente, su encuadramiento en el Régimen General. Por tanto, es imperativa la derogación formal del art. 10 RSSA y el retorno al REASS de la actividad ganadera en todas sus manifestaciones.

Como se expuso antes, desde la entrada en vigor de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, la mención a la contribución territorial rústica y pecuaria hay que entenderla sustituida por la referencia al nuevo Impuesto sobre Bienes Inmuebles (de naturaleza rústica en este caso). Además, hay que tener en cuenta que en el apartado 2 del artículo 79 de la citada Ley 39/1988, en la redacción dada al mismo por el artículo 1º de la Ley 6/1991, de 11 de marzo, se señala que «se considerarán, a los efectos de este impuesto (sobre Actividades Económicas), actividades empresariales *las ganaderas, cuando tengan carácter independiente*, las mineras, industriales, comerciales y de servicios. No tienen, por consiguiente, tal consideración las actividades agrícolas, las ganaderas independientes, las forestales y las pesqueras, no constituyendo hecho imponible por el impuesto ninguna de ellas.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, tendrá la consideración de ganadería independiente el conjunto de cabezas de ganado que se encuentre comprendido en alguno de los casos siguientes:

a) Que pade o se alimente fundamentalmente en tierras que no sean explotadas agrícola o forestalmente por el dueño del ganado.

b) El estabulado fuera de las fincas rústicas.

c) El trashumante o transterminante.

d) Aquel que se alimente fundamentalmente con piensos no producidos en la finca en que se críe».

A este respecto, la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social ha dictaminado, en su Res. ya citada de 30 marzo 1993, que el concepto de ganadería independiente a que se refiere el artículo 10 del Reglamento Gene-

ral del REASS cabe entenderlo sustituido por el concepto de ganadería independiente de la Ley 6/1991, que se acaba de transcribir, a los efectos que aquí interesan.

b) A los singulares efectos de determinación de la Ordenanza o convenio colectivo aplicable, entran, sin discusión posible, en el concepto de ganadería o cría de animales del artículo 1º de la OGTC y preceptos colaterales de los convenios de sector las modernas explotaciones de cunicultura, apicultura, sericultura, etc; no así, en cambio, en la mayoría de los casos, la *avicultura* y la actividad de *vaquerías*.

En efecto, el legislador laboral español, atento a la realidad socio-económica de estas dos últimas modalidades de explotación pecuaria, que aplican técnicas y procedimientos típicamente industriales, procedió durante la era franquista a extraerlas del campo de lo agrario para dotarlas de una regulación profesional específica y diferenciada: a) por un lado, las granjas avícolas fueron sucesivamente reguladas por Normas de Trabajo de 2 de abril de 1959 y 27 de febrero de 1965, y últimamente por una Ordenanza Laboral de 30 de noviembre de 1977 —derogada, junto con otras, por O.M. de 17 de febrero de 1988—rigiéndose en la actualidad por un Convenio Colectivo Estatal para las *Industrias* de Granjas Avícolas y Otros Animales⁶⁸; b) por otro, las vaquerías, cuya regulación se contiene en una Reglamentación Nacional de Trabajo exclusiva para este subsector, aprobada por Orden Ministerial de 23 de diciembre de 1959⁶⁹. Conviene precisar que la OGTC, aprobada por norma de igual rango que las anteriores disposiciones, no asumió, ni en su primera versión aprobada por Orden Ministerial de 2 de octubre de 1969 ni en la posterior de 1975, expresamente, la parcela de realidad social comprendida por aquéllas, que de esta

68. BOE 8.V.91. Cfr. sobre el tema L.M. MANTARAS, «Encuadre laboral en las granjas avícolas», en *Derecho del Trabajo*, núm. 9, 1971, pp. 561 y ss.; G.C.R.L. EISLER, «Régimen laboral aplicable y representación profesional de los trabajadores en la actividad avícola», *ibidem*, núm. 1, 1975, pp. 29 y ss.

69. Su Disp. Adic. 2ª deroga la O.M. de 8 mayo 1956 y las Reglamentaciones vigentes sobre vaquerías en las provincias a que la misma se refiere.

forma continuaron vigentes en su calidad de normas especiales por razón del objeto regulado.

Ahora bien, no toda actividad económica orientada a la cría y reproducción de aves para aprovechamiento de sus productos, o de vacas para la producción de leche, constituyen una explotación industrial o mercantil al doble efecto, positivo, de inclusión en la norma profesional correspondiente y, negativo, de exclusión del ámbito funcional de la OGTC y/o de los convenios colectivos agropecuarios.

c) En este sentido, con referencia a la primera de dichas actividades, ya la Sentencia del Tribunal Supremo (CONT.), de 13 de junio de 1955 (Ar. 2249), distinguía dos formas normales de explotación de la avicultura: «(...) una, *agrícola*, en la que la sustentación de las aves se obtiene de la propia explotación agraria donde la Granja se desenvuelve, y otra, la *industrial*, en la que el beneficiario o titular de la granja no es agricultor y adquiere en el mercado los elementos necesarios para el mantenimiento de la ganadería».

Este concepto de granja avícola industrial o mercantil ha sido plasmado últimamente por el Convenio Colectivo Estatal para la Industria de Granjas Avícolas y otros animales (cit.), en cuyo artículo 3º se describen las empresas que habrán de regirse por lo en él dispuesto: 1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad; 2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales; 3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquier otra manifestación comercial ordinaria; 4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones; 5. Las explotacio-

nes en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o cría de pollos»⁷⁰.

Por tanto, al no venir integrados en ninguno de los supuestos anteriores, debe concluirse que mantienen su peculiar naturaleza agraria los pequeños núcleos avícolas de carácter estrictamente rural y doméstico, débilmente mecanizados, donde los animales se albergan, no en complejas instalaciones fabriles (naves) sino en corrales o habitáculos similares, que constituyen aprovechamientos complementarios de las explotaciones agrícolas, como actividad accesoria de la principal de cultivo, o que son mero recreo de los propietarios de las fincas, que utilizan la reproducción de las aves, no con fines industriales o mercantiles, sino para su propio sustento, sin perjuicio de la venta en pequeña escala de los productos excedentes.

Atinente a la disciplina recibida por la avicultura en materia de seguridad social, una Orden de 12 de julio de 1961 considera agraria la actividad desarrollada en «granjas Avícolas que constituyan un factor o aprovechamiento complementario *integrado* en una explotación agrícola, ganadera o forestal» (criterio de la *autonomía* o de la *accesoriedad-complementariedad*) (art. 1º, párr. 2º)⁷¹.

70. Una lectura siquiera epidérmica del clausulado del Convenio permite aquilatar una idea bastante precisa sobre el carácter netamente fabril del trabajo que se presta en éstas que, con toda propiedad, merecen ser calificadas de auténticas «factorías» de aves.

Por referirnos tan sólo a la distribución de funciones por categorías profesionales, su Anexo III distingue cuatro grupos: A) Personal Técnico; B) Empleados; C) Subalternos y D) Personal obrero. Dentro del grupo de los Técnicos, se definen hasta cuatro categorías: técnicos titulados superiores, titulados medios, diplomados y no titulados, éstos últimos con dos subcategorías: encargados y auxiliares de laboratorio. En el grupo de los Empleados, diez categorías, distribuidas en dos subgrupos: 1º. Empleados administrativos: Jefes de primera, Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda, auxiliares, aspirantes; 2º. Empleados comerciales: Jefes de compras o ventas, Delegados o agentes de compras o ventas, repartidores y ayudantes de repartidor. Once categorías en el grupo de los Subalternos: conserje, almacenista, mozos de almacén, cobradores, pesadores o basculeros, guardas o vigilantes nocturnos, porteros, ordenanzas, personal de limpieza. En fin, nueve categorías en el grupo de Personal obrero: 1.1 Oficial. 1.2. Especialista. 1.3. Ayudante. 2. De oficios varios: 2.1. Oficiales de oficio: 2.1.1. Oficiales de primera; 2.1.2. Oficiales de segunda. 2.2. Ayudantes. 2.3. Aprendices. 3. El transporte: 3.1. Oficiales conductores de vehículos. 3. 2. Ayudantes de conductores de vehículos. Para la definición de cada una de estas categorías puede verse el texto del Anexo, saltando a la vista la absoluta falta de correspondencia entre los oficios que allí se describen y las profesiones típicas de la agricultura.

71. Se exceptúan del concepto anterior aquellos establecimientos o granjas cuyos elementos de producción formen una unidad económica independiente definida por la concurrencia

d) De otra parte, la Orden Ministerial de 23 de diciembre de 1959, sobre Reglamentación Nacional de Trabajo en las Vaquerías, delimitaba negativamente su campo de aplicación por referencia a las empresas orientadas a la producción de leche de ganado vacuno «cuya explotación *no sea complementaria, aneja, dependiente o conjunta a una explotación agrícola de la misma Empresa*» (art. 1º). Al igual que en la actividad avícola, también en las vaquerías cabe distinguir dos modalidades o tipos de explotación, industrial o agrícola, revisitando este último carácter cuando en la finca «se produzca y provea en totalidad o en parte (*no se dice que deba ser en la mayor parte*) los alimentos necesarios para el ganado de la vaquería cuando, además, una y otra sean explotadas por el mismo patrono o empresario, cualquiera que sea el título de pertenencia o posesión» (art. 2º); en tal caso, se aplicará la OGTC.

Repárese en que la excepción contenida en la norma alcanza a todos los establecimientos lecheros que mantengan una conexión funcional de cualquier grado con la actividad de cultivo agrícola —el art. 1º habla tanto de vaquerías complementarias o dependientes como simplemente conjuntas de una explotación agraria—, pero del tenor literal del precepto no se concluye de manera automática que, a efectos de exclusión de su ámbito, deba predominar la actividad de aprovechamiento agrícola sobre la ganadera ni, por otra parte, al menos claramente, que la vaquería deba por necesidad estar radicada en la misma finca de donde se obtienen, en todo o en parte, los componentes necesarios para su alimentación. En cambio, ambos requisitos son imprescindibles para provocar la inclusión de una actividad pecuaria en el REASS, a virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del RSSA.

de alguna de las condiciones siguientes: a) Que la granja tribute por impuesto distinto de la contribución territorial (criterio fiscal de la *ruralidad*); b) Que en su denominación figure, por efecto del uso constante o debidamente registrada, la palabra «Granja» u otra análoga expresiva del objeto de la actividad a que se dedica (criterio italiano de la *registración*); c) Que la explotación avícola califique (industrialmente) a la empresa por predominar tal actividad sobre el aprovechamiento de los pastos, vuelos o cultivo directo del predio en que esté enclavada la Granja (criterio de la *prevalencia*, íntimamente ligado con el de la *accesoriedad*) (art. 2º).

Por consiguiente, la Reglamentación de Vaquerías parece sentar como criterio definitivo el principio de unidad de empresa en sentido amplio, al exigir que una y otra explotación, la de cultivo de la tierra y la de vaquería, vengan realizadas por el mismo empresario, el cual provea a la alimentación de sus animales con productos de la cosecha propia (pastos, forrajes...), ya totalmente o combinándolos con piensos adquiridos en el mercado, sin implantar la proporción que deba existir entre unos y otros.

e) La operación de *cebo de animales*, a nuestro modo de ver, y con la salvedad relativa al engorde de pollos y otras aves mediante procedimientos industriales, será siempre agraria. A diferencia de la cría de ganados donde el fin es la reproducción y aprovechamiento de sus productos (leche, carne, lana...), en el cebo se compra a los animales, se los cuida durante un tiempo y después de venden o sacrifican, constituyendo la ganancia y fin de la operación el aumento de peso obtenido. Nada importa que su duración sea corta siempre que el fin sea el indicado, bien distinto del que persigue el tratante o comisionista de animales, verdadero comerciante que se lucra comprando la mercancía a quien la posee para revenderla con aumento de precio a quien la necesita⁷².

f) Está excluida la *pesca* marítima por su carácter puramente extractivo y porque falta el requisito de control humano sobre el desarrollo biológico de las especies capturadas, aparte la existencia de normas sectoriales que regulan específicamente diversas modalidades de aquélla⁷³. Seguramente tampoco es actividad agraria la pesca

72. Cfr. Ord. Lab. del Comercio; asimismo, el CC. Sindical Interprovincial para el Comercio de Ganadería (BOE 31. I. 1977), art. 1º. Con posterioridad al Estatuto, han aparecido los CC.CC. para Ganadería de Salamanca (BOP 17.V.89), Navarra (BON 2.8.89), Palencia (BOP 13.VIII.87) y Valencia (BOP 2.VIII.83; actualizaciones salariales en BB.OO.PP. de 26 XII.84, 10.VII.84 y 11.VII.85).

73. Cfr. RNT en la Industria de la Pesca Marítima, aprobada por O.M. de 28 octubre 1946; RNT en la Industria de la pesca de cerco y otras artes, aprobada por O.M. de 26 julio 1963; OT para la pesca marítima en buques arrastraderos al fresco, aprobada por O.M. de 31 julio 1976; OT para la pesca marítima en buques bacaladeros, aprobada por O.M. de 8 abril 1976; OT para la pesca marítima en buques congeladores, aprobada por O.M. de 19 diciembre 1974; RNT en la Industria de pesca de bacalao, aprobada por O.M. de 16 julio 1959; RNT en la Industria de la pesca de arrastre, aprobada por O.M. de 16 enero 1961. Asimismo, diversos convenios colectivos de ámbito provincial.

fluvial—, pero respecto de esta actividad cabe establecer mayores reservas, habida cuenta la gran incidencia que el hombre puede tener sobre la misma, por ejemplo, cuidando, alimentando y repoblando los organismos vivos que pueblan las aguas dulces (ríos, lagos, estanques...) hasta el punto que puede hablarse en algunos casos de aprovechamientos piscícolas complementarios de explotaciones agrícolas o forestales.

Por el contrario, entraría sin problemas en el ámbito de aplicación de las normas sectoriales agrarias la *piscicultura* (centros ictiogénicos, piscifactorías, viveros, criaderos de peces y moluscos, de mar o de río...), toda vez que el seguimiento que el empresario lleva a cabo sobre el ciclo genético-biológico de estas especies hace que tales explotaciones puedan ser equiparadas a verdaderas granjas de animales en régimen de estabulación⁷⁴. A salvo, claro está, la negociación de convenios de empresa o de ámbito superior que regulen autónomamente esta subrama del sector primario⁷⁵.

g) Por lo que se refiere a la *caza*, en otro lugar de este trabajo tuvimos ocasión de mostrarnos partidarios de su consideración como actividad agraria, bajo ciertas condiciones, que básicamente pueden reconducirse a la existencia de un elemento de conexión funcional en el sentido de que la actividad cinegética venga ejercitándose dentro del más amplio contexto económico de una explotación agrícola, forestal o pecuaria. Al margen las granjas cinegéticas dedicadas a la selección, mejora y producción de piezas de caza, que constituyen auténticas explotaciones ganaderas, bástenos tener presente el exquisito cuidado que se presta a los animales salvajes en determinados parajes (parques naturales, reservas, refugios de caza, cotos privados y públicos...), cuidándolos, alimentándolos, repoblándolos, para asegurar su conservación y fomento.

74. Fue precisamente por esta similitud con las fincas de ganado estabulado que, aplicando el sentido astringente del art. 10 del RSSA, una Res. de la Dir. Gral. de Seg. Soc. de 2 noviembre 1973 declaró incluidas las piscifactorías en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social. Por otro lado, la RNT en la Industria de la pesca de cerco y otras artes (cit.) excluye de la aplicación de sus normas a las instalaciones mejilloneras y cetáceas.

75. Recientemente se ha negociado el CC. Interprovincial para la Acuicultura Marina de Andalucía (BOJA 1.II.91).

En este sentido, la Ley núm 74/1989, de 28 de marzo, sobre Conservación de los Espacios Naturales y de la flora y fauna silvestre, tiene como objetivos: a) el mantenimiento de los procesos ecológicos esenciales y de los sistemas vitales básicos; b) la preservación de la diversidad genética; c) *la utilización ordenada de los recursos, garantizando el aprovechamiento sostenido de las especies y de los ecosistemas, su restauración y mejora*; la preservación de la variedad, singularidad y belleza de los ecosistemas naturales y del paisaje (art. 2º. 1)⁷⁶. Por su parte, la Ley de Caza de 4 de abril de 1970 – en vigor en lo que no se oponga a la Ley 74/1989, que expresamente deroga su art. 36– declara ser su finalidad «la protección, conservación y fomento de la riqueza cinegética nacional y su ordenado aprovechamiento en armonía con los distintos intereses afectados» (art. 1º), para lo que «se adoptan las disposiciones precisas para conseguir que la presencia misma de la caza en los terrenos donde constituye renta apreciable no esté en pugna con las riquezas agrícola, forestal y ganadera del país» (Preámbulo).

Una lectura sosegada de estas normas ilustra suficientemente sobre dos extremos capitales: 1º. Que la actividad cinegética no se limita a constituir una operación puramente extractiva o depredadora del medio y de las especies sobre las que actúa⁷⁷, y; 2º. Que allí donde la caza está presente mantiene una simbiosis muy estrecha con las restantes manifestaciones de lo agrario, que la hace difícilmente deslindable de éstas, constituyendo un aprovechamiento más de la tierra junto con la riqueza agrícola, forestal o ganadera del predio que le sirve de hábitat biológico⁷⁸.

76. Conforme al artículo 2º. 3 de esta Ley, las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, «velarán por el mantenimiento y conservación de los recursos naturales existentes en todo el territorio nacional, con independencia de su titularidad o régimen jurídico, atendiendo a su *ordenado aprovechamiento* y a la restauración de sus recursos renovables».

77. Previene el art. 33. 2 de la Ley 74/1989: «En todo caso, el ejercicio de la caza y de la pesca continental se regulará de modo que queden garantizados la conservación y el fomento de las especies autorizadas para este ejercicio...». En esta línea, precisa el art. 33. 3 que «todo aprovechamiento cinegético y acuícola en terrenos acotados al efecto deberá hacerse por el titular del derecho, de forma ordenada y conforme al plan técnico justificativo de la cuantía y modalidades de las capturas a realizar, con el fin de proteger y fomentar la riqueza cinegética y acuícola».

78. Cfr. asimismo el Tít. IV de la Ley de Caza y de su Reglamento, aprobado por Decreto de 15 de marzo de 1971, que rezan «De la protección, conservación y aprovechamiento de la

No obstante, con respecto a la actividad ganadera, conviene decir por último que es éste un tipo de aprovechamiento agrario sus- traído cada vez más al ámbito de aplicación de la OGTC, a medida que se van tecnificando e industrializando las granjas, toda vez que el Convenio Colectivo Estatal para la Industria de Granjas Avícolas y *otros animales* ha dispuesto como cláusula de cierre de su ámbito que se regirán por lo en él establecido «las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio colectivo» (art. 3º. 6). Así configurada la unidad de negociación, es claro que a falta de convenio específico de empresa o de uno general para el campo de la provincia respectiva regirá, subsidiariamente, el Convenio Colectivo Estatal de referencia, antes que la OGTC. Con todo, parece lógico pensar, a la vista del modelo de producción típicamente fabril que han tenido presente las representaciones negociadoras del Convenio Colectivo Estatal de Granjas Avícolas para fijar las condiciones de trabajo que en él se contienen (basta echar un rápida ojeada a la clasificación de categorías profesionales para convencerse de esta orientación netamente industrial de las explotaciones a las que el convenio va dirigido), que continuarán rigiéndose por la OGTC en defecto de convenio agrario aquellas actividades ganaderas típicamente agrícolas que no se ajusten al perfil técnico-económico de las actividades para las que está concebida la regulación del meritado convenio estatal, cuando se trate de aprovechamientos pecuarios escasamente mecanizados anejos a una explotación de cultivo y/o no organizados en régimen de empresa industrial.

caza». Otros preceptos de interés: art. 21 de la Ley y 23 del Regl., disponiendo normas para la protección de cultivos que pudieran verse perjudicados por la acción de la caza; art. 34. 4 de la Ley y 35. 5 del Regl., preceptuando que en aquellos casos en que la producción agrícola, forestal o ganadera de determinados predios se vea perjudicada por la caza, el Ministerio de Agricultura, a instancia de parte, podrá autorizar a los dueños de las fincas dañadas y precisamente dentro de éstas a tomar medidas extraordinarias de carácter cinegético para proteger sus cultivos (actividad *auxiliar* de la agricultura).

3.3. *La actividad forestal*

La última actividad esencialmente agraria que interesa a nuestro estudio es la silvicultura (cultivo y aprovechamiento de los bosques). Se ha dicho con razón que la silvicultura es un verdadero cultivo agrícola, que requiere sus faenas de plantación, poda, riego, etc. Para el silvicultor, los árboles que anualmente corta son su cosecha, como para el agricultor lo es el fruto de las plantas.

Ahora bien, ello no acontece con absoluta normalidad, pues no todas las operaciones de explotación silvícola que tienen lugar en un predio (monte, bosque...) son agrarias en orden a la determinación de la norma profesional que deba regularlas. Conforme al artículo 8º de la OGTC, que define el concepto de empresario a efectos de la misma, se precisa que dichos trabajos vengan realizados directamente a cargo del titular de la explotación forestal (silvicultor). Cuando las labores se practiquen en la explotación agraria, pero no a cuenta de su titular, sino de persona distinta, aportando medios materiales y humanos propios, tales faenas serán catalogadas como industriales.

Según esto, el hecho de ser concesionario a adjudicatario de una explotación forestal o de algunos de sus productos no confiere *per se* la condición de empresario agrícola (y se utiliza aquí el adjetivo «agrícola» como equivalente de agrario, para evitar la cacofonía) a quien sólo interviene en ciertas etapas, casi siempre terminales, del entero ciclo de producción de los arboles, actuando sobre el fundo de otro, pero sin asumir él directamente la tarea de cultivo y desarrollo de las especies arbóreas o arbustivas.

No cabe desconocer en este tema que los aprovechamientos forestales (madera, resinas, leña, corcho...) se caracterizan porque no están orientados a la utilidad agrícola por antonomasia, que es la alimentación. Su función económica principal es la de aprovisionamiento de materia prima a las industrias transformadoras, las cuales, en un proceso de *descentralización* creciente de las actividades productivas, asumen ellas mismas con harta frecuencia las labores propiamente «recolectoras», aparte otras de acondicionamiento y

transporte, que por esta razón escapan a muchos de los condicionamientos y particularidades de la actividad agraria «stricto sensu»⁷⁹.

Tal ocurre, por ejemplo, con las operaciones de tala, corta, pela, destronce y saca de troncos, de ordinario realizadas mediante contrata; o por empresas que se dedican a la corta y remate de madera que adquieren, mediante subasta pública o por compra directa, de titulares de fincas forestales, para su reventa a empresas manufactureras, lo que cae dentro de la más pura actividad comercial; otras veces, directamente por las industrias madereras o papeleras que han concertado sobre el terreno con el silvicultor propietario el precio de los ejemplares en pie, o han obtenido concesión administrativa para la explotación de montes dependientes del ICONA o de un Municipio; o las labores de resinación (pica y remasa de miera) a cuenta del fabricante elaborador del producto que resulta adjudicatario de aprovechamientos de resinas en pinares de titularidad pública o privada.

En todos estos supuestos, y en otros que podrían recordarse — p. ej., las labores de monte a cargo de empresas dedicadas a la elaboración y manufactura del corcho para su ulterior aprochamiento industrial— el criterio de la titularidad de empresa agraria tiene como resultado que un mismo trabajo, v.gr., la extracción de leña, efectuada por trabajadores distintos de la misma profesión, sea, unas veces, agrícola y, otras, fabril o mercantil, dependiendo de que se realice por cuenta y para el titular del bosque que cultiva los árboles, o al servicio de un contratista o empresario industrial que adquirió por algún título el derecho a talar una determinada extensión de masa arbórea⁸⁰. De este modo, y por aplicación del principio de unidad de empresa, actividades de foresta que cabría considerar típicamente agrarias revisten un carácter puramente extractivo y complementario de un proceso industrial cuando se realizan totalmente desligadas de la actividad de cultivo del fundo, con la que no man-

79. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «La especialidad del régimen agrario...», *cit.*, p. 1245.

80. En este sentido, el CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP I.VIII.90), declara expresamente incluido en su ámbito el personal dedicado a labores de corta, poda, tronco, desembosque y preparación de leña, así como cualquier otro aprovechamiento forestal o maderero, «que no tenga carácter de actividad industrial independiente por desarrollarse en el ámbito de actuación de la empresa agrícola-ganadera» (art. 5º. 2).

tienen ninguna conexión, subjetiva ni funcional, por una empresa cuya finalidad económica prevalente es la transformación de la materia prima así obtenida en instalaciones y con aplicación de técnicas netamente industriales⁸¹. La lógica consecuencia será entonces que todos los trabajadores adscritos al ámbito de organización y dirección de una empresa mercantil o industrial relacionada con la silvicultura verán reguladas sus relaciones de trabajo por la misma Reglamentación o convenio colectivo, según el tipo de actividad que se trate, con independencia de su profesión, del tipo de trabajo que realicen y del lugar en que presten sus servicios⁸².

81. Vid. SS. del TS/SOC., 12 febrero y 15 junio 1992 (Ar. 984 y 4578).

82. Así, la Orden Ministerial de 28 de julio de 1969 que aprobó la Ordenanza Laboral para la Industria de la Madera declara sujetas a sus normas, entre otros trabajos e industrias, las «labores forestales» (art. 2º. 1), y al configurar su ámbito subjetivo de vigencia dispone que se regirán por la presente Ordenanza «todos los productores que actúen en las industrias madereras (...), tanto si su intervención es intelectual como meramente física» (art. 3º), clasificándolos según las funciones realizadas en los grupos siguientes: 1. Personal *de monte*. 2. Personal de fábrica o taller. 3. Personal subalterno. 4. Personal administrativo. 5. Personal técnico (art. 6º). El personal de monte se divide en tres subgrupos (a, b y c), comprendiendo las siguientes categorías: encargado de monte, jefe de cuadrilla, taladores, tronzadores, mecánico o motosierra, tractorista, cablista, conductor de camión con pluma para cargar y descargar, especialista gancho (subgr. a); guardas mayores, sobreguardas, guardas, vigilantes (subgr. b); encargado o contraataca, capataz, medidor, pesador, maquinista y fogonero, tractorista, conductor de camión con o sin pluma, arrastrador, peón especializado, peón y aprendiz (subgr. c).

Por su parte, la Orden Ministerial de 14 de julio de 1947 que aprobó la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Resinera extiende su regulación a todo el personal que preste sus servicios intelectuales o manuales en las empresas o explotaciones de esta naturaleza, distribuyéndolo en los grupos que se relacionan: A) Personal *de monte*. B) Personal de fábrica. C) Personal subalterno. D) Personal administrativo. E) Personal técnico no titulado. F) Personal titulado. El personal de monte comprende dos subgrupos, con las clases y categorías siguientes: Subgrupo a): 1º. Resineros -que tienen a su cargo las labores preparatorias y de pica en la «mata» o «cuartel» que se les asigne-; 2º. Remasadores -que tienen por misión la recogida de la miera de una o más «matas» o «cuarteles»-; 3º. Aprendiz de resinero -obrero mayor de dieciséis años que trabaja a las órdenes del resinero con el doble fin de adquirir la práctica necesaria del oficio y de ayudarle en su labor-. Subgrupo b): 1º. Guardas mayores; 2º. Sobreguardas; 3º. Guardas; 4º. Maestros de labores, y 5º. Vigilantes.

En el Derecho vigente, el art. 3º. 2. a) del RSSA declara expresamente excluidas las actividades resineras, por lo que vienen adscritas al Régimen General, aunque sometidas a un sistema especial de afiliación y recaudación, establecido por O.M. de 3 septiembre 1973. Vid. asimismo las SS. del TS/CONT., de 3 marzo 1975 (Ar. 1028) y 29 octubre 1974 (Ar. 4417). Por otro lado, el art. 4º. Tercero del RSSA excluye los aprovechamientos forestales del ICONA, cuyo personal fijo no funcionario queda protegido por el Régimen General de la Seguridad Social.

3.4. *La actividad de servicios agrarios y el fenómeno de la agricultura contractual*

La titularidad efectiva de la explotación agraria en que se prestan los servicios laborales retribuidos es requisito indispensable para poder hablar de empresario a efectos de la negociación colectiva agrícola y de la OGTC (art. 8) y, con alguna matización, a efectos de la legislación sobre seguridad social agraria (art. 4º de la LSSA y arts. 7º y 8º del RSSA). Por consiguiente, no dan lugar a la aplicación de la Ordenanza ni a la adscripción en el REASS las labores que, siendo de natural agrarias, no se realicen dentro del círculo organizativo y por cuenta del titular de la explotación sobre la que se actúa, sino a cargo de un empresario distinto.

El criterio expuesto lleva a considerar industriales o mercantiles a efectos laborales y de seguridad social dos manifestaciones recientes de los nuevos modos de producción en la agricultura: las «explotaciones agrarias desactivadas» y el fenómeno de la «agricultura bajo contrato».

a) La primera de estas nociones hace referencia a las situaciones en que parte de las tareas del ciclo productivo salen de la competencia de la unidad económica agraria, siendo prestados por verdaderas empresas de *servicios* agrícolas⁸³: empresas propietarias de maquinaria agrícola que arriendan sus servicios (contrata), aportando su propia mano de obra, para la ejecución de labores campesinas, tales como recolección de cereales con cosechadoras mecánicas en amplias zonas de Castilla y Andalucía, pero también para otros tipos de cultivo, como poda, vendimia, desfonde de terrenos, riegos, etc.⁸⁴; empresas de aplicaciones fitopatológicas⁸⁵; de tratamientos

83. Cfr. E. ARNELTE ALEGRE, «Modos de producción en la agricultura española», en REAS, núm. 137, 1986, p. 440.

84. El art. 4º. 1. Primero del RSSA dispone que no tendrán la consideración de trabajadores agrícolas por cuenta ajena a efectos de inclusión en este Régimen Especial los mecánicos y conductores devehículos y maquinaria cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de una explotación o cuando siéndolo no los utilicen en la misma.

85. Expresamente excluidas del REASS (art. 4º. 1. Segundo del RSSA).

agroforestales, prevención, vigilancia y extinción de incendios⁸⁶, entre otras. Manifestación de esta modalidad de agricultura «desincentivada» es asimismo la que se observa en algunas producciones frutícolas y, en menor medida, en algunas empresas de horticultura, donde la recolección corre a cargo de empresas comerciales que adquieren la cosecha, normalmente con destino a la exportación⁸⁷.

b) Por otro lado, el fenómeno cada vez más extendido de la *integración vertical* en el sector de la agroindustria ha sido caracterizado como una fase avanzada de la *agricultura contractual*, a la que se llega cuando las relaciones contractuales establecidas entre la empresa transformadora y el pequeño agricultor cubren tanto el suministro de semillas y fertilizantes, la indicación de cómo ha de practicarse el cultivo y el destino de la producción que obtiene⁸⁸. En tales supuestos, la intervención de la empresa integradora en el seguimiento de los cultivos sobre la finca del agricultor integrado no convierte a aquélla en una empresa agraria, con lo que el personal a su servicio, independientemente del lugar en que despliega su labor, en el campo o en la fábrica, se rige, todo él, por la norma profesional de la industria correspondiente, a la vez que figura como beneficiario afiliado en el Régimen General.

Dentro del subsector agrícola, el fenómeno es particularmente acusado en los cultivos industriales. Así, la Ordenanza Laboral para la Industria Azucarera, aprobada por Orden Ministerial de 19 de diciembre de 1975, regulando las relaciones de trabajo en empresas dedicadas a la producción y transformación de azúcar y melazas, in-

86. Cfr. CC. Interprovincial de 30.XI.90 para Tratamientos Agro-forestales y de Prevención, Vigilancia y Extinción de Incendios Forestales (rev. salarial en BOE 16.I.91). Vid. asimismo la Ord. Lab. para el Personal de Compañías Aéreas, aprobada por O.M. 30 julio 1975.

Una Res. de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras, de 22 noviembre 1993, tiene declarado que los trabajadores eventuales contratados para las campañas de prevención, vigilancia y extinción de incendios se incluyen en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

87. En materia de Seguridad Social, la O.M. de 3 febrero 1949 excluía del Régimen Agrario las actividades de «recolección y manipulado de la naranja» (efectuadas por una empresa de comercialización) y las de «recolección de esparto por cuenta de empresa o patrono no titular de la finca» (art. 15, b y c).

88. Cfr. A. LANGREO, «Análisis de la integración vertical en España», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 9, 1978, p. 188.

incorpora a la clasificación de su personal un Grupo 4 que titula *Personal de cultivos* (art. 23), en el que se distinguen: pesadores; agentes receptores; oficiales, inspectores y jefes de cultivos. Como se ve, categorías todas ellas que recuerdan fácilmente la prestación de servicios en medios típicamente agrarios.

Por lo que respecta al cultivo del tabaco, la Orden de 23 de junio de 1961 que aprobó la RNT para el personal no funcionario del Servicio Nacional de Cultivo y Fermentación del Tabaco, establece una clasificación profesional en cinco grupos: 1º. *Personal de campo*; 2º. Personal de cargo; 3º. Oficios auxiliares; 4º. Especialistas; 5º. No cualificados. Dentro del personal de campo se comprenden dos categorías: Auxiliar de campo⁸⁹ y Capataz de campo⁹⁰.

En el sector textil, la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 7 de febrero de 1972 define en su Anexo III (Nomenclátor de Industrias, Actividades, Profesiones y Oficios de la Industria Textil) la industria de obtención de fibras de algodón y sus productos como aquella que tiene por objeto la producción de fibra textil para la industria algodonera, la separación de fibra de la semilla y la obtención de subproductos de esta última, «con inclusión expresa de la distribución de simiente, divulgación de los métodos de cultivo y recepción de algodón en bruto». La actividad de la empresa incluye: a) *trabajos de campo*, cuya finalidad consiste en los estudios e inspecciones de los terrenos, distribución de semillas, divulgación de los métodos de cultivo, vigilancia de éste, concesión de auxilios a los agricultores ganaderos (como se observa, oficios todos ellos periféricos de los genuinamente campesinos); b) trabajos de factoría, mediante los cuales se separa la fibra de la semilla y se obtienen los subproductos de ésta. Directamente vinculados a la primera fase del ciclo productivo, ejecutando labores típicamente agrarias, están las

89. Experto en tabaco, sin titulación, que a las órdenes directas de los ingenieros o auxiliares técnicos tiene a su cargo cuantos trabajos se le encomienden relacionados con el proceso de esta planta, desde su cultivo hasta su ingreso en los centros de fermentación (art. 12).

90. Es el operario que bajo las órdenes directas de ingenieros o auxiliares técnicos tiene bajo su custodia los semilleros para vigilar la siembra y cultivo de los mismos, su control, distribución de plantas y entrega a los cultivadores correspondientes.

categorías de: capataz de cultivo de primera⁹¹, capataz de cultivo de segunda⁹², tractorista de campo⁹³ y perito agrícola⁹⁴.

En este mismo Nomenclátor, se define la actividad de obtención de fibra de lino como aquella que comprende los procesos de obtención y separación de la fibra, semilla y demás subproductos de la mies de lino, con inclusión expresa de la contratación y recepción de la mies. Comprende trabajos de campo y de factoría; el Personal *de cultivo* incluye : Jefes de cultivo⁹⁵, Agentes de contratación⁹⁶ y Receptores⁹⁷.

91. «Es el que con experiencia y responsabilidad, a las órdenes de sus superiores, instruye e inspecciona labores agrícolas, clasifica y valora los tipos de algodón recogidos, informando posteriormente de las misiones realizadas».

92. «Es el que en cometidos similares al Capataz de primera trabaja a sus órdenes directas en todas las operaciones de preparación de siembra, cultivo y recolección del algodón».

93. «Es el oficial que provisto de carnet de conducir correspondiente está encargado de la conducción de diversos vehículos, cuyo fin es la preparación, siembra, abono, fumigación, laboreo y recolección de algodón mediante máquinas apropiadas, así como el transporte del algodón hasta la factoría, estando capacitado para realizar toda clase de reparaciones mecánicas que no requieran elementos de taller y siendo responsable del cuidado y entretenimiento de los vehículos y máquinas encomendados».

94. «Es el técnico que provisto del título oficial correspondiente y como Ayudante del Ingeniero Agrónomo tiene a su cargo el cumplimiento de las órdenes recibidas de su jefe inmediato en relación con todo lo concerniente a la siembra, medición y preparación de terrenos; laboreo, siembra, cultivo, plagas o enfermedades; avances o estadísticas, recolección y clasificación de algodón bruto y demás cometidos que se le encomienden con respecto a la producción de algodón. Es el jefe directo de Capataces, Tractoristas y demás personal que intervenga en las operaciones de campo».

95. Son las personas que tienen la responsabilidad directa de esta sección de cultivo, con conocimientos teórico-prácticos de las peculiaridades del cultivo del lino, de sus enfermedades, plagas, etc.».

96. «Son las personas que sirven de enlace entre el jefe de cultivos y los agricultores, y se cuidan de formalizar los compromisos de cultivos, de repartir la semilla y abono a los cultivadores de lino y de tener al corriente a la Empresa de las vicisitudes de las cosechas. Este personal es eventual y será remunerado por medio de una comisión prefijada, pudiendo cesar en el momento que la Empresa lo considere oportuno».

97. «Son las personas que con carácter eventual cuidan de recibir la mies de lino por cuenta de la Empresa, en las localidades que se les asignan. Podrán ser asistidos por el personal administrativo o de peonaje que se considere necesario y cesar en sus funciones en cualquier momento que la Empresa considere oportuno».

3.5. *Las actividades agrarias conexas*

Por último, la OGTC se aplica, por razón del principio de unidad conómica de empresa, a determinadas industrias conexas, «complementarias de las actividades agrarias», reza la norma, «tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa» (art. 1º, inciso 2º). Son éstas, desde luego, actividades industriales, las cuales, no obstante, se equiparan cuando reúnen ciertas condiciones a las propiamente agrarias a efectos de integración en el ámbito funcional de la Ordenanza y de los convenios colectivos agropecuarios. De ahí la necesidad de establecer criterios delimitadores claros que permitan dilucidar cuándo tales actividades deben considerarse agrarias *per relationem* con una actividad netamente productiva (agrícola, forestal y/o pecuaria), y cuándo exceden del ámbito de lo agrario para ingresar en el terreno de lo industrial o mercantil.

Si bien se observa, la calificación de las operaciones de transformación/manipulación de productos agrarios como complementarias o no de las actividades campesinas típicas tiene gran importancia y trascendencia normativa, habida cuenta que el criterio de la actividad básica o principal es el que va a decidir la Reglamentación, Ordenanza o Convenio que regirá con carácter único en aquellas empresas que se dedican simultáneamente a dos o más actividades diferenciadas, pero implicadas en la satisfacción de un mismo y único fin productivo.

Ante las numerosas cuestiones planteadas —cada día más acuciantes, a la vista de la progresiva industrialización del campo—, la OGTC, y, siguiéndola en este punto, la mayoría de textos paccionados que establecen las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrarias, exigen la concurrencia simultánea de cuatro requisitos para considerar agraria una actividad conexas a efectos de regulación por tales normas, a saber:

1º. Por aplicación del artículo 8º de la OGTC, que la industria complementaria venga realizada por quien en el tráfico económico

asume la condición de empresario agrícola en cuanto titular de una explotación agraria (criterio de la *vinculación subjetiva*).

2º. Que la actividad transformadora se realice con productos de la cosecha o ganadería propia, es decir, con frutos obtenidos en la explotación cuya titularidad se ostenta (criterio de la *vinculación material* del producto transformado o criterio de la *prevalencia*).

3º. Que dicha actividad conexa no constituya una explotación económica independiente de la producción agraria (criterio de la *autonomía*, en sentido negativo).

4º. Intimamente ligado al anterior, que este aprovechamiento tenga un carácter meramente complementario respecto de la actividad agraria principal de la empresa (criterio de la *accesoriedad*, de la *complementariedad* o, en expresión de LUNA SERRANO⁹⁸, de la *complementariedad normal*).

Por tanto, y a los limitados efectos de regulación por la normativa profesional agraria, sólo caen dentro de su ámbito las operaciones de transformación, conservación o manipulación de los productos obtenidos por el titular de la explotación agrícola, forestal o pecuaria de que se trate. Así delimitado el concepto de lo agrario, no puede desconocerse sin embargo que dichas tareas son realizadas las más de las veces por empresas cuya única o principal actividad es ésta, sin obtener ellas directamente los productos sobre los que trabajan, supuestos todos ellos claramente constitutivos de actividades industriales o mercantiles⁹⁹.

98. «Para una construcción...», *cit.*, p. 117.

99. Por lo que se refiere a la amplitud que deba conferirse al concepto de *agroindustria* en nuestro país, cabe reconducir al mismo todas aquellas explotaciones fabriles derivadas de la agricultura cuyos procesos son de manipulación, envasado, conservación, clasificación, acondicionamiento y transformación manufacturera de productos naturales agrarios, tanto agrícolas como ganaderos, para la alimentación humana o animal: lácteos, extracción y refinado de aceites, aderezo y rellenado de aceitunas, conservas vegetales y animales, industrias arroceras, de bebidas (vino, sidra, cerveza...), centros de manipulado, envasado y empaquetado de frutas y hortalizas, cámaras frigoríficas, industrias cárnicas, desecación y deshidratación de productos agrícolas, industrias de piensos compuestos, harineras, elaboradoras de pan y dulces, galleteras, refinadoras de azúcar, pimentoneras, y un largo etcétera. Vid. una relación de estas actividades en el D. de 28 enero 1971, sobre regulación de industrias agrarias; con posterioridad, el R.D. de 9 diciembre 1977 ha establecido la nueva regulación, clasificación y condiciones de las industrias agrarias, parcialmente derogado por R.D. de 17 octubre 1980, sobre liberación y nueva regulación de este tipo de industrias.

En cualquier caso, para la determinación legal de las actividades conexas que han de ser consideradas como agrarias parece conveniente acudir al máximo de criterios posibles: prevalencia, autonomía, accesoriadad, complementariedad... Por ello, cuando los criterios configuradores de lo agrario establecidos en la negociación colectiva o en la OGTC resulten insuficientes o poco clarificadores, al objeto de precisar el encuadramiento de una concreta actividad en el ámbito de dos o más normas sectoriales, de la agricultura y de la industria, no parece deba rechazarse a priori la búsqueda y aplicación (con las matizaciones que sean necesarias) de otros indicadores también operantes sobre el medio agrícola que se contemplan en el resto del Ordenamiento¹⁰⁰, por ejemplo, a efectos de legislación tributaria¹⁰¹, de cooperación¹⁰², o de protección social¹⁰³.

Sobre el tema, puede consultarse J. JORDANA y J. PULGAR, «Situación y problemas actuales de la industria agroalimentaria española», en *REAS*, núm. 111, 1988, en especial pp. 36 y ss.

Junto a estas industrias estrictamente alimentarias, existen otras que se abastecen igualmente, en todo o en parte, de materias primas procedentes del campo: industrias madereras, del corcho, del caucho, elaboradoras de tabaco, fábricas de calzado, peleteras, papeleras, resinas, textiles (algodonera, yutera, sedera, lanera...), químicas, etc.

100. Así lo entiende L. E. DE LA VILLA, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», *cit.*, p. 160.

101. Cfr. arts. 6 y ss. de la Ley de Reforma Tributaria (*cit.*); o la Res. de 16 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Tributos, en el sentido de que no podrán acogerse al régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca los titulares de explotaciones agrarias que transmitan a terceros sus productos, después de haberlos sometido a procesos de transformación, elaboración o manufactura de carácter industrial, por sí mismos o por medio de terceros.

102. Cfr. disposición final 3ª de la anterior Ley General de Cooperativas 52/1974, de 19 diciembre, sobre consideración, a todos los efectos, de actividades cooperativas internas, concediéndoles el carácter de operaciones de transformación primaria, las que realicen las Cooperativas del Campo y otras análogas con productos o materias, incluso suministrados por tercero, siempre que estén destinados exclusivamente a explotaciones agrarias y otras de sus socios (S. del TS/CONT., de 18 febrero 1986. Ar. 1594).

103. Cfr. el art. 8º. 2 del RSSA. Asimismo, el R.D. 2930/1979, de 29 diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seg. Soc. por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entiende comprendidas en las primas de tarifa por extensión y naturaleza de los cultivos la cobertura de los trabajos de laboreo y cultivo de la tierra, tanto manuales como de maquinaria, y los que se efectúen en casas de labor, como son: avicultura, crianza de ganado, quesería, mantequería, salazón, panadería, pisado de uvas y elaboración de vino, selección y envase de frutos, etc., siempre y cuando tengan estas labores tengan un carácter puramente doméstico, operando con productos de la propia cosecha o crianza y para consumo particular, y realizadas por el personal habitual de la explotación (Anexo 2, Norma 3ª).

Por lo que en particular afecta al concepto de actividad conexas complementaria de las explotaciones campesinas en el REASS, el Reglamento de este Régimen (art. 8º. 2, ap. c, y 3) extiende la consideración de labores agrarias determinantes de adscripción al mismo a las operaciones de primera transformación que se reduzcan a procesos de tal simplicidad que se limiten a modificar las características del producto en su estado natural, sin incorporarle otro distinto, convirtiéndolo así en un bien susceptible de ser consumido tal cual o de recibir ulteriores transformaciones. Además, se precisa que el tiempo invertido en tales operaciones sea inferior a un tercio del que se dedicó a las labores de cultivo necesarias para la obtención de la materia prima, sin que puedan recaer sobre frutos o productos distintos de los obtenidos por el empresario agricultor en la propia explotación agrícola, forestal o pecuaria. En fin, las labores de que se trata pueden realizarse por los agricultores-ganaderos individualmente o asociados en cualquier forma de agrupación, incluidas Sociedades Cooperativas¹⁰⁴.

104. No es agraria la actividad de la Cooperativa que alquila sus cámaras frigoríficas a terceros que llevan allí sus productos para su conservación y posterior manipulación, compra y almacena frutos adquiridos a personas ajenas a aquéllas y vende al público, en general, productos diversos, como insecticidas y similares (S. del TS/CONT., de 24 noviembre 1987, Ar. 8243). Sí es agraria la actividad complementaria consistente en el refinado, envasado y comercialización de aceites producidos por cooperativas asociadas (S. del TS/CONT., de 28 abril 1989, Ar. 3289).

Son agrícolas los trabajadores de un almacén de abonos dependiente de una Cooperativa «que suministra únicamente a sus socios y con destino exclusivo a sus propias tierras y cultivos» (S. del TS/CONT., de 24 diciembre 1983, Ar. 478); no lo son cuando el almacén de suministros constituye «una central de compra para la adquisición de útiles de todas clases» (S. del TS/CONT., de 31 octubre 1988, Ar. 7892).

Son agrarias: las labores de sacrificio y despiece de reses que no superan un tercio de las dedicadas a pastoreo y alimentación del ganado (S. del TS/CONT., de 15 abril 1988, Ar. 3345); la elaboración de vino por Cooperativa de cosechas de uva procedente exclusivamente de sus socios» (S. del TS/CONT., de 14 abril 1988, Ar. 1585); la primera transformación de cereales y leguminosas, la molturación del trigo y el molturado y desecado de forrajes de cereales y gramíneas para piensos, así como la molturación de aceituna y semillas oleaginosas para obtener aceite y mejorar sus condiciones (S. del TS/CONT., de 7 diciembre 1976, Ar. 2401); la recogida en un centro acondicionador de leche procedente del ganado de los socios, para su higienización, envasado y posterior venta (S. del TS/CONT., de 11 octubre 1976, Ar. 5127); los trabajos de molturación con cereales y gramíneas de los socios para obtención de piensos (S. del TS/CONT., de 23 noviembre 1976, Ar. 5947); en general, las operaciones de primera transformación sobre frutos y productos directamente obtenidos por sus asociados (S. del TS/CONT., de 25 mayo 1976, Ar. 3020).

Como puede observarse, el sentido general de estas limitaciones es el de presumir el carácter industrial de las labores de transformación a salvo que concurren las circunstancias que acotan estrechamente el ámbito de lo agrario conexo, lo que comparado con la delimitación que respecto de la misma materia opera a efectos

Si la actividad complementaria es el manipulado y envasado de frutos y hortalizas para su exportación, la labor no es agraria (SS. del TS/CONT., de 4 enero y 24 diciembre 1979, Ar. 205 y 4583, y 1 julio 1971, Ar. 3886). En general, las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales deben cotizar por los sistemas especiales del Régimen General regulados últimamente por O.M. de 30 de mayo de 1991, o por el también Especial de Cosecheros-Exportadores de tomate fresco, conforme a la O.M. de 24 julio 1976 (SS. del TS/CONT., de 6 abril 1989 -Ar. 2822-; 23 noviembre 1987 -Ar. 9288-; 10, 20 y 31 marzo 1979 -Ar. 1094, 1267 y 1471-); aunque aquí la jurisprudencia no es segura: vid. SS. del TS/CONT., de 30 noviembre 1988 (Ar. 9056), con voto particular del magistrado Angel Rodríguez García, quien disiente de la solución patrocinada por la sentencia en el sentido de confirmar la inclusión en el REASS de los trabajadores al servicio de una Cooperativa dedicada a la manipulación y envasado de cebollas para su comercialización; 14 octubre 1988 (Ar. 7690), considerando agrícolas a los trabajadores que recolectan, almacenan, preparan y transportan al muelle de embarque los plátanos de los cooperativistas. Recientemente, las SS. del TS/SOC., dictadas en unificación de doctrina, de 22 abril 1992 (Ar. 2688) y 26 abril 1993 (3367) han declarado que la actividad de manipulado y envasado de frutas no es encuadrable en el REASS sino en el sistema especial correspondiente del Régimen General.

Vid. al respecto P. GETE CASTRILLO, «Informe sobre régimen de Seguridad Social aplicable al personal laboral de las cooperativas del campo dedicadas a la manipulación y envasado de la naranja», en *RL*, 1988-I, pp. 819 y ss.

No es agraria la elaboración de vino y aceite por Cooperativa que se dedica a su comercialización así como al suministro de fertilizantes, insecticidas y semillas, máxime cuando utiliza mano de obra que emplea exclusivamente en la realización de dichas labores (S. del TCT, de 1 marzo 1977, Ar. 1196); tampoco es labor agraria la transformación que se realiza «con personal totalmente ajeno a las explotaciones agrícolas y sin otra intervención de los asociados que la de dirección y control propios de esta clase de entidades» (S. del TCT, de 6 mayo 1977, Ar. 2548); ni, en general, cuando los trabajadores de la Cooperativa sólo se dedican a las tareas de transformación, sin intervenir en la obtención directa de los frutos y productos agrícolas (SS. del TCT, de 29 enero 1985 -Ar. 523-, 14 y 19 mayo 1980 -Ar. 2765 y 2817-). Son trabajadores agrícolas a efectos del REASS los conductores de la Cooperativa dedicada a la recogida y venta de leche (S. del TCT, de 20 julio 1982, Ar. 4474); y el ingeniero que actúa en las propias fincas de los cooperativistas bajo las instrucciones de la Cooperativa (S. del TCT, de 28 abril 1987, Ar. 8739); no lo es el enólogo de una Cooperativa vinícola (S. del TCT, de 6 febrero 1985, Ar. 817); tampoco el administrativo (S. del TCT, de 11 febrero 1985, Ar. 914), al no poder ser considerados elementos auxiliares de la explotación.

En general, se excluye la afiliación al Régimen Especial Agrario de los trabajadores ocupados exclusivamente en la realización de labores cooperativas de manipulación de productos obtenidos por los socios en sus explotaciones agrarias, cuando tales operaciones sobrepasan por su tecnicismo, número de horas invertidas e importancia económica el concepto de labores primarias de transformación complementarias de la actividad principal de cultivo que fija

jurídico-laborales estrictos permite concluir que la normativa sobre Seguridad Social Agraria restringe bastante el marco de industrias complementarias que cae bajo la regulación de la OGTC. Es por ello que debe procederse con exquisito cuidado a la hora de valorar los índices de referencia como apoyo para decidir si una actividad conexas es o no agraria a efectos de inclusión en el ámbito de la norma sectorial correspondiente. No se pierda de vista que sobre ellos está operando la especialidad sumamente cualificada, que como tal debe interpretarse restrictivamente, del Régimen Agrario de Seguridad Social, de donde el peligro de establecer paralelismos indiscriminados entre planos normativos autónomos; sin olvidar tampoco que los baremos utilizados por el legislador para acotar el marco de lo agrario, ya sea a efectos laborales, de protección social u otros, se circunscriben en todo caso al específico ámbito regulado por la norma que los establece.

Sobre los criterios delimitadores del ámbito funcional de la OGTC cabe efectuar algunas reflexiones.

1ª. Por lo pronto, para que una actividad de conservación, manipulación, transformación, etc, derivada de la agricultura caiga bajo la esfera de la Ordenanza Laboral del Campo o convenio sustitutivo es necesario que el agricultor-ganadero, y sólo él, opere con frutos o productos directamente obtenidos en la explotación de su titularidad – «con productos de la cosecha o ganadería propia»–, se entiende, sin mezclarlos con otros que pueda adquirir en el mercado. De ahí que la elaboración de vino, queso o aceite¹⁰⁵ a que

el artículo 8º del Reglamento del REASS para determinar la inclusión en este Régimen Especial. Entre otras, SS. del TCT de 23 febrero 1984 (Ar. 1690), 28 abril y 8 julio 1980 (Ar. 2358, 4209), 11 y 31 octubre 1978 (Ar. 5160, 5713).

No es agraria la comercialización al por mayor de productos agrícolas o ganaderos (SS. del TCT, de 6 febrero y 11 mayo 1987, Ar. 2588 y 9754).

105. Como también la obtención de carbones vegetales con madera extraída del bosque propio; la fabricación de embutidos y/o de conservas vegetales o animales; la elaboración de pan con harina propia; la fabricación de piensos para el ganado con forraje de la finca; la elaboración de abonos animales y orgánicos efectuada por el agricultor-ganadero con los estiércoles de sus ganados o con los residuos y desperdicios de sus cosechas, etc, producciones todas ellas que normalmente se destinan al consumo personal de la familia campesina o a su utilización exclusiva en la finca.

alude, ejemplificativamente, la Ordenanza, cuando son realizadas por el cosechero con la uva, la leche o las olivas propias, en lagares, almazaras, u otras instalaciones de la explotación, es actividad agraria. A dicha consideración no empece, según creemos, que deba incorporarse algún elemento distinto y extraño al fundo, v. gr., un componente químico que provoque la fermentación de los caldos, dado su carácter meramente auxiliar respecto a la materia prima básica.

Por el contrario, cuando en las faenas de vinificación o extracción de aceite se añadan a la uva u oliva de la cosecha particular otras adquiridas a terceros, para mejorar la calidad del producto definitivo o resaltar alguna de sus cualidades (olor, sabor, color, etc.), y obtener de este modo un precio final más ventajoso; o cuando se trata, por ejemplo, del agricultor propietario de un molino que no sólo produce harina propia sino que además cobra tarifa por molturar el grano de otros cosecheros o mezcla el suyo con cereales adquiridos a otros agricultores o en el mercado, entonces, en todos estos supuestos, la actividad transformadora a que el producto es sometido debe considerarse, en principio, como industrial o mercantil.

Sin embargo, tan extrema aplicación del criterio de la prevalencia de los productos propios utilizados en la actividad de transformación, que en realidad viene a convertirse en un principio de *exclusividad* de tales productos sin mezcla con los adquiridos a terceros, no parece deba ser absolutamente determinante de la exclusión como actividad agraria a los efectos que aquí interesan. En efecto, como quiera que la OGTC no impone de manera taxativa (al menos no con la misma rotundidad que lo hace la legislación sobre RE-ASS), que tales operaciones incidan «única y exclusivamente» (son palabras textuales del art. 8º del RSSA) sobre productos o frutos de la cosecha propia, podrían considerarse igualmente agrarias aquellas manipulaciones que se realizan en la explotación y en las que esos otros productos, por su escasa entidad, constituyan un mero complemento para un mejor disfrute de los bienes propios.

2ª. En segundo lugar, la OGTC dispone que se regirán por ella las industrias complementarias (utilizado aquí el adjetivo «comple-

mentario» como sinónimo de «derivado», a no ser que se admita una burda redundancia en el precepto, como más adelante se verá), «siempre que no constituyan una explotación económica *independiente* de la producción y tengan un carácter *complementario* dentro de la Empresa».

Por consiguiente, si dichas actividades, y sólo ellas, se realizan por una empresa autónoma cuya única o principal actividad es la de transformación, manipulado, empaquetado, etc, de productos agrarios, estaremos ante un claro supuesto de actividad no agraria, incluso en el caso de que el titular de la industria sea al propio tiempo agricultor, pues nada impide la cotitularidad subjetiva de empresas de distinto género. Es, pues, indispensable que exista un nexo relacional y funcional, una conexión clara entre unas tareas y otras dentro de un proceso productivo único seguido en la misma empresa. Dicho proceso se inicia con las labores de cultivo o de cría de animales y se prolonga, conforme a una concepción integrada e integral de la explotación agraria, en la realización de funciones o tareas sucesivas que perfeccionan y predisponen el producto para facilitar su venta o aumentar la ganancia, ultimando en definitiva el fin de rentabilidad del conjunto de las operaciones de la explotación, que continúa siendo fundamental y primordialmente agraria¹⁰⁶. En tal

106. El CC. Estatal para las Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 27.VII.88) comprende en su ámbito las actividades auxiliares, tales como fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otros, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal (art. 1º). No cumpliéndose esta condición, tales actividades se registrarán por la OGTC o convenio colectivo de la agricultura que sea aplicable (S. del TS/SOC, de 9 diciembre 1988, Ar. 9584).

La empresa cosechadora de tomates que después selecciona y empaqueta ella misma para su venta al comercio nacional o para la exportación, sin transformación del fruto en otros derivados del mismo, se rige por el convenio colectivo agropecuario de la provincia correspondiente y no por el de manipulado y empaquetado del tomate (S. del TCT, de 20 mayo 1980, Ar. 2884).

La desecación del fruto del pimentón procedente de la propia cosecha se considera actividad agrícola, exceptuada del Reglamento de Trabajo para la Industria Pimentonera de 31 marzo 1949 (O. de 19 diciembre 1949).

La Ord. Lab. para las Industrias Lácteas y sus derivados, aprobada por O.M. de 4 julio 1972, excluye de su ámbito a las pequeñas explotaciones, accesorias de la agricultura y ganaderías, siempre que la primera materia sea totalmente obtenida de su propio ganado y los trabajadores que ocupen no se dediquen de manera preferente a dicha actividad (art. 5º. 3).

hipótesis, la actividad de transformación será realmente accesoria de la explotación agraria, con lo que nuevamente se evidencia que el criterio de la *accesoriedad* no es más que el complemento de este otro criterio básico de la *autonomía*¹⁰⁷.

Debe tenerse en cuenta, por tanto, que el de la prevalencia no es criterio decisivo en sí mismo, sino complementario del de autonomía o accesoriedad. Puede darse el caso, en efecto, que siendo propios los productos o la mayor parte de los que se transforman, sin embargo, por el modo en que se realizan las operaciones —a base de una organización a gran escala que permita configurarlas como actividades autónomas desde el punto de vista técnico-económico—, deban reputarse actividades industriales y no actividades integradas en la empresa agraria. No obstante, el criterio de la prevalencia resultará extraordinariamente útil como íntimamente ligado al de accesoriedad cuando el agricultor compre a terceros la mayor parte de los productos que elabora, pues entonces la intervención sobre frutos de procedencia extrafundaria será un importante indicio de unidad productiva independiente de la explotación agraria principal.

En cambio, aquellas otras actividades dirigidas a hacer más valioso el producto mediante operaciones de segunda o ulterior transformación, que suponen una inversión notable de capital; una sistema más complejo e individualizado de organización industrial; una clientela numerosa; una contabilidad diferenciada; la utilización de edificios, máquinas e instalaciones distintas y separadas de las que se emplean en la explotación agrícola, con predominio de energía, materias primas y mano de obra especializada en la realización de dichos trabajos; en definitiva, un lujo de medios y un volumen de negocios tal que desde el punto de vista técnico-económico podrían subsistir desligadas del fundo, no pueden ser consideradas agrarias, pues es claro que llegados a este punto de diversidad y complejidad la mayor importancia de la actividad conexas respecto de la propia de cultivo la erige en explotación autónoma, dando lugar al nacimiento de una empresa con personalidad e identidad propias.

107. Cfr. A. BALLARÍN MARCIAL, *Derecho Agrario*, cit., p. 293.

Dicho de otra manera, podría ocurrir que un mismo empresario, persona física o jurídica, fuera titular de dos o más actividades con relevancia suficiente para ser consideradas empresas autónomas a efectos de su regulación por dos o más normas sectoriales distintas, a lo que no obstaría el principio de unidad de empresa, por cuanto el mismo «no se extiende a trabajos heterogéneos» que formen parte de procesos productivos independientes¹⁰⁸. Así, cuando la explotación en que consiste la industria transformadora se desgaja o emancipa económicamente de la actividad principal de producción agrícola, forestal o pecuaria, en tal caso, unidad técnica y unidad económica se superponen¹⁰⁹.

3ª. No obstante, en estos supuestos de cotitularidad empresarial en una misma persona de una explotación agraria y otra fabril/manufacturera puede resultar problemática la determinación del régimen jurídico-laboral aplicable a los trabajadores que vengán asignados a operaciones de primera transformación (lavado y preparación de lanas, acondicionamiento de leche, primer aserrío de troncos...), sobre productos de la cosecha propia, para a continuación someterlos, junto con otros, a elaboraciones más complejas, de segundo o ulterior grado, en las instalaciones fabriles del cultivador. Se trata, como fácilmente se advertirá, de un problema fronterizo que se resuelve en la determinación de cuál sea la unidad de producción económica a la que vienen adscritos los trabajadores que prestan este tipo de servicios, si a la agraria o a la industrial. A nuestro modo de ver, esta cuestión debe solventarse atendiendo en cada caso a las particulares condiciones que presiden la ejecución de las respectivas labores.

Como criterio hermenéutico general, puede servir el de que han de regularse por las normas que ordenan el trabajo en las explotacio-

108. S. del TS/CONT., de 5 noviembre 1970 (Ar. 4842).

109. La S. del TS/CONT., de 30 enero 1990 (AL, 1990-2, Ref. 450) aprecia la existencia de dos centros de trabajo diferenciados en una misma empresa, el uno, agrícola, con afiliación al REASS, sin convenio colectivo propio y un número de patronal distinto al otro centro, de carácter industrial (empaquetado de plátanos), sujeto al RGSS, con convenio colectivo del sector y, como se ha dicho, con número de patronal diferente; así pues, dos organizaciones, dos unidades productivas independientes, con elección a representantes de personal de forma separada en cada una de ellas.

nes agrarias las operaciones que se reduzcan a procesos de tal simplicidad que se limiten a preparar el producto de cara a su traslado a la factoría para someterlo a ulteriores manipulaciones, cuando aquéllas se realicen dentro de la explotación agraria, con los propios medios de ésta y por trabajadores a su servicio, preferiblemente no dedicados en exclusiva a la realización de estos cometidos. Entonces, el lavado y acondicionamiento de las lanas, el pisado de la uva, el prensado del orujo, el envasado de la leche, etc., constituirán todavía la última faena de una proceso productivo agrario. Y al contrario, si estos trabajos tienen lugar en las instalaciones y empleando los instrumentales y operarios de la fábrica a la que se ha transportado el producto básico en su estado primitivo, como primer paso a seguir para la fabricación de tejidos, alcoholes, vinos, etc, entonces, nos encontraremos ante la fase preliminar de un proceso autónomo típicamente industrial, en cuyo ciclo se integran aquéllos.

En relación con el requisito de que la actividad colateral se realice por el propio agricultor como actividad integrada en la misma empresa de procedencia de los frutos o productos transformados, se plantea asimismo la catalogación de aquellas operaciones subsiguientes al ciclo productivo agrícola-ganadero que, si bien completan las demás condiciones del artículo 1º de la OGTC, corren a cargo de una Cooperativa que no labora sobre frutos directamente producidos por ella como tal empresario colectivo, con capacidad de gestión y de organización sobre las fincas suministradoras, sino por los socios individualmente considerados, que después los entregan a la misma, realizando los trabajos de transformación con personal ajeno a las diversas explotaciones, como fin u objeto social específico perseguido por la Sociedad. Sobre estos presupuestos, pudiera tener algún predicamento la opción de excluir la consideración como agrarias de tales labores, por tratarse de una empresa distinta, al tener la Cooperativa personalidad jurídica propia e independiente de la de los socios que la integran, con lo que se rompería, por lo pronto, el hilo conductor subjetivo de desenvolverse las actividades en una empresa y por un empresario cuya actividad fundamental fuera agraria *per se*.

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en varios pronunciamientos, ha considerado estas labores como agrarias a efectos de inclusión en el Régimen Especial Agrario, en el entendimiento de que «las Cooperativas del Campo implican, en realidad, *una explotación agraria de carácter colectivo*, en la que participan todos los asociados, a los que se presta colaboración y ayuda en sus particulares actividades», sin que esta conclusión pueda desvirtuarse por el hecho de que los agricultores «realicen individualmente las tareas de producción y más tarde, asociados en una Cooperativa y auxiliados por trabajadores eventuales, los de selección y envasado (...), *pues sin desconocer la personalidad jurídica propia, lo cierto es que se trata de un único proceso productivo que, sin interrupción, transformación o modificación, se realiza por los mismos agricultores, asociados en Cooperativa para la realización de las tareas complementarias con el fin de facilitarlas, reducir costes y defender mejor los intereses de los productores*, personalidad jurídica y fines reconocidos por la Ley de Cooperativas»(la negrita es nuestra)¹¹⁰.

El argumento es, a nuestro juicio, trasplantable tal cual al ámbito de la relación jurídica de trabajo, siendo lo verdaderamente decisivo entonces que todas estas faenas sean complementarias y conexas de la actividad principal agraria, como una prolongación natural de la misma, enmarcado todo ello en el contexto de una visión integral e integrada de la explotación agropecuaria, que es determinante de la incorporación al ámbito de las normas que regulan el trabajo campesino y el Régimen Especial Agrario.

Adicionalmente, la exigencia de que las actividades conexas revistan un «carácter *complementario* dentro de la Empresa», como requisito que completa o matiza al de ausencia de autonomía, debe interpretarse, con casi absoluta probabilidad, como que tales operaciones han de tener una importancia económica, no ya equiparable, sino subsidiaria o de segundo orden respecto de la actividad preferente de cultivo a que se dedica la explotación, en el sentido de que el valor añadido al producto final a resultas de la manipulación que sobre el mismo se ejerce sea siempre inferior, comparativamente, al que tuviera el producto en su estado original.

110. SS. del TS/CONT., de 14 octubre y 30 noviembre 1988 (Ar. 7690 y 9056), 29 diciembre 1983 (Ar. 478), 14 abril 1978 (Ar. 1585), 25 mayo 1976 (Ar. 3020), entre otras.

III. LA PROYECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA EMPRESA AGRARIA: CONCEPTOS BÁSICOS

En el mundo agrario, el «trabajo» que es elemento esencial de la producción, base de la empresa agraria, puede prestarse de muy diversas maneras: trabajo personal del empresario-cultivador directo; trabajo de sus familiares que con él conviven; trabajo de los socios miembros de una cooperativa o de otras empresas que revisitan la forma jurídica de sociedad (SAT, sociedades civiles, mercantiles...); o, en fin, trabajo dependiente y por cuenta ajena contratado en régimen laboral a cambio de una retribución ejecutado por personas distintas del empresario agrícola y/o sus familiares.

En relación con el tipo de trabajo agrícola dependiente y por cuenta ajena que sirve, en sus diferentes especies, desde el trabajo del bracero al del técnico o director de empresa, al regular desenvolvimiento de la explotación agraria bajo vínculos estrictamente jurídico-laborales, no puede olvidarse que el reducido tamaño de buena parte de nuestras explotaciones hace que los miembros de la familia del agricultor constituyan en muchos casos el componente principal y hasta exclusivo de la mano de obra invertida, y que, únicamente cuando la empresa alcanza unas ciertas proporciones, adquiere importancia el trabajo contratado.

Se ha dicho, en efecto, que la participación relativa del trabajo familiar y del trabajo asalariado guarda relación estrecha con el tamaño de la empresa agrícola, en el sentido de que al aumentar la superficie explotada disminuye la participación del primero y aumenta la del segundo. Inversamente, a medida que aumenta la dimensión de la explotación mengua el coeficiente de intensidad del factor trabajo, al tener que atender una misma persona una superficie dos o tres veces superior en las explotaciones grandes en relación con las de pequeña dimensión¹¹¹.

Por último, y en general, la mayor o menor ocupación de mano de obra por unidad de superficie cultivada está en función de diver-

111. Cfr. M. MARTÍN BLANCO y J. I. RAMÓN TORRES, *Estructura económica de la empresa agraria*, cit., pp. 88 y 89.

sos factores, entre los que sobresalen, por su especial incidencia, la presión demográfica de la zona, el grado de envejecimiento de la población, la distribución de la propiedad, el nivel de mecanización alcanzado y el sistema u ordenación de los cultivos.

2. De cuanto se lleva dicho resulta que los perfiles de la empresa agraria que interesan al Derecho Mercantil o, señaladamente, al Derecho Agrario, por un lado, y al Derecho del Trabajo, por otro, no coinciden. Para aquéllos —lo mismo que para la Economía, el Derecho Fiscal, etc.—, es concebible la empresa como unidad productiva organizada, sin presencia de trabajadores asalariados; lo cual no acontece, obviamente, en el Derecho del Trabajo, que concede la primacía al elemento personal (asalariado) sobre el económico, en su consideración de la empresa.

Es por ello que, sin desmerecer en absoluto la importancia de aquellos esfuerzos doctrinales que sitúan el centro de su investigación en la búsqueda de un concepto jurídico-unitario de la empresa agraria, y asumiendo —por insoslayable— el dato de que la misma es, antes que nada, una realidad socio-económica compleja, la cuestión verdaderamente relevante para el estudioso del Derecho del Trabajo en este tema no puede ser otra que la de intentar descubrir lo que la empresa sea, también la empresa agraria, en su acepción jurídico-laboral.

De esta diremos que la empresa es, desde el punto de vista estático y para el Derecho del Trabajo, la conjunción de dos elementos personales: el empresario y los trabajadores; desde el punto de vista dinámico, y para esta misma rama del Ordenamiento, la empresa «laboral» surge de la coordinación de las relaciones jurídicas de trabajo existentes entre dichos elementos personales¹¹².

De lo anterior se extrae, en primer término, que no hay empresa —en sentido jurídico-laboral— sin pluralidad de trabajadores¹¹³. En

112. A. MONTOYA MELGAR, «La empresa...», *cit.*, p. 409; en la pág. 413 define jurídicamente la empresa como «un conjunto organizado de trabajadores, dirigidos por un empresario, por cuya cuenta prestan coordinadamente sus servicios».

113. Cfr. en el mismo sentido G. BAYÓN CHACÓN, «El concepto jurídico-laboral de empresa», *cit.*, p. 279; y M. ALONSO OLEA, «La empresa desde el punto de vista social», *cit.*, p. 66.

efecto, puede darse el supuesto de un empresario agrícola en sentido económico y ajustado a la caracterización que del mismo se postula en el Derecho Agrario, en cuanto persona natural o jurídica que teniendo el uso y disfrute de la tierra y demás elementos materiales organizados en la explotación lleva a cabo en nombre propio una actividad agrícola, pecuaria, forestal o mixta¹¹⁴, el cual, sin embargo, no sea empleador por faltarle el requisito de organización del trabajo ajeno, es decir, porque se trate de un cultivador personal y directo que no contrata trabajadores asalariados. Pero también puede darse el caso de empleadores agrícolas que, siendo titulares de una explotación agraria, por nimia que sea la organización productiva a cuyo frente se encuentran (empresa en sentido económico), no lo sean de una empresa en el sentido que aquí se está analizando —v.gr., el cultivador que durante la época de siembra o cosecha contrata a un trabajador para refuerzo del trabajo propio y/o del de sus familiares en la finca—.

En este último supuesto, el agricultor-empresario aparece, de un lado, como la persona natural o colectiva que organiza todos los elementos constitutivos de la empresa agraria —en sentido económico— y los dispone para la producción y distribución de los frutos agrícolas, forestales y ganaderos, hacia el mercado; de otro lado, a aquella titularidad económica se superpone su condición de sujeto parte en un contrato de trabajo singular, actuando como simple acreedor del trabajo ajeno que bajo su dirección se presta, pero sin que en ningún momento pueda hablarse de empresa «laboral».

En segundo término, la presencia de esta pluralidad de trabajadores hace que entre éstos y el empresario surjan una serie de relaciones jurídicas de carácter continuado, las cuales es preciso orientar coordinadamente al regular desenvolvimiento del ciclo productivo.

3. Ahora bien, este peculiar entramado organizativo a que da lugar la coordinación y ordenación de las relaciones plurales de trabajo sólo es patrimonio de las grandes y medianas empresas de producción.

114. Cfr. A. BALLARÍN MARCIAL, *Derecho Agrario*, cit., p. 253.

El régimen de trabajo asalariado es, en efecto, la derivación a que lleva inevitablemente la gran empresa agraria. Mientras que el mediano o gran empresario se ve precisado a realizar todas o buena parte de las faenas valiéndose de trabajadores contratados, la pequeña empresa agraria presenta la particularidad de que su titular (propietario, arrendatario...) realiza materialmente todas las operaciones de cultivo, pudiendo hacerlo en forma personal o auxiliado por miembros de su familia que con él conviven bajo su dependencia económica, acudiendo sólo circunstancialmente y con valor residual al empleo de energía de trabajo extraña a la propia explotación¹¹⁵.

4. Por otro lado, la delimitación precisa de los conceptos (laborales) de «empresa», «centro de trabajo» y «unidad productiva autónoma», y, a ser posible, su correspondencia en el sector primario con los conceptos (jurídico-agrarios) de «empresa agraria», «explotación», «hacienda» y «finca rústica», viene exigida a efectos de determinar adecuadamente el marco de aplicación de ciertas normas laborales que toman como referente objetivo aquellas nociones: así, a los efectos de aplicación del régimen jurídico previsto en el artículo 44 del ET para la sucesión de empresas, cuyo presupuesto habilitante es precisamente el que se haya producido un «cambio en la titularidad de la *empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma...*»¹¹⁶.

115. El tema de la pequeña empresa agraria ha sido objeto de atención por parte de la doctrina en general y también, consiguientemente, de la española. Refiriéndonos sólo a ésta, entre otros, pueden consultarse los trabajos de: A. COSSIO, «El concepto de pequeña empresa agraria y la moderna legislación española», en *ADC*, 1955, pp. 727 y ss.; S. VELASCO, *La empresa agraria*, cit., pp. 972 y ss.; A. DE SOLDEVILLA, *La empresa agraria (su regulación jurídica)*, cit., pp. 167 y ss.; A. LUNA SERRANO, «Para una construcción de los conceptos básicos...», cit., pp. 77 y ss.

116. La distinción entre empresa y centro de trabajo está también presente, por ejemplo, en el art. 40. 1 del ET, que alude al traslado de trabajadores a un *centro de trabajo* distinto de la misma *empresa...*; asimismo, en los arts. 62. 1 del ET («La representación de los trabajadores en la *empresa o centro de trabajo...*») y 63. 1 del ET («El Comité de Empresa es el órgano representativo (...) en la *empresa o centro de trabajo...*»; en el art. 77. 1 del ET («...los trabajadores de una misma *empresa o centro de trabajo* tienen derecho a reunirse en asamblea»; en el art. 81 del ET, sobre provisión de locales a los representantes y tablones de anuncios; en fin, el artículo 87. 1 del ET regula la legitimación para negociar en «los convenios de *empresa o de ámbito inferior (...)*».

La cuestión que ahora se trata reviste así una problemática y complejidad especiales, toda vez que en el medio agrícola no siempre es fácil identificar la adscripción de los trabajadores a una concreta explotación o centro, de los varios que pueden integrar una empresa, al no existir en muchos casos puestos de trabajo estables en el sentido físico de la expresión, equiparables a los de la industria o el sector servicios.

Lo primero que conviene decir es que la empresa agraria es una realidad orgánica compleja que se convierte en centro de imputación de normas y relaciones jurídicas de muy diversa índole, fundamentalmente agrarias, pero también jurídico-laborales, individuales y colectivas, cuando la empresa alcanza unas ciertas dimensiones. Por supuesto, que tales relaciones tienen un origen estrictamente contractual (trabajo libre), desaparecidos en la Edad Contemporánea los modos de producción de bienes y servicios montados sobre relaciones dominicales (esclavitud) y de status (servidumbre y adscripción de trabajadores a la gleba), que durante tantos siglos sirvieron de soporte, sobre todo, a la gran producción de que podía hablarse en aquellos tiempos, que era la producción agrícola.

Anejo al concepto de empresa agraria, utilizado igualmente en su acepción jurídico-laboral, es el de «explotación» agrícola, forestal o pecuaria. La explotación sería la unidad técnico-productiva primaria, con organización específica, mientras que la empresa es la unidad económica superior, con lo que pueden ser varias las explotaciones constitutivas de una sola empresa, las cuales, si conectadas funcionalmente, pueden tener diversas orientaciones técnico-económicas (cultivo de la tierra, cría de animales, silvicultura, o una combinación de las anteriores).

Entre los conceptos de «empresa» y «explotación» puede existir, por tanto, relación de *identidad* (empresas con una sola explotación) o de *superioridad/inferioridad*, cuando la empresa -concepto mayor- engloba varias explotaciones -concepto menor-. Llegados a este punto, la noción de «explotación» que aquí defendemos coincide con la caracterización general que el artículo 1º. 5 del ET efectúa del «centro de trabajo», considerado como la «unidad produc-

tiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral»¹¹⁷.

A la noción de centro de trabajo es inherente la idea de organización específica, dentro de la organización general o global de la empresa, lo que, en palabras del Tribunal Central de Trabajo, convierte a éste en una «unidad técnica de producción»¹¹⁸ y permite diferenciarlo del simple establecimiento o lugar de trabajo¹¹⁹. Como criterio orientador puede servir el de informar la presencia de un centro de trabajo agrícola cuando se esté ante una explotación perfectamente delimitada, tanto geográfica como administrativa, con libro de matrícula y documento de identificación propios a efectos de cumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de Seguridad Social, con posible escalafón expresivo de los trabajadores adscritos a la finca explotada, única o entre varias explotaciones de la misma empresa.

La explotación agraria o, también, el centro de trabajo agrícola, tienen por tanto su sede física en la finca rústica o, más concretamente, en la parcela, términos ambos equiparables a los de fábrica, taller u oficina¹²⁰.

117. El art. 6º del Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, suprimió la autorización previa a la apertura del centro de trabajo y exige una comunicación, cuyos requisitos aparecen regulados en la OM de 6 de mayo de 1988.

118. S. de 12 de noviembre de 1980 (Ar. 5754): la expresión «lugar de trabajo» se refiere al «sitio en que se trabaja», lo que la distingue del centro de trabajo, que «denota la idea de una unidad técnica de producción». Para una caracterización jurisprudencial más amplia del concepto «centro de trabajo», vid. las S. del TCT, de 27 febrero 1987 (Ar. 4597).

119. La terminología «establecimiento agrícola» no es corriente en el Derecho español; sí, en cambio, en la legislación iberoamericana. Vid. C. A. GOMES CHIARELLI, «O establecimiento rural», en 3º Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, cit., pp. 139 y ss.

120. Desde luego, esta que nosotros proponemos no es con mucho la única, ni quizás la más frecuente, distribución de conceptos que pueda darse. Para L. E. de LA VILLA, «La Ordenanza...», cit., p. 157, la empresa agrícola, en sentido jurídico-laboral, no puede ser más que la esfera de actividad organizada del empleador; por el contrario, el «establecimiento» o «explotación agrícola», debe configurarse como el soporte material, o el conjunto de bienes organizados por el empleador, distinto, pues, de la esfera de actividad organizada por él en que consiste la empresa. El autor equipara los conceptos de establecimiento y de explotación agrícola, y señala su equivalencia con otros términos comunes en el Ordenamiento español, tales como negocio, industria, servicio, obra, expresivos todos de una unidad patrimonial organizada en funcionamiento o en condiciones inmediatas de funcionar. Distinto sería el concepto de mera unidad productiva, coincidente con las realidades de la fábrica, el taller, la factoría, y en el ámbito agrícola, bajo ciertas reservas, la finca, o, mejor, la parcela.

De los conceptos de finca o fundo (*instrumentum fundi*) se ha evolucionado al más moderno y completo de «hacienda», de la que se ha dicho constituye la «la proyección patrimonial de la empresa agraria»¹²¹. Pero la naturaleza técnico-productiva del centro de trabajo o explotación trasciende de estos componentes meramente patrimoniales, y se aproxima más a la idea de hacienda «en funcionamiento», entendida como la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial.

5. Por lo demás, la separación entre los conceptos de empresa, explotación y finca rústica está también presente en la jurisprudencia. Así, el Tribunal Supremo (SOC.), en su sentencia de 8 de octubre de 1968 (Ar. 4190), tiene declarado que «la explotación agrícola no está constituida exclusivamente por la finca o fincas colindantes o no entre sí que integran una unidad técnico-económica, sino también por los demás bienes y derechos necesarios para la producción agrícola, forestal o ganadera»; asimismo, en su sentencia de 21 de diciembre de 1968 (Ar. 5922) mantiene la tesis de que el concepto de explotación «no puede identificarse con el de finca, que es su asiento u objeto, sino con la actividad precisa para la extracción de los productos de la tierra, así como los demás bienes y derechos que constituyen el complejo técnico económico, agrícola, forestal o ganadero»¹²².

Distinguiendo entre actividad empresarial agrícola y finca u objeto sobre el que dicha actividad recae, la sentencia del Tribunal Supremo (SOC.), de 15 de noviembre de 1968 (Ar. 4728), al resolver sobre la inclusión de un trabajador autónomo como sujeto pro-

Por su parte, R. TAMAMES, *Estructura económica de España*, 16ª ed., Madrid, 1985, pp. 61 y 62, ha propuesto definir la explotación como «cualquier extensión de terreno en una o más parcelas, aunque no sean contiguas, pero que en su conjunto forman parte de la misma unidad técnico-económica, de la que se obtienen producciones agrícolas, forestales, ganaderas o mixtas, bajo la dirección de un empresario e independientemente del régimen de tenencia». Estableciendo un paralelismo con la industria, la «parcela» sería para este autor la «fábrica» o «planta industrial», y la «explotación» la «empresa», que puede tener una más plantas industriales (parcelas), algunas de las cuales pueden estar situadas en «locales alquilados» (tierras tomadas en arrendamiento o aparcería).

121. A. LUNA SERRANO, «Para una construcción...», *cit.*, p. 98.

122. Análogamente, la S. del TS/SOC., de 14 abril 1969 (Ar. 1971).

regido en el REASS, declaró que: «La palabra explotación, en su acepción culta y vulgar, es acción y efecto de explotar, y una de las significaciones de este verbo es la obtener la utilidad de un bien (fundo, negocio, industria) susceptible de rendir un beneficio económico mediante la actividad (acción) del hombre encaminada a este fin, por lo que en el orden jurídico se emplea el vocablo para designar el complejo integrado por la actividad dirigida al rendimiento y el bien (objeto-base de la explotación) con los instrumentos necesarios y adscritos al efecto de su productividad, informado el concepto unitario del (...) complejo en la idea del fin perseguido(...)»; luego, «la explotación agrícola debe ser entendida como una entidad económica cuya finalidad es la obtención de beneficios mediante el desarrollo de la actividad humana y el empleo o utilización de bienes materiales o de equipo adscritos a ella, a fin de obtener y mejorar la producción de una o más fincas rústicas que constituyen el objeto de la explotación y le sirven de base»¹²³.

En todos estos pronunciamientos, y en otros que pudieran aportarse, resalta la consideración estrictamente patrimonial de la finca rústica y demás elementos a ella coligados, frente al carácter teleológico-funcional de la explotación, la cual viene a ser el complejo integrado por la armoniosa mixtura de la actividad dirigida a la finalidad de producción agraria y el objeto (finca, fundo) que concurre instrumentalmente a dicha actividad¹²⁴.

Con pretensiones asimismo delimitadoras, la sentencia del Tribunal Supremo (CONT.), de 27 de diciembre 1972 (Ar. 5321), razona en su Sexto Considerando lo siguiente: «la doctrina estima que la *Empresa agraria* actualmente es una realidad en sentido sociológico, pero no en sentido jurídico, y considerándola como una persona jurídica en formación (sic), la define como la unidad de producción económica, constituida por el empresario y sus

123. S. del TS/SOC, de 9 marzo 1970 (Ar. 1161).

124. En este sentido, resulta sumamente ilustrativa la S. del TCT, de 14 abril 1977 (ar. 2059), que textualmente afirma: «...el concepto legal y jurisprudencial de explotación agrícola ha de entenderse no en el sentido de unidad topográfica y catastral de cada finca, sino en el conjunto armónico de las mismas que aunque puedan estar separadas geográficamente responden a una unidad de intención y explotación...».

colaboradores —personal y trabajadores—, así como por la tierra y demás elementos organizados mediante los cuales se ejercita a nombre de aquél una actividad agrícola, ganadera, forestal o mixta; *empresario*, según el mismo sector doctrinal, es toda persona natural o jurídica que, teniendo el uso o disfrute de la tierra y demás elementos organizados en la explotación, lleva a cabo, en nombre propio, una actividad de cultivo, pecuaria, forestal o mixta, y *explotación agraria* es aquella unidad organizada según criterios técnico-económicos, formada por la tierra, sus pertenencias y accesorios, mediante los cuales el empresario ejercita en su propio nombre una actividad de las mencionadas».

Por otra parte, la fijación de los criterios que permitan diferenciar el concepto de actividad agraria de explotación, de un lado, y los objetos o bienes materiales que sirven instrumentalmente al ejercicio de dicha actividad, de otro, reviste una especial interés a los efectos de actualización del mecanismo jurídico de la subrogación empresarial. Como es sabido, el artículo 44 del ET dispone que el cambio en la titularidad de la empresa —o, a menor escala, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma— no extingue por sí mismo — es decir, necesariamente por el mero hecho del cambio—, los contratos de trabajo que estuvieran vigentes con el empresario cedente, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior¹²⁵. De dicho precepto se desprende que para que proceda aplicar el régimen jurídico de la subrogación ha de estarse ante un supuesto de transmisión efectiva de la explotación empresarial a otro empresario, que prolongue la actividad comercial del anterior, y que la entidad económica cedida conserve su identidad (S. del TJCE, de 18 marzo 1986, As. Spijkers).

En la pasada década, varias resoluciones judiciales se han pronunciado con carácter específico sobre las difíciles cuestiones gene-

125. En la misma línea, la Directiva del Consejo 77/187/CEE, de 14 de febrero de 1977, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

radas en torno a la sucesión en la titularidad de empresas agrarias. Cabe hacer mención de las siguientes:

– Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 17 de junio de 1986 (Ar. 4499). *Antecedentes de hecho*: Habiéndose jubilado el empresario titular que explotaba una finca rústica de su propiedad, en la que trabajaba como tractorista el actor, se le comunicó a éste la extinción del contrato por tal causa, con posterior arrendamiento de la finca a terceras personas que la cultivan directa y personalmente.

Opuesta por el trabajador recurrente la interpretación errónea del artículo 44. 1 del ET 1980, así como la inaplicación del artículo 55. 3. 1 del mismo texto legal, en relación con el artículo 7º. 2 del Código civil, el Tribunal desestima la pretensión formulada por entender que *«el art. 44. 1 del Estatuto, al tratar de la sucesión de empresa, se está refiriendo a la empresa, centro de trabajo o a una unidad productiva autónoma de la misma, esto es, a la explotación industrial, comercial o agropecuaria que constituye la actividad negociada o la empresa, y no a los bienes materiales utilizados para su explotación»*; «por tanto, si (...) el empresario demandado, dedicado a la actividad agropecuaria (...) se jubila (...), cesa en tal actividad y con ello se extinguen los contratos de trabajo de los que trabajan en dicha actividad (...), de acuerdo con lo prevenido en el art. 49. 7 del Estatuto» *«Y no puede entenderse que existan continuadores del negocio o sucesión de empresa por el destino ulterior dado aisladamente a cada uno de los elementos o bienes materiales que constituían la empresa, tales como maquinaria, tractores y aparatos agrícolas, dado que la sucesión o cambio de titularidad se produce en cuanto a la explotación, no en cuanto a sus elementos, por lo que extinguida aquélla, ni la venta del tractor implica la cesión del tractorista, ni la del ganado la del pastor, ni es exigible, de otra parte, que la tierra quede para siempre baldía, por lo que el arrendamiento posterior de la finca a terceras personas, que la trabajan directamente sin personal contratado, como ocurre en el caso presente, no implica la sucesión prevista en el art. 44 del Estatuto...»*. Por tanto, el instituto de la sucesión de empresa no opera en los casos más frecuentes de compra-venta o adquisición por vía hereditaria de parcelas o trozos de terreno de una misma explotación, toda vez que se trata de simples elementos materiales que no bastan por sí mismos a llenar el concepto de actividad empresarial de cuya continui-

dad se trata, aparte la imposibilidad de consolidar en este tipo de explotaciones la adscripción del personal asalariado a porciones ideales de la finca parcialmente transmitida.

– Sentencia del mismo Tribunal, de 28 de octubre de 1987 (Ar. 23334). *Antecedentes de hecho*: Al fallecer el titular de la finca rústica donde el trabajador venía prestando sus servicios como capataz, éste continuó en la actividad hasta que nueve meses más tarde el albacea testamentario le notificó el cese por extinción del contrato a la muerte del empresario. Opuesta por el trabajador demanda por despido, ésta fue desestimada en la instancia, si bien se le reconoció la indemnización de preaviso.

El TCT estima el recurso, en primer lugar, para completar la relación de hechos probados con la adición de las cláusulas testamentarias que imponen la continuidad de la explotación de la finca, particularmente las de los ordinales: séptima, que instituye a un legatario condicional de, entre otros bienes, las fincas y explotaciones agrícolas de..., que constituían el centro de trabajo del actor; y octava, que institúa heredero universal a una institución, corporación o asociación, persona jurídica a constituir, cuya misión y objeto serían, tanto la conservación, explotación y estudio cinegéticos y ecológicos de la finca, como, a más de cubrir los gastos y cargas de la finca, de la institución y de su Consejo rector, realizar mejoras en aquélla y dotar becas de estudios científicos y biológicos; atribuyéndose a dicha institución, a tal fin, como patrimonio, todo lo que recibiera a virtud de dicho testamento y, en su caso, en el acto de su fundación.

En segundo lugar, como consecuencia de la renuncia del legado a que más arriba se hizo referencia, el TCT concluye sobre esta realidad que «las fincas y explotaciones agrarias en que prestaba sus servicios el recurrente, se refundieron en la masa de la herencia (art. 888 del Código Civil), deferida a título universal a la institución –de indudable naturaleza fundacional– denominada (...), con la particularidad de que no podía quedar constituida si simultáneamente no asumía patrimonialmente y aceptaba la herencia, lo que queda evidenciado por el hecho de haber sido instituida exclusivamente

para un fin y un destino concretos y específicos, cuya prosecución es ineludible y siendo preciso para ello la existencia y explotación de las fincas en cuestión; es decir que, o bien quedara constituida en su día con esa carga —y por tanto con continuación de la relación laboral con el actor, en virtud de cuanto previene el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores—, o si no puede constituirse por cualquier motivo, será el heredero llamado legalmente, si es que por fin alguno acepta la herencia, o en su caso, el Estado, último heredero legal, quien se subrogará en la expresada relación laboral con la cualidad de patrono, sin perjuicio de sus posibilidades —también con subrogación de la relación laboral por parte del adquirente— o, en el supuesto de que las fincas no allegaran recursos, de acudir, por los trámites del art. 51 del repetido Estatuto al imprescindible expediente de regulación de empleo»; pero, en cualquier caso, *«lo que indudablemente no podía hacerse era lo que llevó a cabo el albacea, comunicando al recurrente la no continuidad de la explotación a consecuencia del fallecimiento del causante, pues ninguna facultad tenía para ello, al ser únicamente la heredera instituida quien podía hacerlo, compitiendo por tanto a aquel ejecutor testamentario únicamente la posibilidad de transmisión (en los términos dichos más arriba) por venta o de acudir al trámite administrativo anteriormente indicado, de acuerdo con los términos del art. 901 del Código Civil».*

— Sentencia del mismo Tribunal, de 18 de noviembre de 1987 (Ar. 25493). *Antecedentes de hecho:* La empresa demandada por despido no adquirió el ganado que los recurrentes cuidaban por sucesión mortis causa o legado de la propietaria inicial, sino por donación que a favor de aquélla hizo la legataria de ésta última (causante-legatario-donatario). Declarado por el Magistrado «a quo» pronunciamiento absolutorio, los trabajadores denuncian en vía de recurso violación por inaplicación de los arts. 5º, 8º. a) y 58º. 2 de la OGTC de 1 julio 1975 y de los arts. 43, 44 y 49. 11 del ET 1980, con el común argumento de su derecho a continuar en su puesto de trabajo ya que la aducida extinción por muerte del empresario no existió al no darse la sucesión mortis causa antes aludida.

El TCT estima el recurso «pues si bien la efectiva legataria y (co)demandada (...) rompió la vinculación laboral con los actores —a los que estaba ligada por la aceptación del legado— al ceder el ganado o explotación en que prestaban servicios y aceptar éstos el pasar a depender exclusivamente de la nueva propietaria (...) de forma tan contundentemente manifestada como durante seis meses percibir de ella sus salarios y estarle sometidos laboralmente, lo que hace que en el momento del cese acordado por la nueva propietaria no tuviese la condición de empresario que justificase la responsabilidad exigida; no ocurre igual respecto a la (donataria) ya que si con el ganado recibió también a los pastores que lo cuidaban, categóricamente afirmó su personal contratación, les respetó sus antigüedades y salarios, se aprovechó de sus servicios y les abonó la contraprestación correspondiente, era ella quien ostentaba la condición de empresario —manifestada incluso al notificarles el cese adquirida por un acto inter-vivos que la convirtió en titular de la explotación donde se prestaba el trabajo, y que la responsabilizaba de las obligaciones de tal condición derivadas. Adquisición por acto inter vivos (...) que hace de imposible aplicación el supuesto de extinción contractual del art. 49. 11 del Estatuto de los Trabajadores (...), ya que la muerte de quien fue el legatario —en realidad, instituyente del legado a favor de— la posterior donante no podía influir sobre un derecho adquirido a través del heredero o legatario de aquél, rompiéndose así el nexo de causalidad, de tracto posesorio, en que el precepto asienta su posibilidad de eficacia». Por consiguiente, el Tribunal hace depender la efectividad de la subrogación, no tanto de la consideración, que no prejuzga, del ganado como una unidad productiva autónoma susceptible de desencadenar, por cambio de propietario, la aplicación del art. 44 del ET, sino de la previa asunción voluntaria por el ulterior adquirente del bien de la posición de empresario receptor de los servicios laborales de quienes hasta el momento del cambio de titularidad se venían ocupando del mantenimiento y cuidado del ganado transmitido.

— Sentencia del mismo Tribunal, de 26 de abril de 1988 (Ar. 3021). *Antecedentes de hecho*: El trabajador demandante en instancia vino prestando sus servicios desde 1º de mayo de 1967 como tracto-

rista a la titular de un grupo de nueve fincas rústicas, que fueron vendidas en subasta pública el 25 de mayo de 1987, sin incluir aperos y maquinaria en la subasta. Los adjudicatarios tomaron posesión de las fincas en julio y pasaron a trabajarlas con sus propias máquinas. El representante de la anterior propietaria notificó al trabajador tractorista su cese, reclamando éste por despido frente a aquélla y los demás compradores, condenando Magistratura a la primera codemandada antes citada por el despido nulo por ella realizado, absolviendo a los otros codemandados, fundamentando su decisión en la inaplicabilidad del art. 44 del ET en cuanto sólo se había transmitido uno de los elementos patrimoniales que integraban tan unidad, ya que no lo fueron las máquinas y herramientas.

El TCT estima el recurso planteado por el tutor de la condenada, y declara que la transmisión de la propiedad de la finca ha dado lugar a la sucesión en la titularidad de la empresa, pues *«el hecho de que no se incluyeran en la venta dicha los aperos y maquinarias, de valor muy inferior al del elemento principal de la explotación, integrada por las fincas que la constituían, no puede impedir la aplicación del artículo 44. 1 del Estatuto de los trabajadores y por analogía la del artículo 51.12 del propio cuerpo legal puesto que los bienes vendidos, dada su importancia capital, han permitido continuar la actividad de la empresa...»*. En este caso, la continuidad en la actividad de explotación, aunque no se enajenaran los aperos y maquinaria, evidencia que el complejo técnico-económico transmitido (integrado por nueve fincas rústicas) mantiene el suficiente grado de «identidad» para que actúe el instituto de la subrogación de los nuevos titulares empresariales, que se posesionan en los derechos y obligaciones de la anterior propietaria, lo que lleva al Tribunal a la absolución de ésta y a condenar por despido nulo a los restantes cuatro codemandados (los nuevos empresarios), con las consecuencias legales previstas. Con todo, de los considerandos de la sentencia no se concluye suficientemente que los nuevos adjudicatarios de las fincas las explotasen en régimen de sociedad, de condominio o, simplemente, como propietarios independientes, por lo que, de concurrir esta última circunstancia, la aplicación estricta del artículo 55. 4 del ET, en su versión de 1980, obligando a la readmisión inmediata del trabajador despedido, y no

desprendiéndose tampoco que el mismo estuviera adscrito a la explotación de ninguna de las nueve fincas en particular, habría llevado a la necesidad de un acto de reincorporación simultánea por parte de los cuatro compradores; el cual, no obstante, podría haberse conjurado en fase de ejecución procesal de sentencias, en aquella fecha, ex. arts. 208 y siguientes. de la LPL de 1980, mediante el abono de una indemnización sustitutoria, de la que aquéllos responderían solidariamente con derecho a repercutirse sobre los demás en la porción que corresponda, en cuantía igual a la del despido declarado improcedente, más salarios de tramitación.

—Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (AL, 1989-3, Ref. 1233). *Antecedentes de hecho*: Los trabajadores fueron despedidos verbalmente de sus puestos de trabajo de tractoristas el 5 de julio de 1988, si bien posteriormente los entonces arrendatarios de las fincas en las que aquéllos laboraban, instaron expediente de regulación de empleo para sus ceses, ya que habían sido desalojados judicialmente de los predios. Los despedidos opusieron demanda y la sentencia del Magistrado «a quo» declaró que los ceses eran constitutivos de despido nulo, condenando a la propietaria de las fincas a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación.

El TSJ de Madrid estima el recurso presentado por la empresa condenada para declarar, primero, que el objeto del arrendamiento «lo constituía una explotación agraria con todos los elementos precisos a tal fin y no una simple finca rústica (...) sin los elementos que puedan configurar una empresa», como pretendían los inquilinos codemandados; y, segundo, que el acto de los despidos fue realizado exclusivamente por los arrendatarios, sin intervención de la propietaria de las fincas, que ni los había contratado ni en el momento de producirse los ceses tenía la condición de empleadora, sin que tampoco haya constancia de su negativa a la subsistencia de los contratos de los trabajadores en la finca cuya reversión obtuvo por desalojo de los ocupantes; máxime, cuando los despidos tuvieron lugar antes de que se produjera la presunta sucesión legal entre los codemandados (arrendatarios=propietaria), «por lo que si el vínculo laboral ya estaba extinguido, no pudo aplicarse a la empresaria condenada el mecanismo jurídico contemplado en el art. 44 del Esta-

tuto de los Trabajadores que sólo puede tener virtualidad cuando se produzca una efectiva transmisión empresarial, pero vigentes los vínculos laborales de los trabajadores afectados en el momento de producirse la transmisión(...)». La doctrina aquilatada en la sentencia parece ser la de que, extinguido el arrendamiento rústico, resurge la titularidad propia e inicial del dueño, el cual asume, en consecuencia, los trabajadores (que en ese momento lo sean) del arrendatario, tanto los que el inquilino hubiera podido incorporar ex novo a la explotación temporal de las fincas por él arrendadas, como, en su caso, los que, habiendo ingresado originariamente en la empresa por contrato celebrado con el titular dominical de las fincas antes de producirse el arrendamiento, cambiaron después de empresario a virtud de la relación civil arrendaticia. Y esto último porque, según razona la sentencia del TCT de 7 de julio de 1960, por referencia a un arrendamiento de industria, «es lógico y natural que, al terminar la relación arrendaticia y recobrar la arrendadora el uso y disfrute de la industria que temporalmente había cedido, recupere también su condición (de) empresario, y, por tanto, los derechos y obligaciones en relación con el personal»¹²⁶.

De hecho, y pese a que la sentencia antes comentada parece sentar un criterio distinto, la tesis según la cual el arrendador-empresario que recupera plenos poderes dominicales sobre la finca o fincas arrendadas sólo quedaría obligado a mantener aquellos trabajadores que ya estuvieran empleados y trabajando para él en la explotación en el momento de celebrarse el contrato de arrendamiento, es antigua en la jurisprudencia¹²⁷. Ahora bien, tal planteamiento no puede oscurecer la verdadera dimensión del problema, y es que el arrendador decida continuar explotando directamente la finca por él recu-

126. Fragmento reproducido por G. DIEGUEZ CUERVO, «La sucesión de empresa», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dir. por E. Borrajo Dacruz, t. VIII, Madrid, 1988, p. 324.

127. En este sentido, la S. del TCT de 8 mayo 1967 (*ibidem*, p. 324), declarando que, si para explotar un predio se contratan trabajadores, éstos no pueden pretender que el dueño de la tierra continúe, tras la extinción del arrendamiento, la actividad para la que fueron empleados, pues no hay entonces «cesión o traspaso de la explotación agrícola que llevara (...) (el arrendatario), sino simplemente una recuperación por parte de la demandada de sus plenos poderes dominicales sobre la finca».

perada y cedida sin trabajadores, pues entonces, si necesita mano de obra asalariada, es claro que procede el mecanismo de la subrogación contemplado en el artículo 44 del ET; caso contrario, y aparte la posibilidad de que se concierte un nuevo arrendamiento, definiendo a un tercero la titularidad empresarial, podrá evitar los efectos de la subrogación instando autorización administrativa en expediente de regulación de empleo, acreditando debidamente su propósito de no seguir con la actividad empresarial o, incluso, cabría admitir, de continuar en la misma a título de cultivador personal y directo, sin emplear trabajo ajeno.

6. Distinto de los conceptos de empresa y de explotación o centro de trabajo agrícola, pero sin limitarse a constituir una pura sede física o material como son la finca o el establecimiento, es el concepto de «unidad productiva autónoma», que en la agricultura vendría representada, según creo, por cada una de las secciones u orientaciones técnico-económicas con organización específica que pueden distinguirse en una explotación agraria compleja (p. ej., en una explotación con dedicación mixta agrícola-ganadera, el huerto, por un lado, y la granja, por otro).

CAPÍTULO SEGUNDO

La regulación del trabajo agrícola en el modelo actual de relaciones laborales

La aprobación de la Constitución española de 1978 supuso el derrumbamiento del edificio laboral anterior y la implantación de las bases de un nuevo sistema de relaciones laborales, cuyo eje fundamental girará en torno a la potenciación de la autonomía colectiva y de los instrumentos que la posibilitan frente al intervencionismo estatal y frente a las limitaciones en materia sindical y de conflictos colectivos.

Como quiera que los principales rasgos de la Constitución, desde el punto de vista de su contenido y trascendencia en materia laboral agraria, se estudian con algún detenimiento en el capítulo siguiente, centraremos ahora nuestra atención en el análisis del tratamiento dispensado a las relaciones de trabajo en la agricultura en el bloque legislativo pergeñado a partir, e inspirándose en los principios orientadores, de aquella norma fundamental. Al fenómeno de la negociación colectiva en la agricultura dedicamos un análisis pormenorizado en el Capítulo Cuarto.

I. LAS RELACIONES LABORALES AGRARIAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La primera norma de desarrollo de los derechos fundamentales y principios básicos reconocidos en el texto constitucional en materia de relaciones de trabajo fue la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Desde el punto de vista de la generalización de la legislación de trabajo, el Estatuto aprobado en 1980 supuso un progreso considerable, que no es lícito desconocer, en el establecimiento de una ordenación mínima uniforme de las principales condiciones laborales, así como en la supresión de excepciones sectoriales injustificadas a la aplicación de ciertas normas o institutos¹.

De este modo, y valga la cita a título de ejemplo, un importante logro del ET fue la unificación normativa tan necesaria de los distintos supuestos de contratación por tiempo determinado, sin olvidar el contrato de trabajo de los fijos discontinuos, estableciendo al respecto una regulación medular y sincrética —art. 15, reformado por Ley 32/1984, de 2 de agosto—, lo bastante elástica como para comprender en su seno la extraordinaria diversidad de situaciones sectoriales. En particular, debe mencionarse como dato interesante que ya no aparece por ningún lado en el ET la sustracción apriorística del trabajo agrícola de campaña o temporada al instituto de la fijeza discontinua que la Ley de Relaciones Laborales consagró en su disposición adicional séptima.

Ahora bien, como se ha preocupado de matizar la doctrina, la uniformidad de régimen jurídico de los trabajadores de las distintas ramas de actividad puede conseguirse «mediante reglas que operen efectivamente como denominador común de los distintos sectores», pero redactadas —cabe añadir— con la necesaria *impersonalidad* o *flexibilidad* que permita el cómodo encaje en las mismas de la amplia casuística de realidades productivas, o por «vía de generalización de reglas diseñadas en función de las necesidades de un sector determinado»².

Desafortunadamente, esto último es lo que ha sucedido con la elaboración del ET, muchos de cuyos preceptos están concebidos y formulados desde la óptica del Derecho del Trabajo entendido como Derecho de las *relaciones industriales*, en la significación más estricta-

1. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 259.

2. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 238.

mente económica del término, y no como «el derecho de las relaciones laborales en toda la variedad y extensión de las mismas»³. Quiere decirse con esto que el ET es una Ley «industrial», no «intersectorial», diseñada para el trabajo tipo de la industria y los servicios, con olvido casi absoluto de los problemas típicos o exclusivos del sector agrícola. Desde luego, la afirmación es válida tanto para el ET aprobado en 1980 como para el más reciente Texto Refundido del mismo aprobado por R.D. Lvo. 1/1995, de 24 de marzo.

En concreto, como ha puesto de relieve la doctrina, con el cuerpo normativo que se comenta «cristaliza un largo proceso normativo a favor de la caracterización del contrato celebrado por tiempo indefinido, y las variantes temporales atípicas apenas merecen una mención en el texto legal»⁴. Si se pone en conexión este primer aserto —el Derecho del Trabajo está orientado tradicionalmente al trabajo urbano de carácter fijo— con las circunstancias de hecho que operan indefectiblemente sobre la generalidad de las prestaciones de trabajo asalariado en la agricultura —oscilabilidad muy acusada de las necesidades de mano de obra por imperativos estacionales de la propia actividad agrícola; amplio predominio de los contratos temporales, suscritos además con expectativa de resolución a muy corto plazo—, el resultado es la desprotección, en mayor o menor medida, de los trabajadores del campo, habida cuenta las graves dificultades que plantea la aplicación de ciertos grupos normativos de la legislación laboral común a las relaciones de trabajo en este sector.

El esfuerzo nivelador del ET ha quedado frenado en diversos aspectos, tanto de la relación individual de trabajo como de las relaciones laborales colectivas.

A) En materia contractual laboral, las disfunciones normativas más sobresalientes derivan de la falta de adaptación al trabajo agrícola de los preceptos que regulan: a) La promoción profesional y

3. *ibidem*, p. 260.

4. M. F. FERNÁNDEZ y S. DEL REY, «Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo», en *II Jornadas Universitarias Andaluzas...*, cit., pp. 133-134.

económica en el trabajo (arts. 22 a 25); b) El régimen jurídico de ciertas suspensiones de larga duración y de las excedencias (arts. 45 a 48) –institutos todos ellos que presuponen una vinculación laboral estable o razonablemente larga, por lo que han de resultar escasamente operativos en un medio como el agrícola con abultado predominio de trabajadores eventuales–; c) La duración máxima y el cómputo de la jornada de trabajo –sin descontar el tiempo invertido en desplazamientos o traslados–⁵; d) En fin, qué decir de la operatividad en las explotaciones agrarias de cuantas previsiones estatutarias disponen la intervención, participación o colaboración de los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales) en diversos temas o cuestiones afectantes a las relaciones laborales –arts 18, 19, 24, 31, 34.2, 36, 39, 40.2, 41, 44, 51 y 64–, a la vista del muy reducido número de empresas que en el campo tienen implantados actualmente mecanismos representativos de los trabajadores.

De cualquier modo, el legislador de 1980 fue consciente de la inconveniencia de forzar la aplicación de algunas normas estatutarias en determinados ámbitos profesionales, diferenciados por una problemática singular que los aparta del modelo-tipo por él contemplado al articular su regulación. Por lo que al trabajo agrícola interesa, el artículo 34. 5 del ET de 1980 autorizó al Gobierno para establecer «ampliaciones o limitaciones de la jornada de trabajo». En este sentido, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, aparte derogar, entre otras, la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931 –degradada a norma reglamentaria, como se sabe, por el ET–,

5. Las reglas contenidas en los párrafos 2º y 3º del artículo 34 del ET presuponen sin duda un tipo de actividad uniforme, realizada a impulsos regulares dentro del ciclo productivo de la empresa, y un puesto de trabajo estable en el sentido geográfico o físico de las expresiones –propio del taller, la fábrica, la oficina o el establecimiento comercial–, conceptos que no son plenamente trasladables a la agricultura, donde la ejecución de las labores obedece a necesidades estacionales que exigen la concentración de un esfuerzo laboral prolongado en breves lapsos de tiempo, y donde los puestos de trabajo están sujetos a una constante movilidad o requieren desplazamientos continuos (recolección, siembra, pastoreo...).

establece, entre otras, ampliaciones (arts. 12 y 13) y reducciones (art. 32) de la jornada ordinaria de trabajo en determinadas faenas y profesiones agrícolas⁶.

Por otro lado, la operación de conservación/degradación que el ET de 1980 llevó a cabo en su disposición final cuarta, manteniendo en vigor, rebajadas a rango reglamentario, las disposiciones legales aparecidas hasta la fecha de su promulgación que versaran sobre cuestiones relativas a jornadas, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias atinentes a la relación individual de trabajo no contempladas por el mismo, si criticable en verdad desde otros puntos de vista⁷, vino a suponer —hasta que la mencionada disp. final 4ª ET fuere derogada por la Ley 11/1994, de 19 mayo— una vía provisional de solución de algunos de los difíciles problemas aplicativos a que antes nos referíamos, especialmente, en materia de jornada y modalidades retributivas.

Asimismo, los perfiles particulares o típicos del trabajo en la agricultura subsisten en el nuevo Ordenamiento merced a la vigencia supletoria de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo (O. M. de 1 de julio de 1975), por el momento hasta el 31 de diciembre de 1995, mientras no sea desplazada por la negociación colectiva, conforme a lo previsto en la disp. transitoria sexta del ET. Concretamente, ante la inadecuación para las actividades agrarias de la previsión contenida en el artículo 34.5 del ET sobre cómputo del tiempo de trabajo efectivo en el puesto de trabajo, han de entenderse subsistentes las reglas especiales de la Ordenanza sobre descuento por

6. El RD 2001/1983 está en vigor hasta el 12 de junio de 1995, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los arts. 34 a 38 del ET 1995 (disp. transitoria quinta ET).

7. En la medida que el mantenimiento de esta legislación histórica suponía prolongar la vigencia de normas obsoletas construidas sobre unos parámetros políticos, sociales y económicos incompatibles con un sistema moderno y democrático de relaciones laborales. Por otro lado, se generó una cierta inseguridad jurídica a la hora de precisar si determinados preceptos de esta legislación «residual» estaban o no en vigor. En fin, se trataba de normas que presentaban una vulnerabilidad excesiva a la potestad reglamentaria del Gobierno, el cual podía modificarlas o derogarlas a propuesta del Ministerio de Trabajo.

camino y sobre inicio y final de la jornada en el lugar de reunión⁸, sin perjuicio de que en el convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable se opte por una regulación más ajustada al tenor literal del Estatuto.

B) Con todo, la expresión probablemente más grave de falta de adaptación del ET a las circunstancias particulares del trabajo en la

8. El art. 13, párrafo 2º, del RDJ 2001/1983 previene que «en lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

El problema de la inadecuación del sistema de cómputo en el lugar de trabajo a las características especiales de ciertas actividades o industrias no pasó inadvertido en el debate parlamentario del Proyecto de Ley del ET. Ya en la Comisión de Trabajo del Congreso, el Sr. Vida, defendiendo conjuntamente las enmiendas 332 (del Grupo Parlamentario Socialista) y 415 (del Grupo Parlamentario Socialista de Euskadi) de supresión del apartado 3 del artículo 32 (finalmente, art. 34. 3), explicó que «en los sectores agrícolas, en los de pesca y en la minería, por ejemplo, un trabajador podía estar ya dentro de la empresa, es decir, a disposición de la empresa y tardar un cuarto de hora o media hora en ir al centro de trabajo», añadiendo que, con la aprobación del citado ap. 3, «su jornada efectiva se aumentaría, quizás, en media hora». Pidió asimismo se tuviera en cuenta la interpretación de la doctrina y de la jurisprudencia en el sentido de que el contrato de trabajo «no es simplemente una contraprestación entre trabajo y salario, sino una contraprestación entre salario y puesta a disposición del empresario», por lo que, afirmaba, «el trabajador se pone a disposición del empresario desde el momento en que entra en el ámbito físico de la empresa y de eso, de ese tiempo, el empresario tiene que ser responsable económicamente».

Allí mismo, en turno ya de explicación del voto, el Sr. Bandrés (Grupo Parlamentario Mixto) expresó su «preocupación por el trabajador agrícola y el minero, a quienes les sería imposible cumplir con la norma», para terminar afirmando que se estaba haciendo un Estatuto detestable «y que esto es muy grave, porque al aprobar, en concreto, este punto tercero (...), lo que estamos haciendo en realidad es ratificar el capricho del redactor de este proyecto que lo ha redactado allí, en el fondo del despacho de un Ministerio, que probablemente es (no sé quien es y, por tanto, no insulto a nadie) un burócrata que jamás llegó puntual a su despacho». Más contundente, el Sr. Aguilar Moreno (Grupo Parlamentario Andalucista), interviniendo ante el Pleno en defensa de la enmienda núm. 704, recordó a la Cámara que se estaba de nuevo ante una norma que desconocía «la realidad del trabajo en el campo y, en general, del trabajo en el sector primario» y explicó que de dejar la norma tal como estaba «resultaría que, por ejemplo, desde que el minero entra en el túnel hasta que llega al tajo, no se le computaría como tiempo de trabajo o que el tiempo que el jornalero tiene que emplear en llegar (pensemos, por ejemplo, en un latifundio de gran extensión) desde la entrada, en los linderos, hasta el puesto de trabajo, tampoco se le computaría como tiempo de trabajo».

El texto definitivo del artículo 34. 3 del ET 1980 –actual art. 34. 5 ET 1995– fue resultado de una enmienda transaccional del PCE, de supresión de las palabras «y dedicado a él» que figuraban al cierre del mismo número, artículo 32 del Proyecto, aceptada con el siguiente escrutinio: a favor: 282 votos (UCD, PSOE, PCE, PSA, PNV, CD y MC); en contra: 3 votos; abstenciones: 0 votos; nulos: 1 voto.

Cf. A. BRIONES FABREGA e I. AYUSO CANALS, *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. La relación individual de trabajo*, (bajo la dir. del Prof. J.A. Sagardoy), t. II, IES, 1981, p. 51, 55 y 63.

agricultura era (y es) la regulación contenida en su Título II sobre *representación colectiva del personal en la empresa*.

Es cierto que desde la publicación del ET de 1980 las instituciones profesionales representativas, comités de empresa y delegados de personal, valen ya, en la medida que se cumplan los requisitos exigidos para poder constituirse válidamente, para todos los tipos de trabajo y ramas de la producción. Ahora bien, el problema representativo pervivió, aunque desde una óptica diferente: «no es ya que la ley excluya a los trabajadores del campo de esta vía para la defensa de sus intereses, sino que las normas del Estatuto de los Trabajadores no se adaptan a las características singulares de la prestación del trabajo asalariado en la agricultura: estacionalidad de las labores, movilidad de la mano de obra, predominio de la contratación eventual»⁹.

El resultado de esta nueva falta de acomodación de la flamante normativa general sobre elección a representantes de los trabajadores hubo de ser la escasa implantación y operatividad de los delegados y comités de empresa en el medio rústico. Ni el tamaño ni la estructura de las unidades seleccionadas como medida o ámbito adecuado para la actividad de representación (empresa/centro de trabajo), ni el status jurídico de fijeza referida a la duración del contrato que la Ley 8/1980 exigía a los trabajadores para que éstos pudieran computar a efectos de formación del censo electoral y de participación en las elecciones, eran trasplantables, así de estrictamente, a la realidad más generalizada de las relaciones de trabajo en las explotaciones campesinas.

Las reformas introducidas por la Ley 32/1984 al Título II del ET —básicamente, en los arts. 62.1, 63. 1, 69. 1 y 72—, en el sentido de suprimir la anterior perspectiva de constituir los órganos de representación unitaria en función, exclusivamente, de la plantilla de trabajadores fijos, sólo en parte logró paliar algunos de los problemas más graves que la doctrina pusiera de manifiesto en relación con la representación profesional de los trabajadores agrícolas. En

9. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral...», *cit.*, p. 236.

efecto, toda la mecánica del procedimiento electoral sigue estando mayoritariamente inspirada en la composición típica de los grupos de trabajo en empresas o centros industriales y comerciales, que poco o nada tienen que ver con el modo de operar corriente en la actividad agrícola, con un neto predominio de trabajadores temporales y ausencia de las condiciones óptimas a nivel de centro de trabajo para aplicar las reglas del Título II¹⁰.

II. CONTROL Y TUTELA DEL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA

Resumidamente, el diseño legal de la política de empleo comprende actuaciones en tres grandes capítulos: a) Gestión de la colocación de los trabajadores; b) Protección del desempleo; c) Fomento del empleo¹¹. De las particularidades de cada una de estas tres dimensiones en el mercado de trabajo agrícola nos ocupamos a continuación.

1. Colocación de los trabajadores agrícolas

El artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (LBE), en relación con el artículo 16. 1 del ET, regula las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de colocación, sin que en este sentido quepa apreciar especialidades sustantivas para el trabajo en la agricultura¹².

10. Cfr. J. CUEVAS LÓPEZ y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, «Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa», en AA.VV. *Comentarios a la nueva legislación laboral* (Coord. M. Rodríguez Piñero), Madrid, 1985, pp. 193 y 194.

11. La Ley 51/1981, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en lo sucesivo LBE, define en general la política de empleo como «el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos, así como la protección de las situaciones de desempleo» (art. 1.1).

Para un estudio sobre la política de empleo vid., por todos, A. MARTÍN VALVERDE, «La política de empleo: Caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», en *DL*, núm. 9, 1983.

12. No existe en la legislación de empleo actual un precepto de las características del artículo 57 del Reglamento de Colocación Obrera franquista —aprobado por Decreto 2154/1959, de 9 de julio— que, entre otros supuestos, exceptuaba del deber de formalizar a

Si bien no contamos con datos concluyentes sobre el nivel de cumplimiento de las normas estatales en materia de colocación, debe significarse que el procedimiento oficial establecido por la LBE con carácter uniforme para todos los sectores de actividad económica no parece ofrecer respuesta satisfactoria a las peculiares exigencias del mercado de trabajo agrícola. Aparte la supervivencia de prácticas consuetudinarias que tradicionalmente han hecho discurrir la contratación en el medio rural por cauces extralegales (contratación de plaza o feria, intermediación privada), la dispersión del hábitat rústico y el aislamiento de las explotaciones agrarias, radicadas a distancia de los núcleos urbanos donde tienen su sede las Oficinas de Empleo; la fragmentación del mercado de trabajo agrícola y la descompensación interregional en cuanto a disponibilidades de mano de obra, que se acusa preferentemente en las épocas de mayor demanda estacional; la movilidad geográfica —migraciones temporeras— y profesional, muy acentuadas, de la población asalariada campesina, que en breves arcos temporales tanto se nos muestra desempeñando profesiones típicamente agrícolas como industriales y/o del sector servicios; la brevedad y estacionalidad de las contrataciones, respecto de las cuales no compensa sumergirse en el burocratismo endémico de los servicios públicos de empleo; la inexistencia de un censo actualizado de trabajadores agrícolas, desglosado según categorías y especialidades; la imprevisibilidad en cuanto al momento exacto de realización de ciertos trabajos; ... son, entre otros, factores que reclaman la adopción de sistemas especiales de ajuste de la oferta y la demanda de trabajo que impriman fluidez a las colocaciones, para lo que es necesario un conocimiento preciso y al de-

través de la Oficina de Colocación el ingreso del «personal eventual por menos de cinco días». Este precepto fue aplicable, así de estrictamente, en la agricultura, sobre todo, teniendo en cuenta que una línea jurisprudencial coetánea vino a mantener que los trabajadores eventuales del campo eran contratados por días. Entre otras, SS. del TCT, de 6 marzo 1964; 25 junio 1963; 12 noviembre y 3 julio 1962; 15 noviembre 1961; 31 diciembre 1957; 28 noviembre 1956; 26 enero y 10 marzo 1953. A la vista de esta jurisprudencia, J. VIDA SORIA, «Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado en la agricultura», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, cit., pp. 207 y 208, pudo inferir que «si esa doctrina resulta ser de aplicación..., resultará que automáticamente la legislación sobre colocación obrera para los eventuales del campo sería como si no existiese».

talle de la situación y necesidades de los mercados de empleo, locales y comarcales, según clase y planificación de los cultivos en las distintas zonas agrarias del país.

En todo caso, conviene significar que el R.D-L. 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación—convertido después en Ley 10/1994, de 19 mayo—, ha venido a imprimir un giro copernicano en la política oficial de colocación, que se ha traducido en la supresión del monopolio público del empleo en su doble sentido, orgánico y funcional. Tal efecto se ha seguido de una reordenación del sistema de colocación y de la normativa sobre cesión de trabajadores, al suprimirse la anterior obligación empresarial de contratar, salvo excepciones tasadas, a través de las oficinas del INEM, autorizándose paralelamente la existencia y funcionamiento de agencias de colocación sin ánimo de lucro y la actividad de las empresas de trabajo temporal¹³.

2. Protección del desempleo agrario

Como resultado de la ineficacia del sistema de ayudas al empleo comunitario para eliminar el paro agrícola y generar puestos de trabajo en el medio rural, las corruptelas que se estaban produciendo en la afiliación para poder acceder a las ayudas económicas previstas, la discriminación que suponía frente a los trabajadores en paro de la industria y los servicios, así como el elevado coste que iba suponiendo el sistema, a la altura de 1980 los poderes públicos se habían convencido de la necesidad de una reforma de la protección por desempleo agrícola. Tal se puso de manifiesto en la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, que además de extender las prestaciones por desempleo a los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial Agrario (art. 16. 2), anunciaba en su disposición adicional primera la sustitución del empleo comunitario por un nuevo sistema de ayuda al desempleo agrícola,

13. Vid. el art. 16. 2 ET 1995. Asimismo, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y su Reglamento de desarrollo aprobado por R.D. 4/1995, de 13 de enero, y el R.D. 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados de empleo.

forestal y pecuario, con inclusión de un programa de cursos de formación profesional tendentes a «mejorar o readaptar las condiciones profesionales de los trabajadores»¹⁴.

Por Real Decreto 1469/1981, de 19 de junio, se reguló efectivamente la protección por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena, de carácter fijo, del Régimen Especial Agrario. Posteriormente, el 1º de enero de 1984 entró en vigor el nuevo marco de protección por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, integrado por tres tipos de acciones: el establecimiento de un *subsidio por desempleo*, de carácter predominantemente asistencial; la configuración de un *Plan de Empleo Rural*, el cual se viene realizando anualmente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado como medida complementaria del subsidio que se erige en pieza clave de todo el sistema y, por último, la organización de un programa específico de *Formación Profesional Ocupacional Rural* que acompaña a los anteriores y persigue la cualificación, perfeccionamiento o reconversión profesional de los desempleados rurales.

De estas tres medidas, la primera que tuvo regulación fue el subsidio por desempleo, recogida en el Real Decreto 3237/1983 de 28 diciembre –desarrollado por O.M. de 10 de enero de 1984–, sustituido –para su adaptación al sistema de la Ley 31/1984, de 2 agosto, de Protección por Desempleo– por Real Decreto 2298/1984, de 26 de diciembre, el cual, a su vez, repetidamente modificado¹⁵ y desarrollado por O.M. de 30 de diciembre de 1987, ha sido derogado últimamente –al igual que la O.M. cit.– por Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre –modificado a su vez por R.D. 273/1995, de 24 de febrero–, que regula en la actualidad el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Desde sus orígenes, la aplicación del subsidio se ha limitado geográficamente a las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

14. Por su parte, el ANE de 1981 (cláusula III.a) recogía el compromiso del Gobierno de crear una Comisión interministerial para el estudio y la configuración de este nuevo sistema.

15. Por RR.DD. 2405/1985, de 27 diciembre; 2697/1986, de 30 diciembre; 1610/1987, de 23 diciembre; 1585/1988, de 29 diciembre; prorrogado para 1990 por RD 1/1990, de 5 enero.

Para los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial Agrario, la protección dispensada es prácticamente idéntica a la que reciben los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. La protección, que se produce sólo en el caso de desempleo total, comprende los dos niveles, contributivo y asistencial, y sigue las reglas generales contenidas en los arts. 203 y siguientes de la LGSS de 1994 y en el Reglamento de Protección por Desempleo, aprobado por Real Decreto 625/1985, de 2 de abril –que declara subsistente al Real Decreto 1469/1981 (disp. adic. segunda)–.

Por el contrario, los trabajadores agrícolas por cuenta ajena eventuales reciben una protección por desempleo limitada geográficamente, de menor duración, inferior cuantía y basada en principios distintos de los que rigen para los trabajadores, fijos o temporales, de otros sectores productivos y para los trabajadores agrícolas de carácter fijo¹⁶. Ultimamente, los Reales Decretos-Leyes 8/1993, de 21

16. El R.D. 1387/1990, que es resultado de los Acuerdos alcanzados por el Gobierno y las organizaciones sindicales en la Mesa de Concertación sobre Protección Social, tiene por finalidad, según reza su Preámbulo, «introducir en el sistema aquellos elementos que posibiliten una mayor racionalidad del mismo, que refuercen su carácter asistencial y su papel subordinado respecto del objetivo fundamental de acceso al empleo y que elimine aquellos aspectos más negativos detectados en los últimos seis años o que se han mostrado contradictorios con el citado objetivo de empleo». En este sentido, el mismo Preámbulo reconoce que la experiencia de los últimos años en la aplicación del subsidio se ha caracterizado «por la aparición de situaciones de desequilibrio y desajuste, entre las que sobresale la creación de distorsiones del mercado de trabajo en determinados ámbitos geográficos y colectivos, así como por la generación de ciertas bolsas de fraude». En fin, la nueva regulación del subsidio por desempleo agrario, sin constituir una ruptura frontal con el modelo diseñado en 1984, pretende aproximarse al régimen general de protección por desempleo, «especialmente en lo relativo al tratamiento de la unidad familiar de las rentas incompatibles con el subsidio, en la regulación de las diversas situaciones de la dinámica del derecho y en la reducción a cincuenta y dos años de la edad que posibilita el acceso con carácter indefinido al subsidio hasta el cumplimiento de la edad de jubilación, en forma paralela a la modificación igualmente introducida en la Ley 31/1984, por el Real Decreto-ley 371/1989, de 31 de marzo, de Medidas Adicionales de Carácter Social».

Un análisis de las modificaciones introducidas por el RD 1387/1990 en R. ESCUDERO, «Comentario: el nuevo régimen del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario: innovación y continuidad de la reforma», en *RL*, núm. 2, 1991, pp. 44 y ss. Sobre el régimen instaurado por la legislación precedente, vid. J. GARCÍA MURCIA, «La protección por desempleo de los trabajadores eventuales del campo», en *TL*, núm. 8, 1986, pp. 56 y ss; con relación al R.D. 2697/1986, de 30 diciembre, modificadorio de algunos aspectos del subsidio agrario regulado en el entonces vigente R.D. 2298/1984, vid. R. ESCUDERO, «Comentario a la modificación legal en materia de subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario», en *RL*, 1987-I, pp. 1019 y ss.

de mayo, y 6/1994, de 27 de mayo, por los que se adoptan medidas urgentes para reparar los efectos producidos por la sequía, contemplan una serie de previsiones destinadas a paliar los efectos negativos para el empleo derivados de la pérdida de cosechas a causa de la misma; tales medidas consisten en la modificación, respectivamente, de los Planes de Empleo Rural para 1993 y 1994, afectando créditos extraordinarios para la financiación de proyectos de inversión en el marco del PER, así como en la aligeración de los requisitos exigidos a los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario para acceder al subsidio de desempleo.

3. Fomento del empleo rural

El Plan de Empleo Rural (PER) apareció más tarde, con el Real Decreto 513/1984, de 29 de febrero, y desde entonces se ha venido articulando con periodicidad anual, concebido como una media de promoción del empleo, complementaria del subsidio por desempleo agrícola, rigiendo en el mismo ámbito geográfico que éste, mediante la afectación de créditos destinados a la financiación de proyectos de inversión de diferentes Administraciones (del Estado, de las Comunidades Autónomas, ya sean de inversión autónoma o con cargo al Fondo de Compensación Interterritorial, Corporaciones Locales, así como, en general, de cualesquiera Administraciones Públicas en el medio rural de dichas Comunidades, entre ellos, los derivados de Convenios del INEM) para la realización de obras de interés social y colectivo por trabajadores desempleados del medio rural en el ámbito geográfico en que rige su normativa¹⁷.

17. El R.D. 513/1984, de 29 febrero, se dictó en cumplimiento de la disp. adic. primera de la LPGE-84; posteriormenete han aparecido el R.D. 186/1985, de 13 febrero, en desarrollo de la disp. final primera de la LPGE-85; R.D.112/1986, de 10 enero, en cumplimiento de la disp. final séptima de la LPGE-1986; R.D. 186/1987, de 6 febrero, en desarrollo de la disp. final sexta de la LPGE-1987; R.D. 1680/1987, de 30 diciembre, en aplicación de lo previsto en la disp. final novena de la LPGE-1988; R.D. 84/1989, de 20 enero, en cumplimiento de la disp. final sexta de la LPGE-1989; R.D. 1231/1990, de 11 octubre, en aplicación de lo previsto en la disp. final cuarta de la LPGE-1990; R.D. 31/1991, de 18 enero, en cumplimiento de la disp. final 1ª de la LPGE-1991; R.D. 70/1992, de 31 enero, dictado en uso de la autorización contenida en la disp. final 1ª de la LPGE-1992; RD 138/1993, de 29

Por lo demás, diversas Comunidades Autónomas han puesto en marcha programas dirigidos a paliar el desempleo estacional agrario, concediendo ayudas para la contratación de trabajadores eventuales agrícolas en la realización de obras y servicios de interés social¹⁸. Además, en el seno de los Acuerdos alcanzados en la mesa de concertación social para la reforma del Régimen Especial Agrario (de 20 febrero 1990), se preveía la dotación con cargo a presupuestos del INEM de fondos para la actuación de planes especiales de empleo en veintisiete zonas rurales deprimidas¹⁹.

Por otro lado, y en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, existe un Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias Forestales y Pecuarias, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, suscrito con fecha 1 de junio de 1993 entre ASAJA, COAG y UPA, de un lado, y FTT-UGT y CC.OO. del Campo, de otro. Asimismo, el art. 5 del R.D. 274/1995, de 24 febrero, por el que se regula el PER para 1995, dispone que el INEM promoverá, por sus propios medios o de forma concertada, la participación de los trabajadores del Plan de empleo rural en entrevistas ocupacionales, prue-

enero, dictado en uso de la autorización contenida en la disp. final 1ª de la LPGE 1993 (modificado por RDL 8/1993, de 21 mayo); RD 150/1994, de 4 febrero, en cumplimiento de la disp. final 2ª de la LPGE-1994; actualmente rige el R.D.274/1995, de 24 febrero, por el que se regula el PER para 1995, en uso de la autorización contenida en la disposición final de la LPGE-1995.

18. Así, por O. de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Generalidad Valenciana, de 6 abril 1990 (DOGV 7.V.90) se instrumenta el programa de actuación sobre el desempleo agrícola para el ejercicio 1990, mientras que por D. 60/1990, de 26 de marzo de la misma Consejería (DOGV 10.IV.90) se destinan fondos para la realización de obras de reposición y servicios en las localidades afectadas por la atípica climatología de 1989, con el carácter de ayudas extraordinarias, para paliar el desempleo agrícola generado por la disminución de las campañas. Asimismo, con objeto de mitigar el desempleo estacional en las zonas rurales deprimidas de Castilla-La Mancha y Castilla y León, se han puesto en marcha en dichas Comunidades Autónomas sendos Planes Especiales de Empleo dirigidos a la contratación de trabajadores eventuales agrarios en la realización de obras y servicios de interés general y social, mediante los Convenios de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de las Comunidades de Castilla-La Mancha (20 mayo 1987 y 25 junio 1985) y la Junta de Castilla y León (2 junio 1987, 6 julio 1988, 26 junio 1989).

19. de las siguientes provincias: Murcia (4), Alicante (1), Valencia (3), Castellón (1), Albacete (5), Ciudad Real (4), Cuenca (2), Toledo (2), Avila (2), Zamora (1), Valladolid (1) y Salamanca (1), defiriéndose a consideración la situación de Canarias.

bas de calificación profesional, sesiones de información, motivación profesional, cursos de formación ocupacional, programas de fomento del empleo, del autoempleo o del trabajo asociado y , en general, en todos aquellos servicios dirigidos a facilitar la reinserción con carácter estable en el mercado de trabajo.

III. LAS RELACIONES SINDICALES EN LA AGRICULTURA ESPAÑOLA

Como sabemos, la transición democrática supuso la derogación de la sindicación obligatoria y el reconocimiento de la libertad sindical (Ley 19/1977, de 1 de abril), consagrada inmediatamente en dos preceptos de la Constitución de 1978: en el artículo 7º, incluido en el Título Preliminar, destinado a trazar los principios y rasgos fundamentales del Estado y sociedad españoles, y en el artículo 28.1, que forma parte de la rúbrica dedicada a los «derechos fundamentales» y «libertades públicas» (Tít. I, Cap. II, Secc. 1ª). La Constitución reconoce también el genérico derecho de asociación (art. 22).

Con el desmantelamiento de la vieja Organización Sindical Agraria y la implantación de un modelo de pluralismo representativo basado en la adhesión voluntaria de los ciudadanos a nuevas asociaciones libremente surgidas conforme a la legislación democrática, tuvo lugar un interesante y lógico fenómeno de disociación en la articulación de intereses dentro del colectivo social agrario, que se instrumentarán en lo sucesivo, para los empresarios y agricultores en general, mediante su captación por una amplia variedad de OPAS (Organizaciones Profesionales Agrarias), distribuidas por toda la geografía española²⁰, y para los asalariados del campo me-

20. Con la derogación de la sindicación obligatoria por la Ley de abril de 1977 citada, comenzaron a aparecer numerosas asociaciones profesionales agrarias, de diverso carácter (sectorial, provincial, de zona o región...), todas ellas compitiendo en entre sí para captar la atención de los diversos grupos de agricultores y para erigirse en interlocutores válidos ante el Estado y otros colectivos sociales en los inminentes debates sobre política agraria que iban a tener lugar.

Al cabo de catorce años de sindicalismo agrario democrático, aquel enmarañado panorama ha experimentado una profunda modificación, reduciéndose de forma drástica el número de OPAS verdaderamente representativas hasta las cinco organizaciones de carácter general y ámbito estatal existentes actualmente. Son éstas: C.O.A.G. (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos del Estado español), U.P.A.-F.T.T. (Unión de Pe-

dian­te su inte­gración, desde luego volun­taria, no ya en espe­cí­ficos sindica­tos de obreros agrí­colas, que carecen de tradi­ción en nuestra historia sindi­cal, sino en sindica­tos de trabaja­dores de ámbi­to inter­profe­sional con su respec­tiva rama agrí­cola²¹.

Las OPAS han veni­do partici­pando regu­larmente en las mesas nego­cia­do­ras de pre­cios agrarios y en nume­rosas comi­siones de tra­bajo para la ordenación de las cam­pañas de cada grupo de produc­tos, como inte­gran­tes del Consejo General del FORPA y de sus Comi­siones Espe­cializadas.

Además, la Ley 23/1986, de 24 de diciem­bre, estable­cerá las bases del régi­men jurí­dico de las nuevas Cámaras Agrarias²². La Ley 23/1986

queños Agricul­to­res de la Federa­ción de Trabajo­dores de la Tierra), C.N.A.G. (Confedera­ción Nacional de Agricul­to­res y Ganaderos, inte­grada en la CEOE), C.N.J.A. (Centro Nacional de Jóvenes Agricul­to­res) y U.F.A.D.E. (Unión de Federa­ciones Agrarias de España).

Sobre la articu­lación de intere­ses y niveles de orga­nización profe­sional del sector agrario en nuestro país desde comien­zos de la transi­ción democrática hasta mediada la década de los ochenta, vid. el excelente trabajo de E. MOYANO ESTRADA, *Corporatismo y Agricultura: asocia­ciones profesio­nales y articu­lación de intere­ses en la agricultura española*, Madrid, 1984, espe­cialmente pp. 142 y ss.; del mismo autor, «El sindica­lismo democrático en la agricultura española», en *Revista de Estudios Agro-Sociales*, núm. 137, 1986, pp. 505 y ss.; «Diez años de sindica­lismo en la agricultura española (1977-1987)», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 48, 1988, pp. 9 y ss.; en colabo­ración con M. PÉREZ YRUELA, «La estructura corporativa en la agricultura española», en *Papers*, núm. 24, 1985. Tam­bién sobre el tema los análisis de J.J. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, «Las Organi­zaciones Profesio­nales Agrarias», en *PEE*, núm. 16, 1983, pp. 286 y ss.; V. PÉREZ DÍAZ, «Los nuevos agricul­to­res», *PEE*, cit., pp. 240 y ss. Para un estudio de Dere­cho comparado, nue­vamente E. MOYANO ESTRADA, *Sindica­lismo y política agraria en Europa*, Madrid, 1988.

21. De acuerdo con esta pauta general, el sindi­cato CC.OO. creó las CC.OO. del Campo, inte­gradas como una federa­ción más en su estructura confederal; la C.S.U.T (Central Sindical Unitaria de Trabajo­dores), rama separada de CC.OO. a conse­cuencia de la escisión del P.T.E. (Partido de los Trabajo­dores de España), producida a principios de los setenta, orga­nizó su Sindicato de Obreros del Campó (S.O.C.), que ha tratado de recuperar la tradi­ción anarcosindi­calista del campo andaluz; por su parte, la socialista U.G.T. reconstruyó su estructura orga­nizativa histórica promoviendo la F.T.T. (Federa­ción de Trabajo­dores de la Tierra), e inte­gran­do en su seno, en secciones separadas desde el Congreso constituyente celebrado en septiemb­re de 1982, tanto a trabaja­dores asalariados —en la sección S.O.A. (Sindica­to de Obreros Agrí­colas)— como a cultiva­dores autó­nomos —en la sección U.P.A. (Unión de Pequeños Agricul­to­res)—; en fin, la reconstrucción histórica de la CNT ha seguido un proceso más complejo, y en el caso de su rama de obreros agrí­colas prácticamente inexistente.

Sobre el fenómeno asociativo obrero de los trabaja­dores agrí­colas en nuestro país tras el franquismo, vid. E. MOYANO ESTRADA, «Los sindica­tos de obreros agrí­colas», en *Revista de Extensión Agraria*, núm. 4, vol. XXII, 1983, y las pp. 524 a 527 de su ensayo «El sindica­lismo democrático en la agricultura española», cit.

22. Instauradas en la transi­ción democrática por RD 1336/1977, de 2 de junio.

—modificada por las Ley 23/1991, de 15 de octubre y 37/1994, de 27 de diciembre— deja subsistentes tan sólo las de ámbito provincial, como Corporaciones de Derecho Público y valor de «órganos consultivos de las Administraciones Públicas» (art. 4º), emitiendo informes o estudios a requerimiento de las mismas, si bien «en ningún caso podrán asumir las funciones de representación, reivindicación y negociación en defensa de intereses profesionales y socioeconómicos de los agricultores y ganaderos, que compete a las organizaciones profesionales libremente constituidas». Los resultados obtenidos en las elecciones a miembros de las referidas Cámaras —conforme al procedimiento diseñado en el Cap. IV de la Ley 23/1986— sirven para medir el grado de representatividad en orden a la participación de las organizaciones profesionales de agricultores en los organismos públicos que tienen prevista su presencia a efectos de consulta.

Respecto a los sindicatos de obreros agrícolas (CC.OO del Campo, FTT-UGT, SOC), su actividad ha discurrido por los cauces generales establecidos en la CE (arts. 7º y 28) y en la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Aparte la negociación periódica de convenios provinciales con las OPAS, para establecer los niveles salariales y las condiciones de trabajo en las distintas faenas, y otras funciones de defensa y promoción de intereses socio-económicos comunes a todos los trabajadores asalariados, la actividad del sindicalismo obrero en el campo se ha centrado en: a) la celebración de reuniones con la Administración y con las OPAS para la adopción de planes de reconversión de aquellos sectores y cultivos denominados «sociales» por su influencia en la oferta de empleo agrícola (olivar, algodón...); b) participación en las comisiones provinciales constituidas para seguimiento de la distribución y aplicación de los fondos del ya desaparecido «empleo comunitario» agrícola²³; c) participación en las Comisiones de Calificación, Coordinación y Segui-

23. Art. 2º de la O.M. de 11 junio 1981, del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, sobre programa transitorio para paliar el desempleo estacional agrario. Entre los vocales de la Comisión Provincial debía figurar un representante por cada una de las centrales sindicales con implantación en el campo que hubiera obtenido la mayoría prevista en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, así como un representante por cada una de las Asociaciones Empresariales Agrarias que se hallare en las mismas condiciones.

miento de las inversiones adscritas a los Planes de Empleo Rural²⁴; d) Recientemente, intervención en las Comisiones Provinciales de Planificación y Coordinación de Inversiones y en las Comisiones Regionales de Calificación, Coordinación y Seguimiento con competencia en los meritados Planes²⁵; e) supervisión del reconocimiento, suspensión, reanudación y extinción del subsidio de desempleo agrario a virtud de la composición tripartita del ente público INEM encargado de gestionarlo²⁶; f) presencia en los flamantes Consejos Comarcales de Empleo creados como «órganos de participación institucional» dependientes de las Comisiones Ejecutivas provinciales del INEM, al objeto de posibilitar la «participación y corresponsabilización de los agentes sociales», no sólo en las funciones de análisis, propuesta y evaluación de los planes y programas relacionados directamente con el subsidio de desempleo agrario, sino, en general, de todas las actuaciones de los poderes públicos en las materias de empleo, formación profesional y protección social en el ámbito rural de las Comunidades en que se aplica el subsidio y en el de aquellas en que se desarrollen Planes Especiales dirigidos a Zonas Rurales Deprimidas²⁷.

24. Conforme a lo establecido en el art. 3º. 1 de la O.M. de 23 de marzo de 1984 reguladora de las meritadas Comisiones —según redacción dada por O.M. de 30 diciembre 1987—: «Un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas en el ámbito de la correspondiente Comunidad Autónoma».

25. Creadas por el RD 1231/1990, de 11 octubre, que regulaba el Plan de Empleo Rural durante el año 1990, como complemento del subsidio por desempleo reconocido a los trabajadores eventuales incluidos el REASS de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Las Comisiones de Calificación, Coordinación y Seguimiento instituidas por la O.M. de 23 marzo 1984 —modificada por la de 30 diciembre 1987— son las que ahora se denominan Comisiones Regionales de Calificación, Coordinación y Seguimiento.

26. Art. 8. 1 del RD 2298/1984, de 26 de diciembre, por el que se modificaba la regulación del Subsidio por Desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el REASS, sustituido últimamente por el RD 1387/1990, de 8 de noviembre (vid. art. 14), en relación con lo dispuesto en el art. 8, tres, 1, c) y d) del RD 1458/1986, de 6 de julio, sobre estructura orgánica básica del INEM, que reserva la presencia en las Comisiones Ejecutivas Provinciales e Insulares a las organizaciones sindicales y empresariales con capacidad para ostentar la representación institucional ante organismos de carácter estatal; es decir, a las más representativas de acuerdo con lo previsto en el art. 6.3.a) de la LOLS y en la disp. adicional sexta del ET, respectivamente.

27. Vid. Preámbulo y disposición adicional sexta del RD 1387/1990, de 8 de noviembre, cit. Dando cumplimiento a lo ordenado en el núm. 4 de esta última disposición, la O.M. de 17 enero 1991 regula el ámbito y extensión geográfica de los Consejos Comarcales de Empleo

Conviene señalar por último que la Propuesta Sindical Prioritaria para el Campo presentada en conjunto al Gobierno y a la sociedad españoles por los dos sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO está básicamente orientada a la reforma del REASS y, en especial, a la modificación del subsidio de desempleo agrario²⁸. A la vista de estos objetivos puede decirse que los sindicatos han entrado en la misma lógica benéfico-asistencial que caracteriza las medidas oficiales adoptadas para afrontar los problemas de los jornaleros agrícolas: empleo comunitario, subsidio, PER, prejubilación, etc., sin que se advierta un esfuerzo serio para generar puestos de trabajo estables que permitan combatir el desempleo en el campo. Ciertamente que el discurso ideológico de los sindicatos ha revitalizado las sugerencias de reforma agraria tendentes a la remodelación del sistema de propiedad y explotación rústica en las zonas latifundistas de nuestro país²⁹, pero no cabe desconocer que la reforma del sector agrícola,

en las Comunidades Autónomas de Extremadura y Andalucía, y establece otros en las de Castilla-La Mancha, Castilla-León, Murcia y Valencia. Además, el art. 15 del RD 1387/1990 prevé que el INEM y la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecerán Planes Integrados de Inspección y Control del subsidio agrario, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con la colaboración, en su caso, de otros organismos de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales.

28. Se reclama el derecho para los trabajadores del campo de prestaciones contributivas en igualdad de condiciones con el Régimen General, salvo en lo referente al período mínimo de cotización exigido, que debería adecuarse a las especiales características de la cotización en el sector; derecho al subsidio indefinido para los mayores de cincuenta y dos años; participación institucional de los sindicatos en los Consejos Comarcales de Empleo que habrían de crearse; reforma y extensión territorial del subsidio agrario existente en Andalucía y Extremadura; lucha contra el fraude. Se demanda también una adecuada formación profesional que permita el reciclaje de los trabajadores agrícolas hacia otras ocupaciones; inversiones que faciliten la creación de industrias agroalimentarias en las zonas de origen del producto, así como la reforma integral del REASS, la derogación de la OGTC, la implantación de un salario social que cubra las situaciones de pobreza y de marginación social y la equiparación de las pensiones del campo a la cuantía del SMI.

Varias de estas propuestas cristalizaron en los Acuerdos entre Gobierno y Sindicatos de 20 de febrero de 1990. No así la extensión a los trabajadores agrícolas de las prestaciones contributivas por desempleo, ni la irradiación del ámbito territorial del subsidio agrario a comunidades distintas de Andalucía y Extremadura.

29. Sobre las declaraciones de las organizaciones sindicales (UGT, CC.OO, SOC, CNT) en materia de reforma agraria, vid. la síntesis que realiza M. R. ALARCÓN CARACUEL, «Los sindicatos en Andalucía», en *Las relaciones industriales en Andalucía*, dir. por A. Ojeda Avilés, Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla, 1987, pp. 28-35.

todavía por realizar, es tarea que compete a los poderes públicos, sin que la labor desarrollada hasta el momento permita hablar de logros satisfactorios, limitándose la acción sindical en este terreno a la formulación de meras declaraciones programáticas.

IV. SUBSISTENCIA DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El régimen jurídico del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social sigue contenido en el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, que aprobó el Texto Refundido de sus normas generales reguladoras, y en el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, aprobatorio del Reglamento General para la aplicación y desarrollo de dicho Texto Refundido³⁰. Sobre estas normas han incidido otras posteriores, entre las que cabe destacar: la ley 20/1975, de 2 de mayo, por la que se perfecciona la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; el Real Decreto 1135/1979, de 4 de mayo, de equiparación de la acción protectora entre trabajadores agrarios por cuenta ajena y por cuenta propia en cuanto a prestaciones de jubilación y por muerte y supervivencia; Real Decreto 1134/1979, de 4 de mayo, que estableció la cotización empresarial por jornadas reales y determinó la cuantía de la cuota por jornadas teóricas, ambas respecto a los trabajadores por cuenta ajena, así como la cuota a aplicar a los trabajadores por cuenta propia; Ley 1/1980, de 4 de enero, sobre concesión de pensiones a las viudas menores de 55 años de los trabajadores por

Como órganos colaboradores del Instituto Andaluz de Reforma Agraria (IARA) en la ejecución de las actuaciones previstas en la Ley 8/1984, de 3 de julio, de Reforma Agraria Andaluza, el art. 11 de dicha norma prevé la constitución que Juntas Provinciales de Reforma Agraria, en las que tendrán representación las centrales sindicales y las organizaciones de empresarios.

30. Sobre los antecedentes legislativos de este régimen, vid. C. DEL PESO Y CALVO «Previsión y Seguridad Social del trabajador agrícola», *cit.*, pp. 366 y ss.; del mismo autor, «Régimen especial agrario, trabajadores por cuenta ajena», *cit.*, pp. 45 y ss. En general, sobre el Régimen Especial Agrario, puede consultarse la bibliografía que reseñamos en la Introducción a este trabajo, en nota 17.

cuenta propia de este Régimen; Real Decreto-ley 9/1982, de 30 de abril, por el que se modifican los artículos 25 y 31. 2 del Texto Refundido; Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social; Real Decreto 1258/1987, de 11 de septiembre, aplicable a todos los Regímenes que integran el sistema de Seguridad Social; Leyes de Presupuestos Generales del Estado y Ordenes Ministeriales dictadas para su aplicación y desarrollo, que establecen cada año normas sobre cotización a la Seguridad Social —también al Régimen Especial Agrario—, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

La gestión del Régimen Especial Agrario no ofrece ninguna singularidad respecto del Régimen General: las prestaciones económicas se gestionan por el INSS, las sanitarias por el INSALUD y las asistenciales por el INSERSO.

No obstante, el particularismo del Régimen Especial Agrario se acusa en muy diversos frentes:

– En cuanto al *ámbito subjetivo* del aseguramiento, pues incluye tanto a trabajadores agrícolas por cuenta ajena, fijos o eventuales, como a trabajadores agrícolas por cuenta propia, que reúnan ciertas condiciones (arts. 2 y 3 de la LSSA y arts. 3 a 6 del RSSA).

– En cuanto a los actos formales de afiliación y alta, que en este Régimen se resuelven mediante la inscripción obligatoria de los trabajadores en un *censo*, de forma separada según se trate de trabajadores por cuenta propia o ajena y, dentro de éstos, sin distinción entre fijos y eventuales (arts. 5º y ss. de la LSSA). La inscripción en el censo surte de oficio los mismos efectos que la afiliación, para quienes no estuvieran afiliados, y equivale al alta.

– La *financiación*, que se ajusta al modelo de reparto común a todo el sistema, constituye una de las más relevantes peculiaridades del Régimen Especial Agrario, tanto por lo variado y múltiple de las vías de allegamiento de recursos económicos como por el carácter exclusivo de algunas de ellas, que sólo tienen (o han tenido) aplicación en este Régimen. Como se ha afirmado, es posiblemente «la permanente situación deficitaria de este régimen y las ciertas difi-

cultades técnicas existentes para montar un sistema cotización similar al del régimen general» lo que explica la provisión de un tan variado repertorio de instrumentos financieros³¹. Dichas fuentes, enumeradas en el artículo 37 de la LSSA, son en la actualidad: las cuotas de empresarios y trabajadores, distinguiendo para los primeros entre cotizaciones por jornadas teóricas y cotizaciones por jornadas reales (arts. 38 a 44 de la LSSA); las aportaciones del Régimen General, hasta un máximo equivalente al 7 por 100 de los ingresos anuales de aquél, incluidos los correspondientes a riesgos profesionales (art. 45 de la LSSA); la aportación del Estado a través de los Presupuestos Generales, en cuantía determinable anualmente (art. 46 de la LSSA); cualesquiera otros ingresos (art. 37. f) de la LSSA). Existía además en el Régimen Especial Agrario como uno de los recursos económicos el de «las percepciones sobre productos importados o nacionales derivados del campo», hoy sin efecto a virtud de lo dispuesto en la Ley 30/1985, de 2 de agosto, del Impuesto sobre el Valor Añadido (disp. final segunda, apartado f).

– Con relación a la *acción protectora* dispensada por este Régimen, se hace necesario distinguir entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. Las prestaciones concedidas a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario son las mismas que las del Régimen General, otorgadas «en la misma extensión, forma, términos y condiciones» (art. 19 de la LSSA), con las salvedades siguientes: a) el derecho a la asistencia sanitaria por maternidad o contingencias comunes se mantiene durante un plazo de tres meses, aunque el trabajador no esté al corriente en el pago de sus cuotas (art. 20 de la LSSA; art. 50 del RSSA); b) para percibir prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral es indispensable que el trabajador esté prestando servicios por cuenta ajena en la fecha en que se inicie la enfermedad o se produzca el accidente (arts. 21 de la LSSA y 51 del RSSA); c) en el caso de prestaciones por muerte y supervivencia por riesgos comunes se considera que está al

31. J. C. BARRIONUEVO PEÑA, «Financiación y gestión del Régimen Especial Agrario (III)», *cit.*, p. 146.

corriente de pago de sus cuotas el trabajador que al fallecer tenga pendiente no más de doce meses de cotización, en relación al subsidio de función, y no más de seis meses para las demás prestaciones, siempre que sus derechohabientes satisfagan su importe (art. 22 de la LSSA; art. 53 del RSSA).

Se aprecia, por tanto, que las peculiaridades de tratamiento de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario en relación a los trabajadores asalariados del Régimen General son muy poco significativas. Subsiste, empero, una diferencia de trato fundamental, y es la relativa a la protección de la contingencia por desempleo, que si para los trabajadores agrícolas fijos es sustancialmente idéntica a la del Régimen General (R.D. 1469/1981, de 19 de junio), en cambio, para los trabajadores eventuales, se resuelve en la previsión de un subsidio de menor cuantía, de acusado carácter benéfico-asistencial, el cual, además, sólo protege a los trabajadores agrícolas desempleados de concretas circunscripciones geográficas (R.D. 1387/1990, de 8 noviembre).

A la vista de lo prevenido en el artículo 41, en relación con el artículo 14, ambos de la CE, es exigible de los poderes públicos una línea de actuación orientada a extender las prestaciones por desempleo del Régimen General a todos los trabajadores agrícolas en situación de paro, a salvo las técnicas o mecanismos especiales de gestión y control que se estime conveniente arbitrar para prevención de posibles prácticas fraudulentas, así como las modalizaciones que resulten imprescindibles en cuanto a las condiciones requeridas para causar derecho a las prestaciones (v. gr., en lo relativo al período de carencia necesario para lucrar derecho a las mismas, a fin de adaptar el principio contributivo-sinalagmático a las características especiales de la cotización en el sector agrícola).

Para terminar, la protección otorgada a los trabajadores agrícolas por cuenta propia comprendidos en el Régimen Especial Agrario es, en conjunto, inferior a la que disfrutaban los trabajadores por cuenta ajena: a) no existe protección por incapacidad temporal, para riesgos comunes ni profesionales, a salvo mejora voluntaria conforme a lo previsto en el Real Decreto-ley 9/1982, de 30 de abril y Real Decreto 1976/1982, de 24 de julio, parcialmente modificado

por R.D. 2110/1994, de 28 de octubre (art. 25. 2 de la LSSA); b) no se reconoce, según la jurisprudencia, el incremento del 20 por 100 específico de la incapacidad total cualificada, por entenderse que la invalidez permanente en grado de total para la profesión habitual no coloca al trabajador por cuenta propia en la misma situación que al trabajador por cuenta ajena dependiente de un empleo que tiene dificultades de obtener en razón a circunstancias de edad y de formación profesional, mientras que el trabajador autónomo, aunque incapacitado para realizar las fundamentales y rudas tareas del campo, puede dedicarse a otras complementarias o auxiliares de éstas que no le desvinculan por completo de su profesión habitual³²; c) porque viene configurada en torno al principio de ajenidad, los trabajadores autónomos, del campo y de los demás sectores productivos, no tienen derecho a protección por desempleo; d) las prestaciones económicas se calculan lógicamente sobre bases tarifadas que son únicas para todos los trabajadores por cuenta propia; e) el concepto de accidente de trabajo protegido para estos trabajadores se define como el «ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realizan (...) en la explotación de que sean titulares» (art. 31. 4 LSSA), lo que supone la exclusión del accidente *in itinere*, «aunque la amplitud de la interpretación jurisprudencial tiende a prescindir de esta restricción»³³.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN: EL FUTURO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

El contrato de trabajo en la agricultura, ni es una de las relaciones especiales nominadas como tales en el artículo 2º del ET, ni hasta el presente le ha sido reconocido ese carácter en Ley distinta. Ello significa que la relación individual de trabajo agrario no ha re-

32. Entre otras, SS. del TS/SOC., de 21 y 25 noviembre 1991 (Ar. 2860 y 8268); 16 junio 1992 (Ar. 4586); 22 mayo 1993 (Ar. 4115); 14 junio 1994 (Ar. 5429).

33. Cfr. M. ALONSO OLEA y J. L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, 12ª ed. revisada, cit., p. 457.

cibido una disciplina particular mediante Decreto aprobado por el Gobierno, tal y como previeron para las relaciones laborales especiales el artículo 2º. 2 y la disposición adicional segunda del ET de 1980. En tanto que relación laboral común, la determinación del contenido de la relación individual de trabajo agrícola se rige por las previsiones del artículo 3º del ET.

No existe, por tanto, en nuestro Derecho del Trabajo una regulación especial, autónoma y diferenciada, del contrato de trabajo en la agricultura. La generalidad de los contratos de trabajo concertados para prestar servicios en una explotación agraria, se rigen por el Derecho común de la contratación laboral, esto es, por el ET (Título I), normas de desarrollo y concordantes, sin más especialidades que las previstas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre ampliaciones y reducciones de la jornada ordinaria con relación a determinadas faenas o trabajos, y, además, por su normativa sectorial específica (convenios colectivos, OGTC).

Es cierto que a veces se suscitan graves problemas de inadaptación del Derecho común de la contratación laboral a las circunstancias particulares del trabajo en la agricultura, toda vez que muchos preceptos generales del Derecho del Trabajo se han formulado pensando exclusivamente en los modos de producción típicos de la industria y del sector servicios (vid. *supra*). En este sentido, quizás hubiera de reflexionarse todavía sobre la conveniencia de elaborar una regulación específica que contemplara, para diversos aspectos o bloques de materias, los perfiles típicos o peculiares del trabajo agrícola, manteniendo en lo restante la vigencia supletoria de la legislación laboral común.

Con todo, es nuestro criterio que la corrección de tales deficiencias no tiene que plantearse, necesaria ni preferentemente, en términos de provisión de una legislación especial a las relaciones de trabajo en la agricultura. En efecto, la memoria histórica nos enseña que cada vez que el legislador español ha dedicado una regulación particular a los trabajadores agrícolas ha sido para excluirlos del disfrute de las ventajas laborales comunes. No parece, pues, aconsejable correr el riesgo de una disposición irreflexiva de los textos nor-

mativos generales que reimplante en el campo el desfase legislativo de épocas pasadas, inflacionando de paso el marco actual de relaciones laborales especiales. A cambio, proponemos el avance, escalonado pero sostenido, en dos frentes paralelos:

– La reforma de aquellos preceptos generales que acusan de forma más sensible la óptica «industrial» del Derecho del Trabajo, reorientando su contenido a una visión «intersectorial» o de conjunto de las relaciones laborales que tenga en cuenta los condicionamientos típicos del trabajo en la agricultura.

– La intensificación, cuantitativa y cualitativa, en el sector agrario de la tarea de adaptación para ámbitos concretos de la normativa laboral común, a través de la negociación colectiva.

Con todo, es fuera del marco contractual estricto donde la especialización normativa del trabajo agrícola tiene mayores perspectivas de desarrollo.

Así, está por concretar en el campo la previsión contenida en la disposición final tercera del Estatuto de 1995 que autoriza al Gobierno, previas las consultas que estime oportunas a las asociaciones de trabajadores y empresarios, para dictar normas especiales de adaptación del Título II a las empresas en que sea relevante el número de trabajadores temporales, menores de dieciocho años, registren una movilidad permanente, una acusada dispersión u otras circunstancias atípicas del personal. La falta de actualización de este encargo normativo está actuando, seguramente, en detrimento del funcionamiento regular y efectivo de los cauces legales de representación en determinados ámbitos laborales (agricultura, construcción, hostelería...), por faltar en ellos las notas definitorias que según la disciplina general identifican el marco adecuado para el ejercicio de la acción colectiva de empresa. Para la doctrina, el caso más urgente es el de la agricultura, para la que un sector de aquélla ha propuesto la celebración de elecciones a representantes de trabajadores agrícolas por unidades geográficas –v. gr. el término municipal– en vez de empresariales³⁴, como fórmula útil para conocer la

34. J. CASTIÑEIRA, «La representación colectiva de los trabajadores en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit., p. 279.

audiencia real de los sindicatos en el medio agrícola, pero que deja sin resolver el problema de la acción representativa en el centro de trabajo.

Por otro lado, a la vista de lo prevenido en el artículo 41, en relación con el artículo 14, ambos de la CE, es exigible de los poderes públicos una línea de actuación orientada a extender las prestaciones por desempleo del Régimen General a todos los trabajadores agrícolas en situación de paro, a salvo las técnicas o mecanismos especiales de gestión y control que se estime conveniente arbitrar para prevención de posibles prácticas fraudulentas, así como las modalidades que resulten imprescindibles en cuanto a las condiciones requeridas para causar derecho a las prestaciones (v. gr., en lo relativo al período de carencia necesario para lucrar derecho a las mismas, a fin de adaptar el principio contributivo-sinalagmático a las características especiales de la cotización en el sector agrícola).

Además, la agricultura necesita una política de empleo específica que atienda a las distintas variables macroeconómicas del sector y a las constantes del mercado de trabajo en el medio rural, saturando los niveles de empleo disponible, para lo que es necesaria una reforma integral de los sistemas de tenencia y explotación de la tierra que así lo requieran, a través de diversos mecanismos: fomento de la colonización de tierras y de la seguridad en la tenencia; repoblación forestal, regeneración de zonas deprimidas y de montaña y ampliación del regadío; activación de fincas mejorables; reorganización de las fincas agrícolas de tamaño antieconómico y dispersas mediante la concentración parcelaria; estímulo del cooperativismo; promoción del mantenimiento y creación de condiciones que favorezcan el aumento de la productividad agrícola (créditos blandos, asistencia técnica, capitalización, comercialización e industrialización de los productos...), a fin de lograr una mayor igualdad relativa en la distribución de la riqueza agrícola y de sus rentas; introducción de técnicas y sistemas de cultivo que aseguren un empleo continuo y un uso más intensivo de la mano de obra; creación y conservación de explotaciones familiares que no sean de mera subsistencia sino capaces de ofrecer otras mejoras a sus miembros y dar respuesta

adecuada a la creciente modernización y tecnificación del campo; expropiación de fincas abandonadas para su distribución entre los jornaleros y trabajadores del campo, en explotaciones individuales o en régimen cooperativo.

CAPÍTULO TERCERO

Sistema normativo de las relaciones laborales en la agricultura

I. EL DERECHO COMUNITARIO EUROPEO: MEDIDAS ESPECÍFICAS DE ARMONIZACIÓN Y COORDINACIÓN EN EL SECTOR LABORAL AGRARIO

El Derecho social europeo —en materia de libre circulación, seguridad social de los trabajadores migrantes, aproximación de las legislaciones internas de los Estados miembros sobre condiciones de trabajo y empleo— se aplica íntegramente a las relaciones de trabajo agrícola en el ámbito geográfico de la CEE, toda vez que no se las declara excluidas.

Junto a los anteriores instrumentos normativos, que por su vocación de generalidad comprenden a todos los trabajadores asalariados de la Comunidad Europea, sin distinción de actividades económicas, los mecanismos de armonización y coordinación de políticas y legislaciones sociales a nivel comunitario en el sector agrícola han sido muy diversos.

Así, en el plano de las relaciones colectivas, se han producido «Ententes» o acuerdos, de nudo alcance programático, entre las organizaciones sindicales y empresariales para la armonización de la duración del trabajo de los asalariados agrícolas ocupados plenamente en la agricultura (de 6 junio 1968) y para aproximar la jornada de los trabajadores fijos dedicados a la cría de ganado (de 18 mayo 1972)¹. En las actualizaciones de 1978 y 1980, respectiva-

1. Vid. J. J. RIBAS, M. J. JONCZY y J. C. SECHE; *Derecho Social Europeo*, trad. de J. L. Domínguez Garrido, Madrid, 1980, p.366.

mente, se redujo el límite máximo de cuarenta y cinco a cuarenta horas semanales².

Sería altamente recomendable en este sentido —aun reconociendo su enorme dificultad— la potenciación de una negociación colectiva agraria de ámbito comunitario, para lo cual habrían de instrumentarse los mecanismos que se estimasen convenientes de «flexibilización» y/o «descentralización», a fin de homogeneizar en lo posible la situación laboral del campo, sin perjuicio de los modelos nacionales existentes, y procurando en todo caso que las soluciones adoptadas, constituyendo mínimos superables por la práctica de cada Estado miembro, sean viables en la medida que tengan en cuenta la diversidad y complejidad de situaciones que pueden darse y los perfiles o condicionamientos particulares de los diferentes tipos de agricultura que convergen en el territorio de la Comunidad³.

En otro orden de cosas, la Directiva del Consejo 82/606/CEE, de 28 de julio de 1982, decidió organizar una «encuesta comunitaria específica» dirigida a conocer los ingresos efectivos de los traba-

2. El convenio colectivo europeo para la ganadería, firmado el 10 de junio de 1980, en Bruselas, por el Comité de las Organizaciones Profesionales Agrícolas (C.O.P.A.) y el de la Federación Europea de la Agricultura (E.F.A.), fijaba en 2.088 horas por año la jornada de trabajo efectivo en el sector. Para ello se precisaba que determinadas legislaciones adoptasen mejoras en lo referente a descanso semanal (veinticuatro horas como mínimo en un período de cuarenta y ocho horas, dos veces al mes, que se realizará el sábado y el domingo), descanso diario (doce horas obligatorias con un período de diez horas consecutivas) y la garantía de salarios y de empleo sobre la base de cuarenta horas por semana. En cualquier caso, se garantizaba a los trabajadores un salario sobre cuarenta horas, incluso si llegaba a reducirse la duración efectiva del trabajo. Este convenio tenía el carácter de recomendación, y su objeto debía alcanzarse, a más tardar, el 31 de diciembre de 1983, mediante medidas nacionales o regionales adecuadas.

Un acuerdo similar se firmó el 21 marzo 1978 para los trabajadores agrícolas.

3. A este respecto, y dado que las condiciones laborales en la agricultura suelen estar reglamentadas en los países de la Comunidad por convenios colectivos, J. BOURRINET propuso hace tiempo la conveniencia de negociar verdaderos convenios de ámbito europeo, que podrían ser concluidos, a su criterio, entre comisiones europeas de delegados de empleadores y de trabajadores. Entre tanto —continuaba razonando este autor—, se podría obtener una armonización programada y realista, orientada hacia el progreso, acrecentando el número de acuerdos comunitarios sobre armonización de las condiciones de vida y de trabajo, que servirían de directrices a las partes en sus negociaciones nacionales y regionales.

Vid. «Remuneración de los trabajadores agrícolas en los países de la Comunidad Económica Europea», en *RIT*, vol XC, núm. 4, 1974, pp. 343 y ss.

jadores permanentes y temporeros, de ambos sexos, empleados en el sector agrícola⁴.

Por su parte, la Decisión de la Comisión 74/442/CEE, de 25 de julio de 1974, dispuso la creación de un Comité paritario para el estudio de los problemas sociales de los trabajadores dependientes del campo. La finalidad de este Comité es asistir a la Comisión en la elaboración y ejecución de la política social dirigida a mejorar y armonizar las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados agrícolas. Para la realización de sus objetivos, el Comité emitirá dictámenes y/o dirigirá informes a la Comisión, a solicitud de ésta o por propia iniciativa; fomentará el diálogo, la concertación y la negociación entre las distintas organizaciones; elaborará estudios y participará en coloquios y seminarios sobre temas que interesen a la consecución de sus fines⁵.

Años más tarde, la Decisión 87/85/CEE, de 7 de enero de 1987, de la Comisión europea, instituyó un Comité consultivo de los problemas sociales de los agricultores y de sus familias. La función de

4. El recurso a una encuesta comunitaria específica, realizada en base a definiciones y características uniformes, sobre los salarios de los obreros agrícolas venía utilizándose, cada año, desde 1974 —en ejecución de los Reglamentos del Consejo CEE núms. 677/74, 1103/75, 1035/76, 847/77 y 3112/80—. Las encuestas realizadas en 1977, 1978 y 1979, se limitaron únicamente a los obreros del sexo masculino; a partir de la Directiva 606/1982/CEE, el campo de los encuestados se extiende también a los trabajadores temporeros. Conforme a esta última disposición —modificada por Directiva del Consejo 88/562/CEE, de 8 de noviembre de 1988—, la encuesta se realizará cada dos años, manejando para ello datos estadísticos relativos a los meses que prescribe la Directiva y mediante el sistema de sondeo aleatorio, en todas las explotaciones agrarias que ocupen obreros permanentes y/o temporeros, con excepción de aquellos cuya actividad consista exclusivamente en la creación y mantenimiento de jardines y parques, en la caza, y en la ejecución de actividades ajenas a la agricultura.

5. La composición del Comité, reformada sucesivamente por las Decisiones 83/54/CEE, de 24 enero 1983 y 87/445/CEE, de 31 julio 1987, es la siguiente: 56 miembros, 28 en representación de los empresarios y 28 en representación de los trabajadores, nombrados por la Comisión a propuesta de las siguientes organizaciones de empresarios y trabajadores:

— Comité de Organizaciones Profesionales Agrícolas de la Comunidad Económica Europea (C.O.P.A.): 25 miembros.

— Federación Europea de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de la Comunidad (E.F.A.): 25 miembros.

— Nombrados directamente por la Comisión, previa consulta a los organismos antes mencionados: 6 miembros.

Además, podrá asistir a las reuniones del Comité un representante de las secretarías de C.O.P.A. y E.F.A., en calidad de observador.

este nuevo órgano es de consulta por la Comisión acerca de cualquier problema social que afecte a los agricultores y/o a los miembros de su familia que trabajen en la empresa⁶, considerados estos problemas tanto en su aspecto específico como en el de su posible repercusión en el conjunto del sector agrícola.

Como puede comprobarse, el alcance armonizador de todas estas disposiciones es muy limitado. En efecto, ninguna de ellas entra a regular directamente las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas de la Comunidad, en la medida que no configuran normas sustantivas de reconocimiento de derechos subjetivos, sino meramente instrumentales o de procedimiento.

Parece, pues, indispensable un esfuerzo urgente y más riguroso que el realizado hasta ahora, bien entendido que no se trata de *uniformizar*, sino de *aproximar* o *nivelar* por la vía del progreso las condiciones de vida y de trabajo de la población laboral campesina en el marco del mercado único interior.

Sin duda, las acciones más decididas en el sector agrícola europeo se han proyectado al establecimiento y consolidación del mercado interior de productos agrarios. El Tratado por el que se instituyó la CEE concede una atención especial a la agricultura (arts. 38 a 47), entendida en su más amplio sentido. Así, el Mercado Común abarcará la producción agraria y la comercialización de sus frutos, en los que se comprenden los productos de la tierra, de la ganadería y de la pesca, así como los bienes resultantes de la transformación industrial de estos productos.

6. Con todo, no aparece delimitada suficientemente la identidad del colectivo destinatario de las acciones del Comité. Así, aunque en el contexto de la norma el término «agricultor» parece utilizado para significar la forma jurídica de trabajo autónomo, y más concretamente la figura del cultivador personal y directo, en cambio, la composición que se prevé para dicho órgano integra elementos procedentes de ambos colectivos sociales, es decir, tanto de los trabajadores agrícolas por cuenta propia como de los trabajadores agrícolas por cuenta ajena. De esta forma, los 32 miembros del Comité representan a las siguientes categorías: 22 a los productores agrícolas —de los cuales 4 puestos se reservan para representantes de los agricultores jóvenes—, 7 a los asalariados agrícolas y 3 a las familias rurales.

Tales miembros son designados por la Comisión, a propuesta de C.O.P.A y E.F.A., y de C.O.F.A.C.E. (Comité de las Organizaciones Familiares de las Comunidades Europeas).

Tal y como estaba previsto en el Tratado (art. 38.4), el funcionamiento y desarrollo del mercado interior para los productos agrícolas ha venido acompañado del establecimiento de una política agrícola común (PAC). La enumeración en el art. 39. 1 del TCEE de los objetivos de esta política común muestra a las claras que las conquistas en el terreno social no están disociadas de las metas económicas. En concreto, se trata de: a) incrementar la productividad agrícola, fomentando el progreso técnico, asegurando el desarrollo racional de la producción agrícola, así como el empleo óptimo de los factores de producción, particularmente la mano de obra; b) asegurar un nivel de vida equitativo a la población agrícola, en especial mediante el aumento de la renta individual de los que trabajan en la agricultura; c) estabilizar los mercados; d) garantizar la seguridad de los establecimientos; y e) asegurar precios razonables de venta a los consumidores.

Debe significarse a este respecto que la política agraria común no ha utilizado exclusivamente los instrumentos propios de una política de mercado, para la fijación de precios comunes. Desde hace varias décadas, se vienen adoptando una serie de medidas de carácter socio-estructural tendentes a la remodelación de las estructuras agrarias y a la constitución de explotaciones modernas, que proporcionen a los agricultores y a quienes trabajan para ellos un nivel de vida, de rentas y unas condiciones de trabajo comparables a las que se disfrutaban en otros sectores de la economía.

Esta filosofía dio origen en el año 1972 a tres Directivas socio-estructurales básicas, todas ellas de 17 de abril, a saber:

– Una primera Directiva 72/159/CEE, relativa a la modernización de las explotaciones agrarias, que pretendía la organización de un régimen selectivo de fomento de aquellas explotaciones que estuvieran en condiciones de desarrollarse, con el fin de lograr para los agricultores rentas de trabajo equiparables a las percibidas por los trabajadores de otros sectores no agrícolas dentro de la región, así como unas condiciones de trabajo y de vida dignos de una sociedad moderna. Las ayudas previstas por la Directiva serían organizadas por los Estados miembros y el FEOGA contribuiría a su financiación.

– Una segunda Directiva 72/160/CEE, relativa al fomento del cese de la actividad agrícola de aquellos agricultores –titulares de explotaciones, familiares y asalariados– que trabajasen las tierras más pequeñas y pobres, especialmente los de más avanzada edad. Las tierras liberadas se destinarían tanto a completar la base territorial de explotaciones susceptibles de modernización conforme a un plan de desarrollo, como, sustrayéndolas de su aprovechamiento agrícola, a la repoblación forestal, el esparcimiento y la salud pública.

– Una tercera Directiva 72/161/CEE, de 17 de abril, relativa a la información socio-económica y a la cualificación profesional de las personas que trabajan en la agricultura. Este instrumento tenía como finalidad informar a los agricultores, a sus familiares y a los trabajadores asalariados sobre las posibilidades de mejorar su nivel de vida, ya fuera continuando su actividad agraria en condiciones de rentabilidad adecuadas, ya fuera cesando en su dedicación agrícola para trabajar en otros sectores. A tales efectos, la Directiva disponía los medios necesarios para incrementar el nivel de formación general y técnica de las personas que siguieran trabajando en el campo y para la reconversión profesional de quienes habiendo trabajado en la agricultura optaran por dedicarse a una actividad extra-agrícola. No obstante, y teniendo en cuenta que la desaparición de explotaciones en que vinieran ejerciendo su actividad a título permanente colaboradores familiares o trabajadores asalariados de edad avanzada podía implicar para estos la pérdida definitiva de su empleo y de sus ingresos, la Directiva preveía, bajo ciertas condiciones, el otorgamiento de una indemnización anual a los empresarios y demás personas que colaborasen establemente en la explotación, de edad comprendida entre los 55 y los 65 años, siempre que lo solicitasen y se comprometieran a no ejercer en adelante la actividad agrícola. Además, y también previa solicitud, se contemplaba la concesión a los empresarios agrícolas de una prima no imputable calculada en función de la superficie agrícola liberada.

A mediados de la década de los ochenta, el fracaso de las Directivas de 1972 propiciaron la necesidad de su sustitución por el Reglamento del Consejo 85/797/CEE, de 12 de marzo de 1985, sobre mejora de la eficacia de las estructuras agrarias. Este Reglamento,

que conserva en parte la filosofía que dio origen a las Directivas de 1972, vino a establecer el siguiente régimen de ayudas:

– Inversiones para la modernización de explotaciones agrícolas y para la instalación de jóvenes agricultores.

– Medidas relativas a la introducción de sistemas contables y al establecimiento y funcionamiento de agrupaciones, servicios y otras acciones destinadas a varias explotaciones.

– Medidas en beneficio de la agricultura de montaña y de determinadas zonas desfavorecidas.

– Medidas forestales para la repoblación y mejora de bosques y para zonas sensibles desde el punto de vista del medio ambiente.

– Medidas relativas a la adaptación de la formación profesional a las necesidades de la agricultura moderna, comprensivas de un régimen de ayudas para mejorar la cualificación profesional agrícola por medio de cursos y cursillos de formación para agricultores, colaboradores familiares y *asalariados*, o para dirigentes y gerentes de agrupaciones de productores y cooperativas.

En esta línea de favorecer la reorganización y adaptación de las estructuras agrícolas a la nueva situación de los mercados en el ámbito comunitario, el Reglamento del Consejo 1096/88/CEE, de 25 de abril de 1988, estableció un régimen de ayudas para fomentar el cese anticipado de la actividad agraria, orientado al abandono de la producción agraria y al relevo generacional reestructurando la explotación del nuevo titular con la explotación del que cesa. Este sistema de incentivos beneficiaba, bajo ciertas condiciones, a las personas de edad comprendida entre los cincuenta y cinco años y la edad normal de jubilación en el Estado miembro correspondiente. Esta norma ha sido sustituida por otro Reglamento del Consejo 2079/92/CEE, de 30 de junio de 1992, si bien aquél continuaría siendo aplicable a las ayudas concedidas antes del 30 de julio de 1993⁷. Además, el Reglamento del Consejo CEE 2328/91/CEE, de

7. Vid. Reglamento CEE 2061/1993, de 27 julio, de la Comisión de las Comunidades, relativo a las disposiciones del seguimiento financiero de los programas aprobados en virtud del Reglamento CEE 2079/92, del Consejo, por el que se establece un régimen comunitario de ayudas a la jubilación anticipada en la agricultura.

15 de julio de 1991, establece el nuevo marco de la acción comunitaria relativa a la mejora de la eficacia de las estructuras agrarias. Posteriormente, el Reglamento CEE 870/93, de la Comisión, de 14 de abril, modificará el Reglamento CEE 2328/1991, respecto al ajuste de algunos importes fijados en ecus como consecuencia de la variación de los tipos de conversión que deben aplicarse dentro de la política agraria común.

Por cuanto se refiere a la aplicación en el Estado español de la reglamentación comunitaria en materia agraria, debe ponerse de relieve que la normativa común en el sector socio-estructural, incluida la relativa a las organizaciones de productores, no está sujeta a período transitorio alguno —como sí lo está, en cambio, la concerniente a la organización del mercado interior agrícola—, conforme a lo dispuesto en el artículo 133.3. a) del Acta aneja al Tratado de Adhesión hecho en Lisboa y en Madrid el día 12 de junio de 1985. Consiguientemente, desde el primer día de incorporación a las Comunidades Europeas (1 enero 1986), son aplicables en España todas las medidas y actuaciones sobre reforma de las estructuras agrarias, tanto en lo que se refiere a su extensión como en lo concerniente a su cuantía. Ultimamente, con el fin de contribuir a la mejora de la eficacia y evolución de las estructuras agrícolas, el Real Decreto 808/1987, de 19 de junio —desarrollado por OO.MM. de 18 de diciembre de 1987; 1 de octubre, 22 y 26 de diciembre, de 1988; modificado asimismo por un R.D. de 6 de abril de 1990, en cuanto a los requisitos exigidos para la concesión de ayudas en el sector porcino—, ha concretado para España la acción común prevista en el Reglamento 797/85/CEE, estableciendo las correspondientes líneas de ayuda nacionales, con orientación prioritaria hacia «la explotación familiar, los agricultores jóvenes y las acciones cooperativas». Asimismo, el Real Decreto 1178/1989, de 29 de septiembre —modificado por el R.D. 22/1991, de 18 de enero—, desarrolló para nuestro país la acción prevista en el Reglamento 1069/88/CEE, fijando ayudas destinadas a fomentar y prevenir las consecuencias del cese anticipado en la actividad agrícola, antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con cesión de la explotación a otro titular para conseguir una reestructuración de la explotación de éste. El

R.D. 1178/1989 fue desarrollado por O.M. de 17 de abril de 1990, modificada, a su vez, por O. M. de 13 de febrero de 1991.

Dado que el Reglamento 2079/92/CEE modificó el régimen establecido en el Reglamento 1069/88/CEE, procedía adaptar la normativa española a este nuevo marco. Actualmente, Las ayudas por el cese anticipado en la actividad agraria, antes del cumplimiento de la edad de jubilación, se regulan en el R.D. 477/1993, de 2 de abril. Las ayudas siguen orientadas hacia los agricultores que ejerzan la actividad agraria a título principal y hacia los trabajadores que acrediten una clara vinculación con la actividad agraria y con la explotación del titular que cesa en su actividad. Son sus objetivos declarados «otorgar una renta a los agricultores y trabajadores de mayor edad que cesen en la actividad anticipadamente, de contribuir a la ampliación de las explotaciones y de reforzar la vertiente social de esta actuación con el complemento de jubilación hasta los setenta años» (Preámbulo del R.D. 477/1993). Sintéticamente expuesto, el régimen de ayudas es el siguiente:

A) Para los cedentes de explotaciones agrarias que en el momento de la solicitud de la ayuda reúnan los siguientes requisitos:

– Haber ejercido la actividad agraria a título principal durante los diez años anteriores al cese.

– Alcanzar la explotación agraria de la que se es titular una dimensión mínima de 4 UDEs de margen bruto estandar; la explotación no debe utilizar más de 2 unidades de trabajo-hombre (UTH), ni éste sobrepasar la aportación de mano de obra familiar, ni haber experimentado una reducción en la superficie superior al 15 por 100 desde el 30 de septiembre de 1989.

– Estar en situación de alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en función de su actividad agraria; haber cotizado a la Seguridad Social un período previo tal que les permita completar al cumplir los sesenta y cinco años al menos quince de cotización, y hallarse al corriente del pago de las cotizaciones.

– Estar al corriente de sus obligaciones fiscales.

– Haber cumplidos los sesenta años, sin exceder de los sesenta y cinco años:

a) Hasta alcanzar la edad de jubilación definitiva y como máximo hasta el día en que cumplan los sesenta y cinco años de edad, la concesión de una indemnización anual, entre 550.000 y 750.000 pesetas, siempre que se comprometan a: 1º. Cesar definitivamente en la actividad agraria. 2º. Destinar la superficie agrícola de su explotación al incremento de la superficie de una o varias explotaciones de otros agricultores, si bien los beneficiarios de esta indemnización podrán conservar hasta un máximo del 10 por 100 de la superficie que vinieran explotando, sin superar una hectárea, para dedicar sus producciones al consumo familiar.

Compatible con la anterior, la concesión de una prima anual complementaria de 8.000 pesetas por hectárea tipo que transmita o ceda de la explotación, sin exceder de las 300.000 pesetas por beneficiario.

b) El cedente percibirá desde el momento en que al cumplir los sesenta y cinco años se jubile definitivamente y hasta que cumpla los setenta años, un complemento anual de jubilación, a determinar en el momento de la jubilación definitiva, sumando la indemnización anual y la prima anual por hectárea y descontando de la cantidad resultante la cuantía de su jubilación definitiva y la cuota a la seguridad social del beneficiario correspondiente a los últimos doce meses.

B) Para los trabajadores por cuenta ajena y los miembros de la familia del titular de la explotación que cesa en la actividad agraria, concesión de una indemnización anual cuyo importe será de 450.000 pesetas, incluidas las cuotas de la Seguridad Social correspondientes al beneficiario, a percibir hasta alcanzar la jubilación definitiva y como máximo hasta el día que cumplan los sesenta y cinco años de edad, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

– Que hayan cumplido los 55 años de edad, sin exceder de los 65 años, en el momento del cese del cedente.

– Que hayan ejercido su actividad en el sector agrario durante un período mínimo de cinco años, dedicando a dicha actividad, al menos, el 50 por 100 del tiempo de trabajo durante dicho período.

– Que hayan trabajado en la explotación del cesionista como mínimo durante el tiempo equivalente a tres años de trabajo a

tiempo completo durante los cinco años que preceden al inicio del cese de dicho titular.

– Que hayan cotizado a la Seguridad Social durante un período mínimo de quince años, de los cuales los diez últimos anteriores al cese lo han de ser sin interrupción, y estén al corriente de pago de sus cotizaciones, así como acreditar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

– Que se comprometan a cesar definitivamente de toda actividad en el sector agrario.

La percepción de todas estas ayudas es incompatible con la condición, por parte del beneficiario, de pensionista de jubilación, en cualquier régimen de Seguridad Social o sistema de previsión que se financie en todo o en parte con recursos públicos, o de invalidez permanente en el Régimen Especial Agrario o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. La cuantía de las prestaciones por incapacidad temporal o permanente u otras prestaciones de carácter periódico de la Seguridad Social que perciba el beneficiario serán deducidas del importe de las ayudas; la deducción no se efectuará respecto de las prestaciones periódicas de Seguridad Social por hijo a cargo. Durante el período de percepción de las ayudas el beneficiario estará considerado en situación asimilada a la de alta, con la obligación de cotizar, en el correspondiente Régimen del sistema de la Seguridad Social. Las cuotas correspondientes al beneficiario se ingresarán por el MAPA, deduciéndolas del importe de la indemnización anual a percibir por aquél.

De otro lado, el R.D. 1887/1991, de 30 de diciembre, sobre mejora de las estructuras agrarias, regula una serie de ayudas enmarcadas en la acción común establecida mediante el Reglamento del Consejo 2328/91/CEE, de 15 de julio. La modificación de este Reglamento por otro núm. 870/93, de la Comisión, de 14 de abril, obligó a la pertinente adaptación de la normativa interna, que llevó a cabo el R.D. 851/1993, de 4 de junio, a la que se han sumado una nueva reforma operada por R.D. 62/1994, de 21 de enero⁸.

8. Consúltense asimismo, en desarrollo de las previsiones contenidas en tales RR.DD., las OO.MM. de 26 de febrero de 1992 y 15 de marzo de 1994.

En fin, debe mencionarse que el Consejo de las Comunidades Europeas ha adoptado un conjunto de Directivas, en su mayor parte promulgadas durante los años sesenta, tendentes a suprimir las restricciones a las libertades de establecimiento y de prestación de servicios en diversos sectores dentro de su ámbito territorial, también en orden a la realización de actividades por cuenta propia en la agricultura, conforme a lo dispuesto en los artículos 52 a 66 del Tratado constitutivo de la CEE⁹. Aparte estas Directivas sobre supresión de restricciones de ámbito sectorial específicamente agrario, son aplicables en el campo una serie de Directivas de carácter general para cualquier actividad autónoma, las cuales complementan a las Directivas sectoriales y posibilitan la operatividad de las libertades de establecimiento y de prestación de servicios¹⁰.

9. El Consejo de las Comunidades Europeas ha aprobado las siguientes Directivas sobre el tema: Directiva 63/261/CEE, de 2 de abril de 1963, por la que se establecen las modalidades de realización de la libertad de establecimiento en la agricultura, en el territorio de un Estado miembro, de los nacionales de otros países de la Comunidad que hayan trabajado como asalariados agrícolas en dicho Estado durante dos años sin interrupción; Directiva 63/262/CEE, de la misma fecha, por la que se establecen las modalidades de realización de la libertad de establecimiento en las explotaciones agrícolas que estén abandonadas o incultas desde hace más de dos años; Directiva 65/1/CEE, de 14 de diciembre de 1964, por la que se establecen las modalidades de realización de la libre prestación de servicios en las actividades de la agricultura y la horticultura; Directiva 67/530/CEE, de 25 de julio de 1967, relativa a la libertad de los agricultores nacionales de un Estado miembro establecidos en otro Estado miembro para cambiarse de una explotación a otra; Directiva 67/531/CEE, de la misma fecha, relativa a la aplicación de la legislación de los Estados miembros en materia de arrendamientos rústicos a los agricultores nacionales de otros Estados miembros; Directiva 67/532/CEE, también de 25 de julio de 1967, relativa a la libertad de los agricultores nacionales de un Estado miembro para acceder a las cooperativas; Directiva 67/654/CEE, de 24 de octubre de 1967, por la que se establecen las modalidades de realización de la libertad de establecimiento y de la libre prestación de servicios en las actividades no asalariadas de la silvicultura y la explotación forestal; Directiva 68/192/CEE, de 20 de diciembre de 1968, relativa a la libertad de los agricultores nacionales de un Estado miembro para acceder a las diversas formas de crédito; Directiva 68/415/CEE, de la misma fecha, relativa a la libertad de los agricultores nacionales de un Estado miembro establecidos en otro Estado para acceder a las diversas formas de ayuda; Directiva 71/18/CEE, de 16 de diciembre de 1970, por la que se establecen las modalidades de realización de la libertad de establecimiento de las actividades no asalariadas anejas a la agricultura y la horticultura; más recientemente, la Directiva 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 la protección de la maternidad.

10. Entre ellas: Directiva 73/148/CEE, de 21 de mayo de 1973, relativa a la supresión de restricciones para el desplazamiento de ciudadanos en el interior de la Comunidad en materia de establecimiento y de prestación de servicios; Directiva 75/35/CEE, de 17 de diciembre de

II. TRABAJO Y AGRICULTURA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

La doctrina científica, tanto agrarista como laboralista, se ha extrañado de la escasa atención que nuestra Carta Magna dedica a los problemas específicos de la agricultura, sobre todo si se la compara con las claras y directas referencias que hacían al tema tanto la Constitución republicana de 1931 como las Leyes Fundamentales del régimen franquista¹¹.

De hecho, la CE se ocupa explícitamente de la materia agraria en sólo tres preceptos:

– En el artículo 130, que plantea como objetivo de los poderes públicos en el orden económico «la modernización y el desarrollo de todos los sectores económicos y, en particular, de la agricultura, de la ganadería, de la pesca y de la artesanía», con la finalidad expresa de «equiparar el nivel de vida de todos los españoles» (núm. 1)¹².

1974, relativa a la coordinación de medidas especiales respecto de extranjeros por razones de orden público, en materia de desplazamiento y de residencia; Directiva 75/34/CEE, de igual fecha, relativa al derecho a fijar residencia a un Estado miembro tras haber ejercitado en él una actividad no asalariada.

11. En opinión de A. LUNA SERRANO, «Il Diritto Agrario e la Costituzione spagnola del 1978: fondamenti costituzionali della proprietà e dell'impresa agrarie», en *RDA*, núm. 1, 1985, parte I, pp. 54 y 55, las fuerzas políticas que componían la mayoría parlamentaria quisieron indudablemente evitar el comprometerse con referencias más precisas sobre el tema agrario, eludiendo el riesgo de incurrir en declaraciones constitucionales que pudieran identificarse con la idea de reforma agraria, tema éste siempre espinoso que presenta aspectos reivindicativos en algunas zonas del país y sobre el cual pueden surgir discrepancias difícilmente superables en el terreno ideológico. En resumen, el parco, ambiguo y anodino conjunto de normas de Derecho constitucional agrario que aparecen recogidas en nuestra Constitución se explica por el carácter consensuado de ésta, lo que llevó a que no se establecieran programas de actuación concretos, para evitar que surgieran cuestiones palpitantes.

Para A. MARTÍN VALVERDE, «Sistema económico y agricultura en la Constitución española», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 21, 1981, p. 32, esta escasez de referencias explícitas a la agricultura indica, seguramente, de una parte, el propósito de los redactores de la Constitución de limitarse a señalar metas finales, sin especificar instrumentos concretos de política económica; pero, de otra, responde también probablemente a la idea de evitar cualquier formulación que pudiera sonar a reforma de tipo clásico.

12. En el número 2 de este mismo artículo se incorpora una inequívoca alusión a la política de estructuras agrarias cuando dice que «con el mismo fin (de equiparación del nivel de vida) se dispensará un tratamiento especial a las zonas de montaña», habida cuenta su peor situación natural y socio-económica.

– En el artículo 45, donde se establecen los principios que deben informar la futura política agraria en materia de medio ambiente y aprovechamiento de los recursos naturales.

– El tercer pasaje de la CE con referencia explícita a la agricultura es el artículo 148.1, que detalla, entre otras, las competencias que en materia agraria pueden asumir las Comunidades Autónomas¹³.

Junto a estas alusiones inmediatas, la CE contiene otros principios de alcance intersectorial en materia económica que pueden tener repercusiones altamente significativas e importantes en el sector agrícola¹⁴.

Es obvio que ninguna de estas prescripciones se ocupa directamente del fenómeno del trabajo asalariado en la agricultura. No

13. «(...) 7ª. La agricultura y ganadería, de acuerdo con la ordenación general de la economía. 8ª. Los montes y aprovechamientos forestales. 9ª. La gestión en materia de protección del medio ambiente. 10ª. Los proyectos, construcción y explotación de los aprovechamientos hidráulicos, canales y regadíos de interés de la Comunidad Autónoma; las aguas minerales y termales. 11ª. La pesca en aguas interiores, el marisqueo y la acuicultura, la caza y la pesca fluvial.»

14. Así, el artículo 30 se ocupa, en general, de la propiedad –comprendida, por tanto la rústica–, estableciendo que se reconocen los derechos a la propiedad privada y a la herencia, que la función social de estos derechos delimitará su contenido de acuerdo con las leyes y que nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto en las leyes.

En el artículo 38 se reconoce «la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado» y se afirma que los poderes públicos «garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación».

En este sentido, el artículo 131 establece que el Estado, mediante ley, podrá planificar la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo sectorial y regional y estimular el crecimiento de las rentas y de la riqueza y su más justa distribución. Es decir, se parte de reconocer abiertamente la iniciativa privada, pero supeditándola a la exigencias de la economía en su conjunto.

De conformidad con el artículo 128.1 de la CE, toda la riqueza del país, en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad, está subordinada al interés colectivo. Asimismo, se establece que el Estado garantiza la realización efectiva del principio de solidaridad consagrado en el artículo 2º, velando por la implantación de un equilibrio económico, adecuado y justo entre las diversas partes del territorio español.

Con el mismo fin –corregir desequilibrios económicos interterritoriales y hacer efectivo el principio de solidaridad– se constituirá, dispone el artículo 158.2, un Fondo de Compensación con destino a gastos de inversión, cuyos recursos serán distribuidos por las Cortes Generales entre las Comunidades Autónomas y provincias, en su caso.

obstante, la proyección fundamentalmente económica de tales principios no excluye que las preocupaciones sociales estén presentes en la realización de dichos objetivos.

Así, puede pensarse que la modernización y desarrollo agrícolas supondrán, en parte, el desplazamiento progresivo del factor trabajo humano por capital de explotación, lo que, en principio, dejaría el objetivo del pleno empleo fuera de la órbita de la política agraria; a salvo, claro está, la intervención pública dirigida a la puesta en cultivo de zonas abandonadas o deficientemente atendidas.

Pero, como acaba de insinuarse en la última proposición, no tiene por qué existir una correlación indefectible entre uno y otro proceso —a mayor tecnificación más paro—, si se coordina este avance tecnológico con la articulación de políticas anejas conducentes a racionalizar los actuales sistemas de cultivo y a rentabilizar desde el punto de vista de su aprovechamiento agrario una cantidad todavía importante de riqueza rústica insuficientemente explotada —expansión del policultivo, desarrollo de la agricultura de montaña y en zonas desfavorecidas, activación de bosques y montes, etc—.

Como certeramente ha apuntado la doctrina, «cabe una agricultura moderna con utilización intensiva del factor trabajo de la misma manera que existen formas tradicionales de explotación con escasos requerimientos de mano de obra»¹⁵. El autor parte de esta no incompatibilidad entre modernización de la agricultura y generación de puestos de trabajo en el sector para afirmar seguidamente la posibilidad constitucional de que la política de empleo no se reduzca a la política industrial y de servicios, sino que atienda también a la creación, mantenimiento y redistribución de los puestos de trabajo en el sector primario mediante los distintos instrumentos de ordenación de los cultivos.

De otra parte, el artículo 130.1 de la CE parece poner la modernización y desarrollo del sector primario en relación instrumental con el objetivo social último de la compensación de las desigualdades intersectoriales del nivel de vida. Qué duda cabe que las mejoras

15. A. MARTÍN VALVERDE, «Sistema económico y agricultura...», *cit.*, pp. 37 y 38.

cualitativas y cuantitativas que se introduzcan en la agricultura han de provocar una mejora sensible de las rentas del sector, elevándolas hasta umbrales que logren, es lo deseable, la paridad social y económica entre los diferentes colectivos sociales. Además, como ha observado la doctrina, el objetivo de la paridad intersectorial de rentas está expresado en el artículo 130.1 en términos tan amplios que abarca seguramente tanto las rentas procedentes del trabajo —de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia—, como las rentas sustitutivas o de inactividad —para situaciones de necesidad económica derivadas del desempleo, incapacidad, invalidez o jubilación—¹⁶.

De otro lado, si bien la CE reconoce el derecho a la propiedad privada como un derecho de goce en su plenitud máxima (art. 33.1), vemos enseguida que esta amplitud es sólo inicial, pues en el número 2 de este mismo pasaje se da entrada claramente a la función social que como *ultima ratio* condiciona al uso, disfrute o disposición de la propiedad, de acuerdo con las leyes. Razones de utilidad pública o interés social en las que fácilmente puede hallar encaje la eliminación o atenuación del abultado paro agrario que se viene registrando en extensas zonas del país, como efecto de una irracional distribución de la tierra cultivable y de una defectuosa programación de los sistemas de cultivo. Por lo demás, no se olvide que el artículo 128 de la CE subordina al interés general toda la riqueza del país, en sus diversas formas y cualquiera que fuese su titularidad.

Para garantizar el cumplimiento de la función social de la propiedad, y en concreto de la propiedad rústica, los poderes públicos podrán adoptar (con la exigencia de una previa habilitación legislativa) las más diversas medidas: transformación de las estructuras agrarias, contingentación de producciones, requisas de cultivo, redistribución de la riqueza agrícola, ordenación de la producción, inversiones técnicas para mejoramiento de las fincas de aprovechamiento agrario, indicación de cuotas de empleo, prohibiciones de enajenaciones o fraccionamientos, etc.

16. *Ibidem*, p. 42.

A todas estas posibles intervenciones de los poderes públicos limitativas de los derechos de propiedad y tenencia de la tierra —que de actualizarse revertirían, es seguro, en gran provecho de toda la población campesina, y muy especialmente de los trabajadores agrícolas asalariados—, cabe añadir la facultad expropiatoria, de la podrá hacerse uso, según el propio artículo 33.3 de la CE «por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto en las leyes».

Tampoco se hallarán referencias explícitas al trabajo agrícola en los preceptos que la Constitución dedica a establecer los principios o criterios considerados transcendentales para la configuración de las relaciones de trabajo en su seno; criterios fundamentales o principios cuyo contenido ha de plasmarse necesariamente en las normas que regulen los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.

Por consiguiente, todos los derechos sociales reconocidos en el texto constitucional se predicán íntegramente de los trabajadores agrícolas, con la misma extensión y contenido que devienen aplicables a las relaciones de trabajo en la industria y en el sector servicios.

No obstante, es preciso matizar inmediatamente que la concreción legislativa de algunos de los principios constitucionales formulados desde esa óptica de abstracción y generalidad ha mostrado particularidades de relieve en el sector agrario que no comparten, o al menos no con la misma intensidad, otros sectores productivos.

Así, no cabe duda que el artículo 35 de la CE, que establece el deber de trabajar y reconoce el derecho al trabajo de todos los españoles, está pensando especialmente en la modalidad más común de trabajo realizado en condiciones de ajenidad y dependencia, mediante la inserción del trabajador en una organización empresarial cuya titularidad no le corresponde, bien que no se olvida por completo del trabajo autónomo, como lo demuestra el hecho de que en el mismo pasaje se haga referencia a la «libre elección de profesión u oficio».

Ahora bien, como se sabe, no todas las fórmulas de cooperación social en la actividad económica son reductibles al esquema-tipo de la relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena. En particular,

las actuaciones legislativas dirigidas a promover el ejercicio de la profesión agrícola han incidido, preferentemente, no sobre la forma jurídica del trabajo asalariado, sino sobre la prestación de actividad de los cultivadores autónomos en explotaciones familiares de pequeña o mediana extensión y en empresas agrarias de tipo asociativo¹⁷.

Por otro lado, en relación con la política orientada al pleno empleo cuyo fomento asumen los poderes públicos (art. 40. 1), concertada con el artículo 41, que prevé un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice a los mismos protección en todas las situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, y con el artículo 40. 2, que se refiere a la política de formación y readaptación profesionales, como decimos, en relación con todas estas políticas, se han adoptado para la agricultura medidas institucionales de refuerzo de los aspectos enunciados en primer y último lugar (empleo comunitario, planes de empleo rural y de formación profesional ocupacional en el medio rústico), pero persiste el retraso en lo concerniente a la protección por desempleo de los trabajadores eventuales por cuenta ajena inscritos en el REASS, los cuales, como se sabe, no se benefician de las mismas prestaciones que lucran los trabajadores del Régimen General.

17. En concreto, por referirnos solamente a la legislación estatal, la Ley 83/1980, de 31 de diciembre, de Arrendamientos Rústicos, ha acrecentado el carácter protector de la legislación precedente prolongando la duración potencial de los contratos y ampliando las posibilidades de acceso a la propiedad para arrendatarios y aparceros. Asimismo, la Ley 49/1981, de 24 de diciembre, del Estatuto de la Explotación Familiar Agraria y de los Agricultores Jóvenes establece la facultad de acceso garantizado a la propiedad del fundo por los colaboradores familiares, partiendo de la incorporación de los mismos a la gestión de las fincas, y estimula la instalación en condiciones apropiadas de jóvenes agricultores.

En materia de asociacionismo, cuyo fomento mediante una legislación adecuada prevé la CE (art. 129.2), la reciente Ley 2/1987, de 3 de abril, General de Cooperativas, regula específicamente las cooperativas agrícolas y, por primera vez en Ordenamiento estatal, las cooperativas de explotación comunitaria de tierras y ganados. Por su parte, la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, dispone (art.7º) que en los Presupuestos Generales de cada ejercicio económico se consignarán créditos para la concesión de préstamos y ayudas de carácter técnico formativo «para los trabajadores por cuenta ajena que quieran constituir o ampliar Sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado, de explotación agraria comunitaria y de servicios». En fin, el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, aprueba el Estatuto por el que se regulan las Sociedades Agrarias de Transformación, de las que, entre otras personas, pueden ser socios promotores los trabajadores agrícolas.

III. TRABAJO Y AGRICULTURA EN LAS NORMAS INTERNACIONALES

Desde sus comienzos, la OIT se ha interesado por los problemas económicos y sociales de la agricultura, haciendo lo posible por extender a los trabajadores campesinos y a sus familias la aplicación de medidas protectoras que reduzcan la desigualdad de condiciones de vida y de trabajo entre este colectivo y los trabajadores de la industria¹⁸.

La producción normativa de la OIT arranca de una visión integral de la comunidad agrícola, en la cual existen numerosas categorías intermedias entre el gran propietario rústico y el jornalero, pues las condiciones de bienestar social de los asalariados agrícolas, por una parte, y de los pequeños propietarios, aparceros, colonos, arrendatarios, etc (trabajadores independientes o «semindependientes»), de otra, están sujetas a la influencia de los mismos o muy parecidos factores y son, en muchos sentidos, equiparables.

A) En relación con las *condiciones individuales de trabajo* de los trabajadores agrícolas asalariados, la Conferencia Internacional de Trabajo ha adoptado diversos Convenios y Recomendaciones que tratan aspectos tales como: la edad mínima de admisión al empleo –

18. Como se sabe, la OIT fue creada por el Tratado de Versalles (Parte XIII, arts. 387 a 487), en 1919. La competencia que se le atribuyó en su origen se limitaba al trabajo industrial y marítimo. Muy pronto, la aprobación de instrumentos supranacionales que excedían de estos límites provocó los inevitables contenciosos que se resolvieron ampliando notablemente su campo de actuación. Así, en relación con el trabajo agrícola, el Tribunal Permanente de Justicia Internacional (Res. de 12 de agosto de 1922), en respuesta a la objeción planteada por el Gobierno francés, concluyó que «la competencia de la OIT se extiende a la regulación internacional de las condiciones de trabajo de personas empleadas en la Agricultura», alegando que el Tratado constitutivo de Versalles no podía ser más claro y comprensivo al respecto.

Los esfuerzos de la OIT por obtener la colaboración de las organizaciones agrarias dieron por resultado, en primer lugar, la creación de una Comisión Mixta de la OIT y del Instituto Internacional de la Agricultura, lográndose la colaboración de los empleadores y de los trabajadores, así como de otros grupos de población del medio campesino. Desaparecida después de la II Guerra Mundial, la sustituyó una Comisión Permanente Agrícola, con representantes del Consejo de Administración de la OIT, del Instituto Nacional de Agricultura y de los organismos internacionales competentes. Su función es actuar como órgano de consulta del Consejo para hacer progresar la labor de la Conferencia en todos los temas que afecten al trabajo agrícola.

Convenio núm. 10, de 16 de noviembre de 1921, ratificado por España el 8 de abril de 1932¹⁹; el trabajo nocturno de mujeres y menores –Recomendaciones núms. 13 y 14, ambas de 25 de octubre de 1921–; las estadísticas de horas de trabajo y salarios –Convenio núm. 63, de 20 de junio de 1938, ratificado por España el 29 de abril de 1971–; los métodos para la fijación de salarios mínimos –Convenio núm. 99, de 28 de junio de 1951, ratificado por España el 27 de febrero de 1970, y Recomendación núm. 89, de igual fecha–; las vacaciones pagadas –Convenio núm. 101, de 26 de junio de 1952, ratificado por España el 8 de abril de 1971, y Recomendación núm. 93, de igual fecha–; el alojamiento para trabajadores agrícolas y sus familiares –Recomendación núm. 16, de 25 de octubre de 1921–. Aparte estos documentos, la Conferencia ha adoptado el Convenio núm. 110, de 24 de junio de 1958 –acompañado de una Recomendación del mismo número y fecha– relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, que no ha sido ratificado por España –con toda seguridad, por tratarse de un tipo de agricultura que carece de implantación en nuestro territorio–.

B) En materia de *formación profesional agraria*, cabe citar dos Recomendaciones: la núm. 15, de 25 de octubre de 1921, que aprueba proposiciones relativas al desarrollo de la enseñanza técnica en la agricultura, y la núm. 101, de 6 de junio de 1956, sobre formación profesional de diferentes colectivos de la población campesina (trabajadores no calificados, semicalificados y calificados; administradores, agricultores y amas de casa).

C) En el plano de las *relaciones colectivas*, la Conferencia ha adoptado dos Convenios específicos para el trabajo campesino: el núm. 11, de 12 de noviembre de 1921, relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas –ratificado por España el 8 de abril de 1932–, y el núm. 141, de 23 de junio de 1975, relativo a las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, incluidos tanto los trabajadores por

19. Revisado en 1973 por el Convenio núm. 138, de 26 de junio; denunciado por nuestro país a virtud de la ratificación de este último Convenio, el 13 de abril de 1977.

cuenta ajena como los que trabajan por cuenta propia —ratificado por España el 10 de abril de 1978, acompañado de Recomendación núm. 149, de igual fecha—²⁰.

D) En materia de *seguridad social*, se han aprobado los siguientes Convenios y Recomendaciones para la agricultura: Recomendaciones (dos), núms. 12 y 17, ambas de 25 de octubre de 1921, sobre protección, antes y después del parto, de las mujeres empleadas en la agricultura, y sobre seguro social en la agricultura, respectivamente; Convenio núm. 12, adoptado el 12 de noviembre de 1921, relativo a las indemnizaciones por accidentes de trabajo en la agricultura —ratificado por España el 9 de mayo de 1931²¹—; Convenios núms. 36, 38 y 40, todos ellos de 29 de junio de 1933, sobre seguros obligatorios de vejez, invalidez y muerte, respectivamente, de los asalariados en las empresas agrícolas —no ratificados por España²²—.

E) Con relación a la *política de empleo*, debe mencionarse la Recomendación núm. 11, de 25 de octubre de 1921, sobre protección del desempleo en la agricultura.

F) Sobre intervencionismo de la Administración para *control del cumplimiento de la normativa laboral* en las empresas agrarias, se adoptó el Convenio núm. 129, de 25 de junio de 1969, sobre ins-

20. Los trabajadores *rurales* en el sentido del Convenio —tanto «asalariados» como, bajo ciertas condiciones, trabajadores «autónomos» o «por cuenta propia»— tienen derecho a constituir organizaciones que deberán ser independientes, establecidas con carácter voluntario, no estar sometidas a ninguna injerencia, coerción o represión. Los Estados deberán aplicar una política de promoción de las organizaciones de trabajadores rurales, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se opongan a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que dichas organizaciones pudieran ser objeto. Las cooperativas u otras formas de asociaciones no deben constituir un obstáculo que impida a los trabajadores rurales, asalariados o no, crear organizaciones sindicales. En el marco de sus actividades, los trabajadores rurales deberán disfrutar del derecho de huelga para defender sus intereses económicos y sociales.

Vid. sobre el particular el Capítulo XIII («Organizaciones de Trabajadores Rurales») del Informe presentado por la Comisión de Expertos en la 69ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 1983), monográfico sobre libertad sindical y negociación colectiva.

21. Revisado en 1964 por el Convenio núm. 121, relativo a las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no ratificado por España.

22. Estos Convenios fueron revisados en 1967 por el Convenio núm. 128, relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, por lo que ya no están abiertos a ratificación.

pección de trabajo en la agricultura —ratificado por España el 11 de marzo de 1971—.

Para los *trabajadores autónomos del campo*, la Conferencia General de la OIT, reunida en Ginebra el 5 de junio de 1968, adoptó en su quincuagésimosegunda reunión la Recomendación núm. 132, sobre mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los arrendatarios, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas.

Además de estos Convenios y Recomendaciones «sectoriales», que regulan aspectos específicamente referidos a las condiciones de trabajo, de empleo y de seguridad social en la agricultura, el trabajo en el campo se ve protegido también por un conjunto muy numeroso de instrumentos que han nacido para regir en todos los sectores de la economía, y que regulan materias tales como: seguridad e higiene, política de empleo, protección del salario, licencias por estudios, derecho de sindicación, servicios sociales y seguridad social, participación de los trabajadores en la empresa, orientación y formación profesionales, fomento de la negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo, despido, etc.

Por otro lado, el Convenio de la OIT núm. 117, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1962, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social —ratificado por España el 19 de febrero de 1973—, dedica expresamente sus artículos 4º y 5º a la regulación de aquellas medidas que los Estados ratificantes deben tomar para conseguir un aumento de la productividad agrícola y la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores rurales²³.

23. Art. 4º: «Entre las medidas que las autoridades competentes deberán tomar en consideración para aumentar la capacidad de producción y mejorar el nivel de vida de los productores agrícolas figurarán: a) la eliminación más amplia posible de las causas de adeudo permanente; b) el control de la enajenación de tierras cultivables a personas que no sean agricultores, a fin de que esta enajenación no se haga sino en beneficio del país; c) el control, mediante la aplicación de una legislación adecuada, de la propiedad y del uso de la tierra y de otros recursos naturales, a fin de garantizar que los mismos sean utilizados, habida cuenta de los derechos tradicionales, en la forma que mejor redunde en beneficio de la población del país; d) el control de las condiciones de arriendo y de *trabajo*, a fin de garantizar a los arrendatarios y a los campesinos el nivel de vida más elevado posible y una participación equitativa en las utilidades que puedan resultar del aumento en la producción y en los precios; e) la reducción de los costos de producción y de distribución por todos los medios posibles, especialmente estableciendo, favoreciendo y ayudando a las cooperativas de productores y consumidores.»

En un foro internacional distinto, el Consejo de Europa adoptó en Estrasburgo, el 6 de mayo de 1974, el Convenio Europeo sobre Protección Social de los Agricultores —ratificado por España mediante Instrumento de 15 de febrero de 1988—.

El Convenio, integrado por 20 artículos y un anexo, establece medidas que tienen como finalidad la mejora del nivel de vida de los agricultores, de manera que éstos, los miembros de sus familias y, en su caso, los asalariados que empleen, habida cuenta las particulares condiciones de las actividades agrícolas, reciban una protección social equiparable a la disfrutada por otros grupos de población.

Desde luego, los trabajadores agrícolas se benefician del resto de documentos internacionales de contenido total o parcialmente laboral que no delimiten el ámbito de sus destinatarios por referencia a un grupo o sector determinado de trabajadores —p. ej., la Carta Social Europea de 1961, ratificada por España el 29 de abril de 1981—.

Junto a los Convenios y Tratados concluidos en el marco de las organizaciones internacionales (Derecho internacional «uniforme»), el Estado español ha suscrito algunos Acuerdos bilaterales en materia de emigración agrícola, bien que la mayoría de ellos ha perdido su eficacia al perfeccionarse nuestra incorporación a la Unión Europea. Así, el Acuerdo Especial de 27 de junio de 1957 —B.O.E. 14 septiembre 1957—, entre Francia y España, relativo las prestaciones por enfermedad de los trabajadores de temporada en profesiones agrícolas; Acuerdo Complementario suscrito en Madrid el 25 de enero de 1961 —B.O.E. 28 febrero 1961—, sobre Régimen de los trabajadores permanentes españoles en Francia y franceses en España, trabajadores de temporada y Notas sobre trabajadores agrícolas, emigración clandestina y abandono familiar.

Art. 5º: «1. Se deberán adoptar medidas para asegurar a los productores independientes y a los *asalariados* condiciones que les permitan mejorar su nivel de vida por sus propios esfuerzos y que les garanticen el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, determinado por medio de investigaciones oficiales sobre las condiciones de vida, realizadas de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. 2. Al fijar el nivel mínimo de vida, deberán tomarse en cuenta necesidades familiares de los trabajadores, de carácter esencial, tales como los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, el vestido, la asistencia médica y la educación.»

IV. LEGISLACIÓN COMÚN DE TRABAJO; LEGISLACIÓN SOCIAL AGRARIA

La legislación laboral general (por oposición a sectorial) está constituida por el conjunto de normas públicas —Leyes Orgánicas, Leyes ordinarias, Reales Decretos Legislativos, Reales Decretos, Ordenes Ministeriales— que regulan, para todos los trabajadores y empresarios —con independencia de su encuadramiento profesional o territorial— un repertorio más o menos amplio y sistemático de materias y, otras veces, institutos o aspectos parciales de las relaciones de trabajo.

Estas normas —de las que en alguna ocasión se ha dicho configuran el «Derecho Común del Trabajo»²⁴— se muestran como plenamente aplicables a las relaciones laborales en la agricultura, desde el momento que sus términos de generalidad las abarcan.

Integran la legislación común de trabajo, empleo y seguridad social, entendiendo estas expresiones en sentido amplio, y sin ánimo de agotar las manifestaciones siquiera principales, entre otras: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.Lvo. 1/1995, de 24 de marzo (del que nos hemos ocupado en el capítulo anterior); la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo; la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social; los Decretos que fijan cada año la cuantía del salario mínimo interprofesional; el R.D-Lvo. 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral; la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971; el R.D.Lvo. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, etc.

Algunas de estas normas, sin pérdida de su óptica intersectorial, delimitan su ámbito subjetivo de aplicación por referencia a trabajadores de cualesquiera actividades que reúnan ciertas condiciones personales. Así, por ejemplo, la Ley 13/1982, de 7 abril, que regula

24. Vid. M. ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª ed. revisada, Madrid, 1981, pp. 313-317.

el empleo selectivo de los trabajadores minusválidos, o el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se regulan, además del contrato a tiempo parcial, los contratos de trabajo en prácticas —para personal titulado universitario o de formación profesional— y de aprendizaje —para jóvenes de edad comprendida entre los dieciséis y los veinticinco años—.

Otras veces se trata de instrumentos normativos que incluyen, junto a preceptos formulados sin limitaciones objetivas ni funcionales respecto del bloque temático por ellos regulado, otras disposiciones que complementan o matizan ese régimen general fijando reglas especiales y/o particulares para ámbitos concretos : v. gr., el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, el cual dedica al campo sus arts. 12 y 13 (ampliaciones y cómputo de la jornada) y 32 (jornadas reducidas).

En fin, debe resaltarse la existencia de un conjunto de normas, incluso con rango y fuerza de ley, en las que el trabajo agrícola es objeto de atención particularizada y exclusiva. Así, en materia de Seguridad Social, y citando sólo la normativa básica, las Leyes 38/1966, de 31 de mayo y 41/1970, de 22 de diciembre, sobre Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (TR aprobado por Decreto 2123/1971, de 23 de julio), y Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre, aprobando el Reglamento General de este Régimen.

Fuera del sistema formal de la Seguridad Social, el Real Decreto 1469/1981, de 19 de julio, dictado en desarrollo de la LBE (art. 16.2), y desarrollado a su vez por Orden Ministerial de 30 de abril de 1982, determina, como se dijo, las peculiaridades de la protección por desempleo de los trabajadores agrícolas fijos. Por su parte, el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre, vino a modificar el régimen de subsidio por desempleo establecido en favor de los trabajadores eventuales del REASS, residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, mientras que, de otro lado, e igualmente con aplicación exclusiva en estos territorios, el Real Decreto 274/1995, de 24 de febrero, articula el nuevo Plan de Empleo Rural para el año en curso, haciendo uso de la autorización

contenida en la disposición final de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995²⁵.

En fin, las Comunidades Autónomas vienen actuando competencias propiamente legislativas —no meramente aplicativas de la legislación laboral estatal— en sus respectivos ámbitos geográficos sobre aspectos relacionados con el fomento del empleo y la formación profesional —materias éstas que, junto con las sociedades cooperativas, están fuera del contenido de la *legislación laboral* que el art. 149. 1 de la CE atribuye en exclusiva al Estado, según doctrina del Tribunal Constitucional, por no afectar directamente a las relaciones de trabajo por cuenta ajena²⁶, con alcance interprofesional o para determinados colectivos laborales —así, planes ocupacionales específicamente dirigidos a paliar el desempleo agrario estacional en los límites de su territorio—.

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR AGRARIO

Dada la amplitud e importancia del tema anunciado, cuyo tratamiento, con la profundidad que merece, vendría a descompensar la estructura del presente capítulo, dejamos para el siguiente el estudio de los rasgos peculiares de la negociación colectiva en la agricultura.

VI. LA ORDENANZA GENERAL DE TRABAJO EN EL CAMPO

Es de sobra conocida la regulación que establece el ET en cuanto a las normas estatales reglamentarias, de ámbito sectorial o empresarial, que tan decisivo papel desempeñaron en el sistema pre-constitucional español de relaciones laborales.

25. Ambas normas constituyen supuestos paradigmáticos de reglas (en este caso, estatales) acotadas sectorialmente por el juego de un doble criterio: profesional —se dirigen sólo, o con carácter preferente (PER), a los trabajadores agrícolas— y territorial —únicamente se aplican en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura—.

26. Vid. las SS. del TCo. de 30 de junio de 1982, 29 de julio de 1983, 27 de marzo de 1984 y 28 de marzo de 1985, entre otras.

En primer lugar, la disposición final tercera de la Ley 8/1980, del ET, derogó expresamente la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, de 16 de octubre de 1942, que servía de fundamento a la emanación de Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales de la Administración laboral. Ello significó por tanto la imposibilidad en lo sucesivo de que el Ministerio de Trabajo pudiera dictar nuevas normas de esta clase²⁷.

En segundo lugar, la Disposición transitoria 2ª del ET de 1980 aclaró que las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales en vigor continuarían siendo aplicables «como Derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo» (párrafo 1º), autorizando simultáneamente al Ministerio de Trabajo para derogarlas «total o parcialmente (...) con informe previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas» (párrafo 2º). En la nueva redacción dada a la disposición transitoria 2ª del ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se prorrogó la vigencia de las Ordenanzas Laborales, en tanto no fueran sustituidas por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994, salvo la existencia de Acuerdo interprofesional o singular (de los previstos en el art. 82.2 y 3 ET) que establezca «otra cosa», y sin perjuicio de la facultad reconocida al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar, total o parcialmente, las ordenanzas subsistentes antes de esa fecha o prorrogarlas hasta el 31 de diciembre de 1995, siempre que la Ordenanza corresponda a un sector con dificultades de regulación negociada²⁸.

27. Aunque es casi seguro que esta imposibilidad arrancase ya desde la promulgación de la CE de 1978, la cual habría supuesto, de un lado, la derogación implícita de la LRT al ser derogado expresamente el Fuero del Trabajo, en cuya Decl. III.4 radicaba su máximo fundamento legal (según rezaba la E. de M. de la LRT); y, de otro, la imposibilidad inicial de que un Ministro pudiera dictar disposiciones reglamentarias —como son las Reglamentaciones de Trabajo—, al atribuir el art. 97 de la CE la potestad reglamentaria al Gobierno. Cfr. A. MONTAÑA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Madrid, 1994, p 98.

28. Esta previsión se reproduce actualmente en la disposición transitoria sexta del ET de 1995.

Una Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 ha dispuesto la prórroga hasta el 31 de diciembre de 1995 de varias Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo; las no incluidas en esta norma se entienden derogadas con efectos del 31 diciembre 1994. Entre las Ordenanzas que se prorrogan íntegramente hasta finales de 1995 se encuentra la Ordenanza de Trabajo en el Campo.

En tercer y último lugar, la disposición adicional 7ª del ET de 1995 faculta al Gobierno para dictar Reglamentos sobre condiciones de trabajo por ramas de actividad, en aquellos sectores y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo aplicable ni se haya podido colmar el vacío de regulación convencional de condiciones sectoriales de trabajo existente mediante los procedimientos, que tienen siempre carácter prioritario, de adhesión o extensión de un convenio ajeno, ex. artículo 92 del ET, previas las consultas que estime oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.

En estas coordenadas se inscribe actualmente la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, aprobada por Orden Ministerial de 1 de julio de 1975²⁹. La Ordenanza, dictada para sustitución de otra del mismo nombre de 2 de octubre de 1969³⁰, no se limitó a consti-

29. En cuanto a su estructura, La OGTC de 1975 se compone de 121 artículos y una disposición derogatoria, con división en 13 capítulos, cada uno con su correspondiente epígrafe. Son los siguientes: I. *Ámbito de aplicación*, con determinación de los ámbitos funcional, territorial, personal y temporal (arts. 1 a 4). II. *Del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias*, integrado por cuatro secciones relativas a: definición y objeto del contrato, sujetos del contrato de trabajo agrícola, personalidad para contratar y contrato de grupo (arts. 5 a 14). III. *Organización del trabajo*, con sólo tres artículos (15 a 17), los dos últimos, seguramente, fuera de su lugar sistemático. IV. *Clasificación del personal*, capítulo constituido por dos secciones, la primera sobre clasificación funcional y la segunda sobre clasificación de los trabajadores según tiempo de permanencia en la empresa (arts. 18 a 34). V. *Ingresos, traslados, ceses y despidos*, que incluye lo relativo al período de prueba, asignación de trabajos no concordantes con la categoría profesional ordinaria y contratación de trabajadores con capacidad disminuida (arts. 35 a 48). VI. *Obligaciones y derechos del trabajador y del empresario* (arts. 49 a 58). VIII. *Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones*, con una sección «primera» (que en realidad es única) rubricada *Jornada de trabajo* (arts. 59 a 73). VIII. *Licencias y excedencias* (arts. 74 a 77). IX. *Retribuciones*, distribuido en dos secciones, una, primera, dedicada a disposiciones generales y otra, segunda, a los complementos del salario base (arts. 78 a 96). X. *Premios, faltas y sanciones* (arts. 97 a 108). XI. *Seguridad e higiene en el trabajo*, con tres secciones, la primera estableciendo una disposición general, la segunda sobre el tema de la seguridad y la tercera afectante a la higiene (arts. 109 a 118). XII. *Seguridad Social*, integrado por un solo artículo (núm. 119), innecesario, de remisión al REASS: XIII. *Definiciones varias*, con dos artículos: el 120, sobre respeto de las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando a la entrada en vigor de la Ordenanza y sobre absorción y compensación salarial, y el 121, declarando aplicable la legislación general para lo en ella no previsto y regulado.

30. Que, a su vez, dispuso la derogación de las Reglamentaciones provinciales que estuvieran vigentes, y, en general, de las disposiciones de carácter nacional, regional, provincial o local, reguladoras de las condiciones mínimas de trabajo en el campo, de rango inferior a ella (disp. derog.).

tuir un instrumento de adaptación/concreción en el ámbito por ella regulado de las disposiciones laborales comunes, en particular de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 —de la que copió también, casi al pie de la letra, abundantes preceptos, en buena medida de alcance conceptual estricto—, sino que fue mucho más allá, regulando con detalle instituciones no previstas en la regulación general (períodos de prueba, salarios a la parte, tipos de contratos según duración, clasificación profesional, preavisos, excedencias, dispositivos de seguridad e higiene, descuentos en la jornada por camino, premios y sanciones, traslados...)³¹. La elaboración de la OGTC respondió así a una concepción plenaria de la ordenación de las relaciones laborales en la agricultura, de manera que empresarios y trabajadores pudieran encontrar en ella casi todos los criterios importantes del Derecho del Trabajo vigente, sin necesidad de recurrir a las fuentes comunes.

Desde luego, el mantenimiento de la vigencia residual de la OGTC en el actual sistema normativo de relaciones laborales exige un análisis pormenorizado de la legalidad (constitucional, estatutaria y general ordinaria) de sus mandatos, al objeto de determinar lo que se conserva, se modifica o, simplemente, se da por definitivamente expulsado del Ordenamiento. Ello viene al caso porque, dado el tiempo en que fue promulgada la última OGTC, parte de su articulado es hoy inaplicable, bien porque su regulación en ciertas materias enerva o contradice lo establecido en normas generales aparecidas con posterioridad —p. ej., en lo relativo a duración de las vacaciones, tiempos máximos de trabajo, modalidades contractua-

Sobre los antecedentes, elaboración y contenido de la OGTC de 2 octubre 1969, vid., además de L. E. DE LA VILLA GIL, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», *cit.*, pp. 150 y ss., los comentarios a la *Ordenanza laboral del campo* de E. MUT REMOLA, Madrid, 1972, pp. 7 y ss. Asimismo, A. ESPINOSA POVEDA, *Las relaciones laborales en la agricultura*, Madrid, 1969, y J. MACHIMBARRENA, «La contratación de trabajo en el campo», en *I Jornadas Técnicas Sociales*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1960, en especial pp. 338 y 339.

31. Por ello, ha podido afirmar con toda razón A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo...», *cit.*, p. 258, que la aprobación de la OGTC constituyó el principal acontecimiento normativo para el trabajo agrícola asalariado durante toda la etapa franquista, destacando igualmente su intento de «erigirse, no ya en reglamentación de las condiciones de trabajo en la agricultura, que éste era sin duda su papel, sino además en regulación del *contrato de trabajo en las explotaciones agrarias*».

les—, bien porque se ha alterado profundamente el organigrama laboral que invoca la Ordenanza en diversos preceptos— p. ej., los artículos que prevén la intervención de organismos integrados en la extinta Organización Sindical Agraria—.

En cualquier caso, la OGTC pierde su vigencia provisional, sin necesidad de derogación expresa, cuando es sustituida por convenio colectivo; pero esa pérdida de vigencia residual sólo opera, lógicamente, para el ámbito del convenio y en relación con las materias específicamente reguladas en él, o cuando éste deje sin efecto de forma expresa las disposiciones de la Ordenanza. Para que se produjera la sustitución *total* sería preciso que la negociación colectiva comprendiese todo el ámbito y regulase todo el contenido de la Ordenanza en cuestión, esto es, deberían ser afectadas por el convenio «todas las materias reguladas en la Reglamentación, debiendo coincidir igualmente los ámbitos funcionales, personales y territoriales»³².

Si se tiene en cuenta que los convenios colectivos son, por lo general, pero especialmente en el sector agrario, más escuetos y sumarios en su contenido y menos extensos en su ámbito territorial que la Ordenanza Laboral del Campo, se comprenderá sin dificultad que todavía en el momento presente la situación se caracterice por la existencia de una doble regulación sectorial, paccionada y reglamentaria, de las condiciones mínimas de trabajo en la agricultura.

A la vista de la política negociadora que desde hace tiempo se viene observando en el campo español, estructurada sobre unidades de contratación a nivel provincial, es obvio que la OGTC, convenientemente depurada, continuará siendo en lo que no haya sido derogada por contravenir lo establecido en normas superiores, el cuerpo normativo que regule sistemáticamente las condiciones mínimas a que deberán ajustarse las relaciones laborales en las explotaciones agrarias que no se ven afectadas por la negociación colectiva, de empresa o de ámbito superior. Pero es que, además, sus manda-

32. T. SALA FRANCO, «Las Ordenanzas laborales y el Derecho del Trabajo postconstitucional», en *RL*, núm. 0., 1984, p. 14; «Las Ordenanzas laborales en el Derecho del Trabajo», en *Revista de Trabajo*, núm. 72, 1983, p. 28.

tos seguirán en parte vigentes para colmar las lagunas del convenio colectivo que la haya sustituido en un determinado ámbito territorial (p. ej., es frecuente, en lo relativo a medidas de seguridad e higiene, clasificación profesional, faltas y sanciones...), siendo amplia mayoría los convenios que, sin perjuicio de remitir a lo establecido en la Ordenanza con relación a un concreto aspecto o materia, se encargan de precisar que la misma se aplicará subsidiariamente en todo cuanto ellos no hayan regulado.

Por otra parte, es necesario resaltar que la negociación colectiva agraria tiene en algunas provincias un ámbito funcional o personal más restringido que el de la OGTC³³.

Por todo lo dicho, se ciernen amenazadoras sombras sobre las relaciones laborales agrícolas una vez se produzca, según todos los pronósticos, la derogación automática de la Ordenanza de Trabajo en el Campo a fecha 31 de diciembre de 1995, sin el relevo de un acuerdo o convenio nacional o de un reglamento aprobado conforme a la disp. adicional 7ª del ET.

En realidad, de llevarse a cabo en las presentes circunstancias aquella derogación absoluta de la OGTC, el sistema de convenios colectivos en la agricultura quedaría «desamparado y exangüe»³⁴, sin el cobijo y sustento que le prestan las previsiones sectoriales reglamentarias.

De consecuente, si es deseable que en el futuro la ordenación profesional de las condiciones mínimas de trabajo en el sector agrícola se realice exclusivamente por las representaciones de empresarios y trabajadores afectados, a través de la negociación colectiva — con lo que, aparte de darse cumplimiento a la previsión derogatoria

33. Así, el convenio colectivo para el sector agropecuario de la provincia de las Palmas rige únicamente para la actividad de cultivo de tomates a la parte —B.O.P. 2.II.1990—, sin que la intervención de la autonomía colectiva se haya extendido a las restantes operaciones agrícolas, forestales y pecuarias; mientras que, por su parte, los convenios colectivos para el campo de Castellón y Valencia BB.OO.PP. 22.VII.1989 y 4.IV.1990, respectivamente— sólo afectan a los trabajadores agrícolas fijos de estas provincias, con exclusión de los temporales —con legalidad, por cierto, más que dudosa, como matizaremos más adelante—.

34. Es terminología de M. ALONSO OLEA, *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ª ed., Madrid, 1990, p. 94.

de la Disposición transitoria 6ª ET, se ganaría en seguridad jurídica y claridad, uniformando el bloque normativo aplicable en el sector—, parece claro que la definitiva desaparición de la OGTC ha de pasar por alguna de las siguientes opciones:

1º. Por la negociación de un convenio colectivo estatal de eficacia directa que abarque por completo el contenido y los ámbitos funcional y personal de la OGTC.

Sin embargo, es poco probable que esta negociación a nivel estatal se lleve a la práctica, e incluso nos atrevemos a decir que no es la solución más aconsejable, al menos como propuesta inmediata, por las razones que expondremos más adelante.

2º. Por el mantenimiento de las unidades de negociación tradicionales, de ámbito provincial, impulsando la negociación colectiva en todas y cada una de las circunscripciones españolas —estructurada o no conforme a las directrices de un convenio marco—, o adhiriéndose de común acuerdo las partes legitimadas para negociar en una determinada unidad a la totalidad de un convenio ajeno ya en vigor, conforme autoriza el artículo 92. 1 del ET.

Este mapa de convenios provinciales podría completarse, si se estimara conveniente, con otros acuerdos de nivel inferior —comarcales, locales o de empresa—, de modo que el sistema negociador así configurado, afectando a todas las relaciones de trabajo del ámbito cubierto por la OGTC y regulando la totalidad de sus contenidos, haría desaparecer del Ordenamiento la Ordenanza completamente sustituida.

A la consecución de ese estado de cobertura total puede contribuir también, siempre con carácter subsidiario, el recurso al procedimiento establecido en el artículo 92. 2 del ET, extendiendo el Ministerio de Trabajo las disposiciones del convenio vigente en una provincia a las empresas y trabajadores agrícolas de otra, limítrofe o no, cuando exista especial dificultad para llegar a un acuerdo en una concreta unidad de negociación, y previo el informe preceptivo de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones de empresarios y organizaciones sindicales representativas en el ámbito al que pretenda irradiarse la aplicación del convenio.

Pero, en cualquier caso, no parece deba confiarse demasiado en la utilización amplia de este mecanismo, por la sencilla razón de que las profundas desigualdades de diverso orden —naturales, estructurales, económicas, sociales— existentes entre las distintas zonas y regiones agrícolas de nuestro territorio pueden obstar al racional uso de dicho procedimiento, en la medida que pueden surgir dificultades insalvables a la hora de seleccionar el convenio idóneo susceptible de ser irradiado al ámbito geográfico precisado de regulación —v gr., por falta de adecuación a las condiciones o sistemas de cultivo que en él se practiquen—.

Por último, conviene decir que el Gobierno no ha actualizado por ahora, ni en la agricultura ni en ninguna otra actividad económica, la atribución que le confiere la disposición adicional 1ª para dictar reglamentos sobre condiciones de trabajo por ramas de actividad en aquellos sectores económicos y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo propio ni se haya logrado la aplicación de uno ajeno por adhesión o extensión, debiendo proceder a propuesta del Ministerio de Trabajo y previas las consultas que estime oportunas a las organizaciones empresariales y sindicales³⁵.

* * *

En un plano distinto, pero afectante también a un tipo de normas promulgadas con anterioridad que mantienen transitoriamente su vigencia, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 procedió en su disposición final 3ª a la derogación expresa de la normativa reguladora de los Reglamentos de Régimen Interior (básicamente contenida en el Decreto de 12 de enero de 1961). Ello significa, lisa y llanamente, que desde la promulgación del ET ha

35. En el parecer de F. DURÁN LÓPEZ, «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales», en *RL*, núm. 2, 1990, pp. 8 y ss, se trata de una poder excepcional reconocido al Estado (al Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo), para la regulación de condiciones sectoriales de trabajo en circunstancias asimismo excepcionales de vacío de regulación, cuyo ejercicio «presupone la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones» —pues, entiende este autor, «el vacío de regulación requerido difícilmente podría darse mientras se mantenga la vigencia residual de las mismas». Sin embargo, es sumamente dudoso en la regulación estatutaria que el vacío normativo deba llegar hasta la inexistencia de mínimos sectoriales estatales.

desaparecido en nuestro Ordenamiento la posibilidad de aprobar nuevos reglamentos de empresa, si bien respecto de los existentes a la entrada en vigor del ET cabe entender que conservan provisionalmente su eficacia, en lo que fueran aplicables, mientras no sean sustituidos por convenio colectivo por aplicación analógica de lo establecido en la disposición transitoria segunda del ET³⁶.

Sin embargo, debe matizarse que es ésta una previsión casi inoperante en el marco de las relaciones laborales agrarias, por falta de actualización de su presupuesto básico, a saber, la existencia misma de Reglamentos de Régimen Interior.

En efecto, en la regulación inicial de estos Reglamentos se impuso la *obligación* de redactarlos únicamente en las empresas *industriales* o *mercantiles* que ocupasen normalmente cincuenta o más trabajadores fijos (arts. 15 LRT 1942 y 21 LCT 1944). Esta situación no se vio alterada cuando años más tarde el Decreto de 12 de enero de 1961 estableció que las empresas obligadas a constituir Jurados de Empresa debían dotarse de un Reglamento de este tipo, pues el artículo 6º del Decreto de 11 de septiembre de 1953, que regulaba dichos Jurados, exceptuó de la obligación de constituir tales órganos en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias.

VII. LA COSTUMBRE LABORAL AGRARIA

Cabe referirse asimismo en este capítulo de fuentes a la desigual significación que la costumbre tiene en los ámbitos respectivos del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo que ordena las relaciones de producción en la agricultura.

36. Esta es la opinión más segura en la doctrina. Vid. por todos L. M. CAMPS RUIZ, «Mantenimiento, suspensión y derogación de las ordenanzas laborales y reglamentos de régimen interior», en *AL*, núm. 8, 1989, pp. 93 y 94.

En la jurisprudencia, vid. SS. del TCT, de 10 febrero 1987 (Ar. 2852), 24 abril 1986 (Ar. 2754), 26 enero 1985 (Ar. 647), 3 octubre 1984 (Ar. 8254) y 25 noviembre 1981 (Ar. 7043).

La costumbre ha recibido la consideración de fuente principal del Derecho Agrario por la mayoría de los autores³⁷. Ello es así porque, «a poco que ahondemos en la investigación de la realidad sociológica-agraria o socio-jurídica-agraria de la vida del campo, observamos que ésta es mucho más compleja que cuanto se prevé en las leyes, esto es, en los textos legales escritos y aun en las disposiciones especiales dictadas sobre la materia agraria, que son en particular las que constituyen y han dado origen al moderno Derecho Agrario»³⁸.

Con bastante mayor dificultad puede predicarse de la costumbre el carácter de fuente autónoma de Derecho en la regulación de las obligaciones laborales —incluidas, desde luego, las que dimanar de relaciones de trabajo concertadas en el marco de la actividad empresarial agraria—, desde el momento que la costumbre laboral —industrial, agrícola o mercantil— sólo se aplica, a salvo los casos de recepción o remisión expresa, en defecto, no ya únicamente de disposiciones estatales o de convenio colectivo, sino también de disposiciones contractuales, esto es, de acuerdos individuales —escritos u orales— obtenidos entre trabajadores y empresarios, tanto en el momento de concluirse el contrato como durante el transcurso de la relación laboral (arts. 3º.1.d y 3º.4 del ET)³⁹.

37. El Prof. G. BOLLA considera fuentes del Derecho Agrario la Constitución, la legislación agraria, *la costumbre*, la jurisprudencia y el negocio jurídico agrario. Cfr. *Diritto Agrario*, Milán, 1964.

En nuestro país, A. BALLARIN, *Derecho Agrario*, cit., pp. 194-195, nota (5), refiriéndose también a las fuentes del Derecho en materia agraria, dice que «deben recordarse las consuetudinarias», y ofrece en este sentido una interesante nota bibliográfica en la que menciona, aparte diversos autores italianos —BRUJI, LUZZATTI, MAROI, SCIALOJA, FERRARA, BACCIGALUPPI—, a J. COSTA, quien realizó una gran recogida de costumbres, sin olvidar la recopilación llevada a cabo sobre costumbres jurídicas, usos o criterios de conducta en materia de contratos agrarios, bajo la dirección del Prof. M. DE ZULUETA.

38. J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario General, Autonómico y Comunitario*, vol I (Introducción: Noción, naturaleza y fuentes), cit., p. 72. En la p. 73 escribe: «La costumbre es y seguirá siendo, de modo semejante si no igual a como lo ha sido en la historia, la más extensa, duradera y eficaz fuente de Derecho para regir las relaciones comunes y ordinarias de la vida del campo, aun en su modernidad empresarial agraria o agropecuaria forestal».

39. P. MAGNO da cuenta de la superación progresiva de las fórmulas y reglas consuetudinarias como efecto derivado de un drástico proceso de «tipificación» de los contratos agrarios y de «imperativización» de la disciplina jurídico-laboral. Cfr. «Gli usi nel lavoro agricolo», en, dir. por E. BASSANELLI y A. CARROZZA, Bologna, 1978.

Sin duda que hoy día la costumbre tiene una escasa importancia práctica y se aplica sólo esporádicamente y en determinados sectores. Con todo, es en las actividades agropecuarias donde tradicionalmente se ha venido detectando un mayor número y vigencia de reglas consuetudinarias, bien que su importancia ha decrecido mucho, sobre todo desde los años cincuenta a raíz de la proliferación de Reglamentaciones de Trabajo (provinciales en una primera etapa, de ámbito nacional a partir de 1969) y convenios colectivos, que han venido a desplazar a la costumbre —incorporándola a su regulación en muchos casos— en el papel de instrumentos especialmente adaptables por su flexibilidad a las peculiaridades y necesidades específicas de los distintos sectores productivos⁴⁰.

Ahora bien, el escaso margen de actuación que a la costumbre deja nuestro vigente sistema de fuentes jurídico-laborales no quita para que aquí se realice una rápida enumeración de las más significativas prácticas autónomas detectadas por los Tribunales, las cuales han entrado en juego en algún momento para disciplinar ciertos temas de los vínculos laborales en las empresas agrarias. Sin que sea nuestro propósito agotar la lista de las mismas —lo que sería vano intento, dada su incontenible variedad—, pueden recordarse:

— Por ejemplo, las costumbres locales sobre comienzo y fin de los contratos de trabajo en la agricultura, debiendo destacarse la relativa a la celebración de contratos «fijos» por anualidades completas, de San Miguel a San Miguel⁴¹; o a la contratación «por días»,

40. Sobre usos y costumbres locales en materia de jornada incorporados a convenios colectivos agrícolas, vid. J. A. SAGARDYO BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 257-259.

41. Esta jurisprudencia arranca de una sentencia del Tribunal Supremo (SOC.), de 1 de marzo de 1955 (Ar. 969), dictada en interés de ley — a la que siguió otra de 1 de febrero de 1956 (ar. 470)—, la cual, conociendo un supuesto de prestación de servicios en calidad de obrero agrícola durante un elevado número de años (veinticinco, con carácter ininterrumpido), aceptó, lisa y llanamente, la recepción en una Reglamentación de Trabajo —en concreto, la RNT para el campo de Badajoz, de 15 de abril de 1948— «de las costumbres locales relativas al comienzo y fin de los contratos de trabajo agrícola (...) denominados de año, o sea, los celebrados entre labradores y operarios agrícolas para comenzar en San Miguel —29 de septiembre— de cada año y terminar en igual día del año siguiente» conservando el empresario la facultad de darlos por terminado el día de San Miguel de cada año». A tenor de lo dispuesto en la LCT vigente en el momento de producirse la de decisión patronal extintiva, se trataría

por virtud de la cual «pudo el patrono dar por concluso el contrato en cada momento sin compromiso alguno»⁴².

— O aquella jurisprudencia que dice ser «costumbre general en la comarca a la que pertenece el término...que los encargados de fincas rústicas con casa-habitación pernocten en dicha vivienda al objeto de mejor atender las tareas de su cometido»⁴³.

de un claro supuesto de despido injustificado, con derecho a las indemnizaciones previstas en el artículo 81, párr. 3º, al no invocar el empresario causa justa para despedir al trabajador de las establecidas en los artículos 77 o 79 de la LCT, y haberse prorrogado el contrato por falta de denuncia a la expiración del plazo (anual), según prevenía el artículo 76. 2º, LCT, toda vez que en el contrato no se había acordado la exclusión de la prórroga indefinida. El Alto Tribunal entendió, por el contrario, que no se estaba ante un despido, sino ante el legítimo ejercicio de una facultad patronal, debiendo considerarse la relación de trabajo objeto del litigio «conforme a aquella costumbre aceptada por la ley, no como un solo contrato, sino como tantos contratos distintos como años han transcurrido desde que el actor empezó a trabajar por cuenta del demandado», conservando el empresario «en todo caso, la facultad de darlos por terminado el día de San Miguel de cada año».

A remolque de esta doctrina jurisprudencial, el Tribunal Central de Trabajo vino declarando que «para poder ser calificado como «fijo» en la clasificación en orden a la permanencia en la empresa, se requiere que los servicios se hayan prestado sin interrupción y que el trabajador se contrate por año o años completos» (S. del TCT, de 6 de abril de 1964). La S. de este mismo Tribunal, de 9 de febrero de 1959, con fundamento en las SS. del TS/SOC., de 1 marzo 1955 y 1 febrero 1956 (cits.), y en un supuesto análogo al deducido por éstas —contratación de un mozo de mulas, de San Miguel a San Miguel—, aceptaba la definición de obrero fijo contemplada en el artículo 14 de la Reglamentación de Trabajo agrícola para la provincia de Badajoz (de 15 de abril de 1948), debiendo entenderse como tales «aquellos (trabajadores) que tienen concertado un contrato de trabajo permanente y continuo con un mismo patrono por año o años completos, cuyo principio y fin varía según la índole de su trabajo y la costumbre del lugar».

42. S. del TS/SOC, de 27 diciembre 1932 (Ar. 3717). Por su parte, muchos años después, el Tribunal Central de Trabajo consideró en diversos pronunciamientos que el contrato de un trabajador eventual se iniciaba y concluía cada día, pudiendo darse por terminada la relación en cualquier momento, de donde la improcedibilidad de impugnar por despido en estos casos, no pudiendo prosperar la pretensión de prórroga por tiempo indefinido. Para el Tribunal Central de Trabajo, constituían indicios de eventualidad: la ausencia de forma escrita cuando ésta viniera impuesta para los contratos indefinidos; la prestación de servicios con interrupciones provocadas por la falta de llamamiento —discrecional para el empresario— al obrero uno o varios días a la semana; el percibo de una retribución global superior a la de los trabajadores fijos, y sólo por los días efectivamente trabajados, dejando de pagarse cuando el trabajador faltaba a su puesto por enfermedad, obligaciones familiares o cuando por lluvia u otras inclemencias no podía realizar la labor en el campo —a diferencia de los fijos de año, que conservaban derecho a su jornal aunque por causas climatológicas o similares no hubieran podido trabajar, y a través de las formas normales de pago, en términos de semana, quincena o mes—, etcétera. Entre otras, SS. del TCT, de 6 marzo 1964; 25 junio 1963; 12 noviembre y 3 julio 1962; 15 noviembre 1961; 31 diciembre 1957; 28 noviembre 1956; 26 enero y 10 marzo 1953.

43. S. del TCT, de 12 mayo 1970 (Jur. Soc., 287/70).

– O la costumbre observada en Reus consistente en «abonar a los mozos de vaquería...una mensualidad en concepto de despido cuando son despedidos por el libre arbitrio del empresario»⁴⁴.

– Asimismo, la jurisprudencia ha dejado constancia de la costumbre en una localidad cordobesa (Palma del Río) por la que «se emplea para la medición de aceituna (a efectos salariales) una medida distinta y siempre mayor que la que se usa para medir los granos»⁴⁵.

– En otra ocasión, la costumbre alegada y probada ha consistido en «considerar, en la zona ganadera de que se trata, como parte integrante del salario de los pastores, el rendimiento que obtenga de su piara que paste con el ganado del patrono y a su costa»⁴⁶.

Algunas de estas prácticas dejaron con el tiempo de ser costumbres *praeter legem* para degenerar en usos profesionales ilícitos (*contra legem*), desde el momento que su contenido llegó a ser contradictorio con el de la producción normativa, sectorial reglamentaria y convencional, que progresivamente vino a colmar las lagunas jurídicas existentes en las materias sobre las que tales costumbres versaban. Así ocurrió, señaladamente, con el tema de la duración del contrato de trabajo, respecto del cual la Ordenanza Laboral del Campo introdujo un nuevo sistema de contratos fijos y de duración determinada que, por suponer un régimen más ventajoso para los trabajadores, se impuso a los usos y costumbres contrarios, desplazando el régimen consuetudinario que anteriormente venía practicándose.

Recientemente incluso, la Jurisdicción laboral ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la costumbre de contratar a los pastores de San Pedro a San Pedro de cada año (de 29 a 28 de junio del año siguiente), en un supuesto en el que se habían celebrado con el mismo trabajador hasta cuatro contratos verbales, sin solución de continuidad entre ellos, por una año de duración cada uno. En este caso, el Tribunal Central de Trabajo, en contra del parecer del juzgador *a quo*, respondió declarando ilegítimo el licenciamiento del

44. S. del TS/SOC, de 6 febrero 1930 (Ar. 645).

45. S. del TS/SOC, de 20 noviembre 1930 (Ar. 1279).

46. S. del TS/SOC, de 30 marzo 1942 (Ar. 417)."

pastor y su cese constitutivo de un despido que cupo calificar de improcedente, lo que fundamentaba en el hecho de que «la costumbre, después de promulgado el Estatuto de los Trabajadores, quedó relegada al último lugar en el rango jerárquico de las fuentes de la relación laboral, sólo aplicable —art. 3.4 del Estatuto de los Trabajadores— «en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa»; y en el caso de autos a la mencionada costumbre ni se remite el Estatuto de los Trabajadores ni ninguna otra norma legal o convencional, y además tal costumbre es contraria a lo que disponen tanto los artículos 30 y 34 de la Ordenanza Laboral del Campo que otorgan firmeza a quienes prestan servicios ininterrumpidos durante un año o con interrupciones inferiores a quince días, y es también contraria a lo que dispone el art. 8 del Convenio Provincial aportado, que atribuye la condición de fijo a quien presta aquellos servicios ininterrumpidos durante 7 meses o con interrupciones inferiores a quince días»⁴⁷. Desde luego, cabe añadir, la exclusión de la imperatividad de la costumbre dictaminada por el Tribunal opera antes que nada porque ya existían en el momento de la contratación prescripciones normativas que se ocupaban suficientemente del asunto litigioso —es decir, faltaba el requisito de la existencia de laguna legal en la materia enjuiciada—, pero la misma consecuencia se habría derivado, desde la promulgación del ET de 1980, incluso en el supuesto que dicha costumbre tuviera un contenido más favorable para los trabajadores.

Habida cuenta el extraordinario desarrollo normativo (legal y convencional) que cubre prácticamente todos los aspectos de las relaciones laborales, la costumbre «autónoma» como regla que rige únicamente en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, tiene en el actual sistema normativo un campo de acción muy limitado. De hecho, en la práctica no suele aplicarse la costumbre más que en los casos de costumbre *receptada* o *incorporada* (en cuyo caso, en realidad, desaparece como tal costumbre) o *invocada* (por remisión expresa a la misma contenida en norma escrita).

47. S. del TCT, de 13 enero 1988 (Ar. 878).

La doctrina distingue, por su parte, entre «remisiones a la costumbre de primer orden» o «recepción», hecha con la finalidad de integrar la costumbre en el contenido propio de la norma «principal», «remitente» o «receptora», y «remisiones de segundo orden» o «remisión» propiamente dicha, hecha con la finalidad de integrar una laguna en el régimen jurídico de la relación de trabajo⁴⁸. La recepción o remisión, por utilizar la terminología del ET (art. 3º.4), ha de entenderse realizada en norma estatal (legal o reglamentaria) o en convenio colectivo.

De una y otra técnicas pueden localizarse abundantes ejemplos en las normas laborales de distinto rango que se ocupan específicamente del trabajo asalariado en la agricultura⁴⁹:

a) En cuanto a «recepciones» o «remisiones de primer orden»:

– El artículo 13 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, prevé que la distribución de la jornada en las operaciones agrícolas, forestales o pecuarias «se efectuará de acuerdo con la costumbre local», «salvo –continúa diciendo– en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación». Esta finalidad integrativa de la costumbre *loci executionis* que el Real Decreto 2001/1983 ha querido asumir en materia de distribución de la jornada en el campo se pone claramente de relieve por contraste con la solución adoptada en el párrafo segundo del mismo precepto sobre otros aspectos o facetas del tiempo de la prestación laboral: así, en lo relativo a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, «se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

– Por su parte, la OGTC de 1 de julio de 1975 contiene entre sus mandatos varios ejemplos de comportamientos consuetudina-

48. Cfr. L. M. CAMPS RUIZ, *Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo*, Madrid, 1976, pp. 359 y ss; T. SALA FRANCO el altri, *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., cit., p. 244. La misma clasificación, con variantes de terminología, en A. V. SEMPERE NAVARRO, «Notas...», cit., pp. 216 y ss.

49. Con carácter general, pueden verse los supuestos que recogen los autores citados en la nota anterior.

rios integrados directamente como parte de aquéllos. Así, la medida de la diligencia que es deber primordial del trabajador «estará determinada por el rendimiento normal de cada clase de trabajo o faena y de las circunstancias en que se realice» (art. 49); o cuando se prevé respecto de la entrega y devolución de los materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo, que «si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, será considerado como jornada de trabajo» (art. 53); o que se procurará limitar el exceso de jornada, en los supuestos en que ésta se amplíe hasta cuatro horas diarias para la realización de determinadas faenas, al tiempo «estrictamente necesario según los usos y costumbres de cada localidad» (art. 61, pár. 2º); o que la distribución de la jornada se hará por los empresarios «atendiendo a la costumbre de la localidad, siempre que no se oponga a las necesidades de la explotación» (art. 62), que más tarde recogería, a un más alto nivel, el Real Decreto 2001/1983 (art. 13, cit.); o que la modalidad de salario a la parte «se regirá por los usos de las localidades en las que se practica este sistema de remuneración, garantizándose el salario mínimo interprofesional» (art. 80); o que los salarios habrán de satisfacerse «por días, semanas, quincenas o meses, de acuerdo con los usos locales» (art. 86); o que se considera falta sancionable toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia «impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad que se opongan a aquéllas» (art. 102, pár. 2º); o que las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas según la familia, constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres y departamento donde se disponga de hogar y cocina «según los medios y costumbres» (art. 115, pár. 2º); o, por último, que se respetarán aisladamente como condiciones más beneficiosas en su conjunto y cómputo anual «los valores preestablecidos por usos y costumbres en cuanto a horas extraordinarias» (art. 120, in fine).

– En fin, los convenios colectivos asumen también prácticas consuetudinarias de contenido netamente laboral o circundante al mundo del trabajo, a las que remiten expresamente en temas tales

como: salarios⁵⁰, seguridad e higiene⁵¹, descansos dentro de jornada⁵², trabajo en domingo y días festivos⁵³, medición del deber de diligencia⁵⁴, duración máxima de la jornada y horarios⁵⁵, horas recuperables⁵⁶, tiempos de espera por suministro y devolución de herramien-

50. Por ejemplo, CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 10: «Podrán convenirse de acuerdo con los usos y costumbres del lugar salarios a la parte, siempre que se garantice el salario mínimo». Asimismo, por referencia a una modalidad de salario en especie, el CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89) dispone en su art. 18, párr. 2º, que los pastores porteadores en el rebaño del empresario de ganado propio en cantidad superior a la inicialmente establecida (un animal por cada 50 cabezas de ganado vacuno, caballar o de cerda, o tres reses por cada cien cabezas de ganado lanar), «sufrirán en su salario la reducción que resulte por el valor de los pastos, que deberán ser tasados de acuerdo con la costumbre de la localidad». Por su parte, en el art. 28, párr. 2º, del CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90) se establece que las liquidaciones en el sistema de participación en beneficios se harán antes del 31 de marzo, «salvo uso o costumbre».

51. En este sentido, CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.7.89), art. 35: «A los trabajadores fijos o fijos discontinuos que proceda se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando».

52. Por ejemplo, CC. Interprovincial para Recolección de Cítricos en la Comunidad Valenciana (DOGV 12.II.90), art. 9º. 2, párr. 3º: «En el territorio de Castellón, la jornada laboral normal u ordinaria comenzará en el tajo a las 10 de la mañana, y la misma será de seis horas debiendo terminar a las 5 de la tarde, respetándose un descanso mínimo de una hora para comer. Todo ello, sin perjuicio de los usos y costumbres locales, de dos descansos para fumar». Asimismo, CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15, párr. 2º: «No se computará(...) en la jornada de trabajo el tiempo que permanezca (el trabajador) en el tajo(...) con ocasión de comidas o descansos establecidos por normas legales o por costumbre». En el CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), para el descanso en época de recolección de aceituna «se estará a los usos y costumbres del lugar» (art. 11, in fine).

53. Así, el CC. para Agropecuarios de Gerona (cit.), art. 26: «El personal mozo interno deberá trabajar los domingos y días festivos cuatro horas para la atención y limpieza del ganado, según costumbre».

54. *Ibidem*, art. 35: «Como rendimientos se fijan los acostumbrados en la localidad y en el término municipal en que se halle enclavada la finca».

55. CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 24: «...se respetará (...) la jornada y horario que la costumbre de la localidad o comarca tengan establecidas tradicionalmente, de modo especial en las denominadas épocas de recolección en general y de siembra de cereales». Por su parte, el CC para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90) dispone (art. 22. 1): «La distribución de la jornada de trabajo se efectuará por los empresarios de acuerdo con la costumbre local y dando cuenta anticipada a los trabajadores o sus representantes legales».

56. Tal como dispone el CC. últ. cit., art. 26, in fine: «Para las horas que se dejaron de trabajar por inclemencias climatológicas y de que deberán ser recuperables, se tendrá en cuenta en las empresas la norma general en la localidad o comarca».

tas o útiles de trabajo⁵⁷, etc. Naturalmente, la aplicación de la costumbre sólo actúa para estas materias en cuanto la práctica consuetudinaria no contradiga o perjudique el Derecho necesario establecido en normas estatales de superior rango.

En todos estos casos, la costumbre laboral adquiere una jerarquía y valor jurídicos bien distintos de los que tiene «per se» como fuente de Derecho de carácter supletorio, ya que su contenido entra a formar parte de la disposición legal, reglamentaria o convencional que la invoca, aplicándose el uso normativo con el nivel jerárquico propio de la fuente «remitente» o «receptora». La costumbre resulta entonces de aplicación directa o automática —no subsidiaria—, actuando con el mismo rango jerárquico de la norma superior invocante.

b) Otras veces, lo que se produce es una remisión expresa de la norma escrita a la costumbre, pero supeditando su preceptividad a la existencia de un vacío de regulación en los instrumentos ordenadores que jerárquicamente la preceden, según se establece en el artículo 3º.4 del ET —remisión de segundo orden o *remisión* propiamente dicha—.

Entonces, bien pudiera pensarse que la remisión es totalmente innecesaria, pues aunque no se hiciera actuaría la remisión genérica que postula el acudimiento a la costumbre en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales. No obstante, la técnica que ahora comentamos adquiriría pleno sentido *ad futurum* en el caso de una norma superior (p. ej., una ley) que invocase a la costumbre para una determinada materia sin contagiarle su rango jurídico pero situándola por delante de otras disposiciones a las que, en ausencia de invocación expresa, habría correspondido la preferencia en la jerarquía normal de fuentes —p. ej., disponiendo que la costumbre se aplique en defecto de norma estatal o convenio colectivo, pero con primacía sobre lo acordado individualmente—.

Prescindiendo aquí de los supuestos remisorios contenidos en normas generales, la OGTC de 1975 dispone en su artículo 5º que

57. Por todos, CC para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 47, in fine: «Si el tiempo de espera no fuera el normalmente establecido o el indispensable según costumbre, será considerado como jornada de trabajo».

el contrato de trabajo en la agricultura deberá ajustarse a «lo determinado en las leyes y demás disposiciones de carácter general, a las específicas de esta Ordenanza y Convenio Colectivo en su caso y, en lo no previsto —tanto en las disposiciones enunciadas como en el contrato mismo, conforme al art. 3º del ET—, a los usos y costumbres de la localidad»; o que el trabajador prestará la clase y extensión del trabajo «señalado en esta Ordenanza, en su contrato y, en su defecto, en los usos y costumbres» (art. 52).

En cuanto a la negociación colectiva, el convenio general para el campo de Toledo⁵⁸ sitúa a la costumbre en el último lugar de los parámetros utilizados para baremar el grado de cumplimiento diligente por el trabajador de sus obligaciones, sólo en defecto de «disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección». Por otro lado, el convenio provincial para actividades agropecuarias de Albacete⁵⁹ fija la jornada de trabajo en 1825 horas «distribuidas de común acuerdo entre empresas y trabajadores, o según usos y costumbres», lo que quizás deba entenderse como que la costumbre rige en defecto de pacto o, en todo caso, como que los contratantes individuales no quedan vinculados por los usos.

58. Art. 16 (BOP 16.VIII.89).

59. Art. 21 (cit.).

CAPÍTULO CUARTO

La negociación colectiva en el sector agrario

I. PLANTEAMIENTO

En conexión permanente con la legislación común o general de trabajo existen otras reglas de Derecho, llamadas «sectoriales», que refieren a grupos o ámbitos específicos de empresarios y trabajadores delimitados por criterios profesionales, industriales o territoriales. Tal ocurre con las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, con las costumbres y, sobre todo, en la actualidad, con los convenios colectivos.

Aparte los objetivos de mejora del contenido de los preceptos legales o de regulación *ex novo* de ciertas materias, a salvo en aquéllas cuyo tratamiento queda reservado a la norma estatal o la regulación introducida por ésta es prácticamente autosuficiente y deja un escaso margen a la actividad negociadora de los agentes sociales, la negociación colectiva cumple, en la agricultura como en las restantes ramas de actividad, una transcendental función de «especificación» o «concreción» de las normas estatales de ámbito *general*, adaptando sus previsiones a los condicionamientos y necesidades *particulares* de las relaciones de trabajo sobre las que incide el convenio, bien entendido que éste debe ajustarse en todo caso al marco jurídico legal y respetar los mínimos (o, excepcionalmente, máximos) inderogables contenidos en normas estatales imperativas¹.

1. Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO y S. DEL REY GUÁNTER, «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la Ley», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, 1983, pp. 27 y ss. Más reciente, el estudio de I. GARCÍA PERROTE ESCARTIN, *Ley y autonomía colectiva*, Madrid, 1987.

No obstante, es preciso resaltar que el uso que se ha hecho de la contratación colectiva en la agricultura la ha presentado desde sus orígenes como una técnica de regulación de las condiciones de trabajo provista de importantes peculiaridades respecto del que, tomado sea con las debidas reservas, pudiera considerarse el sistema-tipo de relaciones colectivas implantado en los demás sectores económicos; diferencias en cuanto al fondo y en cuanto a la forma que, vaya por delante, se explican por razones que guardan íntima conexión con las características socio-estructurales del medio agrario, con la peculiar idiosincrasia del mercado de trabajo agrícola y con la propia historia del movimiento sindical campesino².

2. Sobre convenios colectivos en la agricultura, pueden consultarse: J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974, pp. 223 y ss.; A. ESPINOSA POVEDA, «Los convenios sindicales colectivos de trabajo en las actividades agropecuarias», en *Jornal*, núm. 80, 1960, pp. 235 y ss., que trata fundamentalmente de las realizaciones en la contratación colectiva al año siguiente de promulgarse la ley. Más reciente, el estudio de F. RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit., pp. 265 y ss. Asimismo, centrándose en la negociación colectiva del campo andaluz, pero con apreciaciones que tienen validez general, M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», en AA.VV., *Las relaciones industriales en Andalucía*, dir. por A. OJEDA AVILÉS, Instituto de Desarrollo Regional, núm. 44, Universidad de Sevilla, 1987, pp. 159 y ss.

En la doctrina extranjera pueden consultarse: los distintos estudios realizados por el *Bureau Internationale de Travail* (actual OIT), y, en concreto, *Les conventions collectives dans l'agriculture* (Etudes et Documents, série k, núm. 11), Génève, 1933; «Les contracts collectives dans l'agriculture en Italia» (1ª parte), en *RIT*, XIV, núm. 1, 1927, pp. 53 y ss.; *Le droit du contract de travail des ouvriers agricoles d'Allemagne, d'Autriche et de Hongrie* (Etudes et Documents, série k, n. 10), Génève, 1930; *Représentation et organisation des travailleurs agricoles* (Etudes et Documents, série k, núm. 8), Génève, 1928, entre otros varios. Vid. igualmente las aportaciones de G. MESSINA, I contratti collettivi in agricoltura nelle discussioni di Ginevra, en *Pol. Soc.*, agosto-septiembre 1933, contenido en el vol. IV (Scritti di diritto del lavoro) de la colección *Scritti giuridici*, Milano, 1948, pp. 85 y ss.; ZANGHERI, *Introduzione a «lotte agrarie» in Italia-La Federazione nazionale dei lavoratori della terra 1901-1926*, Milano, 1960, pp. XIX y ss.; A. PALERMO, La disciplina collettiva dei rapporti di manodopera agricola, en *Giur. agr. it.*, I, 1955, pp. 80 y ss.; B. VENEZIANI, «La evoluzione della contrattazione collettiva in agricoltura dal periodo corporativo ai giorni nostri», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 1, 1969, pp. 64 y ss.; G. AMATO, Il contratto di lavoro agricolo, en la colección *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale*, dir. por D. NAPOLETANO, vol 18º, Roma, 1971, en especial pp. 109 y ss. En los dos últimos estudios puede encontrarse un amplio repertorio de bibliografía sobre el tema. Más recientemente, son de notable interés los estudios de MILITELLO et altri, *Trent'anni di contrattazione in agricoltura*, I y II, Roma, 1977; P. GRECO et altri, *Il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (Commento al Contratto Collettivo Nazionale Gennaio 1977 con appendice delle principali fonti normative)*, Napoli, 1977; C. ROMEO, *Ruolo del sindacato in agricoltura*, Roma, 1977;

Y es que, como con pleno acierto ha podido dictaminar la doctrina, «quizá en ninguna institución jurídica hay un lastre tan condicionante de su eficacia como en el convenio colectivo agrícola»; lastre que «debe identificarse (...) con las peculiares líneas configuradoras de la realidad social en la agricultura»³.

Asimismo, se ha observado que «el constante vínculo entre realidad económica y realidad jurídica, siempre presente en cada sector de la vida de relación, en la agricultura, condiciona el proceso de producción normativa —en su vertiente colectiva— desarrollado por los grupos profesionales de tal modo, que incide en la estructura misma de los propios institutos contractuales destinados a la regulación de los particularísimos aspectos del trabajo agrícola subordinado»⁴.

Entre los rasgos configuradores de esta peculiar realidad agraria que han condicionado y todavía prefiguran en mayor o menor grado la dinámica del proceso colectivo negociador, y de las relaciones colectivas en un más amplio sentido, en el medio rústico, cabe destacar: la dispersión del hábitat rural; el predominio de la explotación familiar pequeña o media, de donde resulta una menor incidencia comparativa del trabajo asalariado en este sector de la producción; la relativa proximidad entre las condiciones de vida y de trabajo de los diversos colectivos sociales que componen la población activa agraria —jornaleros, trabajadores agrícolas fijos, pequeños y medianos agricultores (propietarios, arrendatarios, aparceros...); el menor grado de cohesión y de conciencia colectiva de los trabajadores agrícolas y, como resultado, la menor funcionalidad del sindicato y de las instituciones representativas de los trabajadores en el campo y su

del mismo autor., «La disciplina della stabilità nel rapporto di lavoro agricolo alla stregua della legislazione e della piú recente contrattazione collettiva del settore», en *Riv. Giur. Lav.*, I, 1977, pp. 121 y ss; B. VENEZIANI, «Struttura ed evoluzione del sistema di contrattazione collettiva in agricoltura», en AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia 1945-1977*, Bari, 1978, pp. 303 y ss.; del mismo autor., «La contrattazione collettiva in agricoltura», en *Economia e lavoro*, núm. 1, 1988, pp. 89 y ss.

3. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 242.

4. B. VENEZIANI, «La evoluzione della contrattazione collettiva in agricoltura», *cit.*, p. 73.

menor fuerza o capacidad negociadora y de presión; la uniformización de grupos y categorías profesionales; la rigidez del factor tierra y, en general, la poca elasticidad de los recursos económicos de los empresarios agrícolas, que en las explotaciones tradicionales, poco mecanizadas, acusan fuertemente el coste de la mano de obra, de donde su resistencia a las alzas salariales; en relación con lo anterior, la influencia especialmente acusada en el sector agrario del factor aleatorio respresentado por las circunstancias climatológicas, que hace inciertos los resultados de la producción y provocan que el empresario intente trasladar el mayor peso del «aleas» a los trabajadores, levantando un muro de contención frente a las mejoras laborales; la precarización del empleo y de las contrataciones en el campo, que impide la existencia de una masa laboral estable sobre la que proyectar, en la que prender y desde la que impulsar la acción reivindicativa; la debilidad de la acción sindical y la falta del conocimiento, preparación y experiencia necesarios para el ejercicio de los medios legalmente reconocidos en este terreno, etc.

En las páginas que siguen se trata de ofrecer un informe sobre la situación actual de la negociación colectiva en las actividades agropecuarias. Con todo, se ha juzgado oportuno completar retrospectivamente el estudio, a fin de obtener una imagen —que en este momento sólo puede ser panorámica— de la evolución producida a partir de 1958, año de reintroducción en nuestro Ordenamiento de la técnica negocial colectiva.

Expondremos en primer lugar los datos «estructurales», «formales» o «funcionales» de la negociación —unidades o niveles de negociación; número de convenios; distribución de la negociación colectiva agraria en el conjunto de la geografía española; duración de los convenios; partes negociadoras—, para analizar seguidamente las constantes generales del contenido de los acuerdos. Todo ello con una evidente y, creemos, útil finalidad: que a través de dicho conocimiento se reflexione si los convenios colectivos son en el campo un expediente rentable para cubrir las necesidades de las partes negociadoras de cara a la regulación comprensiva, avanzada y sistemática de las condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias. O, dicho de otra manera, es nuestro propósito averiguar, cuando faltan menos

de una década para el cambio de siglo, en qué medida el papel asignado constitucionalmente a la negociación colectiva (art. 37. 1 CE) se corresponde con la función real que los convenios vienen desarrollando en el sector agrícola de las relaciones laborales.

Atinente a las fuentes consultadas, es preciso señalar que el examen de la realidad negocial agraria se ha hecho exclusivamente a través de la información que suministra el contenido de los convenios aprobados conforme a las reglas del ET—sin atender, por tanto, a la negociación extra—estatutaria—, y publicados en periódicos oficiales, para lo cual, todo hay que decirlo, no se han consultado directamente los Boletines Oficiales de todas y cada una de las provincias o Comunidades Autónomas (sí, en cambio, el BOE), sino colecciones legislativas que reproducen la literatura de dichos acuerdos, en concreto, la editada por Lex Nova bajo el título «Información Laboral».

Además, se han manejado directamente convenios colectivos de sector, excluidos los de empresa. Esta utilización selectiva del material disponible responde a una opción metodológica consciente, pues, como se comprobará enseguida, los convenios provinciales de rama son los absolutamente dominantes en el contexto de la actividad negocial agrícola, superando en mucho el número de empresas y trabajadores afectados por aquéllos al de empresas y trabajadores vinculados por convenios empresariales. A la vista de lo anterior, no parece muy arriesgado pronosticar el carácter suficientemente representativo de las conclusiones obtenidas en el presente análisis sobre la dinámica de la negociación colectiva en el mundo agrario, que, con toda probabilidad, no se habrían visto sustancialmente alteradas de haberse procedido al examen particular de los convenios de empresa.

II. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

En el desarrollo argumental que construimos bajo este epígrafe se aborda el tema de los niveles o unidades de contratación dominantes en la negociación colectiva agrícola, explicando los factores

que han podido contribuir a la consolidación en el sector agrario de una determinada estructura contractual por dejación de otros posibles y alternativos modelos negociadores⁵.

Para determinar cuáles son las unidades de negociación predominantes en la realidad de la práctica negociadora agraria se han tenido en cuenta los datos que resultan de la conjunción de estas tres variables:

a) Ambito de aplicación territorial: local, comarcal, provincial, pluriprovincial, de Comunidad Autónoma o nacional.

b) Ambito de aplicación funcional, que alude a las actividades comprendidas o reguladas por el acuerdo.

c) Ambito de aplicación personal, que delimita el conjunto de trabajadores afectados por el convenio. Este ámbito no se refiere propiamente al problema de la eficacia personal, reducida o generalizada, del convenio colectivo, sino a la aplicación o no de sus mandatos a determinados grupos o categorías profesionales.

1. Ambito territorial

Por lo que respecta a la selección del nivel geográfico en el que ha de desarrollarse la negociación, la evolución del sector agrícola puede dividirse en dos períodos, cuya línea de fractura cabe situarse,

5. La determinación por las partes contratantes del ámbito de vigencia y aplicación del convenio, dentro de las opciones que se les ofrecen, está marcada por la influencia de factores de muy diversa índole: la situación del mercado de trabajo, la estructura industrial del país, la intervención de los poderes públicos y la propia estrategia y configuración de las partes sociales —la estructura centralizada de las organizaciones empresariales y sindicales—, además de la existencia de sujetos sindicales distintos y externos al sindicato y la situación de la correlación de fuerzas entre los interlocutores, son factores que, en diversa medida, condicionan la elección de la unidad de negociación. Vid. una exposición sistemática, muy lograda, de estos condicionantes en WEBER, *The structure of Collective Bargaining*, New York, 1961, pp. XV y ss.; KOCHASN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York, 1980, esencialmente pp. 24 y ss. En España, sobre todo, F. VALDÉS DAL-RE, «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», en *RPS*, núm. 137, 1983, pp. 395 y ss.; M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «La estructura de la negociación y los Acuerdos Interprofesionales», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984, pp. 21 y ss.; T. SALA FRANCO y GOERLICH PESET, «La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a supuestos de cambio de unidad», en *REDT*, núm. 35, 1988, pp. 325 y ss.

aproximadamente, hacia finales de la década de los sesenta. La primera fase corresponde al proceso de concentración de las unidades de negociación, las cuales, partiendo de los niveles local y comarcal, van a hacerse coextensas con la provincia. En la segunda fase —que comienza en la década de los setenta— se produce la consolidación de la estructura negocial a nivel provincial, que en los años ochenta terminará por absorber a los niveles de contratación inferiores.

Casi inmediatamente a la aprobación la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 surgieron las primeras manifestaciones de la negociación colectiva en la agricultura⁶. Las unidades negociales de estos primeros años fueron, en verdad, muy reducidas. El ámbito geográfico más utilizado era el local o comarcal, si bien no puede desconocerse la pronta aparición de convenios colectivos de ámbito territorial coextenso con el de la provincia⁷. No se negoció —al menos no tenemos constancia de ello— ningún convenio de ámbito interprovincial⁸.

Cuando se producía, por tanto, la negociación colectiva en el campo, los convenios resultantes se concentraban en los ámbitos lo-

6. A 31 de diciembre de 1959, el número de convenios celebrados se elevaba a 103. Tres meses más tarde, el 31 de marzo de 1960, la cifra era ya de 121 convenios. A 31 de diciembre de 1959, el número de empresas afectadas superaba las 43.000 y el de trabajadores, los 230.000. Se encuentran convenios en toda la geografía nacional, pero, sobre todo en Andalucía, concretamente en Málaga, pero más tarde también en Almería, Jaén, Cádiz, Sevilla o Huelva. Asimismo, en Levante, destaca la provincia de Alicante; en Extremadura, con Badajoz a la cabeza; en Cataluña, Castilla La Nueva y Castilla La Vieja. Cfr. A. ESPINOSA PAVEDA, «Los convenios sindicales colectivos de trabajo en las actividades agropecuarias», *cit.*

7. En 1960, se aprueban los primeros convenios provinciales de Barcelona, Gerona, Palencia, Las Palmas; en 1961, el primero de Badajoz; en 1962, los primeros de Lérida, Tarragona, Orense... No obstante, a menudo transcurre bastante tiempo entre la celebración del primer convenio provincial y su renovación posterior. Por ejemplo, Orense: 1962-1971.

8. En opinión de J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva...», p. 251, la razón de esta preferencia por las demarcaciones territoriales de escaso tamaño puede estar «en la propia estructura agraria y muy especialmente en la dispersión geográfica de las empresas y en la ausencia de una conciencia colectiva en el sector»; en la pág. 253 sigue diciendo: «el hecho de primar el convenio local indica la homogeneidad de las condiciones laborales en núcleos de trabajo compactos, frente a lo que ocurre, fundamentalmente, en la industria, donde el régimen laboral se diversifica en los mismos núcleos a través de convenios de empresa, aún perteneciendo todas ellas al mismo sector productivo. Por otra parte, la circunstancia de que la inmensa mayoría de los casos las localidades en que el convenio se aplican no tengan, de modo ostensible, otra fuente de producción que la agricultura, hace que el impacto social del convenio sea muy fuerte»

cal y comarcal. Ahora bien, predominando el nivel local o comarcal, no puede hablarse más que en contados supuestos de una estructura negocial consolidada, pues serán pocos los convenios aparecidos en estos primeros años que se renueven en los sucesivos y manifiesten con ello la existencia de peculiaridades locales lo bastante intensas como para fundar la estabilidad de una unidad de negociación autónoma y separada de la superior provincial⁹.

En efecto, hacia mediados de la década de los sesenta comienza a implantarse el nivel provincial¹⁰, al tiempo que disminuye paulatinamente el número de acuerdos locales y comarcales, con los que, no obstante, compartirán todavía durante algunos años los convenios provinciales la ordenación de las condiciones de trabajo en las empresas agrarias¹¹. El tamaño laboral medio de las explotaciones agrícolas, medido por el número de empresas y trabajadores afecta-

9. Así, por ejemplo, en la provincia de Barcelona:

– Alella, Areyms del mar, Cabrera de Mataró, Masnou, San Martín, Provenzales y San Pedro de Premiá: un solo convenio, en 1961.

– Dosrius, Manresa, San Adriu de Besós, San Andrés de Llavanera, Villanueva y Geltrú: un solo convenio, en 1962 (el de Villanueva y Geltrú, renovados por una sola vez en 1965)

– La Garriga, Gélida, Granollers, Gurlo, Serva y Brull, Hospitalet de Llobregat, Prat de Llobregat, San Baudilio de Llobregat, Moya, Sabadell, Santa perpetua de Moguda, Vich y Taradell: un solo convenio, en 1963 (el de Santa Perpetua de Moguda, renovado por una sola vez en 1966).

– Santa Coloma de Cervello: un solo convenio en 1964.

– Roda de ter y Masias de Roda: un solo convenio en 1965.

– Teya y Premiá del Mar: un solo convenio en 1966.

– Moliu del Rey: un solo convenio, en 1967.

– Mataró, Argentona, Vilasar del Mar: un solo convenio, en 1971.

En Andalucía, cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 160.

10. Burgos, Castellón, Valencia y Valladolid, tuvieron su primer convenio provincial en 1965; Huesca, en 1966; Murcia, Jaén y Cádiz, en 1969; Sevilla, en 1970; Córdoba, en 1971; Ciudad Real y Huelva, en 1972; Zamora, en 1973,...

11. Según datos de la Organización Sindical, los convenios colectivos en vigor al 30 de diciembre de 1969 en el campo se distribuían del siguiente modo: locales, 114; comarcales, 39; provinciales, 28; interprovinciales, ninguno. En total, 181. Estos convenios afectaban a 332.136 empresas y a 637.502 trabajadores

A 31 de diciembre de 1970: 142 convenios; núm. de empresas afectadas: 402.930; núm. de trabajadores afectados: 757.993. A 31 de diciembre de 1971: 124 convenios; núm. de empresas afectadas: 415.748; núm. de trabajadores afectados: 759.513. Todos estos datos, contenidos en fuentes sin difusión pública, los hemos tomado de J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva...», *cit.*, pp. 247 y 248.

dos por la negociación (1,91 trabajadores por empresa en 1969), era —y continúa siendo— significativamente reducido.

La explicación de esta variable conecta con diversos factores: la mayoría de las empresas agrarias poseen fincas de dimensiones muy reducidas, cultivadas en régimen familiar, y las grandes —como puedan ser el latifundio extremeño o andaluz— tampoco suelen ocupar muchos trabajadores, salvo el trabajo temporero originado por la siembra, el laboreo o las recolecciones; además, el campo se va mecanizando progresivamente y ha sido intensa la expulsión de mano de obra a las ciudades. Si a ello sumamos la proliferación de contratos civiles típicamente agrarios (arrendamientos, aparcerías, foros, enfiteusis...), el resultado es un cúmulo de circunstancias poco propicias a la expansión del trabajo asalariado en el medio campesino.

Con todo, en líneas generales, el proceso de transformación-concentración de las unidades negociadoras en el nivel provincial, que registrará su punto álgido en la década de los ochenta, no ha sido constante, pues en bastantes casos ha sido muy difícil llegar a acuerdos que, con frecuencia, serán sustituidos por laudos de obligatorio cumplimiento, o por puras y simples regulaciones estatales de mínimos¹². Por otro lado, en ocasiones se producen «dimisiones» de la unidad negocial común, particularmente en Andalucía¹³, y se

12. Así, en Sevilla el primer convenio provincial data de 1970, pero no se renueva hasta 1976; el primero de Huelva es de 1972, sin renovación hasta 1980; en Málaga, siendo el primer convenio de 1974, se resuelve por decisiones administrativas la negociación en 1977 y 1978. Normas de Obligatorio Cumplimiento se dictan también, en 1980, para Barcelona, Córdoba, Santander, Zaragoza, Ciudad Real, entre otros varios. Otros supuestos de tardía aparición de la unidad provincial son Logroño (1979), Madrid (1979), Granada (1980), Toledo (1980), Almería (1989), Cáceres y Avila (1990). La provincia de Albacete no renovó el convenio obtenido en 1978 hasta 1986.

13. Así, el hecho de que desde 1971 exista un convenio general para el campo de la provincia de Córdoba no ha impedido que municipios como el Carpio, Montilla o Cabra tuvieran convenio propio, suscritos en 1976 (Carpio y Montilla) y en 1977 (Cabra), o que en 1979 apareciera un convenio colectivo específico para la recolección de la naranja en la provincia, otro dedicado a la recogida de algodón (destajos) en 1981 (que reaparece en 1986, 1987 y 1988) o, en 1987, para las operaciones agrarias en Baena y su zona de influencia. Asimismo, aunque Jaén tiene convenio provincial del campo desde 1969, es lo cierto que la recolección de algodón se ha regido por convenio específico en 1979, 1980 y 1981; en Málaga, cuya unidad provincial data de 1974, se aprobaron convenios colectivos sindicales de trabajo para la recolección de la aceituna en 1975 y 1977.

demora mucho —o no se consigue nunca— la integración en el convenio general del campo de los acuerdos correspondientes a municipios y/o cultivos prósperos e importantes para la economía local o provincial. De este modo, se ha comprobado que en algunas provincias rigen —o han estado vigentes hasta hace poco tiempo— el convenio general y otro u otros de ámbito menor. La reducción de estos últimos se produce, bien por un criterio geográfico, bien por un criterio funcional: en el primer caso es un ámbito territorial menor el que se desmarca del superior provincial para ser negociado independientemente¹⁴; en el segundo, suele ser un tipo especial de cultivo el que recibe regulación diferenciada del resto de cultivos de la provincia¹⁵, sin que falte algún ejemplo de negociación autónoma en la

14. Puede citarse el caso de Mora del Cuervo, que ha tenido convenio propio separado del convenio general del campo de la provincia de Cuenca, desde 1978 hasta 1982, año de suscripción del último acuerdo local (BOP 11.I.82), en vigor desde 29 de septiembre de 1981 hasta 28 de septiembre de 1982, y prorrogado por un año más el 22 de octubre de 1982 (BOP 8.XI.82). En la actualidad rige el CC. provincial del campo de Cuenca (BOP 17.VIII.90).

Es el caso también de dos municipios de la provincia de Albacete: Almansa, que tuvo convenio propio desde 1960, renovado con cierta regularidad (1964, 1966, 1968, 1970, 1972, 1979, 1982, 1983, 1984) hasta que en 1985 (BOP 20.II.85), se suscribió el último convenio, con vigencia por un año (de 6 octubre 1984 a 31 octubre 1985); y de Villarrobledo, cuyo primer convenio agrario data de 1979, renovado en años sucesivos (1980, 1981, 1982, 1983), hasta 1985 (BOP 1.III.85), éste último convenio con vigencia asimismo por un año (de 1 enero a 31 diciembre 1985). Actualmente rige el convenio provincial del campo de Albacete (BOP 27.VII.89)(rev. salarial en BOP 27.IV.90).

En la provincia de Murcia, las comarcas de: Yecla, cuyos primeros convenios se remontan a 1963 y 1965, integrándose en la unidad provincial común desde 1969 hasta 1978, año en que reaparece como unidad independiente hasta que en septiembre de 1987 surte efectos la adhesión definitiva al convenio regional; y Jumilla, con convenio propio en 1964 y 1977, renovado sucesivas veces y subsistente hasta 1 enero 1985, fecha en la que el último convenio local celebrado (BORM 12.XII.83) preveía la vinculatoriedad del convenio regional. Rige actualmente en toda la región el CC. general del campo suscrito en 1989 (BORM 18.V.89).

15. Caso de la recolección de algodón o aceituna en algunas provincias andaluzas (vid. supra, nota 15); o del sector de la viña en la provincia de Cádiz, con varios convenios locales que se suceden regularmente desde 1960, hasta que en la segunda mitad de los 80 se concentra la negociación a nivel provincial. El último convenio aparecido data de 1990 (BOP 14.VII.90), con vigencia para un año. El CC. general del campo de Cádiz (BOP 14.VII.90) exceptúa de su ámbito de aplicación «los trabajos en viñas a los que es de aplicación el Convenio aprobado por la Delegación Provincial de Trabajo» (art. 2º).

Asimismo, el sector de la recolección de cítricos en la Comunidad Valenciana se ha venido rigiendo por un convenio específico en las provincias de Castellón (últ. convenio publicado en BOP 27.XI.86) y Valencia (últ. convenio publicado en BOP 8.I.87), hasta la aprobación en 1990 de un convenio interprovincial que establece las condiciones laborales de dicha actividad en las tres provincias valencianas (DOGV 12.II.90).

que el «descuelgue» de la unidad comercial común se produce por la concurrencia simultánea de ambos criterios reductores¹⁶.

Junto a estos casos de duplicidad de negociación colectiva en una misma circunscripción provincial, se ha podido detectar la vigencia de convenios especiales para algún tipo de cultivo sin que se haya logrado un convenio general para el resto de actividades agrarias de la zona¹⁷.

En estas circunstancias, y dado que como se ha visto, la unidad normal de negociación en el sector es la provincia, el mapa de la negociación colectiva en la agricultura española puede construirse sin mayores dificultades. En concreto, la situación a finales de 1992 arrojaba el siguiente balance de provincias y Comunidades Autónomas que a 31 de diciembre de ese año disponían de convenio colectivo para el campo:

- En Andalucía, se han detectado convenios agrícolas en las ocho provincias: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla.

- En Cataluña, en las cuatro provincias de Barcelona, Tarragona, Lérida y Gerona.

- En Extremadura, las provincias de Cáceres y Badajoz.

- Las tres provincias que integran la Comunidad valenciana: Alicante, Castellón y Valencia.

- En Canarias, la provincia de Las Palmas.

- En Castilla-León, las provincias de Avila, Burgos, Salamanca, Soria, Valladolid y Zamora.

16. Caso de la zafra de caña de azúcar en Granada, donde los municipios de Motril, Salobreña o Almuñécar han tenido convenios separados del común provincial hasta 1978, en que se suscribe el primer convenio para la actividad de la zafra cañera en toda la comarca de Motril, unidad que permanece hasta 1986, fecha de revisión del último acuerdo que data de 1985 (BOP 20.III.85), con vigencia para dos campañas.

17. Como sucede en Las Palmas, que cuenta con un convenio específico para el cultivo de tomate mediante el sistema de participación en la producción y en los beneficios (BOP 2.II.1990) y otro para el cultivo y exportación de flores ornamentales y esquejes (BOP 16.VIII.1985), con vigencia por un año (de 1 abril 1985 a 31 marzo 1986), que no ha sido actualizado ulteriormente. Además, existe un convenio local en la isla de Fuerteventura para las empresas y trabajadores fijos discontinuos del tomate retribuidos a tiempo (BOP 17.V.89), con vigencia inicial por un año.

- En Castilla-La Mancha, las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Toledo.
- En Aragón, Zaragoza y Huesca.
- Además, las CC.AA. uniprovinciales de Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

En total, 34 provincias; de donde resulta que son 16 las provincias españolas que carecen actualmente de convenio estatutario o cuando lo tienen éste es muy antiguo y celebrado conforme a la legislación preestatutaria. Son las siguientes: Alava, Asturias, Baleares, Cantabria, Guadalajara, Guipúzcoa, La Coruña, León, Lugo, Orense, Palencia, Pontevedra, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Tíuruel y Vizcaya, aparte las plazas africanas de Ceuta y Melilla¹⁸.

Este mapa negociador evidencia una cierta irregularidad en la distribución de los convenios celebrados por zonas geográficas, que probablemente no coincide con la «España agrícola», entendida esta expresión como «aquel conjunto de provincias o regiones con los más altos porcentajes de su población activa integrados en el sector agrícola»¹⁹.

18. El último convenio provincial de Alava data de 1970; el de Palencia, de 1972; el de Cantabria (Santander), de 1977; el de Lugo, de 1975; el de Baleares, de 1975 (en 1980 se suscribió un convenio colectivo sindical, no renovado, sobre cultivo de champiñones); el de Tíuruel, de 1977; el de Pontevedra, de 1977; el de La Coruña, de 1975; el de Orense, de 1975; el de Segovia, de 1980; el de León, de 1976 (en 1977 se revisó la tabla salarial).

Tarragona tuvo convenio propio hasta 1976; en 1985 se le extendió el convenio provincial del campo de Lérida aparecido en el BOP de 7.V.85, con efectos desde 14 de mayo de 1982 hasta el término de vigencia del convenio extendido (31 diciembre 1985). Actualmente Tarragona disfruta de un convenio colectivo propio que disciplina las relaciones laborales en las explotaciones agrarias radicadas en su territorio, que fue publicado en el BOP de 27 julio 1992.

Nunca han tenido convenio colectivo agropecuario, provincial o local, las provincias de Asturias, Guipuzcoa, Vizcaya, Santa Cruz de Tenerife, a más de Ceuta y Melilla.

En los restantes casos se trata de circunscripciones que en su momento registraron un fenómeno más o menos intenso de negociación colectiva a nivel local, que languidece hasta desaparecer a partir de una determinada fecha sin consolidar el nivel provincial superior: así, Guadalajara, y hasta fechas recientes también Navarra que conseguirá su primer convenio provincial para el campo el pasado año (BON 10. VI.92).

19. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO-GUTIÉRREZ, «Aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 266. Esta falta de coincidencia se produce, indicaba el autor para el período comprendido entre los meses de junio de 1981 y 1982, tanto por exceso como por defecto, es decir, y esto vale también para la situación actual, «se observa la ausencia de provincias que se caracterizan por tener porcentajes altos de su población activa en la agricultura y, al mismo tiempo, la presencia de provincias caracterizadas precisamente por lo contrario».

Desde luego, es éste un aspecto que no puede ser valorado aisladamente, sino en el contexto de la negociación colectiva provincial y regional en la totalidad de los sectores y, obviamente, poniéndolo en relación con una compleja serie de variables: grado de implantación de los sindicatos de trabajadores y de las Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAS) en las diferentes regiones y provincias; grado de desarrollo de las prácticas de negociación en el conjunto de las relaciones laborales de las respectivas empresas; peso relativo del sector agrícola en el conjunto de las actividades económicas de la zona. Con todo, el dato que más debe influir en este sentido es la propia composición de la estructura social del campesinado en las diferentes comarcas y regiones, en términos de participación relativa en la composición de la población activa agraria de los trabajadores agrícolas asalariados y de los trabajadores agrícolas por cuenta propia. Por ejemplo, en Galicia y en toda la cornisa cantábrica, el colectivo de jornaleros agrarios es muy poco representativo, toda vez que las explotaciones cultivadas en régimen autónomo y/o familiar constituyen abrumadora mayoría sobre las que emplean mano de obra asalariada; lo cual, aparte explicar el hecho histórico de la concentración del movimiento obrero campesino en la mitad sur del país, quizás justifique la inactividad negociadora en esas provincias para el sector que ahora se estudia. Por la misma razón, se comprende perfectamente que siendo las Comunidades Autónomas de Extremadura y Andalucía las que concentran el mayor porcentaje de asalariados del campo, todas sus provincias dispongan de convenio colectivo.

Como se ha dicho, la demarcación provincial constituye el ámbito corriente de aplicación territorial de los convenios. Así lo disponen, con una otra fórmula, los distintos acuerdos examinados, acompañando con alguna frecuencia expresiones tales como que el convenio rige para todas las explotaciones o centros de trabajo ubicados en la provincia «cualquiera que sea el domicilio de los titulares de las empresas»²⁰. Otras veces, las partes contratantes se han he-

20. Vid. p. ej.: CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Lérida (BOP 25.IX.90), art. 1º.

cho eco de condicionamientos particulares de las empresas comprendidas en la respectiva unidad de negociación, que pueden incidir en el ámbito de aplicación territorial de lo acordado; así, en algunos textos se prevé expresamente que las fincas radicadas, parte en el territorio de una provincia y parte en el de otra, se registrarán por las normas vigentes en la provincia donde se encuentre el elemento técnico de explotación²¹.

En cambio —atendiendo de nuevo a las cifras absolutas de convenios— el nivel interprovincial o nacional en la agricultura se caracteriza por su insignificancia y por su estabilidad:

— Por su insignificancia, porque en el conjunto de convenios localizados desde los primeros años de actividad negociadora sólo ha podido detectarse un acuerdo de ámbito estatal indudablemente agrícola y referido, por lo demás, a un muy específico y peculiar tipo de explotación: el convenio estatal de empresas dedicadas a la producción de plantas vivas por cualquier procedimiento y a su venta, aplicable en todo el territorio peninsular²². De ámbito nacional existen otros convenios, pero referidos a sectores que por sus características no deben encuadrarse entre las actividades que propiamente merecen la consideración de agrarias: son los correspondientes a empresas destiladoras de mieras²³, granjas avícolas²⁴ y empresas de tratamientos agroforestales, prevención, vigilancia y extinción de incendios forestales por medios aéreos²⁵. En fin, sólo existe un convenio interprovincial de Comunidad Autónoma: el de recolección de cítricos implantado en las provincias de Alicante, Castellón y Valencia²⁶.

21. Vid. por ej.: CC. para Agropecuarios de Avila (BOP 22.VI.90), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 1º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 1º.

22. El último convenio consultado fue suscrito el 4 de marzo de 1992 (BOE 10.XI.92) entre la Confederación Española de Horticultura Ornamental, en representación de las empresas del sector, de una parte, y UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra.

23. BOE 2.II.89.

24. BOE 3.XI.92

25. BOE 15.XII.89; revisión salarial en BOE 16.I.91.

26. DOGV 12.II.90.

– Por su estabilidad, porque los convenios de ámbito estatal se vienen reiterando desde hace tiempo (en concreto, el de empresas cultivadoras de plantas vivas desde el año 1976).

2. **Ámbito funcional**

Otro aspecto interesante dentro de la estructura de la negociación colectiva en el sector agropecuario se centra en la determinación del ámbito funcional de los convenios.

Ya hemos dicho que la primacía en la agricultura corresponde a los convenios provinciales de rama o sector. A salvo los supuestos, que también se han mencionado, de cultivos prósperos o importantes para la economía de la provincia que han logrado consolidar un procedimiento negociador propio desgajado de la unidad negociadora común, todos los acuerdos regulan simultánea e indiferenciadamente las relaciones de trabajo en las tres actividades agrarias típicas –agricultura, ganadería y silvicultura–, alcanzando su vigencia a las industrias transformadoras de productos obtenidos en la empresa que no constituyan una explotación económicamente independiente de la producción agraria.

Una vez más, las partes negociadoras se atienen en este aspecto a la descripción de actividades que conforman el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral del Campo, sin que se adviertan tendencias a corto plazo que apunten hacia una desmembración por subsectores de las unidades de negociación actuales. La razón de este continuismo en el establecimiento de ámbitos funcionales amplios, por inclusión de todas las operaciones agrarias de la provincia, debe atribuirse a la estrecha interdependencia que mantienen tales actividades, de lo que dan buena cuenta un relevante número de explotaciones con orientación empresarial mixta agrícola, forestal y/o ganadera; dedicaciones todas ellas caracterizadas además por unas condiciones de vida y de trabajo muy similares y por venir sometidas al común influjo de agentes

externos de muy diverso orden (naturales, políticos, económicos...)»²⁷.

Se aprecia por este motivo una gran homogeneidad en los ámbitos funcionales de los diferentes convenios provinciales, desde el momento que contemplan para su delimitación un mismo texto normativo. Sin embargo, no estará de más señalar que esta predilección por la firma de pactos generales, abstracción hecha de las singulares características de cada empresa, como resultado de la ampliación progresiva de ámbitos funcionales y territoriales, no será siempre la técnica más idónea para conseguir la adecuación de lo pactado a las circunstancias especiales de zonas, cultivos y regímenes o sistemas de explotación muy variados que pueden coexistir dentro de una misma unidad de contratación²⁸.

También existen, desde luego, convenios de empresa en la agricultura, pero la participación de este nivel en el contexto de la negociación colectiva agraria no es comparable en absoluto con la incidencia que dicho ámbito tiene en los sectores industrial y de los servicios. Concretamente, las cifras medias del período 1981-1989 resultaban ser:

27. B. VENEZIANI, «La evoluzione della contrattazione collettiva in la agricoltura», *cit.*, p. 101, afirma en este sentido que, en la agricultura, «se dan grupos homogéneos de personas ligadas muy frecuentemente tan sólo por la identidad de las actividades desarrolladas o bien por los distintos trabajos que se prestan sobre la única base de la experiencia adquirida por el tiempo (ejemplo: vendimiadores, segadores, etc.)».

28. Los convenios colectivos de trabajo en el campo no suelen establecer una regulación diferenciada según tipos de actividad o cultivo, y cuando lo hacen es para referirse casi en exclusiva a cuestiones salariales —a la hora de elaborar las tablas correspondientes— o relacionadas con el tiempo de trabajo —p. ej., en materia de jornada o de descansos—. Vid. a este respecto, p. ej., el CC. para Agropecuarios de la provincia de Cádiz (BOP 14.VII.90): Cap. VI —recolección manual y aclareo o castra de remolacha—; Cap. VII —recolección y castra de algodón—; Cap. VIII —castra de girasol—; Cap. IX —recolección de esparagos—.

Convenios de empresa

SECTORES	núm. de convenios	% sobre el total nacional
AGRICULTURA(1)	23	0,92
PESCA	4	0,16
INDUSTRIA	1322	52,65
CONSTRUCCION	22	0,87
SERVICIOS	1140	45,40
TOTAL	2511	100,00

(1) Incluye datos relativos a producción agrícola, producción ganadera y servicios agrarios, silvicultura y caza.

(2) Los datos están tomados de diversas publicaciones oficiales del MTSS: «Anuario de Estadísticas Laborales» de 1989, «Estadística de convenios colectivos» (avance de 1988-1989) y «Boletín de Estadísticas Laborales», de aparición mensual. Salvo indicación en contrario, los datos que se reflejan posteriormente tienen la misma procedencia.

Si se utiliza, para evidenciar el tamaño medio de la unidad empresa, el resultado de dividir el número total de trabajadores afectados por convenios de este ámbito entre el número de convenios negociados a ese nivel, la media en la agricultura durante el período 1981-1989 es de 452 trabajadores, superior a la media intersectorial que es para el mismo período de 416 trabajadores; en cambio, si actuamos con las cifras medias absolutas de los tres últimos años, comprobamos que el tamaño ocupacional de las empresas agrarias en las que se negocian convenios colectivos (121 trabajadores) es inferior al medio nacional (373 trabajadores). Es evidente que una media de 121 trabajadores por convenio de empresa plantea si no es demasiado esfuerzo negociador en relación con el colectivo afectado, a pesar de que en los últimos años se aprecia un cierto crecimiento sostenido de los trabajadores incluidos en este nivel de negociación, que ha pasado de 299 trabajadores como media en 1983 a 457 en

1986, y de 55 trabajadores en 1987 –adviértase la drástica reducción respecto del año anterior– a, provisionalmente, 178 trabajadores por convenio y empresa en 1989.

Si para responder a la pregunta de cuál o cuáles son las unidades de negociación predominantes en la agricultura se emplea el dato del número absoluto de convenios que se firman en cada nivel, habrá de concluirse la menor implantación del nivel de empresa, pues es en el ámbito superior a ésta donde se ha negociado el mayor número de convenios, y ello desde hace tiempo. Así, con una media de 23 acuerdos celebrados, la proporción de convenios de empresa en el total de la negociación agraria durante el período 1981-1989 resultó ser el 38,98 por 100 frente a una media de 36 convenios en ámbitos distintos (el 61,02 por 100). Tales guarismos no se corresponden con la media intersectorial que es : 2511 convenios de empresa (67,48 por 100) y 1211 convenios de otro ámbito (35,52 por 100).

La conclusión a que se llega es la misma, pero reforzando si cabe la insignificancia de la unidad negociadora de empresa, cuando atendemos al número de trabajadores y empresas afectados por el resultado de la negociación. En efecto, durante el período que estamos considerando, sólo el 1,90 por 100 de los trabajadores agrícolas cubiertos por la negociación colectiva se regían por convenios de empresa; el 98,10 por 100 restante estaba afectado por convenios de otro ámbito. También es este aspecto la media nacional de trabajadores afectados por convenios de empresa en el conjunto de los sectores productivos era más elevada: el 16,82 por 100.

Asimismo, los datos correspondientes a convenios que iniciaron sus efectos económicos en 1987 y 1988 revelan que por convenios supraempresariales se regularon las relaciones de trabajo del 99,99 por 100 de las empresas del sector en 1987, y el 99,98 por 100 en 1988. Por lo demás, la expresión «convenios de otro ámbito» que utilizan las fuentes estadísticas consultadas debe entenderse referida, en su práctica totalidad, a convenios sectoriales de ámbito provincial, pues la negociación a otros niveles –local, comarcal, interprovincial, nacional– es una realidad apenas conocida en la agricultura.

La característica descrita —número reducido de convenios de empresa y escasa afectación por los mismos de empresas y trabajadores en la agricultura, en proporción a los convenios provinciales de sector— puede responder, en parte, ciertamente, al propósito de los interlocutores sociales ordenado a favorecer la globalización o concentración de la actividad negociadora en niveles superiores a la empresa, dentro de la libertad que el artículo 83.1 del ET reconoce a las partes para elegir y fijar la unidad de contratación apropiada, pero, a mi juicio, se explica sobre todo porque el tamaño de la empresa agraria, medido por el número de trabajadores empleados, es en la inmensa mayoría de los casos inferior al requerido por el ET para que deba (y pueda) procederse a la elección de delegados de personal ni, mucho menos, comités de empresa²⁹ —aparte las unidades productivas en las que de hecho no se eligen representantes, pese a reunir las condiciones necesarias para su existencia—; órganos de representación unitaria de los trabajadores legalmente instituidos a los que precisamente (y sólo a ellos) viene atribuida la legitimación para negociar convenios estatutarios en el nivel que ahora consideramos (art. 87.1 ET) —sin perjuicio, claro está, de la legitimación negociadora que se reconoce a las representaciones sindicales donde las hubiere que reúnan los requisitos acumulados de los arts. 87. 1 del ET y 8º. 2. b) de la LOLS—.

Qué duda cabe que la proliferación de empresas con censo inferior a los mínimos requeridos por el ET para la elección de representantes de los trabajadores no es una peculiaridad exclusiva de la agricultura, pues se da también en otras ramas o subsectores de la

29. Todavía en 1982 —fecha del último censo agrario de cuyos datos disponemos— la mitad de las explotaciones (las más pequeñas) tenía menos de tres hectáreas, y las tres cuartas partes de las explotaciones menos de diez hectáreas. Con estas magnitudes y con la sustitución progresiva del factor trabajo (el más encarecido) por productos intermedios y bienes de capital, la dimensión ocupacional media de las explotaciones agrarias tiene que ser forzosamente muy reducida. Un reflejo de esta situación es que los convenios colectivos del sector agrario nacional registrados con año de inicio de efectos económicos en 1988 afectaban a 250.016 empresas y a 601.722 trabajadores (datos consolidados): la cifra medida de trabajadores por cada una de las primeras (2,40) es sensiblemente baja, sobre todo si se la compara con la media de trabajadores por empresa afectados por la negociación colectiva en la industria (14,68).

producción (p. ej., en el comercio al por menor o en la hostelería); pero sí puede afirmarse con la doctrina más autorizada que, en el campo, la escasa funcionalidad de los órganos de representación unitaria por el hecho de la atomización empresarial se ve acentuada por la intensa rotación del personal y por el reducido número de trabajadores fijos³⁰.

3. Ambito personal

En cuanto al ámbito de cobertura personal de los convenios, la mayoría de los analizados regulan las relaciones laborales de todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas vinculadas por el acuerdo, independientemente de la categoría profesional que ostenten o de la duración de sus contratos³¹. Las exclusiones que a veces se contienen en estos convenios no van más allá de recordar que sus cláusulas no rigen para las personas exceptuadas de la aplicación del Derecho del Trabajo por la legislación general o común —así, los supuestos del art. 1.3 del ET—.

Esta generalidad es, sin embargo, más aparente que real, como le demuestra el hecho de que una porción nada despreciable de las cláusulas negociadas se refieran en exclusiva a las relaciones labora-

30 Vid. sobre el tema: J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «La representación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit., pp. 275 y ss.; F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva...», cit., p. 267; A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización*, cit., p. 230; M. F. FERNÁNDEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», cit., p. 170.

Por su parte, B. VENEZIANI, «La contrattazione collettiva in agricoltura», cit., p. 90, opina para el caso italiano que «la ausencia del sindicato del lugar de producción causada por la dispersión geográfica de las unidades productivas impiden una gestión coordinada de las relaciones de trabajo en la empresa y limitan el desarrollo de este nivel contractual».

31. A excepción, por ejemplo, de los convenios provinciales del campo de Castellón (BOP 22.VII.89) y Valencia (BOP 8.VI.91), que se aplican únicamente a los trabajadores agrícolas fijos. Dicho sea de paso, este último convenio incurre en la contradicción, seguramente por mimetismo con la Ordenanza Laboral del Campo de 1 julio 1975, de incorporar cláusulas dirigidas explícitamente a trabajadores eventuales y de temporada (vid. art. 23, sobre locales-comedores).

les de los trabajadores con contrato indefinido³², sin que a menudo se encuentre justificación suficiente para excluir de tales materias a los trabajadores temporales³³.

Desde el punto de vista estrictamente cuantitativo, el número de trabajadores afectados por convenios agrícolas se calcula, actuando con las cifras medias del período 1981-1989, en 545.707 trabajadores cada año (valores absolutos), lo que supone un 8,78 por 100 del total de trabajadores afectados por la negociación colectiva en ese mismo período. En cuanto al grado de concentración, resulta una media de 9249 trabajadores por convenio y año, superior a la que es común en el conjunto nacional (1670 trabajadores).

De cuanto se lleva visto hasta ahora puede inferirse que, a comienzos de la última década de siglo, existe ya una estructura negociada medianamente estable en la agricultura, con un número no excesivo de convenios, correspondiendo la primacía a los convenios de sector de ámbito provincial, en contraste con el reducido margen que se deja a otras posibles unidades negociadoras, superiores (convenios interprovinciales o nacionales) o inferiores (convenios locales, comarcales o de empresa). Aunque no todas las provincias tienen convenio del campo, la práctica negociada de los últimos años, con la incorporación de nuevas circunscripciones al mapa cubierto por la negociación colectiva, parece ir en la línea de ampliar progresivamente su área de influencia a nuevos territorios; vocación expansiva ésta que, de no interrumpirse, podría saldarse en breve plazo con un saludable resultado de completa regulación convencional de las condiciones laborales en el sector agrícola.

32. Como muestra, vid. p. ej.: arts. 14, 23, 24, 32, 33, 38 y 40 del CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.); arts. 16, 22, 37, 39, 40 y 41 del CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89); arts. 6, 16, 17, 21, 28, 29, 30, 31, 33, 36 y 38 del CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90).

33. A salvo las estipulaciones colectivas en que la exclusión de los trabajadores temporales se justifica por la propia naturaleza del instituto regulado (complementos de antigüedad, ciertos beneficios asistenciales), que exigen razonablemente una cierta permanencia o continuidad en el centro de trabajo, la exclusión de los trabajadores temporales se explica, en último término, por el juego de concesiones mutuas entre las partes social y económica intervinientes en la mesa negociadora del pacto que ha de regir las condiciones laborales en el ámbito acotado por ellas.

Puede decirse en este sentido que la negociación colectiva agraria presenta, en su simplicidad, graves síntomas de desorganización, lo que, por otra parte, no es achacable en exclusiva al sector agrícola, pues, en esto, el campo no hace sino participar de la misma «estructura no estructurada» que es característica del conjunto del sistema de relaciones colectivas español y que está en parte explicada por los antecedentes legales más inmediatos³⁴. Son irrelevantes los casos en los que se prevén reglas sobre concurrencia, articulación o complementariedad de los convenios con otros de ámbito distinto, por descontado, sin que se haya producido a este respecto ninguna planificación específica a nivel nacional para la agricultura entre sindicatos de trabajadores y organizaciones de empresarios.

Cuando tales reglas aparecen, la armonización de las diversas unidades discurre siempre en sentido descendente, siendo el convenio de ámbito superior el que, para integrarse en una concreta materia, remite a lo que pueda disponerse en un convenio de ámbito inferior³⁵, fijándose en algunas unidades las bases para una futura negociación «en cascada»³⁶.

34. Cfr. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La estructura de la negociación colectiva y los acuerdos interprofesionales», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, ACARL, Madrid, 1984, pp. 23 y ss.

35. El CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.) dispone que en materia de jornada se respetará lo establecido para Villarrobledo en su convenio de 1985 (art. 21, párr. 2º). El CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90) permite que en el ámbito de las empresas se puedan abrir negociaciones «para establecer un régimen de descansos dentro de la jornada efectiva de trabajo, que permita la recuperación física de aquellos trabajadores que realizan trabajos agrícolas más duros» (cláusula adicional 3ª), aunque es dudoso que se esté refiriendo exactamente al procedimiento institucional de negociación colectiva previsto en el ET.

36. El CC. para Agropecuarios de Barcelona (cit.) previene que «las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo provincial serán consideradas (como mínimas) en conjunto por otros convenios de tipo comarcal, local o de empresa que puedan negociarse dentro de su vigencia» (art. 43). En el CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.II.89) se establece lo siguiente: «Dado el carácter de mínimos de este convenio, que se adecúa a los distintos tipos de explotación existentes (individual, Cooperativa, etc), en aquellas empresas cuya plantilla sea superior a seis trabajadores podrán pactarse acuerdos específicos superiores al presente Convenio» (art. 6º). En el CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), sus condiciones rigen sin perjuicio de que «a otro nivel, sectorial o territorial, en esta provincia se pueda negociar un Convenio, siempre que mejore las condiciones acordadas en el presente texto» (art. 1º).

No produciéndose normalmente la integración del convenio superior provincial con el contenido de convenios inferiores, habida cuenta la casi absoluta desaparición de éstos de la praxis negocial implantada en la agricultura española, sí han podido detectarse, en cambio, durante los últimos años estipulaciones expresas, muy pocas en honor a la verdad, que apuntan una tendencia a simplificar el elenco de unidades de negociación existentes, recogiendo, aunque sólo sea en parte, las recomendaciones y pronósticos de concentración de los Acuerdos Interconfederales.

Esta orientación unificadora se despliega, cuando ha sido factible localizarla por reflejarse en acuerdos incorporados al texto de los convenios celebrados, en una doble dirección: hacia arriba, porque el convenio colectivo en el que se incluyen este tipo de cláusulas recoge el compromiso de las partes signatarias de adherirse en el futuro a convenios provinciales o interprovinciales de sector que puedan negociarse, desapareciendo a partir de ese momento la unidad inferior³⁷; o, hacia abajo, eliminando las unidades de contratación más reducidas, si acaso el procedimiento utilizado para ello puede suscitar algún problema de legalidad³⁸.

En cuanto a por qué no se ha logrado alcanzar el nivel nacional para la generalidad de las actividades agrarias, la respuesta viene dada seguramente por el hecho de que las unidades contractuales establecidas, distribuidas por provincias, no son sino el reflejo de la heterogeneidad intensa que todos convienen en afirmar es caracte-

37. Tal ha sucedido con las unidades comarcales de Jumilla y Yecla, finalmente integradas en el CC. general para Agropecuarios de la región de Murcia (*vid. supra*, nota 15). Asimismo, las partes firmantes del CC. para Agropecuarios de Lérida (*cit.*) declaran está en su ánimo favorecer la celebración de un convenio colectivo en el ámbito de Cataluña (todavía no ha aparecido), siempre que participen en la comisión negociadora del mismo y, en todo caso, se respeten las peculiaridades de las provincias o comarcas (art. 1°).

38. En concreto, el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90) dispone (art. 7°): «Si en la fecha de aplicación de este Convenio existiese dentro del territorio de la C.A. de la Rioja algún otro de ámbito inferior, *quedará anulado* y deberán acogerse a este ámbito regional las empresas y los trabajadores sometidos al primero. Bien entendido que la sustitución debe ser total, no pudiendo tomarse parte de su articulado ni de las normas del Convenio inferior o condiciones de trabajo existentes, aunque fueran más beneficiosas para los trabajadores siempre que no se refieran a cuestiones reguladas en el presente Convenio. En todo caso —concluye— se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores»

rística del sector agropecuario. Esa «heterogeneidad» es a su vez el resultado de la diversidad extraordinaria de condiciones productivas y socio-económicas que confluyen en la España campesina, en la que no es dable encontrar un tipo único y monolítico de agricultura, sino varias agriculturas regionales diferenciadas.

Resulta enormemente revelador el dato de que en las contadas ocasiones en que ha sido posible ultimar un convenio aplicable en toda la nación o en más de una provincia, éste haya recaído, y no por casualidad, sobre actividades concretas cuya realización presenta un mínimo denominador común en todas las empresas de similares características orientadas al mismo objeto productivo, lo que sin duda habrá despejado mucho el camino a la hora de disponer una regulación sistemática y uniforme a un más amplio nivel territorial³⁹.

Por el contrario, un convenio general de eficacia directa que regule con carácter exclusivo y cerrado las condiciones laborales en todas y cada una de las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias del país, parece que no sería el mejor instrumento para ordenar la variedad incontenible que se predica del trabajo campesino. A poco que se reflexione, un convenio de las características descritas no sería probablemente el más idóneo para instrumentar las multiplicidad de situaciones y problemas específicos de alcance regional que resultan de la existencia de notorias y transcendentales desigualdades en cuanto a tipos de cultivos y regímenes de explotación (secano/regadío; agricultura intensiva/ agricultura extensiva; individual/cooperativizada);

39. Así, el CC. Estatal para Cultivo Plantas Vivas (cit.), que rige para todas las empresas del territorio peninsular. El aislamiento y control de los factores naturales de todo tipo (suelo, humedad, nutrientes...) impuestos por el hombre en el sistema de cultivo bajo plásticos —invernaderos—, con aplicación de técnicas, procesos y métodos de organización del trabajo propiamente industriales, ha provocado que se hable de aquéllos como de auténticas «fábricas agrícolas».

Igualmente, el CC. Interprovincial para Recolección de Cítricos en la Comunidad Valenciana (cit.), el cual fija no obstante reglas especiales que tienen por finalidad preservar las particularidades del sector agrícola de la provincia de Castellón, en materia de jornada de trabajo (art. 9º), destajos (art. 11) y desplazamientos (art. 12). Debe matizarse asimismo que este convenio se aplica a todos los trabajadores dedicados a la actividad de recolección de agrios y a todas las empresas, de cualquier clase que sean, que contraten trabajadores para esta labor, ya se trate, por tanto, de empresas cultivadoras de cítricos que asuman y costeen directamente los trabajos de cosecha, ya se trate de empresas de servicios o comerciales que intervengan en el ciclo de producción recolectando ellas mismas el fruto contratado.

condiciones climatológicas y orográficas; tamaño de las explotaciones (minifundismo/latifundismo); estado tecnológico y grado de mecanización; nivel de rentas de los agricultores empresarios y, en general, condiciones de vida y de trabajo de la población rústica según zonas; situación del mercado de trabajo local (distribución y conexiones entre las modalidades de trabajo autónomo o en régimen familiar y de trabajo asalariado, nivel de paro agrario,...), etc.

No obstante, como quiera que es deseable el establecimiento de mejoras generalizadas que contribuyan al mayor equilibrio y armonización posibles del nivel de rentas y de las restantes condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores del campo, con supresión paulatina de las diferencias interregionales, podría considerarse la oportunidad de implantar en la agricultura el sistema de negociación colectiva articulada que parece promover nuestro legislador en el artículo 83.2 del ET⁴⁰.

Si reparamos en el Derecho comparado, en Italia, sobre todo a partir del año 1977 y a diferencia de lo que sucede en otros sectores productivos, donde el mecanismo de la articulación entra en crisis a finales de la década de los 60, la agricultura presenta todavía una estructura negocial fuertemente articulada, con tres convenios estatales distintos para cada una de las tres categorías básicas de «operai», «impiegati» y «dirigenti», respecto de los cuales la contratación provincial viene a desempeñar una función *integrativa* dentro de los límites establecidos por las cláusulas de reenvío contenidas en los acuerdos nacionales⁴¹.

40. El modelo-tipo de contratación articulada se basa en un sistema rígido de reenvíos, del nivel superior al nivel inferior, por medio de los cuales el convenio superior no sólo contiene una regulación de condiciones de trabajo, sino que remite a los niveles inferiores la reglamentación de diversas instituciones que complementan el contenido de aquél.

Sobre el tema vid., entre otros, G. GIUGNI, *La contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1971; AA.VV., *Ruolo ed efficacia della contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1984. Desde la óptica española, J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, «La experiencia italiana de la negociación colectiva articulada», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1990, pp. 501 y ss.

41. Con ello, dice B. VENEZIANI, «La contrattazione collettiva in agricoltura», *cit.*, p. 91, «la negociación provincial pierde en autonomía, pero continúa desempeñando la función de catalizador de las especialidades zonales a través de la regulación de una rica red de institutos tales como la retribución, la clasificación profesional, el horario, la organización del trabajo, los derechos sindicales, las prestaciones en caso de accidentes o la gestión del mercado de trabajo».

A nuestro entender, la articulación de la negociación colectiva en la agricultura podría resultar un experimento muy positivo, tanto para aumentar la cobertura de la misma, que actualmente no llega a los trabajadores de varias provincias españolas, como para dotar a los convenios de mayor contenido, paliando en lo posible las desigualdades interregionales y homogeneizando las condiciones de empleo y de trabajo en el campo.

III. DURACIÓN DE LOS CONVENIOS

En la agricultura, unificada la negociación a nivel provincial, la duración de los convenios oscila entre uno y dos años, separándose de la primigenia vinculación al año agrícola que fue práctica generalizada en la década de los sesenta.

Si bien esta periodificación anual o bianual ha podido estar vinculada en parte a las reglas sobre duración mínima y fecha de entrada en vigor previstas en cada momento por la legislación general de convenios⁴², puede sostenerse que no existe en la actualidad una clara preferencia por los acuerdos de uno o dos años de duración⁴³; en cambio, son residuales los convenios suscritos por menos de una

42. En un primer período se fijaba una presunción de duración bianual de los pactos (art. 12 LCCS 1958); posteriormente se impuso la duración mínima de dos años (art. 11 LCC 1973); finalmente, se pasó al tope mínimo de un año (Disp. adicional 3ª RDLRT). Por su parte, todos los Acuerdos Interconfederales contuvieron recomendaciones de variado tenor en favor de la duración bianual: el AMI-1980 invitaba a «una vigencia no inferior a dos años»; el AI-1983 estimaba conveniente que en los convenios colectivos se estableciera «una vigencia superior a un año»; el AES-AI 1985 recomienda que «los convenios tengan una vigencia de dos años».

43. Entre otros, fijan un período de vigencia anual: los CC. provinciales para Agropecuarios de Barcelona (cit.); Avila (cit.); Córdoba (BOP 30.I.90); Huesca (BOP 19.II.91); Lérida (cit.). En todo caso, se trata de un fenómeno que no es singular de la negociación colectiva agrícola, pues se repite en los datos ofrecidos por el MTSS para el conjunto de la negociación nacional en todos los sectores. Así, de un total de 4.096 convenios firmados y revisados en 1988 (datos consolidados), 2.065 eran convenios firmados por un año (precisamente para 1988), 1.035 eran convenios plurianuales y los 996 restantes eran revisiones de convenios firmados en años anteriores que mantenían su vigencia para 1988. Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos. 1988-1989 Avance*.

Tienen duración bianual, entre otros, los CC. provinciales para Agropecuarios de Albacete (cit.), Burgos (cit.), Cádiz (cit.); Castellón-Fijos (BOP cit.); Huelva (cit.); Jaén (BOP 31.I.91); Madrid (BOP BOCM 7.XI.89).

anualidad⁴⁴ y los de duración comprendida entre uno y dos años⁴⁵, no habiéndose localizado ningún convenio en vigor de duración superior a los dos años.

Esta predilección por la duración anual de los convenios puede pensarse que está vinculada a la tradicional función de fijación de las tablas salariales de la temporada respectiva, que se haría depender de las estimaciones provisionales sobre el volumen final de cosecha y del resultado de las negociaciones anuales sobre establecimiento de precios mínimos de campaña para determinados productos agrarios. Pero también puede ser el resultado de la falta de un precepto que imponga una duración mínima a la vigencia del convenio, con la consiguiente libertad de las partes para establecer la que estimen más conveniente, lo que unido al rápido deterioro que experimentan las condiciones económicas explicaría la tendencia general reductiva que se viene observando en este tema⁴⁶.

Por otra parte, las duraciones de los convenios se refieren a su globalidad, de forma que sólo excepcionalmente puede mencionarse algún supuesto de pacto con períodos de vigencia distintos para grupos homogéneos de materias dentro del mismo convenio, tal y como permite el artículo 86.1 del ET⁴⁷.

44. P. ej., el CC. para el cultivo de tomates mediante el sistema de participación en los resultados de Las Palmas (cit.), en vigor para la campaña 1989-1990, que se calcula en aproximadamente 26 semanas.

45. El CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89) prevé una vigencia de 18 meses (de 1 julio 1988 a 31 diciembre 1989).

46. Cfr. F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, «Vigencia de los convenios colectivos de trabajo», en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales*, t. XII, vol. 2º, Madrid, 1985, p. 94.

47. Así, el CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.) dispone que su texto entrará en vigor el día de su firma, si bien a efectos económicos tendrá vigencia desde el 1º de abril de 1990, siendo su duración hasta el 31 de marzo de 1991 (art. 3º). El CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.) establece que entrará vigor en la fecha de su publicación en el BOP, si bien los salarios se aplicarán con carácter retroactivo desde 1º de enero de 1991, siendo su duración prevista hasta el 31 de diciembre 1992 (art.4º). El CC. para Agropecuarios de Castellón (cit.), entra en vigor al mes siguiente de su publicación en el BOP, pero sus efectos económicos se retrotraen a 1º de enero de 1989. Por su parte, el CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91) extiende su vigencia desde 1º enero hasta 31 diciembre 1991, salvo para la recolección de la aceituna, respecto de la cual se entenderá en vigor hasta que finalice la campaña 1991-1992 (art. 4º). Análogamente, el CC. para Agropecuarios de Avila (cit.) dispone que, en todo caso, la vigencia del convenio se prorrogará, aunque el mismo haya sido denunciado en término y forma, exclusivamente, para las faenas de recolección correspondientes a la campaña agrícola inmediatamente anterior, hasta la completa ejecución de las mismas (art. 4º, párr. 3º).

En cuanto al momento de entrada en vigor de los convenios, ésta se hace depender de factores tales como el día de la firma del pacto⁴⁸, la fecha de su publicación en el BOP⁴⁹ o el inicio de la campaña correspondiente en actividades concretas⁵⁰, si bien se observa una cierta proclividad a la uniformización de criterios por ser mayoría los acuerdos que retrotraen la fecha de entrada en vigor al inicio del año natural, asegurándose de este modo el engarce exacto entre el convenio anterior y el que viene a renovarlo.

De este modo, en un buen número de provincias el mes de enero es el predominante de entrada en vigor retroactiva de los convenios agrarios⁵¹; otros meses de entrada en vigor que han podido detectarse son febrero, marzo, abril, julio y octubre⁵². Es frecuente incluir una declaración expresa en el sentido de que la fecha de inicio de efectos lo es independientemente o sin perjuicio de la de publicación del texto del convenio en el periódico oficial respectivo.

La coincidencia del comienzo de vigencia de los convenios colectivos con el inicio del año natural se debe seguramente a que los grandes indicadores económicos se valoran en función también del año natural (IPC); de ahí que las revisiones salariales se establezcan con efectos desde primero de año, fecha que acabaría imponiéndose,

48. P. ej.: CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.); CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 12.VI.89), art. 11; CC. para Cultivo de Tomates de las Las Palmas (cit.), art. 3º.

49. Por ej.: CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.) y CC. para Agropecuarios-Fijos de Castellón (cit.).

50. Así, el CC. para la zafra cañera de Motril (BOP 20.III.85), art. 3º, preveía una duración de dos campañas, a contar desde el día de inicio de las mismas

51. Es el caso del CC. Estatal para empresas cultivadoras de plantas vivas (cit.) y de los CC. provinciales de Albacete (cit.); Avila (cit.); Barcelona (cit.); Burgos (cit.); Córdoba (cit.); Gerona (cit.); Huelva (cit.); Lérida (cit.); Madrid (cit.); Málaga (cit.); Murcia (cit.); La Rioja (cit.); Salamanca (cit.); Sevilla (cit.); Soria (BOP 28.V.90); Valencia-Fijos (cit.); Valladolid (BOP 24.VIII.90); Zamora (BOP 5.IV.89); Zaragoza (BOP 3.VII.90).

52. En la provincia de Cádiz, el CC. del campo de 1990 (BOP 14.VII.) entra en vigor el 1º de marzo; en la misma provincia, el CC. para la viticultura de 1990 (BOP 14..VII) entra en vigor el 1º de febrero; en la C.A. Valenciana, el CC. Interprovincial para la recolección de cítricos (cit.) rige desde 1º octubre 1989; el provincial de Ciudad real de 1989 (BOP 2.VI), desde 1º de julio de 1988; en el mismo mes pero de 1990 inicia su vigencia el CC. provincial de Cuenca (BOP 17.VIII); el provincial de Huesca de 1991 (BOP 19.II) rige desde 1º de abril de 1990; el provincial de Jaén (BOP 24.I.89), a partir del 1º de octubre de 1988; en la provincia de Las Palmas, el CC. para Floricultura de 1985 (BOP 16.VIII) rige desde 1º de abril de ese año.

por otra parte, como de entrada en vigor de los sucesivos Decretos de Salarios Mínimos desde 1982. En algún caso, la entrada en vigor del convenio se haría coincidir probablemente con la fecha tradicional de inicio del año agrícola⁵³.

En cualquier caso, el convenio sustituyente viene a hacer coincidir el inicio de su aplicación con la finalización del que le precede, si bien no puede afirmarse con carácter general que la fecha exacta de entrada en vigor —y, consecuentemente, la de finalización prevista— del primer texto convencional que instituye una nueva unidad de negociación se repita sucesivamente en todos los convenios alcanzados en esa concreta unidad⁵⁴.

En relación con el momento de finalización de los convenios colectivos, en la práctica totalidad de los casos se sigue el modelo propuesto por el ET. Así, en primer lugar, se procede a la fijación sin mayores precisiones de un plazo de preaviso para realizar la denuncia del convenio, que suele ser de tres meses, aunque también es usual que se establezca un tiempo de preaviso menor, uno o dos meses. En ocasiones no se dispone nada acerca de la denuncia del convenio, o no se señala el correspondiente plazo de preaviso, lo que inmediatamente plantea dudas en torno a la legalidad de este proceder —por constituir la que se trata materia de contenido mínimo de cualquier convenio colectivo estatutario conforme al ar. 85. 2. c) del ET—, y sobre todo en cuanto a cuál deba ser la regla jurídica

53. El 1º de octubre de cada año: así, el CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.) y el Interprovincial para Recolección Cítricos de la Comunidad Valenciana (cit.)

54. En Sevilla, p. ej., el Convenio de 1970 entró en vigor «al comienzo del año agrícola, día primero de octubre», pese a entrar en vigor en la fecha de publicación en el BOP en 1976 —lo que sucedía el día 15 de diciembre de ese año—, o el día 1º de enero en el convenio de 1979, situación que se mantiene desde entonces. El primer convenio del campo de Málaga —1974— entra en vigor «el día siguiente al que sea homologado por la Autoridad laboral», que en 1979 pasa a ser el 24 de septiembre, entrando a regir el 1º de enero en 1985, situación que se mantiene desde entonces. Por su parte, el primero de Jaén —1969— entraría en vigor con carácter retroactivo «el día 1º de enero último», pasando dicho momento al de su publicación en el BOP en 1970; el primero de agosto en 1972; el 1º de julio en 1975, para volver a agosto en 1976 o a octubre en 1980, que se mantiene hasta hoy. Cfr. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva...», cit., p. 162, nota (94).

que con carácter supletorio precisen la forma y condiciones de la denuncia del convenio al no existir previsión legal al respecto⁵⁵.

En algunos textos negociados se incluyen previsiones verdaderamente extrañas sobre el instituto de la denuncia; de este modo, existen convenios en los que la denuncia se entiende realizada «automáticamente» el mismo día de la publicación del acuerdo en el BOP⁵⁶, o bien, igualmente de manera automática, a partir de una determinada fecha que se encarga de fijar el propio convenio colectivo⁵⁷. Lo que estas cláusulas vienen a significar en realidad es una renuncia positiva al acto expreso de denuncia del convenio, teniéndola por realizada en todo caso, al objeto de evitar que su ausencia por cualquier motivo provoque la prórroga del acuerdo en los términos del artículo 86. 2 del ET.

Fuera de estos casos, la práctica totalidad de los acuerdos repiten en materia de ausencia de denuncia lo establecido en el ET sobre la prórroga automática del texto por un año más y sucesivamente de año en año, si bien existen acuerdos que modifican —pueden hacerlo— la regulación dispositiva del Estatuto y anudan a la falta de denuncia efectos distintos de los previstos en el artículo 86.2 del ET, especialmente en lo relativo a la duración de la prórroga⁵⁸.

55. No señalan plazo de preaviso para la denuncia el CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.), ni el de Las Palmas para el Cultivo de Tomates a la parte (cit.), limitándose a establecer en uno y otro caso que el convenio se entenderá prorrogado tácitamente si antes de una determinada fecha que se fija como tope no se hubiera procedido a su denuncia. En tales supuestos, lo que en realidad hacen las partes es eliminar el plazo de preaviso al objeto de que la denuncia pueda producirse hasta el momento inmediatamente anterior a la expiración de la vigencia del convenio, lo que es admitido por la doctrina. Vid. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Vigencia de los convenios colectivos de trabajo», *cit.*, p. 119.

56. «El presente convenio quedará automáticamente denunciado el mismo día de su publicación en el Boletín oficial de la provincia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las próximas negociaciones con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento», art. 5º CC para Agropecuarios de Albacete (cit.).

57. «A todos los efectos, el presente Convenio regirá en el período de tiempo comprendido entre 1 de enero de 1990 y el 31 de diciembre del mismo año, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación, dándose por entendida automáticamente su denuncia el día 30 de septiembre de 1990», art. 4º del CC. para Agropecuarios de Salamanca (cit.).

58. El CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.) establece en su art. 4º que a falta de denuncia el acuerdo «será prorrogado otro año más», con lo que parece estar poniendo el límite de un año al mecanismo legal de las prórrogas sucesivas en años posteriores («de año en año»,

IV. PARTES CONTRATANTES

Tras el desmantelamiento del modelo sindical franquista, los datos obtenidos a raíz de los convenios examinados revelan que la negociación colectiva en el sector agropecuario está protagonizada, del lado de los trabajadores, casi exclusivamente por las dos centrales sindicales mayoritarias, UGT y CC.OO.⁵⁹

La inmensa mayoría de los convenios aparecen firmados conjuntamente por ambas confederaciones sindicales como únicas representaciones del lado de los trabajadores⁶⁰, especificándose en ocasio-

como dispone el art. 86.2 del ET). Parecidamente, en los CC.CC. de Fuerteventura (cit.), art. 5º, y de Murcia (cit.), art. 2º El art. 4º del CC Zaragoza (cit.) dispone que «en el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1 de enero de 1991 se incrementará automáticamente —cabe entender que se está refiriendo a la cuantía de los salarios pactados— en el índice de precios medios al consumo que para el Estado español señale el Instituto Nacional de Estadística».

59. Conviene aclarar, no obstante, que dentro de los convenios de sector tomados en consideración no todos ellos contienen mención expresa (o al menos no la incluye el texto manejado, que no es otro que el reproducido en la publicación periódica *Información Laboral*) de las partes firmantes de los mismos, en lo que supone un claro incumplimiento del mandato del art. 87. 2 del ET, por lo que no siempre ha sido posible conocer quiénes eran los contratantes. De hecho, como quiera que la resolución administrativa que acuerda la publicación del convenio no siempre recoge quiénes han sido las partes negociadoras, en bastantes casos las representaciones intervinientes han tenido que deducirse de lo expresado en la cláusula del convenio que explicita la composición de la Comisión Paritaria. Por otro lado, de los datos obtenidos sólo se puede conocer cuáles son las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores que han participado en el acuerdo, negociándolo efectivamente o limitándose a firmar el acuerdo resultante, pero en ningún caso tenemos información de cuál ha sido el peso relativo de su participación en la mesa de negociaciones —excepto, claro está, en los supuestos de representación única por una u otra parte—; más aún, se sabe quién ha suscrito el convenio, pero no siempre se conoce quién ha estado presente en la comisión negociadora y en ningún caso con cuántos miembros en la misma.

Las dificultades de identificación de los sujetos intervinientes se acrecientan en el caso de la representación de los empresarios, pues a menudo los convenios mencionan tan sólo siglas o denominaciones de las que no siempre hemos podido lograr información suficiente, sobre todo cuando éstas no corresponden a las de las cinco OPAS mayoritarias.

60. Entre otros: CC. Estatal Plantas Vivas (cit.); CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.); CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.); CC. para Agropecuarios de Avila (cit.); CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90); CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.); CC. para Agropecuarios de Córdoba (cit.); CC. para Agropecuarios de Granada (cit.); CC. para Agropecuarios de Madrid (cit.); CC. para Agropecuarios de Soria (cit.); CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16.VIII.89); CC. para Agropecuarios de Valencia (cit.); CC. para Agropecuarios de Zamora (cit.); CC. para Agropecuarios de Zaragoza (cit.).

nes que su participación lo es a través de su correspondiente rama agraria (CC.OO. del Campo, UGT-FTT). Respecto de los escasos convenios que concluyen por separado y en solitario estos dos sindicatos, no existe un predominio claro de ninguno de ellos⁶¹; al contrario, en algunas unidades negociadoras se ha producido últimamente la incorporación de CC.OO. como parte firmante de convenios sustitutorios de otros que habían sido concertados por UGT o CC.OO. como única representación obrera⁶². En algunos casos aparecen las dos centrales sindicales mayoritarias (o alguna de ellas) junto con USO⁶³ o CNT⁶⁴; cabe reseñar por último algún supuesto en el que la representación social es compartida o monopolizada por una organización no conocida a escala nacional⁶⁵.

61. UGT aparece como una organización sindical firmante en el CC. para Zafra Cañera de Motril (cit.) y en el CC. para Agropecuarios de Salamanca (cit.). En el CC. para Agropecuarios de Baena (cit.) no es posible determinar con exactitud quién/es lo ha/n firmado del lado de los trabajadores, habida cuenta que, por un lado, en el art. 17 in fine se dice que lo firman UGT, CC.OO. y UDOE (por los empresarios), mientras que en el anexo que figura al final del acuerdo se dice que éste «será de obligado cumplimiento para todos los asociados a U.G.T. y Unión del Olivar Español —¿está dando a entender que se trata de un pacto de eficacia limitada?— como firmantes del mismo», sin mencionar para nada a CC.OO., que tampoco figura en la composición de la Comisión Paritaria que se constituye para la interpretación y vigilancia del convenio.

CC.OO. aparece por su parte como única representación sindical en los CC.CC. Cuenca (cit.) y Las Palmas para Cultivo de Flores, Plantas Ornamentales y Esquejes (cit.).

62. Así, en el CC. Interprovincial para la Recolección de Cítricos de la C.A. valenciana (DOGV 12.II.90), reemplazando a los provinciales para la misma actividad de Castellón (BOP 21.XI.86) y Valencia (BOP 8.I.87), ambos suscritos únicamente por la central sindical UGT. Por el contrario, en el CC. para Agropecuarios de Alicante-1990 (cit.) se ha producido la incorporación de UGT, que no aparecía en el CC. de 1989 (BOP 24.VIII.89).

63. El CC. para Agropecuarios de Burgos (cit.) lo negocia, del lado de los trabajadores, UGT, CC.OO. y USO; idem en el CC. para Agropecuarios de Madrid (cit.); en el CC. para Agropecuarios de la Rioja (cit.) intervienen CC.OO. y USO.

64. CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.).

65. En CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.) figura como parte suscribiente, además de UGT, CC.OO. y CNT, el SOC (Sindicato de Obreros del Campo); en el CC. para Agropecuarios de Valladolid (cit.) figura como firmante, además de CC.OO. y UGT, «Unión de Trabajadores del Campo» (UTC); en el CC. para Cultivo de Tomate mediante retribución a tiempo de Fuerteventura (cit.), como única representación de los trabajadores, el Sindicato Obrero Canario (SOC); el CC. para Cultivo de Tomate a la parte de Las Palmas (cit.) lo suscriben «Asociación de Cosecheros-Exportadores de Tomates» y «Coordinadora de Aparcería Canaria», cuya denominación sugiere al menos una base social representada de dudoso origen laboral.

La variedad es mucho mayor en el banco de la representación de los empresarios. Es de destacar el elevado número en los que aparecen como partes negociadoras organizaciones agrarias de alcance general y ámbito provincial —como las denominadas ASAGAS (Asociaciones Provinciales de Agricultores y Ganaderos)— y otras de carácter sectorial —como UDOE (Unión del Olivar Español) o CEHOR (Confederación Española de Horticultura Ornamental)—, todas ellas integradas en la CNAG (Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos) y ésta, a su vez, en la CEOE, de la que constituye su rama agraria —confirmando así su probable hegemonía en el sector, al menos en las zonas de agricultura extensiva donde tienen un peso importante los grandes agricultores, como es el caso de Andalucía, Extremadura y algunas zonas de Castilla—. Pero también negocian otras organizaciones de ámbito provincial (excepcionalmente regional) miembros de CNJA (Centro Nacional de Jóvenes Agricultores), UFADE (Unión de Federaciones Agrarias de España) COAG (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos del Estado español), y, muy raras veces, UPA (Unión de Pequeños Agricultores)⁶⁶.

Junto a estas asociaciones pertenecientes a las cinco grandes Organizaciones Profesionales Agrarias (OPAS) de carácter general y ámbito estatal, pueden aparecer como firmantes organizaciones patronales de ámbito específicamente agrario, provinciales y regionales, sobre las que no tenemos constancia suficiente respecto de su autonomía orgánica o su integración en alguna de las referidas OPAS (Organizaciones Profesionales Agrarias), así como confederaciones provinciales de empresarios de carácter intersectorial presu-

66. ASAGA figura en los CC.CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.), Granada (cit.), Madrid (cit.), Málaga (cit.) y Sevilla (cit.). UDOE, en el CC. para Agropecuarios de Baena (comarca)(cit.) y Granada (cit.). CEHOR, en el CC. Estatal Plantas Vivas (cit.). JJ.AA. (Jóvenes Agricultores), en los CC.CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.), Burgos (cit.), Cáceres (cit.), Córdoba (cit.), Cuenca (cit.), Madrid (cit.), Granada (cit.), Málaga (cit.) y Toledo (cit.). UAGAS (Uniones provinciales miembros de COAG), en el CC. Destajos Algodón de Córdoba (BOP 22.VIII.88) y en los CC. CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), La Rioja (cit.) y Sevilla (cit.). UCE (Unión de Campesinos Extremeños, integrada en la COAG), en el CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.) y Cáceres (cit.); UFADE en los CC.CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.), Almería (cit.) y Salamanca (cit.). UPA, en los CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.) y Granada (BOP cit.).

miblemente integradas en CEOE o CEPYME⁶⁷; nótese que en este último caso no se trata de una asociación empresarial peculiar del sector agrícola, sino de una organización intersectorial definida por su ámbito provincial, cuya participación en la comisión negociadora se explica probablemente porque viene a ocupar el puesto de organizaciones empresariales típicamente agrarias que no cuentan con la suficiente implantación en el ámbito funcional y territorial del convenio.

Debe resaltarse que esta acusada falta de homogeneidad del lado de los empresarios, siendo frecuente la pluralidad de representaciones empresariales —dos, tres o incluso más— en la comisión negociadora dentro de una misma unidad de contratación, cuya composición varía de una provincia a otra dependiendo del grado de implantación de las OPAS en cada zona, no es nuevamente sino el reflejo de la propia heterogeneidad del sector agrario y de la diversidad de características socio-económicas de los grupos que lo componen. Estos factores dificultan extraordinariamente la conciliación de problemáticas distintas en un programa de acción común e introducen una «dinámica de dispersión» que no ayuda a pensar en una articulación definitiva e inmediata de los intereses

67. En el CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.), forman parte de la Comisión Paritaria, junto con UFADE y JJ.AA., la «Federación Provincial de Empresarios de Frutas y Hortalizas» y la «Federación de Empresarios de Agricultores y Ganaderos»; en el CC. para Agropecuarios de Cáceres (cit.), además de APAG-ASAJA y UCE, Asociación Profesional de Agricultores y Ganaderos; el CC. para Cultivo del Tomate de las Palmas (cit.) lo suscribe «Asociación de Cosecheros Exportadores de Tomates»; el CC. para Agropecuarios de Murcia (cit.), la «Asociación de Empresarios Agrícolas y Ganaderos»; el CC. para Agropecuarios de La Rioja (cit.), además de UAGA de La Rioja, «Unión de Cooperativas Riojanas»; en el CC. para Agropecuarios de Zaragoza (cit.) figuran, junto con ARAGA (perteneciente a CNAG), «Casa de Ganaderos» y UTECO; en el provincial para el campo de Valencia (cit.), «Asociación Valenciana de Agricultores» (integrada en UFADE) y «Asociación Profesional de Flores, Plantas y Afines»; en el CC. para Agropecuarios de Soria (cit.), como única representación de los empresarios, APORSO; en el CC. para Agropecuarios de Avila (cit.), ASAJA y ACA.

En cuanto a la participación de confederaciones intersectoriales, en el CC. para Agropecuarios de Almería (cit.) figuran, además de JJ.AA. y UFADE, ASEMPAL; en el CC. para Cultivo de Flores, Plantas Ornamentales y Esquejes de Las Palmas (cit.), APEC (Asociación Provincial de Empresarios); en el CC. para Agropecuarios de Toledo (cit.), junto con CNAG y JJ.AA, aparece «Federación Empresarial Toledana».

del empresariado agrícola en torno a una sola organización fuertemente representativa⁶⁸.

Por lo demás, la negociación colectiva en la agricultura presenta otro tipo de singularidades relacionadas con la composición de las representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la deliberación de los diferentes acuerdos. En efecto, si en los demás sectores productivos surgen a menudo dificultades para conciliar los intereses contrapuestos que ambas partes representan y promueven en las respectivas comisiones negociadoras, los problemas para obtener un equilibrio de posiciones acusan un efecto multiplicador cuando la mínima «compactibilidad» que es condición indispensable para hacer frente común de un determinado objetivo llega a faltar en un extremo de la mesa, concretamente en el banco de los empresarios, donde se sientan con frecuencia representantes de organizaciones agrarias con programas reivindicativos, discursos ideológicos y estrategias sindicales no coincidentes, cada una de ellas pretendiendo ostentar por separado la representatividad de bases sociales muy heterogéneas —cultivadores familiares, jóvenes agricultores, grandes y medios empresarios agrícolas—⁶⁹.

68. E. MOYANO ESTRADA, *Corporatismo y Agricultura: Asociaciones profesionales y articulación de intereses en la agricultura española*, Madrid, 1984, p. 221, nota (37)

69. Siguiendo a MOYANO ESTRADA, pueden enuclearse en el discurso ideológico de las cinco OPAS mayoritarias hasta tres tipos de sindicalismo agrario:

1º. Un sindicalismo de «clase» representado por la COAG y la UPA-FTT, que entiende que los agricultores familiares y los empresarios agrícolas constituyen dos clases con intereses distintos, por ocupar posiciones diferentes en el sistema capitalista de producción y distribución. Estas organizaciones nutren sus bases de pequeños agricultores, cuyos intereses aspiran a defender planteando en sus filosofías reivindicativas la exigencia de una política agraria que al mismo tiempo que garantice unos precios mínimos para todas las producciones agrícolas y ganaderas, sea fundamentalmente de tipo estructural, actuando sobre los costes de producción de las explotaciones para mejorar su eficiencia e incrementar el nivel de rentas de los agricultores más débiles.

2º. Un sindicalismo de tipo «empresarial», representado por la CNAG, que concibe la explotación agrícola como una empresa cuyo objetivo fundamental ha de ser la obtención del máximo de beneficio económico, lo cual pasa por una política agraria que, a criterio de esta opción, debe centrarse fundamentalmente en el establecimiento de unos precios mínimos para los productos agrarios regulados que garanticen el mantenimiento del nivel de rentas de los agricultores. Para esta corriente, el rasgo común de ser «empresarios» da homogeneidad a los diversos grupos de agricultores, los cuales, todos los agricultores, deben articular la de-

Otro factor que puede condicionar significativamente el tono y fruto de los debates en el curso de la negociación colectiva agraria tiene que ver con el hecho de que un número no despreciable de los agricultores que están representados en la unidad negociadora a través de las diferentes OPAS lo son frecuentemente a tiempo parcial, caracterizados por su doble condición de cultivadores autónomos, ocasionalmente empleadores y, alternativamente, trabajadores asalariados en las épocas de mayor actividad estacional y disminución del trabajo en la finca propia, lo que viene a introducir un elemento distorsionador en la dialéctica capital-trabajo como consecuencia de no existir siempre claridad en los intereses de los diversos grupos sociales y económicos.

Debe mencionarse en este sentido el caso de ciertos convenios en los que aparecen formalmente enfrentadas como parte empresarial y trabajadora dos asociaciones integradas en la estructura orgánica de una misma gran confederación sindical. Es el caso, sin ir más lejos, de la FTT (Federación de Trabajadores de la Tierra), la cual ha sido históricamente la rama agraria de UGT, agrupando conjuntamente a pequeños agricultores y a trabajadores asalariados del campo. Esta com-

fensa de sus intereses a través de una poderosa organización que represente al sector agrario ante la Administración estatal y que ejerza su influencia en aquellas instituciones en donde se formulan las directrices de la política agraria. Sus bases sociales presentan una gran heterogeneidad económica, existiendo agricultores de todos los tamaños y orientaciones productivas diversas, si bien el protagonismo y poder de los órganos de gobierno de CNAG lo tienen los grandes empresarios agrícolas de Andalucía, Extremadura y de las zonas cerealistas de Castilla.

3º. Un sindicalismo «reformista», representado por CNJA y UFADE, que concibe la sociedad rural como una sociedad ciertamente heterogénea, en la que se relacionan grupos sociales de muy diversas características y con intereses diferentes pero que, de ningún modo, pueden considerarse, como hace el sindicato de «clase», como grupos antagónicos ni concebirse sus interrelaciones con intrínsecamente conflictivas. Aboga esta tendencia por una corrección de los efectos negativos que el modelo económico capitalista ha ocasionado sobre determinados grupos sociales, para evitar que las desigualdades económicas sean cada vez mayores e impedir que la estabilidad pueda verse amenazada por los conflictos inevitablemente surgidos en ese contexto. Se ofrece como una opción sindical dirigida principalmente, aunque no de forma exclusiva, a los pequeños y medianos agricultores familiares, siendo prácticamente nula la presencia en sus filas de agricultores a tiempo parcial y casos excepcionales los grandes empresarios agrícolas.

Cfr. sus trabajos *Corporatismos y Agricultura...*, cit., en especial pp. 195 y ss.; «El sindicalismo democrático en la agricultura española», en *Revista de Estudios Agro Sociales*, núm. 137, 1986, pp. 505 y ss.

posición doble de sus bases sociales creó no pocos problemas a la FTT en su relación con otras organizaciones de agricultores, e incluso, entre los dos colectivos albergados en su seno, sobre todo en temas referentes a convenios colectivos del campo, en los que los participantes socialistas habían de defender, a veces, posturas no solo diferentes sino contrapuestas en muchos casos, presentándose, ya como parte social, ya como parte empresarial⁷⁰. Esta situación obligó al PSOE y a la UGT a modificar su estrategia sindical con el fin de resolver las diferencias señaladas, celebrándose en este sentido un Congreso extraordinario, en marzo de 1980, del que salió el acuerdo, que vino a resolver parcialmente el problema, consistente en dividir orgánicamente a la FTT en dos secciones sindicales autónomas, con sus propios órganos directivos: la UPA (Unión de Pequeños Agricultores) y el SOA (Sindicato de Obreros Agrícolas), si bien articulados en su seno y sometidos a una Comisión Ejecutiva General⁷¹.

Debe ponderarse igualmente el dato de la falta de continuidad en las organizaciones sindicales y, sobre todo, empresariales, que aparecen como partes firmantes en las series de colectivos que sucesivamente se renuevan en un mismo ámbito de negociación⁷².

70. Cfr. E. MOYANO ESTRADA, *Corporatismo...*, cit., p. 221, nota (37).

71. Los CC.CC. para Agropecuarios de Granada (cit.) y Badajoz (cit.) —también el anterior de Málaga de 1989, BOP 31.V— son concertados, del lado de los trabajadores, por CC.OO. y UGT, y del lado de los empresarios, aparte otras organizaciones agrarias con implantación en el ámbito geográfico y funcional respectivo, port UPA, sección autónoma integrada en la FTT, federada a su vez con UGT.

72. Por ej., el CC. para Agropecuarios de Granada de 1984 lo suscriben AGRA, UDOE, UAGA y CENDA, por los empresarios, y CC.OO. y UGT, por los trabajadores; en 1985, AGRA, UDOE, CNJA y UGT como parte social; en 1986, FTT-UGT, ASAGA-UDOE y CNJA; en 1988, ASAGA, UDOE y CC.OO. como única representación obrera; en 1989, no constan las partes firmantes; en 1990, ASAGA, UDOE, CPJA, UAGA, UPA y, en representación de los trabajadores, CC.OO. y UGT.

En el CC. para Agropecuarios de Alicante de 1979 no constan los sujetos negociadores; el de 1980 lo firman «Federación Provincial de Empresarios de Frutos y Productos Hortícolas», «Federación de Empresarios de Agricultores y Ganaderos» y UGT; en el de 1981 se incorpora JJ.AA a la representación empresarial y CC.OO a la representación sindical; en 1983 suscribe tan sólo CC.OO. del lado de los trabajadores; en el de 1984 se reintegra UGT y la composición vuelve a ser la misma que en 1981; en el de 1987 no figura la «Federación Provincial de Empresarios de Frutos y Productos Hortícolas», que reaparece en el de 1988; en el de 1989, se suma al frente empresarial UFADE y desaparece UGT; en el de 1990 aparecen de nuevo ambas confederaciones sindicales.

V. CONTENIDO

Tras la consideración de estos aspectos generales que inciden en lo que doctrinalmente se ha dado en llamar contenido «formal», «necesario», o también cláusulas delimitadoras» o «normas de configuración « del convenio colectivo, que en todo caso han de figurar en éste por exigencia del artículo 85 del ET —partes que lo concieran; ámbitos funcional, personal, territorial y temporal; forma y condiciones de la denuncia; Comisión Paritaria del convenio; condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en el convenio—, se aborda acto seguido el contenido material de los acuerdos.

Rasgo característico de los convenios colectivos del campo —compartido, dicho sea de paso, por el proceso negociador en otros sectores profesionales— es, actualmente, la parquedad e insuficiencia general de contenidos, limitándose con frecuencia a reproducir o adaptar con leves mejoras preceptos de la Ordenanza Laboral del Campo o de la legislación general vigente, pero sin ampliar la regulación a materias nuevas —a salvo, quizás, en lo relativo a cláusulas sobre reconocimiento de prestaciones asistenciales complementarias, pero ello dentro también de un contexto de general pobreza—.

Un buen indicio de esta llamativa parquedad en la extensión y significación de las materias pactadas lo constituye el número de artículos de los acuerdos, con textos que en los últimos años normalmente no superan la treintena o cuarentena de preceptos —sin contar disposiciones finales, aclaratorias, adicionales... ni tablas de salarios—, y sin que cada precepto sea tampoco muy extenso⁷³. Tales cifras no pueden resistir la comparación con los 121 artículos de la Ordenanza de 1 de julio de 1975, que aún hoy se presenta como la ordenación profesional más completa de la agricultura, regulando

73. Desde luego, hay excepciones, pero en general son muy poco relevantes: 51 artículos en el CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.); 46 en los CC.CC. para Agropecuarios de Almería (cit.) y Barcelona (cit.); 47 en el CC. Viticultura de Cádiz (cit.). En cambio el CC. Interprovincial para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana (cit.) tiene 16 artículos; el general del campo de Castellón (cit.), 18; el de Soria (cit.), 22; el de Córdoba (cit.), 23; el de Salamanca (cit.), 25; el de Zaragoza (cit.), 26; el de Madrid (cit.), 27, etc.

supletoriamente un importante conjunto de relaciones y condiciones de trabajo, y difícilmente reemplazable por la muy limitada actividad negociadora de los agentes sociales en esta rama de la economía.

Si atendemos a la distribución interna de materias reguladas, se observa que la mayor parte del clausulado del convenio se invierte en ordenar las condiciones económicas y, en segundo lugar, el tiempo de trabajo. Si descontamos los preceptos, por lo común de tres a cuatro, que se dedican a regular lo que el ET conceptúa impropriadamente como «contenido mínimo» del convenio, de alcance regulador neutro, y las cláusulas sobre absorción y compensación de las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, o las que contienen declaraciones de vinculación a la totalidad de lo convenido, las restantes cuestiones que se pueden negociar —organización del trabajo en la empresa, productividad y absentismo, estructura y definición de las categorías profesionales, dispositivos de seguridad e higiene, régimen de ascensos, movilidad funcional y geográfica, suspensiones y excedencias, faltas y sanciones, derechos sindicales, medidas de fomento del empleo...— tienen una importancia cuantitativa y cualitativa escasa, dentro de cada convenio y globalmente, sin ser acometidas con una consistencia y profundidad mínimas en la mayoría de los casos. Incluso, cuando estas materias aparecen, el tratamiento que se les otorga está ayuno de uniformidad e imaginación, constituyendo un verdadero cajón de sastre en el que las partes contratantes adaptan, modifican o precisan, cuando no reproducen al pie de la letra, mandatos tomados de la legislación general ordinaria, de los Acuerdos Marco o de la Ordenanza Laboral del Campo, cuya regulación en diversos aspectos asciende con frecuencia a un destacado primer plano, por remisión convencional a lo en ella establecido.

En cuanto a la técnica o plan que se ha seguido en la elaboración de los acuerdos, un rasgo general de los convenios que regulan las condiciones de trabajo en las explotaciones agrarias es la orientación «conservacionista» de su texto.

En efecto, el examen conjunto de los convenios colectivos aparecidos en el campo arroja la decepcionante impresión de que su contenido se ha decantado a resultas de un largo proceso de «aluvión» o «amalgama»⁷⁴, de manera que una significativa porción de los pactos resultantes son presa de un fenómeno de arrastre histórico que los hace tributarios de sus más inmediatos antecesores los convenios colectivos sindicales, con cláusulas que se van yuxtaponiendo unas a otras, mezclando cuestiones diversas, y sin que aparentemente se haya intentado una reestructuración a fondo de su contenido. De este modo, el convenio posterior suele reproducir casi literalmente el anterior —con la lógica mejora de los conceptos cuantificables—, incorporando al final del documento los nuevos preceptos, lo que provoca a menudo un gran desorden en la regulación de los diferentes asuntos, y sin que en muchos convenios aparezcan ubicados sistemáticamente los grandes bloques institucionales objeto de negociación⁷⁵. Al contrario, es técnica ampliamente utilizada la concentración de aspectos muy dispares bajo rúbricas tan difusas

74. La técnica «aluvional», que es común a la negociación colectiva agraria en toda la geografía española, ha sido detectada en Andalucía por M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 154.

75. Como un ejemplo entre muchos de esta conformación aluvional del texto de los convenios colectivos puede servir el último CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), el cual, a lo largo de sus 36 artículos, regula de corrido y sin estructurarlas por capítulos o secciones diversas materias, dándose la circunstancia de que aspectos institucionalmente próximos o conexos se tratan en preceptos muy alejados entre sí: art. 1º: *Ambito territorial*; art. 2º: *Ambito funcional*; art. 3º: *Ambito personal*; art. 4º: *Ambito temporal y denuncia*; art. 5º: *Jornada laboral*; art. 6º: *Salario*; art. 7º: *Actualización salarial*; art. 8º: *Pagas extras*; art. 9º: *Plus de distancia*; art. 10: *Permiso retribuido*; art. 11: *Vacaciones*; art. 12: *Suspensión de trabajo por lluvia*; art. 13: *Horas extraordinarias*; art. 14: *Retribuciones especiales*; art. 15: *Ayuda por fallecimiento*; art. 16: *Menores de dieciocho años*; art. 17: *Norma supletoria*; art. 18: *Enfermedad o accidente*; art. 19: *Derechos sindicales*; art. 20: *Antigüedad*; art. 21: *Jubilación*; art. 22: *Período de prueba*; art. 23: *Ropa de trabajo*; art. 24: *Desgaste de herramientas*; art. 25: *Clasificación del personal*; art. 26: *Hojas salariales*; art. 27: *Servicio militar*; art. 28: *Nocturnidad*; art. 29: *Contratación*; art. 30: *Espárrago blanco (definiciones)*; art. 31: *Dietas*; art. 32: *Canón sindical*; art. 33: *Seguridad e higiene*; art. 34: *Comisión Paritaria*; art. 35: *Normas de funcionamiento (de la Comisión paritaria)*; art. 36: *Vinculación; Tabla Salarial 1990*.

Esta falta de estructuración mínima se advierte también en otros textos negociados, p. ej., en los CC.CC. de Córdoba (BOP *cit.*), Cuenca (BOP *cit.*); Granada (*cit.*), Madrid (*cit.*), Murcia (*cit.*), La Rioja (*cit.*), Soria (*cit.*), Toledo (*cit.*), Valencia (*cit.*), Zaragoza (*cit.*). Otras veces se efectúa una distribución de artículos por secciones sin que se sepa muy bien el criterio que se ha seguido para la misma: p. ej., en el CC. para Agropecuarios de Burgos (*cit.*).

como «Asuntos varios», «Otras disposiciones» o epígrafes de similares características⁷⁶. Otras veces, el rótulo que preside una determinada sección, título o capítulo del convenio no abarca suficientemente la pluralidad de materias que en él se tratan⁷⁷.

Existe además una cierta uniformidad en la evolución de los diferentes convenios provinciales por lo que se refiere al momento en el que se van incorporando a los sucesivos textos las nuevas materias o instituciones objeto de regulación convencional.

El contenido de los convenios aparecidos entre 1959 y la primera mitad de los sesenta cumplía un papel de mera fijación de mínimos, uniformando las condiciones laborales en las empresas agrarias de la localidad y mejorando las tarifas salariales de la reglamentación provincial aplicable. Sólo de manera incidental se

76. P. ej.: el Cap. VIII del CC. para Agropecuarios de Gerona (cit.) se rubrica *Asuntos varios*, y en él se tratan en efecto asuntos tan variados y dispares entre sí como puedan ser los concernientes a prestaciones sociales (art. 33), prendas de trabajo (art. 34), nivel de rendimientos (art. 35), absorción de mejoras (art. 36) y seguros de accidente (art. 37). Otro ejemplo, el Cap. V del CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), en el cual, bajo el rótulo *Disposiciones varias*, conviven preceptos relativos a: ropa de trabajo (art. 10), días festivos (art. 11), gratificaciones (art. 12), participación en beneficios (art. 13), antigüedad (art. 14), vacaciones (art. 15), dietas para trabajadores eventuales (art. 16), plus de distancia (art. 17), conceptos salariales de eventuales y temporeros (art. 18), aplicación de la OGTC (art. 19), jornada normal de trabajo (art. 20), trabajos nocturnos (art. 21), trabajos en domingo (art. 22), horas extraordinarias (art. 23), suspensión de trabajo por lluvias y otros fenómenos atmosféricos (art. 24), licencias retribuidas (art. 25), quebranto de moneda (art. 26), plus de desgaste de herramientas (art. 27), representantes de personal (art. 28).

77. Así, el CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.) distribuye sus 32 artículos en 4 capítulos: Cap. I; Cap. II. Vacaciones y licencias; Cap. III. Jornada laboral y Cap. IV. Mejoras sociales. En este último capítulo se regulan en efecto temas relacionados con el abono de prestaciones complementarias en caso de enfermedad o accidente (art. 17), fallecimiento (art. 18), ILT (art. 19), escolarización (art. 27) y condiciones de alojamiento de los trabajadores (art. 31), pero también se abordan otros como horas nocturnas (art. 16), complemento por antigüedad (art. 20), gratificaciones extraordinarias (art. 21), dietas (art. 22), prendas de trabajo y herramientas (art. 23), hojas de salario (art. 24), legislación supletoria (art. 25), salarios en la vid (art. 28), destajos o tareas (art. 29), salarios (art. 30), comisión paritaria de interpretación (art. 32).

Por su parte, el CC. para Agropecuarios de Salamanca (cit.) consta de cuatro títulos, de los cuales el IV reza *Retribuciones*, si bien el análisis de su clausulado revela que junto a las condiciones salariales estrictas (arts. 12 a 20) se da cabida a materias de género muy distinto, tales como: Jubilaciones (art. 21), derechos sindicales (art. 229, condiciones más beneficiosas (art. 239, legislación supletoria (art. 24) y comisión paritaria (art. 25).

Mucho mejor sistematizados están, por ejemplo, y son excepcionales, los textos correspondientes a los CC.CC de Barcelona (cit.), Alicante (cit.) o el CC. Estatal de Plantas Vivas (cit.).

descendía a la regulación de otras cuestiones⁷⁸. De hecho, durante este período, la actividad negocial y la pública se alternan en una regulación puramente salarial, finalidad tarificadora de fijación de precios de la correspondiente campaña que con frecuencia se verá frustrada a nivel colectivo por la falta de renovación posterior de los convenios, obligando así al señalamiento de retribuciones por vía heterónoma o mediante acuerdos informales, caso por caso⁷⁹.

Hacia la mitad de los sesenta y principios de los setenta vino a enriquecerse la estructura salarial por adición de nuevos complementos (participación en beneficios, pagas extraordinarias, pluses de antigüedad...), pactándose igualmente, aunque en menor grado, las típicas compensaciones indemnizatorias (pluses por camino, desgaste de herramientas, dietas...). Junto a ello, se vinieron a incluir las materias relativas al tiempo de trabajo (en principio sólo jornada máxima; más adelante, también pausas dentro de la jornada diaria, descanso semanal, días festivos, suspensión de faenas por circunstancias climatológicas, vacaciones, permisos o licencias, horas extraordinarias...), reglas sobre clasificación profesional, duración del contrato, etc.⁸⁰.

78. Tan limitado alcance de la actividad negociadora hubo de resultar tanto más visible cuanto que palidecía ante el contenido mucho más rico de las Bases de Trabajo aprobadas por los Jurados Mixtos de Trabajo Rural durante la II República.

Establecidos con anticipación a la Ley de Jurados Mixtos Profesionales de 27 de noviembre de 1931 por un Decreto Largo Caballero de 7 de mayo del mismo año, los Jurados Mixtos del Trabajo Rural eran instituciones de Derecho Público, creados por el Ministerio de Trabajo y Previsión e integrados por igual número de vocales obreros y patronos. Las atribuciones reconocidas a estos órganos eran similares a las de los Comités Paritarios de la Dictadura. Aparte del ejercicio de funciones jurisdiccionales, conciliadoras y de control de cumplimiento de las normas laborales, estaban investidos de *potestas normandi* para determinar en el campo las condiciones específicas de la jornada, horario, remuneración, despidos, horas extraordinarias, forma de contratación, etc. Desde luego, el contenido de las Bases de Trabajo podía mejorarse en contrato individual o convenio colectivo, coherentemente con su carácter de «mínimas».

79. Vid. sobre el contenido de la negociación colectiva agraria en esta primera etapa, A. ESPINOSA POVEDA, «Los convenios...», *cit.*, pp. 236 y 237.

80. Con todo, el elenco de materias reguladas es todavía muy reducido, al tiempo que las realizaciones conseguidas están afectadas de una notable languidez. En opinión de J. SAGARDOY BENGOCHEA, «La contratación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 242 y ss., ésta debilidad de contenido de los convenios colectivos agrícolas se debe a la conjunción de una serie de factores, a saber: la falta de cohesión de los trabajadores, la uniformidad de categorías profesionales, la escasa diferenciación social entre pequeño propietario agricultor y trabajador agrícola por cuenta ajena, la poca elasticidad de los recursos económicos de los empresarios

En una fase posterior aparecieron las cláusulas de mejora y complemento de las prestaciones públicas de seguridad social, en combinación con otras prescripciones de marcado carácter benéfico-asistencial (prendas de trabajo, dormitorios, locales— comedores, medios de transporte...), así como diversas reglas sobre aspectos concernientes al desenvolvimiento de la relación de trabajo (organización de tareas, movilidad funcional y geográfica, seguridad e higiene, período de prueba, excedencias, suspensiones...).

Por último, en los textos más recientes —finales de los setenta y años ochenta— se incluyen, primero, preceptos sobre reconocimiento y condiciones de ejercicio de los derechos sindicales en la empresa y, después, cláusulas sobre reparto y fomento del empleo.

Por otro lado, una revisión atenta del contenido de los convenios induce a pensar que no han sido debatidos expresamente todos sus artículos. Al contrario, diríase que cada vez que se activa una determinada unidad de negociación las deliberaciones giran, sólo o fundamentalmente, en torno a aquellas cuestiones que más interesan a las partes (en especial, revisión de tiempos de trabajo y salarios), de manera que llegados a un acuerdo sobre estos temas los negociadores se limitarían en casi todo lo demás a verter intacto el clausulado del convenio anterior. A raíz de esta práctica se origina un proceso de «arrastre» de contenidos negociales a través de las sucesivas versiones de un mismo acuerdo que termina abocando en el absurdo de conferir apariencia de vigencia formal a preceptos fundamentados en normas ya derogadas o en instituciones tiempo ha desaparecidas; lo que, dicho sea de paso, puede dar también una impresión de falta de conocimiento del Ordenamiento laboral vigente por parte de quienes participan en la elaboración del convenio⁸¹.

agrícolas y la incidencia del coste de la mano de obra en el precio final del producto y en la rentabilidad de los agricultores. En la pág. 238, escribe: «En el sector agrícola..., los convenios colectivos no han contribuido de modo ostensible a la elevación del nivel de vida de los campesinos, ni a la mejora de la productividad del campo. Unas veces por escasez de negociaciones y otras, por el pobre contenido de las mismas, la realidad es ésta».

81. Algunos ejemplos de este aparente desconocimiento: art. 2º, in fine, del CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.): «No afectará este Convenio a los guardas de las *bermandades*»; art. 2º del CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.): «Se exceptúan los trabajos en

Otras veces, son declaraciones de voluntad que comprometen la consecución de ciertos objetivos en un tiempo prefijado, pero que aparecen literalmente reflejadas en documentos posteriores sin que las partes se hayan molestado en modificar o ampliar el plazo que al efecto se estableció, lo que hace pensar en la escasa aplicación de los compromitentes en orden a su realización práctica⁸². Todo ello, aparte el arcaísmo que supone prolongar la utilización de terminología claramente en desuso (p.ej, con insistencia, la voz «patrono»).

Por otro lado, los convenios, pese a que son parcos de contenido, suelen presentarse con una decidida pretensión de resumir en su articulado la disciplina de las relaciones laborales en el ámbito al que se refieren, asumiendo un cometido de fijación de las condiciones básicas, mínimas y homogéneas, para todos los trabajadores y em-

viñas a los que es de aplicación el Convenio *aprobado* por la *Delegación Provincial de Trabajo*; art. 20 del mismo CC: «De acuerdo con el artículo 16 de la *Ley de Jornada Máxima* y mientras que por disposición legal se mantenga dicha obligación, la empresa procederá a confeccionar el cuadro horario que se someterá al *visado* de la Inspección de Trabajo»; art. 4º del CC. para Agropecuarios-Fijos de Castellón (cit.), que constituye la Comisión Paritaria al amparo de lo previsto «en el artículo 11 de la *vigente ley de Convenios Colectivos*»; art. 8º del CC. Algodón-Destajos de Córdoba (BOP 27.VIII.81): «Los menores de 14 años de edad no serán admitidos en las faenas de recolección *según la legislación vigente*»; art. 13 del CC. Zafra Cañera de Motril (cit.): «Las funciones y actividades de (la) Comisión Mixta actuará sin perjuicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el *Reglamento para la aplicación de la vigente Ley de Convenios Colectivos*»; art. 21 del CC. para Agropecuarios de Huesca (cit.), estableciendo dote matrimonial exclusivamnete para la mujer trabajadora que decida extinguir su contrato; art. 7º del CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.), que invoca todavía, en materia de contratación temporal, el RD 2303/1980, de 17 de octubre.

Al hilo de estas palmarias inadecuaciones de la regulación convencional colectiva a la legalidad vigente, imputables, es casi seguro, no tanto a ignorancia de los negociadores como a desidia de los mismos a la hora de actualizar el texto heredado de acuerdos precedentes, F. RODRÍGUEZ-SANUDO, «Aproximación...», *cit.*, p. 268, se pregunta sobre «la efectividad real reconocida a la administración laboral en el artículo 90. 5 del ET», para terminar diciendo: «muy probablemente, hay que concluir que en un buen número de casos los convenios colectivos pasan a ser registrados y publicados sin que se haya intentado siquiera comprobar la legalidad de su contenido; o, lo que sería peor, que se ha conocido su contenido por parte de la Administración y no se ha encontrado ninguna cláusula ilegal».

82. P. ej., el art. 17 del CC. para Agropecuarios de Ciudad Real de 1989 (BOP 2.VI) reconoce a los trabajadores fijos una indemnización de 1. 400.000 pesetas que abonará la empresa en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, y encomienda a la Comisión mixta de interpretación la realización de los estudios oportunos para «en el plazo de *basta 31. XII.1987* —el mismo que establecía el anterior convenio de 1987— incorporar a dicho seguro a los trabajadores eventuales».

presas del sector agrícola en un determinado ámbito geográfico. De hecho, no se encontrará acuerdo en el que falte la correspondiente cláusula disponiendo la absorción o compensación por lo en él establecido de las mejoras en las condiciones de trabajo que vinieran disfrutándose⁸³. Además, aspiran a ser un todo armónico e interrelacionado, «orgánico e indivisible», en palabras de los propios negociadores; de ahí que hayan podido localizarse cláusulas de «vinculación a la totalidad» para el caso que se acuerde judicialmente la anulación parcial del convenio⁸⁴.

Ahora bien, las representaciones negociadoras son conscientes de que la regulación por ellas establecida no alcanza a todos los aspectos y cuestiones que han de surgir en el transcurso de las relaciones laborales comprendidas en su esfera de actuación. De ahí la absoluta unanimidad en el establecimiento de «cláusulas supletorias» invocando la aplicación completiva de la normativa laboral común y de la regulación profesional heterónoma. No faltan preceptos «neutros», es decir, artículos o fragmentos de artículos extraídos, sobre todo, del ET o de la LOLS, que se vierten en el texto del convenio dándoles apariencia negocial, si acaso, con algunos leves retoques de formulación o precisando cuestiones de mero detalle.

Las remisiones a lo dispuesto en la «legislación vigente» abundan en los textos negociados, tanto para materias específicas como,

83. Algunas de las fórmulas más comúnmente utilizadas, disponiendo el necesario respeto a las condiciones más beneficiosas adquiridas a título personal, son.: «Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado» (CC. para Agropecuarios de Murcia, cit., art. 4º. B); «Si existiese algún trabajador que tuviere reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma cualificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte» (CC. para Agropecuarios de Valencia, cit., art. 7º); «Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio, se mantendrán estrictamente «ad personam» (CC. para Agropecuarios de Lérida, cit., art. 7º, párr. 3º), entre otras.

84. P. ej.: CC. para Agropecuarios de Almería (cit.), art. 5º; CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.), art. 37; CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), art. 29; CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 26; CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.), art. 6º.

en general, para todo lo en ellos no previsto y regulado⁸⁵. Adviértase no obstante que la técnica de la remisión, siendo *per se* innecesaria en la mayoría de los casos⁸⁶, pues es obvio que ningún aspecto ha de quedar sin solución mientras exista norma estatal sobre el tema, deviene especialmente inútil y redundante cuando se realiza para materias disciplinadas por el Ordenamiento laboral con valor de Derecho necesario *absoluto*, es decir, sin que el régimen legal establecido pueda en ningún caso ser modificado, *in peius* pero tampoco *in melius*, en contrato de trabajo o en convenio colectivo⁸⁷.

Pero no cabe duda que el mayor protagonismo en este papel de regulación complementaria corresponde, porque así lo han decidido los propios agentes sociales, a la normativa sectorial estatal. A la Ordenanza General de Trabajo en el Campo se abandona, en efecto, el tratamiento de diversos aspectos por vía de remisión expresa, para completar los vacíos de ordenación convencional en instituciones singulares o, genéricamente, como régimen supletorio para todo lo no regulado explícitamente en el convenio. De esta forma, materias tales como los dispositivos de seguridad e higiene; los premios, faltas y sanciones; la clasificación profesional; las modalidades de contratación; la organización del trabajo en la empresa, etc, práctica-

85. Esta práctica es unánime. Vid., p. ej.: CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.), arts. 12, 22, 34; CC. para Agropecuarios de Alicante (cit.), arts. 2º, 10, 11, 14, 20, 21, 34, 35, 48; CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), arts. 11, 16, 19, 21, 25, 27, entre otros varios.

86. Las remisiones convencionales a la legislación general cobran plena significación cuando lo que se pretende es, por ejemplo, anclar en el Estatuto la regulación exclusiva de un determinado aspecto de las condiciones de trabajo, excluyendo para esa materia la aplicación residual de la OGTC que ordena la Disp. transitoria 2ª del ET.

87. Con estas cláusulas de valor puramente didáctico o pedagógico lo que quizás se pretenda recordar es que tales prescripciones rigen también en el trabajo agrícola, lo cual significaría que de hecho tales preceptos vienen incumpliendo sistemáticamente. Entre otros extremos, se recuerda que está prohibida la admisión al trabajo de los menores de 16 años -p. ej., CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), disp. adic. 2ª-; o que la contratación (ingreso) de los trabajadores se realizará conforme a lo previsto en el art. 16 ET -CC. para Agropecuarios de Jaén (cit.), art. 7º-; o que las empresas y/o trabajadores tendrán la obligación de comunicar las altas y bajas al INEM -CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 19, párr. 3º-; o que los servicios amistosos, benévolos y de buena vecindad están excluidos de la aplicación del convenio -CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 5º-; o que las retribuciones pactadas en el convenio «serán de obligado cumplimiento para ambas partes», aplicándose en caso de incumplimiento «las sanciones a que hubiere lugar» -CC. para Agropecuarios de Albacete (cit.), art. 33-.

mente son olvidadas por la negociación colectiva, o, cuando las aborda, es de manera fragmentaria e insuficiente⁸⁸. Por otra parte, los convenios recogen con bastante fidelidad las soluciones de la Ordenanza al regular determinados aspectos de la relación de trabajo —clasificación de los trabajadores según duración de los contratos, estructura del salario, plus de distancia, recuperación de horas perdidas por accidentes atmosféricos...—, con lo que la regulación original del convenio queda a menudo reducida a muy poco. Para otras muchas materias, los convenios provinciales cumplen el papel de mera precisión de detalles o de modalización y/o especificación actualizada de los preceptos de la Ordenanza, limitándose a introducir mejoras cuantitativas, pero sin extender su poder de normación a nuevos aspectos⁸⁹.

De este modo, la Ordenanza sigue desempeñando a nivel nacional una labor de homogeneización de las condiciones básicas de trabajo en el campo, erigiéndose en el centro de imputación común de las diferentes regulaciones convencionales. Al propio tiempo, tan señalada importancia de la Ordenanza, resolviendo cuestiones fundamentales para la organización y desenvolvimiento del trabajo en las empresas no vinculadas por convenio propio, genera, de forma no muy acorde con el diseño constitucional de preferente normación pactada⁹⁰, un efecto «inmovilizador» que «reimplanta a través de la negociación instituciones o reglas cuya filosofía pretendiera erradicar el legislador estatal»⁹¹.

88. Práctica también unánime. Citas o remisiones a preceptos de la Ordenanza, v. gr., en el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), arts. 13 y 19; en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.), arts. 2º, 3º, 6º, 27 y 29; en el CC. para Agropecuarios de Córdoba (cit.), arts. 2º, 5º, 12, 17; en el CC. para Agropecuarios de Granada (cit.), art. 5º; en el CC. para Agropecuarios de Madrid (cit.), arts. 4º y 11.

89. Cfr. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Aproximación...», *cit.*, p. 268.

90. Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y S. DEL REY GUANTER, «El nuevo papel de la negociación colectiva y la ley», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, cit., pp. 27 y ss.

91. M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ y J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en Andalucía», *cit.*, p. 154.

En fin, como la extensión y profundidad de los contenidos negociados no bastan a comprender la totalidad de aspectos recogidos en la Ordenanza, difícilmente puede llegarse en corto o medio plazo a una sustitución completa de sus previsiones si no se produce una remoción de vasto alcance en la negociación provincial, de modo que ésta halle implantación en todo el territorio del país y regule con plenitud las condiciones de trabajo del sector en su ámbito geográfico, o bien se cambie a una estructura más amplia de ámbito estatal, mediante la celebración de un convenio o acuerdo marco con remisiones a niveles inferiores para ordenar cuestiones puntuales en clave de articulación.

VI. EXCURSUS: ACUERDOS COLECTIVOS «EXTRALABORALES» EN LA AGRICULTURA

En Derecho del Trabajo, el convenio colectivo puede ser definido, con la Recomendación de la OIT núm. 91 (1951), como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional» (art. 2º. 1).

El convenio colectivo que es fuente peculiar y propia del Derecho del Trabajo se presenta como una institución netamente *laboral*, laboralidad ésta que refiere de nuevo tanto a los sujetos que negocian, trabajadores por cuenta ajena y empresarios, como a las materias susceptibles de negociación, es decir, a las condiciones de trabajo y de empleo que, entendidas en sentido amplio, integran — sólo ellas— el contenido del convenio resultante.

En el Derecho español, lo que la Constitución de 1978 ha estimado oportuno disponer en materia de convenios colectivos es que: «La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva *laboral* entre los representantes de trabajadores y empresarios, así como la

fuerza vinculante de los convenios» (art. 37. 1), lo que efectivamente tuvo lugar con la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título III trata «De la negociación y de los convenios colectivos»⁹².

Ahora bien, en términos estrictos, lo único que el texto de la Constitución ordena en su artículo 37. 1, es, precisamente, que la negociación colectiva de específico contenido *laboral* entre representantes de trabajadores y empresarios estará garantizada por ley, que asimismo preservará la fuerza vinculante de lo convenido. Pero, si bien se mira, lo que el constituyente no prejuzga, ni prohíbe desde luego —¿qué fin social se estaría protegiendo con semejante prohibición?—, en dicho precepto ni en ningún otro, es que el legislador ordinario *pueda*, si lo estima conveniente, regular la técnica (instituto genérico e inespecificado) de la *pactación plural* entre sujetos colectivos pertenecientes a otros sectores de la vida política, social o económica, ajenos al mundo del trabajo, para la ordenación mediante dicho instrumento de aquellas relaciones e intereses que directamente les afecten.

Desde esta perspectiva, y aceptando de antemano como buenas todas las objeciones que al respecto tengan a bien formularse, quizás no exista tanta obviedad como a primera vista pudiera parecer en el hecho de que la CE haya optado por connotar la negociación colectiva a la que está aludiendo en el artículo 37. 1, explícitamente,

92. El artículo 82 del Estatuto se ocupa del *concepto y eficacia* de los convenios: «1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. 3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo su tiempo de vigencia».

Ad abundantiam, el contenido de la negociación colectiva laboral se describe en el art. 85. 1 del ET, a cuyo tenor: «Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley».

como *laboral*, en la medida que pueda darse, en hipótesis, alguna otra suerte de «negociación colectiva» de la que no sea predicable tan entrañable adjetivo, por versar sobre cuestiones «extralaborales»⁹³.

Dicho lo cual, el razonamiento que un tanto artificiosamente se ha intentado construir en las líneas precedentes sería completamente inútil si no fuera porque durante los años ochenta ha aparecido en nuestro Derecho una legislación típicamente agraria que extiende la acción negocial colectiva al ámbito de las relaciones económicas en la agro-industria, al objeto de disciplinar las relaciones contractuales básicas entre cultivadores, por un lado, y transformadores y/o comerciantes de productos agrarios, por otro. Este nuevo sistema de economía contractual en la agricultura guarda, a la vista de los niveles y modalidades contractuales previstos y de la articulación que entre los mismos se establece, un curioso y sorprendente *paralelismo* con la estructura del sistema de relaciones colectivas laborales perfeñada en el Título III del ET, sin que este parecido baste desde luego a suprimir las evidentes diferencias entre uno y otro modelo que resultan de la incidencia sobre realidades dispares y de la adscripción de sus normativas respectivas a sectores del Ordenamiento diversos (Derecho Agrario/Derecho del Trabajo).

Tal ha ocurrido, en efecto, con la Ley 19/1982, de 26 de mayo, de Jefatura del Estado, sobre *contratación de productos agrarios*-reglamentada por R.D. 2707/1983, de 7 de septiembre—⁹⁴. Dicha ley tiene por finalidad (art. 1º) establecer «los principios de *economía contractual* aplicables al tráfico de productos agrarios con objeto de promover y ordenar las relaciones contractuales entre las Empresas agrarias, por una parte, y las de la industrialización, o en su caso, las

93. Tradicionalmente, los instrumentos normativos que han disciplinado la negociación colectiva en el ámbito del Derecho del Trabajo han matizado convenientemente el carácter laboral de la institución por ellos regulada. Así, cfr. la Ley de Convenios Colectivos Sindicales *de Trabajo*, de 24 de abril de 1958, y Ley 38/1973, de 19 de diciembre, del mismo nombre.

94. La O.M. de 22 de junio de 1984 —modificada por otra de 31 de octubre de 1986— regula los procedimientos generales de homologación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley 19/82, de 26 de mayo. Por R.D. 2556/1985, de 27 de diciembre, se regulan los contratos de compraventa de productos agrarios —desarrollado por O.M. de 9 de enero de 1986, sobre homologación y registro de tales contratos—.

de comercialización, por otra, cuando ambas partes, sometiendo sus acuerdos y contratos a la homologación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, pretendan acogerse a los estímulos que se arbitran en esta Ley».

Ahora bien, la Ley 19/1982 no pretende extender los beneficios que en ella se establecen a todos los sectores. De hecho, sólo podrán acogerse a su régimen de ayudas⁹⁵ las relaciones contractuales que versen sobre los productos que a este fin defina cada dos años el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y previos los informes del Ministerio de Economía y Hacienda, a efectos de sus incidencias financiera y presupuestaria, y de las Organizaciones profesionales agrarias, Sindicatos agrarios, Cooperativas del campo y otras Entidades agrarias, industriales y comerciales más representativas de los intereses del sector y de las Cámaras Agrarias; todo ello sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a las Comunidades Autónomas (arts. 2º. 2 de la Ley y 2º. 1 y 3 del Reglamento). Además, los productos que así se determinen deberán tener como destino, total o parcial, el almacenamiento, conservación, acondicionamiento o transformación industrial y permitir establecer previsiones, cuantitativas y cualitativas, durante varios años para su comercialización (art. 2º. 1 de la Ley y 3º del Reglamento).

Las relaciones contractuales entre las empresas agrarias y las industrias transformadoras o empresas comerciales adquirentes de sus productos podrán adoptar algunas de las siguientes modalidades (arts. 4º de la Ley y 5º del Reglamento): a) *Acuerdos Interprofesionales*, para cuya aplicación serán necesarios los Convenios de Campaña y los Contratos-tipo; b) *Acuerdos Colectivos*, en ausencia de Acuerdo Interprofesional, para cuya aplicación serán igualmente necesarios los Convenios de campaña y los Contratos-tipo; c) Contratos de compraventa que se negocien, bien *colectivamente* o a título individual, en el marco del Acuerdo Interprofesional o, en su defecto, de los Acuerdos Colectivos. Como se observa, la normativa sobre contrata-

95. Ayudas previstas en el art. 11 de la Ley y en el Título III (arts. 21 a 27) del Reglamento.

ción de productos agrarios emplea una terminología idéntica (Acuerdos Interprofesionales) o extraordinariamente parecida (Acuerdos Colectivos) a la del más rancio lenguaje jurídico-laboral en materia de relaciones colectivas.

Ahora bien, no quiere esto decir que el legislador agrario se haya limitado a adaptar groseramente la regulación laboral sobre negociación colectiva para el específico ámbito que ahora se trata. En rigor, son (la agraria y la laboral) dos negociaciones que responden a signos de identidad propios y diferentes; diferencias que refieren tanto a los sujetos negociadores y al procedimiento como al objeto o fin de la negociación y, por ende, al contenido del convenio o acuerdo resultante. No sería, por tanto, ajustado a la realidad decir que el Legislativo siguió las pautas contenidas en el Título III del ET, versión aprobada en 1980, a la hora de configurar el sistema contractual colectivo de la Ley 19/1982, de 26 de mayo y su normativa de desarrollo, sobre todo cuando existen precedentes comparados sobre la misma materia que con toda probabilidad fueron los tenidos en cuenta por aquél⁹⁶.

96. En efecto, todo parece indicar que la legislación española sobre contratación de productos agrarios está inspirada en la ley núm. 64-678, de 6 de julio de 1964, francesa, «tendant à définir les principes et les modalités du régime contractuel en agriculture» (su texto puede consultarse en 17ª edición del *Code Rural, Code Forestier*, de Dalloz (1989), pp. 1232-1239). Esta ley se aplica también, únicamente, a «los productos agrícolas susceptibles de ser, en todo o en parte, transformados, acondicionados o almacenados y cuya comercialización pueda ser objeto de previsiones escalonadas durante varios años» (art. 1er, párr. 1º), incluidos en la lista de productos que a tal fin se aprobará cada año por Decreto interministerial de los ministros de agricultura y de finanzas y de asuntos económicos, previo informe de las organizaciones profesionales o interprofesionales competentes en relación con cada producto (art. 1er, párr. 2º).

El esquema contractual previsto en la ley francesa 64-678, de 6 de julio de 1964, es prácticamente idéntico al establecido en nuestra ley 19/1982, de 26 de mayo, que sigue con bastante fidelidad a aquella —en bastantes momentos diríase que se ha limitado a traducir sus preceptos—, fijando una y otra objetivos y mecanismos de articulación similares en/entre los diversos niveles de contratación. En concreto, la ley gala contempla en sus Títulos II, III y IV, por un lado, un *accord interprofessionnel à long terme*, concluido entre los compradores o sus agrupaciones y las organizaciones profesionales más representativas de productores, a nivel nacional —o regional, en caso de acuerdo de este ámbito—, para un producto definido, indicando la naturaleza de éste, las actividades y la zona a/en las que se aplica, así como la duración del acuerdo y las condiciones de su renovación; en defecto de acuerdo interprofesional para un producto dado, las agrupaciones de productores agrícolas o éstos a título individual podrán suscribir contratos individuales conforme a lo previsto en la ley núm. 60-808, de 5 de

Sería impropio de un estudio de las características del presente realizar un examen en profundidad de las modalidades contractuales agrarias que más arriba se han enunciado. En cambio, se nos ocurre que quizás pudiera ser interesante esbozar en este momento las analogías o semejanzas más destacadas que, aún moviéndose en planos distintos, pueden apreciarse entre el régimen jurídico de la contratación interprofesional en la agricultura y el actualmente en vigor en materia de negociación colectiva de trabajo. Serían las siguientes:

1ª. Las modalidades contractuales previstas en la Ley de 26 de mayo de 1982 parecen inspiradas en el mismo principio *compensador* o *equilibrador* que ha conformado históricamente, y preside aún hoy, la admisión y naturaleza de la negociación colectiva en el Derecho del Trabajo⁹⁷. Pues bien, no será preciso forzar demasiado el argumento para entrever en las modalidades contractuales de diverso tipo reguladas por la Ley 19/1982 y su Reglamento 2707/1983, el propósito, no por silenciado menos efectivo, de *fortalecer* la posición de los cultivadores asociados frente a las tradicionalmente más poderosas e influyentes empresas industriales y/o mercantiles, en relación con el tráfico de productos agrarios.

agosto de 1960, de orientación agrícola, los cuales (todos ellos) pueden ser reemplados por un *contrat collectif* cuando lo soliciten al menos las dos terceras partes de los productores agrícolas ligados por un contrato individual a una misma empresa industrial o comercial. Las disposiciones del acuerdo interprofesional, que revisten una cierta permanencia, son adaptadas a las condiciones particulares de cada campaña por una *convention de campagne*, en función de las previsiones de producción y de mercado para cada año; estos convenios, elaborados por las mismas partes signatarias del acuerdo interprofesional, fijan también, anualmente, los precios de campaña en función de los costes de producción, así como las cotizaciones y los tonelajes a los que se aplican sus disposiciones. Por último, los *contrats types* celebrados entre los productores agrícolas y sus compradores, que se homologan al mismo tiempo que los convenios de campaña, regulan las relaciones y transacciones sobre los productos interesados, en ejecución de los acuerdos interprofesionales o de los convenios de campaña. Vid. J. DANET y G. DURAND, «Pôlitique des Contrats en Agriculture» (Integration, Cooperation, Accords collectifs), en *Centre de Recherche Politique*, Université de Nantes, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, vol. 7, 1977, en especial pp. 138 y ss.

97. Como bien ha dicho A. MONTROYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., cit., pp. 152 y 153, recordando que «la relación entre un empresario y un trabajador aislado «es una típica relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder», las relaciones colectivas de trabajo, y más específicamente el instituto de la negociación colectiva, surgen «como medio de equilibrar las posiciones entre empresarios y trabajadores, cuya desigualdad había confirmado en el Derecho individualista el mecanismo del contrato singular de trabajo».

2ª. Existe igualmente un cierto paralelismo en lo que se refiere a la composición *plural* de las partes negociadoras en los contratos agrarios y en los convenios colectivos de trabajo. En relación con los primeros, análogamente a lo que dispone el ET sobre capacidad para negociar colectivamente atribuida, en el nivel superior a la empresa, a organizaciones de empresarios y de trabajadores legalmente constituidas que reúnan ciertos requisitos de legitimación, los acuerdos o convenios de contenido agrario suscritos entre los sectores agrícola, de un lado, e industrial y/o comercial, de otro, pueden celebrarlos: en el caso de los acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal o, excepcionalmente, regional, las Organizaciones Profesionales Agrarias, Sindicatos Agrarios y Cooperativas del Campo, de una parte, y de otra, una pluralidad de empresas comerciales o industriales del mismo ámbito (art. 5º. 1 de la Ley; art. 6º. 1 del Reglamento); en el caso de los acuerdos colectivos, suscritos para un solo producto agrario y un ámbito territorial determinado y definido, siempre en defecto de acuerdo interprofesional, de un lado, varias empresas agrarias o sus organizaciones, y, de otro, varias empresas industriales o comerciales o sus organizaciones, cualquiera que sea su ámbito o especialidad (art. 8º. 1 de la Ley). Los convenios de campaña y el contrato-tipo para las relaciones y transacciones entre productores y compradores se suscribirán por las mismas partes signatarias del acuerdo interprofesional o colectivo, en su caso (art. 7º. 1 de la Ley; arts. 10. 1 y 2, y 16. 2, del Reglamento). En fin, los contratos de compraventa entre las empresas agrarias y sus adquirentes podrán ser negociados a título individual o colectivamente (arts. 4º. c) de la Ley y 18 del Reglamento).

Además, análogamente a lo que sucede en la legislación de trabajo que exige para reconocer eficacia estatutaria al convenio resultante que éste haya sido negociado, no por cualesquiera representaciones de empresarios o de trabajadores, sino precisamente por las de aquellas asociaciones empresariales y sindicales que reúnan la legitimación necesaria por haber acreditado una cierta representatividad en el ámbito a que se refiera el convenio (art. 87 del ET), también la normativa sobre contratación agraria impone para la homologación de los distintos acuerdos o convenios, al objeto de

que éstos puedan acogerse a los beneficios y ayudas previstos, la acreditación por las partes suscribientes de la representación que ostentan⁹⁸, la cual viene atribuida:

– En los Acuerdos Interprofesionales, para el sector agrario, a las OPAS y Sindicatos Agrarios de ámbito estatal y de carácter intersectorial, así como a las Organizaciones de ámbito estatal de las Cooperativas del Campo; en el sector industrial, a las Asociaciones sectoriales de industrialización del producto objeto del Acuerdo y; en el sector comercial, a las Asociaciones profesionales más representativas de los mayoristas del sector (art. 8º del Reglamento).

– En los Acuerdos Colectivos, las partes suscribientes estarán representadas necesariamente: en el sector agrario, por productores agrarios a título individual y/o sus organizaciones, siempre que la producción representada suponga más de un tercio de la producción total en el ámbito territorial a que se extienda el Acuerdo Colectivo; en el sector industrial, por varias empresas industriales o sus organizaciones siempre que justifiquen capacidad suficiente para absorber la producción ofertada por el sector agrario signatario; en el sector comercial, por varias empresas comerciales o sus organizaciones, siempre que justifiquen capacidad suficiente para absorber la producción ofertada a los volúmenes de producto transformado, elaborados con la producción ofertada por el sector agrario (art. 16. 1 del Reglamento)

3ª. Asimismo, parece levantarse un puente de aproximación entre la estructura negociadora articulada que permite el legislador laboral en el artículo 83. 2 del ET y el modelo contractual previsto en los artículos 7º de la Ley 19/1982 y 5º de su Reglamento. De conformidad con ellos, para la aplicación de los Acuerdos Interprofesionales o Colectivos, serán necesarios convenios de campaña y contratos-tipo, que especifiquen el contenido de los primeros para cada temporada de producto.

98. Vid. la O.M. de 22 de junio de 1984 –modificada por OO.MM. de 31 octubre 1986 y 12 septiembre 1991–, sobre procedimientos generales de homologación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley 26 mayo 1982, en especial arts. 1.1.1.a) y 2.1.1.a).

Por su parte, el artículo 9º. 1 del Reglamento sobre contratación de productos agrarios dispone que el Acuerdo Interprofesional homologado —cabe entender que también el Acuerdo Colectivo negociado y homologado en su lugar— tendrá la consideración de *Convenio marco* a cuyo amparo deberán realizarse, para acogerse al régimen de la ley, los convenios de campaña y los contratos de compraventa, en la forma y con la eficacia jurídica que regula la legislación vigente. Queda claro por tanto, y en ello insiste el art. 1º de la Ley y el Capítulo III del Reglamento, que los acuerdos interprofesionales o acuerdos colectivos que regulan las relaciones y transacciones mercantiles en la agricultura sólo generan, en principio, obligaciones, y responsabilidades para el caso de incumplimiento, entre las partes que los conciertan —eficacia obligacional—, y es en este sentido que el artículo 6º. 1 de la Ley 19/1982 incluye entre los extremos que un Acuerdo Interprofesional habrá de contener necesariamente para ser homologado la expresión de las «sanciones y penalizaciones a aplicar a instancia de las partes en caso de incumplimiento de lo voluntariamente acordado...o pactos de agravación de responsabilidad...». En cambio, los acuerdos marco o convenios colectivos sobre contratación de productos agrarios no tienen, desde luego, eficacia normativa, ni siquiera limitada a las empresas agrarias y adquirentes adscritas o asociadas a las partes contratantes. Quiere esto decir que los contratos de compraventa singulares celebrados entre los productores agrícolas y sus adquirentes, ajustándose en todo caso a la legislación mercantil, no tienen por qué respetar, en principio, lo establecido en los acuerdos interprofesionales o colectivos sobre contratación de un determinado producto en el ámbito donde tales empresas radican. Sólo en el caso de que éstas deseen acogerse al régimen de ayudas previsto en el artículo 11 de la Ley 19/1982 —desarrollado en el Título III del Real Decreto 2707/1983—, sus contratos deberán ajustarse al contrato-tipo homologado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, caso de existir un Acuerdo Interprofesional para dicho producto o, no existiendo éste, al contrato-tipo contenido en los Acuerdos Colectivos homologados (art. 19 del R.D. 2707/1983). Entonces, y sólo entonces, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación estará

facultado para inspeccionar y verificar las actividades, resultados económicos y cumplimiento de las obligaciones derivadas del régimen legal de contratación de productos agrarios, sancionando a los eventuales infractores (art. 13 de la Ley 19/1982, desarrollado por el Título V del R.D. 2707/1983).

Este régimen contrasta vivamente con la solución establecida en punto a la eficacia de los convenios colectivos en el orden jurídico-laboral. Como es de sobra conocido, en nuestro Derecho, los convenios colectivos de trabajo adoptados conforme al Título III del ET poseen una doble eficacia: *obligacional*, para las partes signatarias del acuerdo fruto de la negociación, y, automáticamente desde la entrada en vigor del convenio —sin necesidad, por tanto, de adhesión expresa al mismo—, *normativa general* para *todos* los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, los cuales no podrán negociar válidamente condiciones menos favorables o contrarias a las fijadas en el convenio, cuyo contenido normativo se impone al de los contratos individuales de trabajo (art. 3º. 1, b) y c) del ET).

4ª. Parecidamente a como el artículo 85. 2 del ET exige un contenido mínimo necesario a los convenios colectivos laborales, los Acuerdos Interprofesionales y Acuerdos Colectivos sobre contratos de productos agrarios precisan incluir para ser homologados un contenido mínimo obligatorio que se detalla en los artículos 6º y 8º de la Ley 19/1982 y 8º. 2 y 16º. 2 del Real Decreto 2707/1983. Asimismo, los convenios de campaña y contratos-tipo homologables contendrán al menos disposiciones relativas a los extremos que se describen en el artículo 7º de la Ley 19/1982 y en los artículos 11 y 12 del Reglamento.

5ª. Las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley de 26 de mayo de 1982 y su Reglamento de desarrollo precisan ser homologadas por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para acogerse al régimen legal de contratación de productos agrarios, a excepción de los Acuerdos Colectivos que no superen el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, en cuyo caso a ésta compete efectuar la homologación dando traslado de su acuerdo.

al MAPA para la aplicación, si procede, de los estímulos previstos en la ley (art. 9º. 2 de la Ley 19/1982; art. 15 del R.D. 2707/1983).

En la actualidad, tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, ha desaparecido el requisito de homologación (validación) de los convenios colectivos por la Administración Laboral, si bien la eficacia normativa del convenio sigue estando condicionada en la ley al cumplimiento de ciertas solemnidades formales, cuales son, aparte la suscripción por escrito del acuerdo resultante, la presentación del mismo a la autoridad laboral competente a los solos efectos de su registro, depósito y publicación oficiales (art. 90. 2 y 3 del ET).

6ª. El convenio colectivo laboral es susceptible de adhesión voluntaria por partes distintas de las que lo celebraron, conforme al procedimiento previsto en el artículo 92. 1 del ET; por su parte, el Acuerdo Colectivo sobre transmisión de productos agrarios deberá incluir necesariamente una cláusula por la que se permita la incorporación posterior al contenido del acuerdo de otras empresas que no lo suscribieron inicialmente (art. 16. 4 del R.D. 2707/1983).

7ª. Así como las organizaciones firmantes de los Acuerdos Interconfederales suscritos en 1983 y 1984 para disciplinar la negociación colectiva ordinaria vinieron a coincidir en la conveniencia de estimular los procedimientos voluntarios de mediación y arbitraje para la solución de conflictos laborales, y así como los artículos 85.2.e) y 91 del ET prevén la designación, que forma parte del contenido necesario del convenio, de una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras que resolverá <sin perjuicio de la competencia atribuida a la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos derivados de la aplicación del convenio> de cuantas cuestiones le sean atribuidas, por su parte, el artículo 8.2.g), en concordancia con el 16. 2, del Reglamento de la Ley de contratación de productos agrarios establece la obligación para las partes signatarias de los Acuerdos Interprofesionales o Acuerdos Colectivos de elegir la vía que estimen más adecuada (mediación, conciliación, arbitraje) para resolver las posibles diferencias que surjan entre ellas en la interpretación del acuerdo o en la aplica-

ción de sus cláusulas de penalización, pudiendo optarse expresamente por el arbitraje del MAPA conforme al procedimiento establecido en la legislación vigente sobre arbitrajes de derecho privado (art. 12 de la Ley 19/1982)⁹⁹.

8ª. En fin, el control de cumplimiento de las obligaciones derivadas del régimen legal sobre contratación de productos agrarios y, en consecuencia, el seguimiento de la veracidad y corrección de los acuerdos y contratos celebrados a su amparo, corresponde al Ministerio del ramo, que asimismo ostenta la potestad sancionadora (art. 13 de la Ley 19/1982). Por lo que se refiere al control de cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo, la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones (administrativas) del Orden Social «resuelve directamente el largo debate de la tutela por la Administración de los convenios colectivos» (E. de M. de la Ley 8/1988), al configurar su artículo 5º, expresamente, como infracciones administrativas laborales sancionables las acciones u omisiones de los empresarios «contrarias a las (...) cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales».

Cabe dejar constancia por último de las propuestas que hace tiempo se vienen formulando al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación por las OPAS y demás sindicatos agrarios, en demanda de una «concertación» para el campo que permita dinamizar la política agraria y la negociación de los precios agrícolas por la vía del diálogo y de la conclusión de pactos o negociaciones entre el poder público y las organizaciones representativas de los legítimos in-

99. Paralelamente, en el Derecho del Trabajo español, la Administración Laboral puede ejercer funciones arbitrales toda vez que mantiene su vigencia el régimen jurídico sobre arbitraje laboral contenido en el Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, el cual establece (art. 24) un sistema de arbitraje privado, voluntario y «ad hoc» en el seno de un procedimiento de conflicto colectivo, de aplicación o de regulación, a cuyo efecto compete a las partes implicadas designar uno o varios árbitros, pudiendo elegir, si lo desean, a una autoridad pública (p. ej., al Director Provincial de trabajo correspondiente). En todo caso, este arbitraje está excluido de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje (art. 2º .2). En fin, el propio DLRT (art. 10) prevé un tipo de arbitraje obligatorio que puede imponer el Gobierno al efecto de poner fin a una huelga, «siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros» (S. del TCo. de 8 abril 1981).

tereses del sector, de forma parecida a como viene sucediendo desde la transición política en el sector laboral mediante la suscripción de pactos o acuerdos nacionales entre el Gobierno y las diferentes fuerzas sociales¹⁰⁰.

100. Sobre este tema, vid. E. MOYANO ESTRADA, «Estado y Agricultura en el capitalismo avanzado: la necesidad de interlocutores», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 29, 1983, pp. 9 y ss.

PARTE SEGUNDA
La contratación laboral
en la agricultura

CAPÍTULO QUINTO

Caracterización del contrato de trabajo en las explotaciones agrarias

I. RASGOS TIPIFICADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO

1. Definición

El artículo 1º. 1 del ET, al delimitar el ámbito de aplicación de la legislación laboral, permite caracterizar reflejamente el contrato de trabajo como el negocio jurídico por cuya virtud se obligan «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».

De consiguiente, el contrato de trabajo celebrado en la agricultura no es sino un acuerdo de voluntades por cuya virtud una persona (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios retribuidos, manuales o intelectuales, por cuenta y bajo la dependencia de otra persona (el empresario-empleador), titular de la explotación agraria en la que el trabajo se presta¹. El contrato que constituye el

1. En general, sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo en la agricultura: L. E. DE LA VILLA GIL, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», *cit.*, pp. 165 y ss.; M. MACHIMBARRENA, «La contratación del trabajo en el campo», *cit.*, pp. 335 y ss.; E. MUT RÊMOLA, *Ordenanza laboral del campo*, *cit.*, pp. 25 y ss.; J. J. SANZ JARQUE, *Derecho Agrario*, Madrid, 1975, pp. 590 y ss.. En el Derecho comparado, vid. F. WALKER ERRARURIZ y F. TAPIA GUERRERO, «El contrato individual de trabajo agrícola en la legislación chilena», en AA.VV., *Homenaje al Prof. Mario Deveali*, Buenos Aires, 1979, pp. 857 y ss.; A. PALERMO, *Manuale di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale*, vol II, Milano, 1957, pp. 383 y ss.; G. AMATO, «Il contratto di lavoro agricolo», en *Il Diritto del Lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale*, vol. XVIII, *cit.*; C. H. LUPARIA, *Régimen del trabajo rural*, Buenos Aires, 1981; S. STRIPPOLI, *La tutela giuridica del rapporto di lavoro nell'agricoltura*, Roma, 1970; P. MAGNO, *Diritto Agrario del Lavoro*, *cit.*, pp. 154 y ss.; D. AMORE, «Nozione e limiti del rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (1943-1958). Rassegna di giurisprudenza», en *Dir. economia*, 1959, pp. 474 y ss.; C. TREBESCHI, «Premesse ad una indagine sui problemi processuali nel rapporto di lavoro

objeto de este estudio sirve con ello a juridificar el intercambio de trabajo por salario en las explotaciones agrícolas, forestales, pecuarias o complementarias conexas de las anteriores.

De cuanto antecede puede colegirse que no existe a nivel teórico-dogmático un concepto jurídico, propio y autónomo, de contrato de trabajo en el campo distinto del concepto genérico o común de contrato de trabajo establecido en la normativa contractual general. El contrato que conciertan un trabajador y un empleador agrícolas no pasa de ser una modalidad, variante o especificación del género o categoría «contrato de trabajo», ni más ni menos que pueda serlo el contrato suscrito entre una trabajador y un empresario en el sector de la construcción, de la minería o, v. gr., en la industria siderometalúrgica. Adicionalmente, dentro de esta especie o subcategoría que hemos denominado, con virtualidad puramente metodológica, *contrato de trabajo agrario*, podrían establecerse otras subclasificaciones: así, podríamos distinguir, por ejemplo, entre un contrato de trabajo «agrícola», un contrato de trabajo «ganadero» y un contrato de trabajo «forestal», dependiendo de la particular orientación técnico económica de la empresa a la que el trabajador se vincule, y sin que terminen aquí las especialidades de la contratación laboral en la agricultura, pues dentro de cada una de estas subespecies, se comprenden a su vez una variedad extraordinaria de relaciones de trabajo, tantas como profesiones u oficios pueden darse en cada una de las ramas del sector agrario (así, en la agricultura *stricto sensu*: contrato de segadores, recolectores, tractoristas, técnicos, etc.). Cabe decir, por tanto, que el contrato de trabajo es un «género», individualizado conceptualmente como tal de otras figuras jurídico-contractuales próximas o afines, el cual se actualiza y manifiesta por medio de sus distintas especies y subespecies, muy diferentes entre sí (en la industria, la agricultura, el comercio...), pero todas ellas subsumibles en el género².

agrícola», en RDA, I, 1960, p. 693; P. GRECO et altri, *Il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura*, cit.; R. MENASSEYRE, *Contrat du travail en agriculture*, Paris, 1960; G. NICOLINI, «Il rapporto di lavoro agricolo vecchi e nuovi profili di specificità», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 5, I, 1988, pp. 424 y ss.; CARASCHI y STORCHI, *Il rapporto di lavoro in agricoltura*, Bologna, 1982.

2. Así lo entienden M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed. revisada, cit., p. 61.

Por lo demás, como más arriba hemos indicado, la denominación *contrato de trabajo agrario* se trae en este momento con una significación y asignándole un valor puramente adjetivo o instrumental, pues en modo alguno se corresponde con un *nomen iuris* específico, consagrado legal o reglamentariamente, que ni siquiera hemos visto utilizado en la negociación colectiva. De hecho, el Capítulo II de la OGTC no atribuye una denominación propia al contrato celebrado para realizar los trabajos o servicios de carácter agrario comprendidos en su ámbito, sino que se refiere a él con la expresión locativa «Del contrato de trabajo *en las explotaciones agrarias*». No obstante, seguiremos apoyándonos en aquella denominación por su utilidad práctica como núcleo de imputación o concepto-marco referencial de nuestras observaciones, en el bien entendido que cuando se emplea la locución «contrato de trabajo agrario» se está queriendo aludir, salvo indicación en contrario, no a un específico y único tipo de contrato sino, más ampliamente, al muy variado repertorio de contrataciones laborales que el campo pueden celebrarse.

La especialidad profesional o material del trabajo agrario objeto del contrato, si puede generar especialidades sustantivas en las normas sectoriales o, actualmente, por excepción, en las normas estatales reglamentarias (v. gr., en materia de jornada), no afecta en cambio a la «causa» del negocio, que radica «para el trabajador en la obtención de una remuneración y para la empresa en la obtención del correspondiente servicio, haciendo suyos los resultados o frutos del mismo»³. La naturaleza conmutativa del contrato laboral queda así firmemente revalidada, sin que baste a desvirtuar esta significación el hecho de que en las comunidades rurales se practiquen, con diversa intensidad, fórmulas de interesamiento de los trabajadores en los resultados económicos de las empresas, mediante el establecimiento de modalidades retributivas que asignan al trabajador una parte de los frutos o productos cosechados, pues es evidente que en tales supuestos el trabajador no es un socio del empresario, tratán-

3. Entre otras, S. del TS/SOC., de 28 enero 1974 (Ar. 995).

dose en estos casos de genuinos sistemas de remuneración previstos y regulados por el Ordenamiento laboral.

Sin duda que no procede acometer ahora un análisis en profundidad de los presupuestos sustantivos que sirven para delimitar la existencia de un contrato de trabajo en la agricultura —análisis que por lo demás ya ha sido realizado, brillante y exhaustivamente, por la doctrina, cuya cita excusamos por sobradamente conocida—, habida cuenta que los requisitos exigidos por el Ordenamiento para caracterizar una relación de trabajo como jurídico-laboral sometida a la regulación del Derecho del Trabajo (carácter personalísimo, voluntariedad, dependencia, ajenidad y retribución), distinguiéndola de otras prestaciones de servicios de carácter civil o mercantil, son siempre los mismos y han de contrastarse de igual manera independientemente del sector económico a que pertenezca el empresario contratante por razón de su actividad profesional.

2. Sobre la especialidad del contrato de trabajo agrario

Sentada la afirmación de que el contrato de trabajo agrario se configura como una modalidad o variante del «género» contrato de trabajo, y que esta categoría integra a su vez tantas subespecies contractuales como objetos diferenciados admiten las actividades agrarias, una línea de investigación coherente pasa por determinar si la relación laboral agraria pertenece al bloque de las que se han venido denominando relaciones laborales *ordinarias* o *comunes* o si, frente a éstas, se trata de una relación laboral *especial*.

Desde un punto de vista estrictamente formal, puede que no tenga mucho sentido indagar si conforme al Ordenamiento laboral español el contrato de trabajo en la agricultura es o no un contrato especial. La respuesta negativa se desprende implícitamente por cuanto la relación de trabajo agrario, ni es una de las relaciones especiales nominadas como tales en el artículo 2º del ET, ni hasta el presente le ha sido reconocido ese carácter en Ley distinta. No existe en nuestro Derecho del Trabajo una regulación especial, autónoma y diferenciada, del contrato de trabajo en la agricultura. La generali-

dad de los contratos de trabajo concertados para prestar servicios en una explotación agraria, se rigen (más de iure que de facto) por el Derecho común de la contratación laboral, esto es, por el ET (Título I), normas de desarrollo y concordantes, sin más especialidades que las previstas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre ampliaciones y reducciones de la jornada ordinaria con relación a determinadas faenas o trabajos, y, además, por su normativa sectorial específica (convenios colectivos, OGTC).

A mayor abundamiento, cabe decir que la relación de trabajo asalariado en la agricultura nunca fue considerada especial en los cuerpos legales anteriores al Estatuto. En concreto:

– El Código de Trabajo de 1926 dedicaba sus artículos 1 a 24 (Título I del Libro I) a la regulación de lo que pudiéramos denominar «contrato común de trabajo», incluyendo normas sobre capacidad para contratar como trabajador, forma de la contratación, prescripción de acciones, aplicación espacial de sus preceptos, convenios colectivos de trabajo en la construcción, duración y suspensión del contrato, protección del salario y extinción de la relación laboral, fundamentalmente. A este marco normativo general, todavía fragmentario y, si se quiere, apegado en exceso a principios clásicos del Derecho civil de obligaciones y contratos⁴, hubo de referirse la disciplina del intercambio de trabajo por salario en las explotaciones agrarias, toda vez que el Título II del Libro I del Código sólo descendía a la consideración de supuestos contractuales especiales a propósito del «contrato de embarco» (arts. 28 a 56) y, más someramente, a propósito del contrato de trabajo «en relación a las obras y servicios públicos» (arts. 25 a 27). «No es que el legislador —opina MARTÍN VALVERDE—, perdiera de vista la existencia de relaciones especiales o la conveniencia de regulaciones particulares; es que, o bien no consideró que entre ellas debía figurar el trabajo en el campo, o bien (más probablemente) no se preocupó lo suficiente

4. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «La formación del Derecho del Trabajo en España», estudio preliminar a la obra colectiva *La legislación social en la historia de España. De la Revolución liberal a 1936*, Madrid, 1987, p. LXXXIII.

para poner a punto una normativa adaptada a sus condicionamientos o características peculiares»⁵.

– Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 no dedicaba ninguna regulación particular a las relaciones individuales de trabajo en la agricultura. De hecho, prácticamente todos sus preceptos aparecen redactados con un alcance general, sin que se prevean reglas especiales para tipos singulares de trabajo, ni en el campo ni en otros sectores productivos⁶.

– El Libro II de la LCT franquista, aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944, reguló separadamente de la contratación laboral común una serie de figuras que con el tiempo la doctrina vino en calificar como «especiales», guardando absoluto silencio respecto del trabajo campesino; a salvo, quizás, la regla de capacidad contenida en el artículo 171 consintiendo la admisión al trabajo de menores de catorce años en las explotaciones agrícolas.

– Por último, la LRL de 8 de abril de 1976 incluyó expresamente, en su artículo 3º, como relaciones laborales de carácter especial hasta doce actividades profesionales, entre otras, las de trabajo en el mar y en la navegación aérea, pero no así las relaciones laborales en el campo.

5. «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», cit., p. 257. «Sólo en el aspecto normativo de la duración del contrato de trabajo —sigue diciendo el autor— se advierte que la regulación del Código de trabajo, aunque de aplicación general, parece pensada *ex profeso* para la contratación laboral en la agricultura». Tal se infiere, a su juicio, de dos previsiones contenidas en el artículo 18º: una, que a falta de estipulación expresa y salvo costumbre en contrario la duración del contrato de trabajo se determinará por los períodos de retribución (días, meses, años), lo que resultaba especialmente indicado para la mayoría situaciones laborales en la actividad agrícola de esta época: mozos de labranza internos ajustados por años, jornaleros ajustados por días; otra, la previsión adicional contenida en este artículo en el sentido de que el contrato de trabajo se entendía concertado por días (con posibilidad de finalizarlo, por tanto, al final de cada jornada) siempre que el cálculo de la retribución se hiciera también a diario «aún cuando su pago se efectúe por semanas o quincenas», lo que parecía estar pensado «a la medida de los intereses patronales en la contratación de jornaleros agrícolas para trabajos de temporada o campaña» (ibidem).

6. Excepcionalmente, en los artículos 67 a 71 se regulaba la obligación que tenía todo concesionario o rematante de obras y servicios públicos de celebrar un «contrato colectivo» con los trabajadores que fueran a ocuparse en tales obras y servicios.

Por otro lado, no cabe desconocer que las explotaciones agrarias con un centro de imputación de relaciones laborales de muy diverso tipo, tantas, en hipótesis, como profesiones, oficios o especialidades existen en el sector. En este sentido, las empresas agrarias pueden recibir también, cuando reúnen ciertas condiciones técnicas y económicas, la actividad de determinados profesionales a los que el ET considera expresamente sujetos de una relación laboral especial, v. gr., un alto cargo, el cual atrae sobre su estatuto la aplicación de la disciplina particular establecida en el correspondiente Reglamento (concretamente, en el R.D. 1382/1985, de 1 de agosto).

Concluido, por tanto, que el Ordenamiento español no intitula formalmente como relación especial la prestación de servicios por cuenta ajena que se efectúa en las explotaciones agrarias, ni le dispensa, en lógica consecuencia, el tratamiento normativo previsto para las relaciones especiales, cabe plantearse todavía si, en sentido material, el contrato de trabajo agrario debe considerarse un contrato especial.

Para resolver este nuevo interrogante, parece oportuno averiguar primero si existe un criterio delimitador que permita predecir cuándo nos hallamos ante una relación laboral especial y cuándo ante una relación laboral común.

Varias son las definiciones de relación laboral especial que se han propuesto.

Un primer ensayo de delimitación es aquél que halla la especialidad de ciertos contratos en el hecho de haber sido dotados de una reglamentación específica y distinta de la de la relación laboral común⁷. Sin embargo, conforme a este criterio, el catálogo de relaciones especiales resultaría excesivamente amplio o, por mejor decir, todas las relaciones laborales serían, de alguna forma, especiales, ne-

7. Cfr. R. BALZARINI, «Contratti speciali di lavoro», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dir. por V. BORSI y F. P. PERGOLESÌ, 3ª ed., Padova, 1958, pp. 383-384; E. KROTOSCHIN, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, vol I, Buenos Aires, 1955, p. 590. No obstante, como señala DE LA VILLA, *El trabajo a domicilio*, Pamplona, 1969, p. 115, este criterio no es seguro, desde el momento que, no sólo por ley, sino también por los convenios y por los usos y costumbres se establecen especialidades.

gándose con ello la existencia de un contrato común de trabajo diferenciable de los especiales y la operatividad, en definitiva, de la categoría constituida por éstos. Y ello por dos razones fundamentales:

— *Primera*, porque tal definición podría dar pie a englobar situaciones como la de los contratos de trabajo en prácticas, de aprendizaje o a tiempo parcial, de grupo o de trabajo en común, contrato a prueba, de mujeres y menores, de auxiliares asociados, contratos de relevo, a domicilio, del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares, de trabajo en el mar, de embarco, en el sector transporte o en las minas, que cuentan asimismo con un régimen específico pero que ni se hallan incluidos en la lista del artículo 2º. 1 del ET ni han sido expresamente declarados como relaciones especiales por otra Ley distinta, aparecida con posterioridad, como exige el propio ET, constituyendo simples modalidades del contrato común de trabajo «con peculiaridades».

— *Segunda*, porque no es cierto que todas las especies del contrato de trabajo común estén sometidas a idéntica disciplina, al menos no en su integridad, ya que, en el modelo normativo español de relaciones laborales, los diferentes contratos, por razón de venir adscritos a una determinada rama de la producción (agricultura, madera, metalurgia...), se regulan, a más de por el Ordenamiento laboral común, por la normativa sectorial (convenios colectivos y/o, en su caso, Ordenanzas y Reglamentaciones) correspondiente al tipo de actividad en la que se presta el trabajo; con lo que, bien mirado, cada rama profesional, cada sector o subsector de actividad, estaría provisto en cierto modo de su propia legislación especial⁸.

En la doctrina comparada, MAGNO ha sostenido que las normas específicas que en el Ordenamiento italiano rigen diversos aspectos de la vida de la relación de trabajo agrario (en materia de coloca-

8. Cfr. G. BAYON CHACON, «Contratos especiales de trabajo. Concepto», en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, 1965, pp. 11 y 12. En el mismo sentido, I. ALBIOL MONTESINOS et altri, *Las relaciones laborales*, Valencia, 1977, p. 47: «en realidad, atendiendo al fondo resultará que todos los trabajos sectoriales darán lugar a relaciones especiales, abstracción hecha de su formal consideración como tales por el ordenamiento, puesto que todos los trabajos tienen un régimen jurídico especial, establecido por vía de Decreto o por vía de Reglamentación u Ordenanza de Trabajo».

ción, duración de los contratos, extinción) no afectan, desde luego, a la naturaleza del vínculo y, de consiguiente, no bastan a calificarlo como relación laboral especial⁹; tales normas constituyen tan sólo «modificaciones parciales, no sustanciales, de la disciplina común del trabajo, en relación a la naturaleza económica de la empresa», por lo que «la relación de trabajo dependiente agrícola no está sujeta a una disciplina fundada sobre principios propios: en este sentido no es, por tanto, una relación especial»¹⁰.

También se ha propuesto como criterio delimitador aquél que justifica la especialidad de ciertas relaciones en base a las singulares características del trabajo objeto de las mismas, esto es, atendiendo a la naturaleza sustantiva del trabajo a prestar. Tal es enfoque que sostuvo hace tiempo el Prof. DE LA VILLA, para quien «si alguna justificación puede encontrar la reglamentación especial —que, a juicio del autor compartido por nosotros, sería la natural y lógica consecuencia de la calificación como especial de una relación—, la particular disciplina, o como se quiera decir, estableciendo una figura jurídica que no coincida con el esquema tipo de la figura jurídica común, ha de ser en base a alguna razón de fondo, bien se interprete ésta en el sentido de originar vínculos sociológicos diferenciados, o en atención a la propia naturaleza de las prestaciones, o, finalmente, en función de las condiciones y características en que aquéllas prestaciones se facilitan»¹¹.

Ahora bien, este criterio continúa siendo excesivamente ambiguo y poco funcional, pues, como ha resaltado la doctrina, «por el tipo de trabajo podríamos considerar que existen tantas relaciones especiales cuantas especialidades laborales podamos pensar que se dan en la práctica»¹². Sucede, en efecto, que todos los contratos son

9. «Contratto agrario e contratto di lavoro», en *RDA*, I, 1975, p. 551, para quien: «Di specialità, a proposito del lavoro subordinato, si può parlare quando esista una disciplina particolare che deroghi profondamente, in aspetti fondamentali, alla disciplina comune sullo svolgimento del rapporto».

10. ID., *Diritto Agrario del Lavoro*, cit., pp. 167 y 168. Vid también L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nei Paesi membri della CECA*, Milano, 1965, p. 440.

11. *El trabajo a domicilio*, cit., p. 116

12. A. OJEDA AVILES, «Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria, en *RL*, núm. 6-7, 1990, p. 70..

originaria y naturalmente especiales si atendemos al objeto de la prestación, es decir, al tipo de trabajo, pues éste es tan sumamente variado que nada impide afirmar que cada contrato, en los diferentes sectores económicos, es especial por su objeto respecto de los restantes, o, a la postre, que todos los contratos de trabajo son especiales¹³.

Nadie discute a estas alturas el particularismo del trabajo agrario. El trabajo del campo presenta unas características muy singulares que derivan de la especial naturaleza de la actividad agraria y lo diferencian de otros trabajos industriales y de los servicios. Tales peculiaridades han influido e inciden todavía poderosamente en el modo cómo se desenvuelven las relaciones de trabajo en las explotaciones rurales. Pero este signo diferenciador de lo agrario no permite desconocer, so pena de incurrir en arbitrariedad, que también existen otro tipo de trabajos extraordinariamente peculiares, cada uno en sí mismo y en relación con los demás: p. ej., sin pretender agotar la relación, pueden citarse el trabajo en el mar, en la navegación aérea, en el interior de las minas, en la construcción..., actividades todas ellas que, consideradas individualmente, bien pudieran llegado el caso aportar tantos o más argumentos que el trabajo campesino para hacerse acreedoras a la calificación de relaciones especiales.

Ultimamente, un sector doctrinal ha pretendido descubrir una delimitación unitaria de las relaciones laborales especiales calificadas como tales por el legislador, definiéndolas como «aquéllas que se caracterizan por el atípico lugar de la prestación, estando referidas a colectivos que efectúan sus tareas en ámbitos distintos al del establecimiento empresarial, y por ende bajo unos parámetros de organización y dirección inhabituales»¹⁴.

A nuestro juicio, tampoco desde esta nueva perspectiva es dable caracterizar genéricamente a las relaciones laborales agrarias como relaciones especiales. En efecto, la peculiar estructura de las explotaciones agrarias, unas más tecnificadas e industrializadas que otras y

13. Cfr. M. ALONSO OLEA, «Ambito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales», en AA.VV, *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, 1977, p. 49.

14. A. OJEDA AVILES, «Las relaciones laborales especiales...», *cit.*, p. 72.

muy sensibles, por lo común, a la influencia del medio en el que desarrollan sus actividades y a los imperativos del mercado, no es suficiente para excluir que el trabajo agrícola se mueve en el ámbito de la «unidad productiva con organización específica» a que alude el artículo 1º. 5 del ET, configurando el «ámbito de organización y dirección» habitual del artículo 1º. 1 del ET. El trabajador agrícola asalariado, por la celebración de un contrato de trabajo, ocupa en la empresa agraria, verdadero establecimiento empresarial, una posición de dependencia respecto de la ejecución de los trabajos comprometidos en el contrato, sujeto, por tanto, a las órdenes e instrucciones, regulares y lícitas, del empresario, con observancia de una jornada y percibiendo un salario, todo lo cual le diferencia, por un lado, de aquellos trabajadores que aplican igualmente su esfuerzo productivo para la relación de una actividad agraria pero en régimen de autonomía y, por otro, le asimila en lo sustancial a los trabajadores asalariados «comunes» de los sectores industrial y de los servicios. En definitiva, pues, y a modo de recapitulación, como todo contrato de trabajo, el que ahora se analiza implica un vínculo de dependencia voluntariamente asumido del trabajador respecto del empresario (en este caso, del empresario agrícola), que se concreta en la puesta a disposición en favor del segundo de su capacidad de trabajo, física o intelectual, a cambio de una retribución.

Pero es que, además, la funcionalidad del criterio del lugar «explotación agraria» como presupuesto configurador de una hipotética especialidad de las relaciones laborales agrícolas tropieza con serios inconvenientes para devenir operativo, si no se ponderan adecuadamente otros condicionantes o se obvian las discriminaciones y/o puntualizaciones que son necesarias. En efecto:

1º. Sin desconocer que la explotación agraria «tradicional» no es, por su especial naturaleza, una explotación como las demás, diferenciable claramente, en sus aspectos técnico-organizativos y por la índole de las labores que en ella se ejecutan, de la fábrica o la oficina, parece evidente que esta especialidad del lugar de trabajo agrario presenta una elevada dosis de relatividad, si nos fijamos en las singularidades estructurales, asimismo, muy sobresalientes, que presentan otros espacios productivos, v. gr., el interior del buque o

de la aeronave, en los que se desarrollan relaciones laborales que a juicio del legislador no han merecido tampoco la consideración de especiales.

2°. Debe retenerse igualmente que los presupuestos tipificados de la especialidad de lo agrario, de diverso origen (naturales, sociológicos, económicos, políticos...), no actúan de igual forma sobre todas las realidades empresariales del sector, las cuales no transmitirían de consecuente el mismo rasgo de «tipicidad» al trabajo que en ellas se desenvuelve, como es el caso, v. gr., y frente a los modos tradicionales de producción agraria, de los cultivos hortícolas en invernaderos, con actividades que presentan unos caracteres de regularidad y permanencia muy próximos a los del trabajo urbano y con aplicación de unos procedimientos y tecnologías que por no diferenciarse sustancialmente de los utilizados en la industria han determinado que se hable de estos establecimientos como de auténticas «fábricas» agrícolas.

3°. En fin, el criterio que ahora utilizamos obligaría seguramente a distinguir, dentro de una misma explotación agraria, aquellas labores, profesiones u oficios cuyo desarrollo se ve más o menos mediatizado por las condiciones naturales del lugar de trabajo, de aquellas otras categorías laborales menos influidas o no influidas en absoluto por tales presupuestos. En este sentido, si pudiera pensarse, por ejemplo, que el contrato laboral de un pastor de ganado trashumante, o el de un recolector en zonas de alta montaña, es «especial», por la anormalidad manifiesta del ámbito en que se despliegan los servicios, en cambio, quizás no pudiera defenderse con la misma autoridad dicha calificación respecto de otros trabajadores, v. gr., de un obrero fijo ocupado en los establos de la finca, o, en la misma empresa del recolector, respecto del contable o el administrativo que se limitan a realizar labores de oficina.

A la vista del cuadro normativo vigente ha de retenerse, por tanto, que las relaciones laborales en la agricultura son, en su infinita mayoría, relaciones laborales comunes, sólo excepcionalmente especiales (p. ej., la relación de los altos cargos al frente de explotaciones campesinas), y en un número muy considerable, integrado

fundamentalmente por el bloque de contrataciones de personal obrero que opera in situ sobre los cultivos y por esta razón acusa más la influencia de los factores ambientales que envuelven la actividad agraria, encuadrables en ese otro grupo de relaciones que «sin merecer el calificativo legal de especiales poseen indiscutibles rasgos particulares», a las que MONTOYA MELGAR denomina «relaciones comunes con peculiaridades»¹⁵. No existe, pues, una categoría autónoma de *relación laboral especial agraria* al modo como existe una *relación especial de seguridad social agraria*¹⁶. Por lo demás, las peculiaridades que, en su caso, pudieran avalar la consideración del contrato de trabajo agrario como un contrato de trabajo especial, seguramente que no guardan exacta correspondencia con las razones, básicamente de orden sociológico, técnico y económico-financiero, que justificaron en su momento la instauración de un Régimen Especial Agrario, separado y distinto del Régimen General, dentro del sistema español de la Seguridad Social.

En la actualidad, las peculiaridades inherentes a la singular naturaleza del trabajo agrario pueden traducirse, no siempre lo hacen, en especialidades normativas a nivel de regulación sectorial, heterónoma o procedente de la autonomía colectiva y, excepcionalmente, a nivel de Derecho reglamentario estatal (en materia de jornada). Pero tales especialidades no son sustanciales, es decir, no afectan a la naturaleza de la relación, y obedecen a condicionamientos propios del trabajo que se realiza, derivados de la propia singularidad de la actividad agraria, influida como ninguna otra por factores ambientales

15. *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., cit., p. 482, reconociendo, no obstante, que la distinción legal entre relaciones especiales y comunes con peculiaridades es, en ocasiones, verdaderamente arbitraria.

16. Otros supuestos de actividades que siendo objeto de contratación laboral común disponen de un Régimen Especial en materia de Seguridad Social son: los trabajos de minería del carbón (D. 298/1973, de 8 febrero y O.M. de 3 abril 1973, modificada por O.M. de 10 marzo 1977 y O.M. de 8 abril 1986) y del mar (D. 2864/1974, de 30 agosto, que refunde la L. de 30 diciembre 1969 y L. 21 junio 1972). Y viceversa, trabajadores titulares de una relación laboral especial que están expresamente incluidos en el campo del Régimen General de la Seguridad Social: cargos directivos de empresas, siempre que no sean pura y simplemente consejeros de la sociedad (art. 61. 2 de la LGSS); jugadores de fútbol, representantes de comercio, artistas (D. 2621/1986, de 24 diciembre, de acuerdo con la disp. adic. 2ª LMUSS); reclusos que realizan trabajos penitenciarios retribuidos (D. 16 marzo 1967 y, posteriormente, a virtud del art. 25. 2 CE y art. 26.f) LOGP).

y estructurales más o menos persistentes (intermitencia y estacionalidad de las labores, variabilidad de los cultivos, perentoriedad de los frutos, dependencia de factores climatológicos, condiciones técnicas y biológicas de las explotaciones, etc.), así como por la actuación sobre el sector de otros factores, más generales y contingentes, de índole social, política y económica.

3. Constitución de la relación laboral agraria: manifestaciones de empleo obligatorio y libre emisión del consentimiento en la agricultura

En tanto que pacto o acuerdo de voluntades, la principal virtud del contrato de trabajo en la agricultura es la de provocar con su celebración el nacimiento de una relación jurídico-laboral entre los pactantes. Dicha relación, desde el momento que se constituye para servir de instrumento normal al desarrollo de una actividad agraria, recibe también de ella, accidentalmente, la impronta de «agrariedad».

En el plano jurídico-conceptual abstracto, las relaciones de trabajo en la agricultura no presentan ningún tipo de especialidad en cuanto a las nociones de objeto, causa y consentimiento. Son éstos, desde luego, elementos esenciales de cualquier contrato, también del contrato de trabajo. Su concurrencia es imprescindible para que éste pueda surgir sano al mundo del Derecho, de conformidad con lo establecido al respecto en el artículo 1261 del Código Civil¹⁷.

En concreto, toda la dogmática general del Derecho de obligaciones en materia de *consentimiento* es aplicable al contrato de trabajo, agrario o de otra clase.

Pero si el libre intercambio de voluntades es consustancial a todo contrato, acto seguido hay que decir que nuestro Derecho histórico proporciona numerosos ejemplos de limitación de la libertad de los empresarios para contratar laboralmente en la agricultura.

17. Vid. G. CABANELLAS, «Elementos esenciales del contrato de trabajo», en *Estudios sobre Derecho individual del Trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Develali*, Buenos Aires, 1979, pp. 95 y ss.; recientemente, A. V. SEMPERE NAVARRO; «Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la jurisprudencia», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 655 y ss.

A) De estas limitaciones, unas afectaron tan sólo a la capacidad de elección de los empresarios agrícolas, mediante el establecimiento de normas relativas a la prioridad en el empleo de grupos específicos de trabajadores. El exponente más destacadado de esta técnica fue el Decreto de 28 de abril de 1931, de Términos Municipales, convertido en Ley por la de 9 de septiembre de ese año, que obligaba a los patronos agrícolas a contratar preferentemente a los obreros parados de la localidad.

Con todo, la normativa sobre términos municipales tuvo que ser objeto de diversas modificaciones dirigidas a corregir los excesos que derivaron de una aplicación demasiado rigorista de la preferencia vecinal de empleo. De estas normas complementarias, unas se preocuparon de aclarar el concepto de obrero agrícola a los efectos previstos en la ley¹⁸; otras, las más numerosas, exceptuaron la restricción de la Ley de Términos para diversos tipos de faenas¹⁹ o para determinados grupos de trabajadores²⁰; por último, fue necesario en algunos casos permitir la «agregación» de términos limítrofes cuando existiera manifiesta desproporción, por exceso y por defecto, respectivamente, entre el volumen de población laboral activa y la extensión singular de cada Municipio²¹. En respuesta a las presiones

18. «Los Censos obreros locales a los que alcanza la aplicación de las disposiciones sobre preferencia para las faenas del campo se formarán sólo con los obreros agrícolas propiamente dichos, con exclusión de los que se dediquen a otras profesiones»; art. 1º de la Orden de 13 de mayo de 1932:» (...) en los registros de obreros agrícolas sin colocación...solamente podrán figurar los obreros parados que principalmente se hayan dedicado a las faenas del campo» (Decreto de 30 septiembre 1931, art. 1º).

19. Trabajos de «poda, desvareado y tala de olivos, y, en general, los de poda y arbolado» (Decreto de 6 de agosto de 1931); guardería rural y pastoreo no trashumante (Decreto de 12 septiembre 1931, arts. 2º y 6º, respectivamente); labores que exigen una realización «rápida e intensa» (Decreto de 30 septiembre 1931, art. 2º); recolección de aceituna (Decretos de 29 octubre, 9 y 13 noviembre 1931); recolección de naranja (Decreto de 15 octubre 1931); resinación, descorche y corta de madera (Orden de 15 abril 1932); labores de descortezado y preparación del corcho (Orden de 8 junio 1932); operaciones de poda de viñas (Orden de 30 abril 1932); esquila de reses laneras (Orden de 14 junio 1932).

20. Así, «los forasteros ajustados por año que vinieran prestando sus servicios con tres años de anterioridad» (Decreto de 12 de septiembre de 1931, art. 3º).

21. Disponía el artículo 4º del Decreto de 12 de septiembre de 1931 (cit.): «Los Municipios que, careciendo excepcionalmente de término o poseyendo tan sólo de término una extensión reducida, contaran con sobrante de brazos para las faenas agrícolas, se considerarán agregados al término municipal limítrofe más amplio y de menor contingente obrero, siem-

ejercidas por las asociaciones de propietarios agrícolas, la Ley de Términos Municipales fue derogada durante el bienio derechista por otra de 28 de mayo de 1934.

B) Otras veces, se trataba de normas que procuraron distribuir el volumen de empleo disponible en cada territorio, prohibiendo o limitando la contratación de ciertos grupos o categorías de trabajadores mientras existieran varones desempleados en la zona de cultivo. En concreto, durante la II República, las Bases de los Jurados Mixtos del Trabajo Rural dispusieron a menudo exclusiones o restricciones del empleo femenino e infantil, al objeto de evitar la acaparación de jornales entre miembros de la misma familia en tiempos de crisis; así como cláusulas de «turno riguroso», por las que el propietario perdía la facultad de seleccionar libremente la mano de obra, en conexión con cláusulas de «relevo obligatorio», por las cuales se establecía un sistema rotatorio de ocupados y desocupados limitando la duración de los contratos eventuales y temporeros en situaciones de abundante exceso de mano de obra²². Posteriormente, durante los primeros años de la era franquista, se aprobaron normas

pre que de la jurisdicción de la misma provincia se trate, al efecto de constituir juntos una sola unidad intermunicipal (...) los gobernantes enviarán a este Ministerio el plan de agregaciones intermunicipales que, con arreglo al párrafo anterior, pueda y deba hacerse en cada provincia». Por su parte, la Orden de 12 de mayo de 1932 establecía una sola circunscripción que alcanzaba a los límites de toda la provincia de Sevilla.

22. Cfr. las Bases de Trabajo recopiladas por A. MARTÍN VALVERDE, «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», *cit.*, pp. 133 y ss.

Al final de este período, con el triunfo de las fuerzas políticas de izquierda (Frente Popular) en las elecciones de febrero de 1936, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de trabajo, se decidió mediante Decreto de 26 de marzo de 1936 a declarar «obligatorio circunstancialmente, para patronos y obreros agrícolas, el acudir a las oficinas o registros de colocación con sus avisos de puestos vacantes o de falta de trabajo» (art. 1º, párr. 1º). Asimismo, se estableció la obligación de los patronos de aceptar los trabajadores designados por la Oficina, y la de los trabajadores de aceptar los empleos que les señalase el organismo de colocación respectivo; en uno y otro caso, la negativa de aceptación sólo podía fundarse en los motivos previstos en la Ley (art. 1º, párr. 2º). La colocación de los trabajadores se haría en los Registros y Oficinas por riguroso turno de inscripción dentro de cada especialidad o categoría, excepto cuando los inscritos no fuesen suficientes o no reunieran la aptitud profesional exigida, en cuyo caso se acudiría al procedimiento de compensación previsto en los artículos 98 y concordantes del Reglamento (art. 1º, párr. 3º). Como excepción, los empresarios podían contratar libremente a los trabajadores que fueran a ocupar puestos de confianza y a ciertas categorías de especialistas, pero, en cualquier caso, sólo podían escoger entre los inscritos en las Oficinas o Registros respectivos.

ordenando la recolección en cultivos específicos, preferentemente cerealistas y olivaderos, las cuales fijaron también cupos máximos de aprendices a emplear en la siega (no más de uno por cada diez segadores profesionales o de oficio) y vedaron la contratación de mujeres para esta misma labor mientras hubiera trabajadores masculinos parados en la localidad²³.

C) En fin, otro tipo de limitaciones condicionaron radicalmente la esencial volición de contratar o no, actuando, pues, sobre el origen mismo de la relación de trabajo, a virtud de un conjunto de decisiones públicas que, o bien declararon obligatoria la admisión de cierto número de trabajadores en las empresas agrarias, o, sin fijar expresamente cupos obligatorios de obreros, predeterminaron la contratación del personal necesario al declarar obligatorio el cultivo de la tierra.

Con relación a este grupo de normas, cabe recordar la Orden republicana de 2 de junio de 1934, por la que se habilitaba al Delegado de Trabajo correspondiente para declarar la colocación forzosa de un número determinado de los braceros inscritos en la oficina de la localidad, cuando en ésta se verificase un notorio índice de paro provocado por la negativa de los empresarios a dar ocupación a ciertos obreros, fundada en razones políticas o sindicales²⁴. La misma previsión fue recogida posteriormente en una Orden de 10 de junio

23. Ordenes Ministeriales aparecidas en 1941 para fijación de salarios mínimos y, eventualmente, otras condiciones de trabajo en las faenas de recolección de cereales en las provincias comprendidas bajo la jurisdicción de las siguientes Delegaciones regionales: Toledo (O.M. de 27 de mayo de 1941); Málaga y Badajoz (OO.MM. —dos— de 2 de junio de 1941); Murcia (O.M. 3 de junio de 1941); Madrid y Burgos (OO.MM. —dos— de 23 de junio de 1941); Zaragoza (O.M. de 26 de junio de 1941); Valladolid y Oviedo (OO.MM. —dos— de 30 de junio de 1941). Estas normas vieron prorrogada su vigencia en campañas posteriores: Ordenes Ministeriales de 26 de mayo de 1942, 21 de mayo de 1943, 29 de mayo de 1944...

24. Decía literalmente la Orden de 4 de junio de 1934: Los obreros tienen libertad para trasladarse a cualquier pueblo de la nación en busca de trabajo, y derecho, asimismo, a inscribirse en cualquiera de las Oficinas o Registros de colocación que la de darse de baja en el Registro u Oficina donde anteriormente estuvieran inscritos. A su vez, los patronos tendrán derecho a elegir, sin restricción alguna, los obreros que necesiten de entre los inscritos en las Oficinas o Registros de colocación. En aquellas localidades donde durante la recolección de la próxima cosecha de cereales existan notoriamente situaciones de paro, motivado éste porque los patronos priven deliberadamente de trabajo a determinados sectores de obreros, por razones de orden político o sindical, el Delegado de Trabajo declarará transitoriamente obligato-

de 1935, disponiendo que el empleo de maquinaria en las faenas agrícolas no podría absorber nunca más del 50 por 100 del trabajo.

Otro Decreto del Gobierno Provisional aparecido en el primer mes de la etapa republicana, tanto o más contencioso que el de Términos Municipales, fue el dictado por el Ministro de Economía Nacional el 7 de mayo de 1931 sobre *laboreo forzoso* de tierras cultivables. En él no se disponía expresamente la ocupación forzosa de un determinado número de trabajadores, pero, indirectamente, sobre todo en las grandes y medianas explotaciones, sirvió para «estimular» la contratación de los que fueran precisos, ante la amenaza que suponía la cesión de las fincas ya roturadas a unas comisiones municipales de policía rural para el caso que sus propietarios no las cultivasen conforme a uso y costumbre de buen labrador²⁵.

Como respuesta a la escasa efectividad de estas medidas, y saliendo al quite de la actitud de los patronos que en octubre de 1932 rigorizaron su campaña aconsejando la disminución de superficies cultivables, el Gobierno decretó la «intensificación del cultivo», por la que las tierras incultas se entregaban temporalmente para su explotación a los campesinos en paro, en defecto de absorción por el

ria para los patronos del pueblo de que se trate la admisión, de un número determinado de los trabajadores inscritos en el Registro local, en la proporción que sea justa y necesaria para conjurar las causas del paro, teniendo en cuenta la especialización que requieran los trabajos a realizar, y sin que pueda exceder en ningún caso esta obligatoriedad del 50 por 100 de los obreros contratados por cada patrono». Por su parte, una Orden de 18 de mayo de 1934, sin imponer directamente la admisión forzosa al trabajo de determinados grupos de trabajadores, preveía que el Ministerio de Trabajo, previa denuncia de los registros y oficinas locales a los Delegados de Trabajo, pudiera dictar «reglas obligatorias a patronos y obreros respecto a la colocación de éstos y para una distribución equitativa y metódica del trabajo», cuando en la localidad se viera agravada la crisis de paro porque los empresarios rechazasen «sistemáticamente (...) determinados obreros aptos para el trabajo, por motivos de orden político y sindical».

25. Dichas comisiones realizarían las faenas agrícolas que fuesen necesarias por cuenta del propietario absentista. A pesar de la dura oposición suscitada entre la clase patronal, el Decreto fue ratificado por ley de 23 de septiembre de 1931, que vino a radicalizar si cabe las medidas disuasorias anteriores para el caso de abandono del cultivo por el propietario, al prever su artículo 16, no ya la realización de las labores por cuenta del propietario, sino la intervención de las fincas por el año agrícola «sin que por el tiempo de ocupación de los terrenos deban percibir (los dueños) ninguna indemnización». Para aclaración de esta ley se dictó un Decreto de 28 de enero de 1932.

titular de las fincas intervenidas del censo de obreros agrícolas desocupados en la localidad²⁶.

El objetivo fundamental de esta legislación agraria era aliviar la grave crisis de paro existente, elevando (o manteniendo cuando menos) el nivel de empleo²⁷; en el propósito explícito del Gobierno provisional, con el laboreo forzoso y la intensificación de cultivos no se pretendía incrementar la producción ni cambiar los métodos o técnicas tradicionales²⁸, sino conjurar el *boycot* económico y social de la oligarquía terrateniente al nuevo régimen político.

Asimismo, durante la Guerra Civil, el Estado insurgente dictó normas declarando de «interés nacional» la realización de ciertas labores agrarias cuya regularidad debía asegurarse en tan críticas circunstancias, disponiendo al efecto la obligación, que afectaba tanto

26. La medida fue en principio aplicable sólo en Badajoz —inicialmente por Decreto de 22 de octubre de 1932, anulado y sustituido por otro de 1 de noviembre de ese mismo año—, que había sido escenario de los conflictos laborales más graves, pero inmediatamente se extendió a la práctica totalidad de provincias con predominio del latifundio. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 14 del Decreto de 1 de noviembre, por Decreto de 4 noviembre 1932 se extendía su vigencia a las provincias de Cádiz, Cáceres, Granada, Sevilla y Málaga; posteriormente se sumaron a la lista Ciudad Real (D. de 11 noviembre 1932), Córdoba y Salamanca (D. de 12 noviembre 1932) y, por último, Todelo (D. de 17 diciembre 1932).

27. La vinculación entre la normativa agraria sobre laboreo forzoso e intensificación de cultivos y la política de empleo agrícola del primer bienio republicano quedaba nítidamente reflejada en el Preámbulo del Decreto de 7 de mayo de 1931: «Los derechos que el Código Civil otorga a los propietarios de fincas rústicas no alcanzan la posibilidad de abandonar el laboreo de dichas fincas (...) ha de atender por tanto, el poder público a evitar que los referidos propietarios no contribuyan al debido desarrollo de la riqueza nacional, siendo, a la par, causa de que se agudice la falta de trabajo de los obreros del campo». Más explícitamente, ya en su parte dispositiva, la Ley de 23 de septiembre autorizaba al Gobierno para decretar de utilidad pública el laboreo forzoso de las tierras «en el momento y en las provincias en que la dejación del cultivo coincida con la existencia de obreros agrícolas sin trabajo» (art. 1º). Por su parte, el artículo 1º del Decreto de 1 de noviembre 1932 establecía: «Como medida urgente para el remedio de la actual crisis obrera en el campo de Badajoz, se decreta la intensificación del cultivo en las fincas rústicas de secano de dicha provincia».

28. Como se preocupó de mastizar oportunamente un Oficio Circular de 12 de mayo de 1931 dirigido a los gobernadores civiles para aclaración del de Decreto sobre laboreo forzoso, en el sentido de que «los propietarios son los únicos con facultades para establecer en sus fincas las plantaciones que tengan por conveniente». Asimismo, la propia Ley de 23 de septiembre de 1931, aclarando lo que debía entenderse por cultivo de las fincas conforme a «uso y costumbre de buen labrador», decía: «Se harán en cada caso las labores propias del tiempo y de la localidad (...), no otras ni de otro modo, aunque con ello pudiera conseguirse un progreso técnico».

a empresarios como a trabajadores, de aportar cuantos elementos humanos y materiales estuvieran disponibles para la normal continuidad e intensificación de los cultivos²⁹.

Estas medidas tuvieron continuación durante las primeras décadas (años 40-50) de la postguerra. La injerencia del poder público en la economía agraria se plasmó en diversas normas que se propusieron corregir el dogma de la libre disposición empresarial de los factores productivos, incluido entre ellos la utilización de mano de obra asalariada.

Así, con el precedente del Decreto de 27 de septiembre de 1939 que declaró «de interés y utilidad nacional la realización de las labores y trabajos complementarios para las sementeras del año agrícola 1939-1940», la Ley de 5 de noviembre de 1940 dispuso en su artículo 1º: «Se declara de interés y utilidad nacional la realización de las labores agrícolas y trabajos complementarios para las siembras de otoño y primavera, así como las de barbechera. Igualmente se establecía la obligatoriedad para los cultivadores directos de ejecutar las labores y trabajos agrícolas que, a uso y costumbre de buen labrador, exigieran las explotaciones agrícolas de cualquier índole que estuvieran a su cargo»³⁰. En el texto de la Ley, por tanto, no se contemplaba explícitamente la ocupación de una cuota mínima de

29. En el territorio ocupado por el Ejército nacional se aprobaron normas de urgencia tendientes al aseguramiento de la producción agraria del año: Orden de 29 de julio de 1936, de Junta de Defensa Nacional, disponiendo la inmediata organización de un «servicio de prestación personal» —verdadera leva forzosa de obreros— para la recolección de las cosechas todavía pendientes; Decreto de 25 de mayo de 1937, del Gobierno General, declarando «obra de utilidad nacional la recolección de la próxima cosecha, a cuya diligente realización se supeditará todo interés nacional» (art. 1º); Orden de Presidencia de la Junta Técnica del Estado, de 28 de mayo de 1937, dictada para cumplimiento del Decreto anterior; Decreto de 20 de octubre de 1938, sobre creación de Juntas Agrícolas responsables de organizar eficazmente las faenas de sementera y recolección en cada pueblo, allegando para su ejecución cuantos elementos humanos y materiales fueran indispensables.

30. La E. de M. de la Ley da cuenta de la crítica situación económica por la que atravesaba el país: «El natural desequilibrio entre la producción y el consumo, síntoma conocido de las postguerras de todos los tiempos; el agotamiento progresivo de los depósitos de variada índole y, sobre todo, la merma que, frente a las normales, representa la cosecha actual, debida a unas condiciones meteorológicas excepcionalmente adversas para la agricultura, inducen a los Poderes Públicos a la adopción de imprescindibles medidas, a fin de no retrasar el advenimiento del período de normalización en el problema del abastecimiento de nuestras poblaciones».

obreros, pero el efecto debió ser muy parecido al ya visto con relación al Decreto de 7 de mayo de 1931: allí donde el tamaño de las fincas que debían cultivarse no permitiera completar las tareas cuya realización exigía el legislador con las disponibilidades de la propia familia campesina, y salvo el recurso a las modalidades de contratación agraria (aparcerías, arrendamientos...), no quedaba otra salida que recurrir al empleo de trabajadores por cuenta ajena, bajo pena de sanción por las tierras dejadas de sembrar o barbechar³¹.

En desarrollo de esta norma se dictaron numerosas disposiciones complementarias, en las que empezaron a fijarse cuotas mínimas de obreros que debían ser ocupados en cada una de las fincas para la realización de diferentes labores culturales. De este modo, el Decreto de 15 de marzo de 1946 denunciaba la existencia de cultivadores que «alegando toda clase de dificultades, demoran y entorpecen sin fundamento suficiente la realización de las correspondientes labores necesarias a la producción», a lo que se puso remedio ordenando que las Juntas Agrícolas, o Juntas Sindicales Agropecuarias, en su caso asignarían urgentemente a las fincas que se encontrasen en tales circunstancias «el número de productores con el ganado conveniente, para que inmediatamente comiencen a realizarse las labores de barbecho en la medida fijada y con arreglo a cuanto se dispone en la presente disposición» (art. 1º). En todo caso, parece lo más probable que el Decreto no estuviera contemplando aquí el establecimiento de propias relaciones de trabajo, ni aun instauradas extracontractualmente por decisión de la Autoridad Pública, entre el propietario de la tierra y el cultivador asignado al laboreo de la misma, sino más bien una suerte de arrendamiento parciario forzoso

31. En este sentido, el artículo 3º de la Ley regulaba la planificación oficial del cultivo intensivo de cereales y leguminosas, a cuyo efecto las Juntas Locales propondrían a las respectivas Jefaturas Agronómicas un plan de sementera, «concretando la extensión aproximada que se va a dedicar a cada planta, período de siembra, superficie destinada a barbecho, necesidades de semilla, *mano de obra*, ganado de labor, maquinaria y útiles, etc, indicando las que puedan quedar atendidas con las disponibilidades del propio Municipio *empleadas al límite*, y las que necesariamente ha de proporcionárseles de otros Municipios, o bien las que, por sobrar, puedan destinarse a satisfacer necesidades de otros pueblos». En el artículo 5º se regulaba la utilización intensiva de maquinaria agrícola y ganado de labor, «de tal forma que, utilizándolos sus dueños preferentemente y con la máxima rapidez, puedan también emplearse en otras explotaciones agrícolas necesitadas».

u otra modalidad equiparable de explotación agraria *ope legis* constituida³². Por otro lado, el artículo 8º del Decreto facultaba al Ministerio de Agricultura para fijar el número mínimo de obreros que en cada finca deban tener ocupación «durante las labores de siembra, escarda y cosecha, en los cultivos herbáceos en alternativa, y para las de poda y arado, en los cultivos arbóreos o arbustivos»³³.

Asimismo, la Orden de 4 de enero de 1946 sancionó que las operaciones de escarda debían realizarse «de forma intensiva» (art. 1º), pero lo que exigía la ocupación de, como mínimo, un obrero por cada tres hectáreas sembradas de trigo o por cada 10 hectáreas sembradas de los restantes cereales y leguminosas. En las fincas en las que a 15 de enero no se hubieran comenzado todavía las labores de escarda, o no se empleare el número de obreros antes señalado, las Juntas Agrícolas Lo-

32. A esta conclusión parecen conducirnos dos preceptos del Decreto que se examina. Por un lado, el artículo 4º, donde fácilmente se intuye la ausencia de subordinación o dependencia del cultivador asignado al titular del predio intervenido, pues establecía: «respetando la costumbre de cada comarca, los cultivadores que aporten ganado de trabajo para realizar barbechos, sembrarán las superficies que hayan barbechado y recogerán la cosecha, y una vez recogida ésta darán por terminados sus trabajos en la finca». Como se echa de ver, en ningún momento se refiere el Decreto a que las labores culturales deban realizarse con sujeción al poder directivo y organizador del propietario rústico. Por otro lado, en el artículo 5º se regulaba la modalidad de compensación al cultivador por los trabajos ejecutados en la finca, en términos tales que inducen a pensar en la existencia de una verdadera *aparcería*: «Las jefaturas Agronómicas señalarán (...) la parte alícuota de la cosecha que se recoja, que podrá retener el propietario del ganado de labor en concepto de pago por los servicios prestados, viniendo obligado a entregar en especie al propietario de la tierra la parte que a éste le corresponda»; sin garantía, por tanto, de un salario mínimo para el cultivador en caso de insuficiencia o pérdida de los frutos. En fin, dado el carácter de urgencia, como medida de orden público, con el que se declaraba la intensificación de los cultivos es dudoso que el cultivador «asignado» por la Junta Agrícola correspondiente pudiera negarse a realizar las labores que a tal efecto fueran necesarias, con lo que faltaría además la nota de «voluntariedad» exigida por el entonces en vigor artículo 1º de la Ley de Contrato de trabajo de 1944.

En el Preámbulo del Decreto se expresaba el motivo de esta «subrogación» forzosa en la actividad de explotación de la finca: «(...) en muchos términos municipales existen productores agrícolas que poseyendo ganado de trabajo, con el cual en otras épocas han labrado tierras, hoy no cuentan con ellas, permaneciendo inactivos, dándose con esto el caso anómalo de que queden tierras sin labrar existiendo medios de trabajo suficientes para realizar las labores».

33. Este Decreto fue confirmado por otro de 27 de septiembre de 1946, extendiendo la habilitación del Ministerio de Agricultura para imponer cuotas mínimas de obreros a las labores de abonado, en cultivos herbáceos en alternativa, de recolección y cualesquiera otras, en cultivos arbustivos o arbóreos, así como para los trabajos de saneamiento y conservación del suelo (cfr. art. 8º del D. 15 marzo, en texto).

cales o Juntas Sindicales Agropecuarias «asignarían» los trabajadores en paro que fueran precisos hasta completar dichas cifras (arts. 3º y 4º), sin aclarar tampoco, suficientemente, la concurrencia o no de previa aceptación voluntaria por parte de los trabajadores asignados³⁴. Además, el número mínimo de jornadas invertidas en la escarda debía ser de 20 por hectárea sembrada de trigo y de seis por hectárea sembrada de otro cereal o leguminosa (art. 6º). En fin, las labores sólo podían realizarlas obreros varones, mayores de dieciocho años (art. 5º), con lo que se buscaba asegurar un mayor rendimiento y evitar la acumulación de jornales en miembros de la misma familia³⁵.

En cuanto a la utilización en las explotaciones agrarias de sistemas de trabajo mecanizado en combinación con el trabajo manual, una Orden de 5 de mayo de 1953 se preocupó de que el uso de tales máquinas no perjudicase más allá de límites tolerables el empleo de la mano de obra agrícola disponible en la provincia, imponiendo la

34. No obstante, la forzosidad de la relación para ambas partes, empresario y trabajador, que obligaba al primero a consentir la prestación de los servicios y al segundo a realizarlos, parece estaba en la base del espíritu de la norma. En este sentido, el artículo 8º de la Orden disponía que las Juntas Locales Agrícolas o Juntas Sindicales Agropecuarias pondrían en conocimiento del Gobernador Civil de la provincia «los casos de incumplimiento o resistencia que conozca, con el fin de que éste adopte las medidas oportunas, por medio de la Delegación Provincial de Trabajo e imponga las sanciones gubernativas que estime sean procedentes».

35. La medida, dictada en principio para la provincia de Badajoz, se fue extendiendo progresivamente a otras provincias y a diferentes tipos de cultivo. Así, por Orden de 13 de abril de 1946 se regulaba la ejecución intensiva en todas las provincias de las faenas de escarda o labra manual en los cultivos de secano de plantas de primavera y estivales tales como garbanzos, maíz, algodónero u otras plantas de análogas condiciones (art. 1º); la clase de labores, así como la fecha de inicio y finalización de las mismas, eran fijadas por las Jefaturas Agronómicas de cada provincia, de acuerdo con las características de los cultivos y el estado social de la zona en que éstos radicasen, debiéndose invertir un mínimo de ocho a quince jornales por hectárea sembrada de cada una de las plantas mencionadas, a cargo de obreros varones mayores de 18 años (art. 2º).

Por Orden de 3 de enero de 1947 se aprobaron normas para la realización intensiva de las labores de escarda durante la campaña de ese año en las provincias de Extremadura, Andalucía y Castilla la Nueva. Para las campañas de 1947-1948 y 1948-1949 se dictaron sendas Ordenes de 27 de febrero de 1948 y 3 de febrero de 1949 que declaraban obligatorias tales operaciones, además de en las provincias mencionadas, en «cuantas otras las faenas de escarda son tradicionales», debiendo ocuparse un obrero por cada tres a seis hectáreas sembradas de trigo, invirtiendo un mínimo de peonadas entre ocho a veinte por hectárea, y un obrero por cada diez hectáreas sembradas de otros cereales o leguminosas, con un mínimo de seis jornadas por hectárea, en ambos supuestos a propuesta de las Jefaturas Agronómicas según características de la zona y condiciones del cultivo.

contratación de un número determinado de obreros según el tipo de maquinaria utilizado en las labores de cosecha³⁶.

Sin embargo, la disposición más interesante en relación con el empleo obligatorio de un número mínimo de trabajadores en la agricultura fue el Decreto de 25 de marzo de 1955 sobre *ocupación permanente de trabajadores en fincas rústicas*³⁷, completado y aclarado por Ordenes de 30 de abril, 1 de junio, 13 de julio de 1955 y 9 de

36. El propósito de la Orden aparecía claramente reflejado en su parte introductoria: «La creciente mecanización de los trabajos y labores agrícolas que para obtener mayores rendimientos de las cosechas y un menor coste de producción en los cultivos fomenta este Ministerio, no ha de implicar una disminución sensible del empleo de mano de obra en las explotaciones que no hayan alcanzado o estén en vías de alcanzar la declaración de «ejemplares», ya que el esfuerzo laboral humano que la utilización de ciertas máquinas, tales como cosechadoras y otras análogas permite ahorrar debe emplearse, de acuerdo con el espíritu de la Ley de 5 de noviembre de 1940 (...) y especialmente del artículo noveno del Decreto de 27 de septiembre de 1946 (...), en el aumento de la productividad de la finca, esmerando otros trabajos de distintos cultivos, en la conservación del suelo, en la realización de otras mejoras y en el mejor aprovechamiento de la materia orgánica que la propia explotación produce». Por todo ello, en el artículo 2º se establecían las siguientes reglas en temporada de cosecha: «a) En el caso de que la finca no tenga otros medios de trilla que la cosechadora podrá utilizar ésta con la condición de que sea empleado, en la época de la recolección y durante un período mínimo de cincuenta días, un número de obreros no inferior a uno de ellos por cada doce hectáreas cultivadas de cereales de invierno. b) Si la explotación cuenta con máquinas de trilla distintas a la cosechadora, el agricultor podrá optar entre realizar la siega a brazo y con máquinas segadoras o utilizar la cosechadora, dando en este último caso cumplimiento a la obligación que señala el apartado precedente en cuanto al número y plazo de obreros a emplear».

Por el contrario, otras disposiciones reglamentarias de estos mismos años no estuvieron tan atentas al problema del paro agrícola. Así, no establecieron ningún tipo de reserva para el trabajo manual las Ordenes Ministeriales de 11 de julio de 1957 y 21 de noviembre de 1960, que hicieron prevalecer los objetivos del incremento de la producción y de la rapidez en la realización de las faenas sobre el de mantenimiento de las oportunidades de colocación de los trabajadores, al decretar la movilización para su empleo intensivo de cuantos elementos mecánicos y ganado de trabajo existieran en la provincia durante las faenas de recolección y siembra de cereales.

37. Decía este Decreto en su E. de M.: «el logro del índice de productividad que cada finca es susceptible de alcanzar, requiere inexcusablemente la utilización continuada de un volumen de mano de obra proporcionado a los cuidados culturales que el predio precisa fuera de los períodos estacionales, no sólo para la obtención de las cosechas, sino también para la defensa y conservación del suelo y el progresivo mejoramiento de las condiciones de la explotación. Resulta, por tanto, procedente que el Estado para conseguir en beneficio de la economía nacional el máximo rendimiento de nuestro suelo, exija de los empresarios agrícolas la utilización de los medios precisos para alcanzar tal finalidad y, por tanto, que ocupen de modo continuado en la explotación de los predios rústicos la mano de obra que se estima precisa». Esta fue la razón, primordialmente económica, subyacente en el Decreto de Presidencia de 25 de marzo de 1955, aprobado previa deliberación del Consejo de Ministros y a propuesta conjunta de los de Trabajo y Agricultura.

marzo de 1956³⁸. Estas disposiciones afectaban a los empresarios agrícolas de diversas provincias³⁹, los cuales debían presentar declaración jurada sobre la extensión de sus fincas y número de trabajadores que, a su juicio, les correspondieran, comprometiéndose a ocuparlos durante todo el año. La obligación de emplear a un número determinado de trabajadores estaba en función de dos criterios, la extensión superficial y el tipo o régimen de cultivo, teniendo en cuenta también posibilidades de productividad⁴⁰. No obstante,

38. Normas parcialmente derogadas por el Decreto 3.060/1962, de 23 de noviembre, en el que se establecían las medidas preliminares del I Plan de Desarrollo, y su Orden complementaria de 15 de marzo de 1963.

39. Las provincias de Almería, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Cuenca, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Salamanca, Sevilla y Toledo —en definitiva, las de predominio del latifundio—, excluidas las fincas con título de «ejemplares» o «calificadas», pudiendo extenderse su vigencia a otras provincias mediante Orden del Ministerio de Agricultura, que asimismo quedaba habilitado para exceptuar dentro de las provincias afectadas aquellas fincas o explotaciones en las que considerase innecesaria o contraproducente la aplicación de dichas normas, «a la vista de las condiciones y características de las fincas y del volumen de mano de obra disponible» (art. 8º del D. 25 marzo 1955).

40. El número mínimo de trabajadores a que los empresarios agrícolas debían proporcionar obligatoriamente ocupación durante todos los días laborales del año era:

Más de 30 Has. de olivar: un trabajador por cada 20 a 35 Has.

Más de 30 Has. de viñedo: un trabajador por cada 20 a 30 Has.

Más de 60 Has. de cultivo en secano: un trabajador por cada 30 a 40 Has., o un trabajador por cada 35 a 45, según los casos.

Más de 150 Has. de aprovechamientos ganaderos o forestales: a) En dehesas de puro pasto, sin cultivo, con arbolado: un trabajador por cada 125 a 175 Has. b) En dehesas de pasto y labor: un trabajador por cada 35 a 45 de las Has. a sembrar o barbechar, más uno por cada 100 a 150 o 125 a 175, según tengan o no arbolado. c) En las superficies forestales maderables, leñosas o herbáceas, no comprendidas en loas apartados precedentes: un trabajador por cada 150 a 250 Has. de extensión útil.

Más de 20 Has. de regadío: un trabajador por cada 6 a 10 Has.

Al menos un 25 por 100 del total habría de estar integrado por trabajadores con carácter de fijos, computándose tanto los obreros estrictamente agrícolas como los pastores, guardas y personal de oficios varios contratado para atender diversas necesidades de la explotación. El empresario podía sustituir por otros a los obreros contratados con carácter de eventuales, y debía llevar una relación de los que ocupase en sus explotaciones, con nombres, apellidos, edad, lugar de residencia habitual y clases de trabajos que realizaba cada uno.

Dichos trabajadores serían remunerados, según fueran fijos o eventuales, conforme a lo previsto en la correspondiente Reglamentación de Trabajo de la provincia, y estaban obligados a realizar cualquier faena agrícola de la explotación que les fuera señalada, incluidos los trabajos de mejora de las fincas y los de conservación y cuidado de aperos, ganados, dependencias, etc.

El número exacto de obreros se fijaba por las Jefaturas Agronómicas y Distritos Forestales provinciales, a propuesta de las Cámaras Sindicales Agrarias, previo informe de la Hermandad Sindical Local. Cabía recurso de alzada ante el Ministerio de Agricultura, en el plazo de 15 días a partir de la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, interpuesto por la Cámara Sindical Agraria o por el empresario agrícola.

conviene matizar que la implantación de estos cupos mínimos de obreros no perseguía fundamentalmente la seguridad o estabilidad en el empleo del trabajador agrario, sino el incremento de la producción⁴¹.

En realidad, tanto las normas sobre laboreo forzoso como las de ocupación permanente de trabajadores agrarios no venían sino a plasmar en nuestro Ordenamiento la fórmula ya clásica en la experiencia de otros países del *imponibile de mano de obra*, esto es, la obligación para el empresario de admitir a un determinado número de trabajadores en relación con el tamaño de la empresa. A dicho instituto se recurrió, sobre todo, para el trabajo en la agricultura a fin de solucionar el paro forzoso del peonaje, al que había intentado poner remedio en Italia la llamada «Ley de la máxima ocupación de la mano de obra agrícola» (Dto-Lvo. de 16 de septiembre de 1947, núm. 929, ratificado por Ley de 17 de marzo de 1952, núm. 621); medida que más tarde fue declarada nula por la Sentencia de la Corte Constitucional de 30 de diciembre de 1958, núm. 78, por estimar que dicha imposición interfería la libre actividad empresarial⁴².

Como anunciábamos al principio, el problema jurídico más importante que hubieron de plantear estas hipótesis de asunción obligatoria de uno o varios trabajadores era el del discutible origen contractual de las relaciones de trabajo establecidas con arreglo a las normas examinadas. Y ello porque, al venir determinada la decisión de contratar del empresario agrícola por una voluntad superior, poníase en entredicho la libertad que es base de todo contrato, pudiendo concluirse entonces que las relaciones laborales nacían por

41. Vid. E. de M. del D. 25 marzo 1955.

42. Sobre el tema existe bibliografía abundante en la doctrina italiana. Vid., por ej., G. SPINELLI, «La dichiarazione di incostituzionalità del d.leg. c.p.s. 16 settembre 1947, n. 929, contenente norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 4, II, 1958, pp. 335 y ss.; del mismo autor, *Il c.d. imponibile di mano d'opera in agricoltura*, Milano, 1953; L. RIVA SANSEVERINO, *Diritto del Lavoro*, 11ª ed., Padova, 1971, pp. 171 y ss.; G. BRANCA, «Sul'imponibile di mano d'opera in agricoltura», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 4, I, 1958, pp. 333 y ss.; F. PESCHIERA, «La clausola dell'imponibile di mano d'opera nell'attuale contrattazione collettiva», en *Riv. Dir. Lav.*, I, 1966, pp. 155 y ss; G. AMATO, «Il contratto di lavoro agricolo», *cit.*, pp. 87 y ss, y bibliografía allí citada.

una imposición del Poder Público. A este respecto, la doctrina entendió sin embargo que la libre emisión del consentimiento quedaba salvaguardada por la posibilidad de que el empleador ultimase el contrato con el trabajador de su elección⁴³, atajando por esta vía un posible vicio de consentimiento en la constitución del vínculo contractual.

Con todo, es preciso dejar constancia de una importante diferencia entre la legislación sobre ocupación permanente de obreros agrícolas y la normativa sobre laboreo forzoso dictada por el Ministerio de Agricultura. En efecto, mientras que el Decreto de 25 de marzo de 1955 y sus disposiciones complementarias se limitaron a exigir la tolerancia del empresario, obligándole a contratar el mínimo de mano de obra señalado aunque no quisiera, pero sin crear situaciones jurídicas *ex lege* si llegado fuera el caso que el agricultor no prestase el consentimiento —desde luego, exponiéndose a soportar la pertinente sanción⁴⁴—, por el contrario, en la normativa sobre cultivo obligatorio de tierras por razones de utilidad nacional existían indicios bastantes para concluir que el incumplimiento empresarial no se saldaba con la mera imposición de una multa administrativa, en la medida que una decisión oficial podía vencer su

43. L. E. DE LA VILLA GIL, «La Ordenanza General de Trabajo en el Campo», *cit.*, p. 168; «se trata, en definitiva, dada la finalidad real de estas medidas, de una limitación más económica que jurídica» (*ibidem*).

Por su parte, F. SUAREZ GONZÁLEZ, «El origen contractual de la relación jurídica de trabajo», en *C.P.S.*, núm. 48, 1960, pp. 120 a 125, se sitúa en la línea de quienes piensan que la relación de trabajo sólo puede nacer de un contrato, excluyendo como típica relación laboral objeto del Derecho del Trabajo «la que nace de la ley o de un hecho ilícito». A su juicio, la obligación concreta de asumir determinados trabajadores impuesta en ciertos casos por la Ley no implica la sustitución de la voluntad de las partes, y alega como prueba de ello «el hecho de que la relación no surge si este consentimiento no viene prestado, aparte, naturalmente, las sanciones en que pueda incurrir el empresario que lo niega».

Sobre el tema, vid. etiam M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «Contrato de trabajo y relación de trabajo», *AUH*, XXVII, 1967, y T. SALA FRANCO, *La libertad empresarial de contratación*, Madrid, 1980.

44. En efecto, el artículo 6º del Decreto de 25 de marzo de 1955 no pasaba de establecer que el incumplimiento por los agricultores afectados de sus obligaciones dimanadas de este Decreto «se sancionará por los Delegados de Trabajo como infracción de la legislación laboral», con lo que siempre podía el empresario sustituir la obligación de contratar por el pago de la correspondiente indemnización, al no estar previsto el surgimiento de la relación de trabajo fuera de su consentimiento.

resistencia ordenando la adscripción forzosa a las fincas de que fueran titulares del número de trabajadores previsto, con ocupación de los terrenos para realizar sobre ellos y a expensas del cultivador negligente las labores que se estimasen necesarias⁴⁵. Llegados a esta situación límite, el hecho de que el empresario no hubiera cumplido voluntariamente su deber de contratar, eligiendo desde el primer momento los concretos trabajadores que debían ser empleados, se resolvía a fortiori, vía ejecutiva, en otra limitación a su libertad: aparte la de decidir si contrataba o no, tenía que aceptar los trabajadores designados por el Poder Público, sin posibilidad de elección por su parte.

En el Derecho vigente, con un alcance intersectorial, la Ley 13/1982, de 7 de enero, sobre integración social de minusválidos, obliga a las empresas con plantilla superior a 50 trabajadores fijos a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla. El juicio emitido por la doctrina sobre la contractualidad o no de este grupo de relaciones coincide con el expuesto más arriba para la legislación de empleo obligatorio en la agricultura: «podría argüirse que la obligación genérica de contratar no elimina la voluntariedad en la elección de los concretos trabajadores empleados»⁴⁶.

45. No tendría sentido de otra forma la facultad que el artículo 3º de la Orden de 4 de enero de 1946 concedía a las Juntas Agrícolas Locales o Juntas Sindicales Agropecuarias para poder asignar a las fincas incultas o infraexplotadas el cupo de trabajadores que la propia Orden establecía. Por otra parte, los términos utilizados por el Ministerio en el artículo 8º dan a entender que la reacción de la Autoridad ante el incumplimiento de tales obligaciones podía no reducirse a la meramente sancionadora, cuando dice, por un lado, que el Gobernador civil de la provincia impondrá las sanciones gubernativas que procedan, y, por otro, que se pondrá en contacto con la Delegación Provincial de Trabajo para, por su conducto, «adoptar las medidas oportunas». Además, ¿qué sentido tendría una legislación de urgencia para la intensificación de los cultivos si los empresarios afectados hubieran podido burlar su efectividad, abandonando sus explotaciones o cultivándolas insuficientemente por falta de empleo del necesario número de trabajadores, con grave perjuicio para la economía del país?

46. A. MONTROYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., cit., p. 270.

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

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

Los contratos agrarios, en cuanto que ponen en marcha la explotación de los recursos naturales para su aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario, por medio de persona distinta al propietario de la finca, generan y, al propio tiempo, disciplinan el conocido conflicto entre *propietario estático* y *empresario dinámico*⁴⁷. Este divorcio entre propiedad y empresa, que se traduce en una multiplicidad de sistemas de tenencia indirecta de la tierra, aspira a superarse mediante la habilitación en las leyes de diversos cauces para que los cultivadores directos accedan, como desembocadura final del contrato agrario, a la propiedad de las fincas ajenas que vinieran explotando⁴⁸.

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

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

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

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

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

La doctrina italiana ha calificado así, fundamentalmente, el contrato agrario como el instrumento jurídico a cuyo través el agricultor organiza la empresa y la dirige al fin de la utilización productiva del suelo en su destino agrario. El contrato de agrario es, según esto, un *contratto per l'impresa*, en cuanto que su efecto inmediato es la constitución de una empresa agraria para su explotación por la persona a la que se transmite el uso y disfrute de la tierra. En cuanto acto de «organización», preexiste a la empresa, y en ello se distingue de otra categoría, el *contratto d'impresa*, entendido como aquél que el empresario estipula para proveer a las diversas necesidades que se le presentan en el decurso de su gestión empresarial. En este tipo se incluyen diversos negocios jurídicos: contratos de compraventa, de alquiler de maquinaria, de ejecución de obra, de seguros agrarios y, también, el contrato de trabajo agrario, todos los cuales presuponen la existencia de la hacienda y de la empresa en plena actividad⁴⁹.

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

Entre los contratos agrarios tipificados legalmente en el Derecho español pueden citarse, como más representativos, todos ellos en relación instrumental a la empresa agraria, el *arrendamiento rústico*, sin duda el más importante de los contratos agrarios⁵⁰; b) el contrato de *aparcería rústica*⁵¹; c) la *enfiteusis*⁵²; d) el derecho de *superficie*, de análogas características al anterior⁵³; e) también puede servir de título para el ejercicio de una empresa agraria el derecho real de *usufructo*⁵⁴; f) en fin, según el art. 1655 del Cód. Civ., «los *foros* y cualesquiera otros gravámenes que se establezcan desde la promul-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por el contrario, la «agrariedad» en el contrato de trabajo es cualidad «extrínseca» o «accidental», no sustancial⁵⁵; no afecta a su naturaleza si basta a convertirlo en un tipo autónomo, distinto del arquetipo contractual común de trabajo dependiente y por cuenta ajena.

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

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

sino que va más allá, y consiste en la constitución o en la cesión constitutiva de una empresa agraria, que debe ser administrada y financiada por el cultivador que afronta el riesgo del esfuerzo productivo que realiza sobre la *res fructífera* de un tercero⁵⁶.

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

Como ya se habrá advertido, esa diferente significación viene dada por el hecho de que, en los contratos agrarios, a diferencia de lo que ocurre en la contratación laboral, el interés directamente comprometido *no es el trabajo personal del cultivador* (arrendatario, aparcerero, enfiteuta, censatario...), *sino su actividad de empresa*; en definitiva, lo que se compromete es el destino agrícola, forestal, pecuario o mixto realizado conforme a las reglas de la buena técnica agraria, pero no así las operaciones materiales de explotación, que puede realizarlas el cesionario personalmente o a través de otra persona⁵⁷.

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

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

De hecho, en la legislación agraria, el requisito de ser cultivador *personal* únicamente se exige para ser concesionario de explotaciones familiares o comunitarias adjudicadas por el IRYDA⁵⁸; o para merecer la calificación de explotación familiar agraria a efectos de concesión de diversas ayudas y beneficios⁵⁹; o, conforme a la legislación arrendaticia anterior, para calificar como protegidos ciertos arrendamientos que no superasen una determinada renta⁶⁰, pero que, salvo en el supuesto de adquisición forzosa de la finca por el arrendatario de acuerdo con el artículo 99. 1 de la LAR actual, apenas tiene hoy

58. Arts 21 y ss. de la LRYDA.

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

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

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

transcendencia⁶¹. Desde luego, la actividad de cultivo personal no se exige, en general, para ser agricultor, sea a título de propietario o por virtud de cualquier otro derecho de goce, personal o real.

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

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

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

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

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

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

dos asalariados, en caso de enfermedad sobrevenida o de otra justa causa que impida el cultivo personal⁶³.

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

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

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

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

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

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

prende el servicio de recolección de la cosecha o la realización de cualquier otra faena agrícola particular —en modo alguno constitutiva de una actividad de empresa agraria, por tener ésta un contenido mucho más amplio—, a cambio de las cuales se le compensa con una parte de los frutos recolectados o con otro aprovechamiento singular (agrícola, forestal o pecuario). Puede pensarse, a tenor de los debates parlamentarios de la LAR, que con la inclusión de este precepto se deseaba evitar que el propietario de la finca, denominando tales contratos como de arrendamiento rústico, encubriese en realidad una relación de trabajo, eludiendo con ello sus obligaciones salariales y en materia de Seguridad Social⁶⁵. Por tanto, el contrato que se celebre nominalmente como de arrendamiento rústico para la ejecución de estos servicios circunstanciales al detentador de la finca, será un contrato hecho en fraude de ley, declarado nulo como tal arrendamiento por la vía del artículo 8º de la LAR, del artículo 6º. 4 del Cód. Civ y, particularmente, por aplicación de la presunción legal de existencia del contrato de trabajo que de antiguo recoge nuestro Ordenamiento laboral (art. 8.º 1 ET).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con carácter general, la descentralización productiva se manifiesta tanto en la realización por un tercero de operaciones singulares correspondientes al entero ciclo productivo de la empresa como de actividades complementarias que no forman parte de dicho ciclo pero que son indispensables en su marcha ordinaria⁶⁹.

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

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

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

69. *Ibidem*.

2.1. *La agricultura desactivada*

Son explotaciones *desactivadas* —como en un momento anterior se expuso— aquéllas en las que parte de las tareas del ciclo de producción agraria salen de la competencia y control de la empresa cultivadora para ser realizadas por un tercero extraño a la explotación, a cambio de un precio cierto⁷⁰. Varios supuestos pueden distinguirse:

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

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

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

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

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

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

2.1.2. Otras veces, cuando la tarea o fase del ciclo productivo objeto de descentralización puede ser realizada por una sola persona, lo que se celebra es un *contrato de obra* propiamente dicho. Es el caso, muy común, del tractorista que se compromete a laborar un terreno con maquinaria y aperos propios a cambio de una cantidad fija que recibe al finalizar el encargo. Este trabajador, si verdadero ejecutor de obra, queda fuera del poder de dirección del empresario, sin sujeción a horario ni jornada; a menudo el dueño delega en él la decisión sobre el tiempo preciso en que debe realizar el encargo, con tal que se acomode a las naturales exigencias del cultivo, por lo que responderá civilmente frente al propietario del retraso o impericia cuando la finca o sus frutos resulten dañados; no persigue un salario fijo, sino que espera obtener un beneficio, con el consiguiente riesgo para él de pérdida si los gastos de combustible, la conservación o reparación de los instrumentos, las eventuales interrupciones en el trabajo por inclemencias del tiempo, por enfermedad o dificultad del terreno, etc., hacen más onerosa la ejecución de la obra, le hacen invertir más tiempo del previsto o no llega a terminar la tarea⁷².

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

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

A este respecto, la doctrina mantiene que el ejecutor de obra se distingue del trabajador retribuido a destajo porque mientras éste se incorpora al círculo rector, organicista y disciplinario de la empresa, aquél es el director de su propio trabajo (autoorganización); mientras en la obra muchas veces se ponen los materiales e instrumentos de trabajo por el que la realiza, en el destajo los aporta, casi siempre, el empresario (aunque aquí la regla no es segura); mientras en la ejecución de obra el precio o estipendio se ajusta siempre «a tanto alzado», como contraprestación única de un resultado final en función de su valor, en el destajo se tiene en cuenta la cantidad de trabajo, para garantizar al trabajador un salario mínimo, sin referencia a un precio global⁷⁴.

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

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

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

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

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

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

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

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

En general, el surgimiento y expansión de estas fórmulas integradoras de pequeñas explotaciones familiares frente a la alternativa de producción directa en granjas o fincas propias de las industrias o entidades comerciales se justifica porque el ahorro de costes de trabajo (la familia agrícola puede aceptar bajas remuneraciones) compensa al integrador de la posible reducción de otros costes en un sistema de producción organizado a gran escala⁷⁶. Mediante la integración, las empresas transformadoras y distribuidoras se aseguran la materia prima necesaria, sin verse afectadas por las fluctuaciones de los precios ni de la cantidad de producto que cada año afluye al mercado, con la ventaja añadida de que pueden adaptar la producción agraria a las particulares exigencias de su propio ciclo productivo. Además, las industrias pueden transferir al pequeño agricultor otros riesgos (obsolescencia de las instalaciones, factores aleatorios ligados al cultivo o cría del ganado, etc.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Segunda. Mientras que el trabajo objeto de contratación laboral se define como «personalísimo», en el sentido de que el trabajador debe su propia actividad sin que ésta pueda ser sustituida por la de otro, en el contrato de integración rústica la aportación por el agricultor de su personal trabajo suele ocupar un plano secundario en el entramado contractual de derechos y obligaciones. El interés del empresario integrador queda satisfecho con el desarrollo de una actividad económica organizada en régimen de empresa, por cuanto es esto lo que le permite obtener el *resultado* convenido, pero le son indiferentes la prestación de trabajo que realice la contraparte, o, llegado el caso, las eventuales modificaciones que pueda experimentar la titularidad de la empresa integrada durante la vida de la relación⁷⁸. En definitiva, a la fábrica o entidad comercial lo único que le interesa es que el agricultor, cualquier agricultor, explote por sí o por otros las fincas integradas para su aprovechamiento agrícola, forestal o pecuario, sujetándose a sus órdenes e instrucciones, y con el compromiso de transferirle la producción obtenida.

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

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

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

Aunque lo más seguro es que el contrato de integración sea un contrato «atípico», carente por el momento en nuestro país de una regulación normativa de ámbito estatal que discipline la estructura y dinámica de los correspondientes derechos y obligaciones de agricultores y firmas industriales o comerciales contratantes⁷⁹, si conjuga-

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

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

El intento de subsunción en un contrato de compra y venta sobre cosa futura debe rechazarse con casi absoluta probabilidad, en la medida que este singular negocio no ofrece cobertura adecuada a las posiciones de crédito y débito que los contratantes actualizan durante toda la vida de la integración, previamente al intercambio final de producto por precio⁸⁰.

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

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

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

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

cen suyo prácticamente todo el valor económico de las mercancías producidas por el agricultor⁸¹.

* * *

En el marco autonómico, la Ley catalana de Presidencia de la Generalitat, núm. 24, de 28 de noviembre de 1984, ha establecido una cierta ordenación normativa para una serie de contratos de práctica frecuente entre agricultores y tratantes de ganado e industrias transformadoras⁸². Dicho sea anticipando lo que sigue, esta Ley no regula contratos de trabajo, lo que, por otra parte, nunca podría haber hecho, por ser del exclusivo monopolio del Estado la regulación sustantiva en materia laboral estricta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Relaciones laborales y asociacionismo agrario

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

cas se han dado en la vida del agro, sino también una realidad sentida en el mundo contemporáneo, donde cada vez más vigorosamente surge al lado de la empresa individual esta forma de organización colectiva de la producción que permite a los agricultores mantener una situación competitiva en el mercado, crear empresas viables y modernas, incrementar los beneficios derivados de la producción agrícola propiamente dicha y un mayor control sobre las decisiones de transformación y comercialización de sus productos⁸³.

Como esperamos que fácilmente se comprenda, no se trata de efectuar ahora una recreación en clave agraria de la extensa y suficientemente conocida teoría general en torno a la diferencia que existe entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo: ambos cumplen una función económica propia y generan situaciones jurídicas claramente diversas en su estructura y en sus fines⁸⁴. Por lo demás, un estudio en profundidad de la variada y difícil problemática que suscita el fenómeno asociativo agrario y su conexión con las relaciones laborales desbordaría con mucho, en este momento, el marco que hemos acotado a nuestra investigación. Por ello, del amplio y multiforme movimiento asociativo para el cultivo o aprovechamiento de la tierra que se manifiesta por toda la geografía y que

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

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

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

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

3.1. *Relaciones de trabajo y cooperativas agrarias*

Para el análisis de las relaciones de trabajo en las Cooperativas del campo diferenciaremos, conforme a la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, las que la propia Ley intitula *Cooperativas Agrarias* (arts. 116 .4, 133 y 134) y las *Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra* (arts. 116. 5 y 135 a 138). Estas últimas tienen una estructura y naturaleza muy similares a las de Trabajo Asociado, como lo evidencia el hecho de que el legislador haya dispuesto en el artículo 136. 3 de la LGC que: «Será de aplicación a los socios trabajadores de las Cooperativas de Explotación Comunitaria de la Tierra, sean o no simultáneamente cedentes del goce de bienes a la Cooperativa, las normas establecidas en esta Ley para los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, con las excepciones contenidas en esta Sección».

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

La LGC define las Cooperativas Agrarias en su artículo 133. 1, caracterizándolas como aquéllas «que asocian a personas físicas o jurídicas, titulares de explotaciones agrícolas, forestales o ganaderas y tienen por objeto la prestación de suministros y servicios y la realización de operaciones, encaminadas al mejoramiento económico y técnico de las explotaciones de sus socios».

En las Cooperativas Agrarias pueden distinguirse dos tipos de socios:

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

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

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

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

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

En este sentido, debe decirse inmediatamente que el socio de trabajo de Cooperativas Agrarias, en cuanto sujeto-parte de un contrato de sociedad cooperativa⁸⁶, no es trabajador dependiente y por cuenta de un empleador ajeno, bien que su actividad cooperativizada —obligación de hacer que impone para la generalidad de los socios el art. 34. 2. c) de la LGC— consistirá, precisamente, «en la prestación de su personal trabajo en la Cooperativa».

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

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

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

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

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

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

En la realidad histórica y sociológica del asociacionismo agrario español, esta fórmula cooperativa constituye una reminiscencia de formas ancestrales de explotación comunal de las tierras y ganados⁸⁸.

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

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

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

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

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

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

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

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

y comunes a todos los trabajadores de Sociedades Cooperativas⁹⁰. Como única peculiaridad, el artículo 136. 4 de la LGC dispone que el número de trabajadores con contrato por tiempo indefinido no podrá ser superior al 20 por 100 del total de socios trabajadores de la Cooperativa. Con esta limitación, lo que sin duda quiere fortalecerse es el carácter predominantemente asociativo y autónomo del trabajo prestado en la empresa cooperativa, integrada por una mayoría de cultivadores personales y directos. No obstante, debe significarse que tal porcentaje va referido a trabajadores con contrato indefinido, quedando fuera del cómputo los que tengan suscrito contrato temporal, lo que ha sido duramente criticado por la doctrina, toda vez que con esta regulación se abre un peligroso portillo a la desvirtuación de los principios cooperativos y a una posible fuente de abusos⁹¹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) En cuanto a la *ajenidad*, si convenimos que la misma consiste en que el empresario hace suya la utilidad patrimonial del trabajo que se presta en una organización controlada por él, para dirigirla a un fin propio que no coincide con el del trabajador, es obvio que la relación de trabajo cooperativo constituye las antítesis del fenómeno de la ajenidad. En la CECT, no existe la contraposición de intereses característica del contrato de trabajo, pues todos los socios, cedentes de bienes y/o aportadores de industria, colaboran con su actividad cooperativa en los términos que fijan los Estatutos al fin de la explotación agraria común⁹².

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede decirse, en consecuencia, que el legislador ha querido extender la garantía del SMI a los socios trabajadores de CECT atendiendo a que su posición en la Cooperativa, sobre todo cuando no es al mismo tiempo socio cedente de bienes, es social y económicamente equiparable a la de un trabajador asalariado (trabajo «parasubordinado» en terminología italiana al uso). Por lo demás, idéntica medida está prevista para los socios de trabajo (art. 30 .3, párr. 2º, de la LGC), enlazando todo ello con la vis atractiva del Ordenamiento laboral que de antiguo viene inspirando la legislación cooperativa.

C) Por último, la finalidad tuitiva que acaba de mencionarse impregna también el contenido del artículo 138. 3 de la LGC, que reconoce a los socios trabajadores de CECT derecho a percibir *anticipos laborales* de acuerdo con lo establecido para las Cooperativas de Trabajo Asociado. A este respecto, el artículo 118. 4 de la LGC establece que los anticipos se abonarán «en plazo no superior a un mes» y «en cuantía similar a las retribuciones normales en la zona y sector de actividad para los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales». Como ha puesto de relieve la doctrina, el anticipo laboral no es, no puede ser, salario, pues el socio trabajador no es un trabajador dependiente y por cuenta ajena, sino «un medio de subsistencia, necesario y vital para los sujetos que lo perciben»⁹³. En este sentido, las percepciones económicas recibidas por el socio no remuneran directamente su trabajo, sino que consituyen anticipos a cuenta de presuntas y futuribles ganancias derivadas del trabajo como prestación accesoria de la aportación social.

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

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

dores en las Cooperativas de Trabajo Asociado, con los que tantas concomitancias presentan los socios trabajadores de las CECT⁹⁴ se ha pronunciado mayoritariamente, antes y después de la promulgación de la Ley 3/1987, en favor de la «extralaboralidad» de la relación jurídica existente entre el socio trabajador y la Cooperativa⁹⁵. Esta conclusión cabe extenderla, sin apenas reservas, a los socios trabajadores de las CECT. No obstante, la cuestión no es pacífica en la doctrina, habiéndose vertido opiniones en el sentido de que el socio trabajador es una figura «mixta», vinculado a la Cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de trabajo, pero obligado como cualquier trabajador ordinario a realizar una prestación laboral dependiente y por cuenta ajena⁹⁶, o bien en el sentido de que estamos ante una relación laboral especial⁹⁷.

Por su parte, la jurisprudencia se ha mostrado confusa a la hora de determinar la naturaleza jurídica, laboral o no, de la prestación de servicios del socio-trabajador⁹⁸.

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

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

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

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

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

En conclusión, parece lógico entender que este socio que aporta su personal trabajo (y, a veces, también bienes) y que ejecuta obras, tareas o servicios en la CECT está vinculado a la misma por un contrato societario, no por un contrato laboral. Se trata de un socio que adquiere esta cualidad realizando la aportación obligatoria mínima al capital social fijada estatutariamente, distinguiendo, en su caso, la que le corresponda en cuanto cedente del goce de bienes y/o como simple socio trabajador (art. 138. 1, en relación con el art. 31. 1, ambos de la LGC). Por su condición de socio, desarrolla además la «actividad cooperativizada de prestación de su trabajo» (art. 135. 4 de la LGC), de manera que la obligación de trabajar constituye para el socio trabajador una prestación accesoria de su aportación al capital social⁹⁹, nacida directamente del vínculo societario e incardinada en el entramado de derechos y obligaciones que dan vida a la relación societaria (art. 34. 2. c) de la LGC).

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

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

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

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

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

Las normas básicas sobre constitución, funcionamiento, disolución y liquidación de las SAT (antiguos Grupos Sindicales de Colonización) se hallan contenidas actualmente en el Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto¹⁰⁰, desarrollado por Orden Ministerial de 14 de septiembre de 1982. En virtud de lo dispuesto en el R.D. y O.M. citados, las SAT son «sociedades civiles de finalidad económica-social en orden a la producción, transformación y comercialización de productos agrícolas, ganaderos o forestales, la realización de mejoras en el medio rural, promoción y desarrollo agrarios y la prestación de servicios que sirvan a aquella finalidad (art. 1º del R.D. 1776/1981)¹⁰¹.

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

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

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

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

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

La admisión de la figura del socio de trabajo se desprende por otro lado de lo previsto en el propio Real Decreto 1776/1981, cuando en el número 4 de su artículo 8º dispone que las aportaciones al capital social pueden ser *dinerarias* o *no dinerarias*, valorándose en metálico estas últimas, entre las que cabe, parece, la prestación de trabajo personal del socio. De consecuente, una vez más, el socio de industria no está vinculado a la SAT por un contrato de trabajo; su relación con ella es de tipo societario, siendo la obligación de trabajar consecuencia del compromiso adquirido en la escritura de constitución, de acuerdo con lo que previene el artículo 7º. 2 del Real Decreto 1776/1981: «Los socios están obligados a:...c) Satisfacer puntualmente su cuota de participación en el capital social y las demás obligaciones de contenido personal o económico que los Estatutos sociales impongan». Cabe entender, por tanto, que una cierta prestación personal de hacer también es exigible a los socios capitalistas como elemento integrante de su aportación, cuando así lo exijan los Estatutos, para el mejor cumplimiento del fin social perseguido¹⁰².

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

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

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

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

3.3. *Contrato de aparcería rústica y contrato de trabajo agrario*

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

Uno de los instrumentos jurídicos tradicionales para la explotación económica agraria en nuestro país, ya sea agrícola, forestal o pecuaria, es la aparcería¹⁰³.

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

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

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

Ciertamente que no es éste el foro apropiado para penetrar a fondo en el estudio de las diversas construcciones dogmáticas que sobre la naturaleza jurídica de la aparcería se han elaborado por la doctrina¹⁰⁴. Mucho más interesante a los fines del análisis que nos ocupa será la delimitación del contrato de aparcería frente a otros contratos, de práctica también frecuente en orden a la explotación económica agraria, que se caracterizan por la introducción en su esquema de una cláusula parciaria, esto es, contratos «por los que una de las partes se compromete a unas prestaciones respecto de la otra a cambio de una participación en las ganancias que consiga esta última a través de la gestión económica que aquellas prestaciones posibilitan»¹⁰⁵. Conviene, en efecto, distinguir la aparcería rústica de:

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

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

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

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

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

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

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

dad resultante de la liquidación final sea inferior al total anticipo percibido¹⁰⁷.

En estos supuestos, trazar la línea divisoria entre relación civil parciaria y relación laboral agrícola «es sutil doctrinalmente y difícil en la práctica»¹⁰⁸. «En ambos casos hay una aportación de trabajo y, aparentemente, una remuneración del mismo que consiste en una parte alícuota de los productos de la explotación»¹⁰⁹; si a esto sumamos que hace tiempo una sector de la doctrina agrarista atribuyó en exclusiva al cedente de la tierra la dirección de la explotación y la vigilancia de los trabajos realizados por el aparcerero y encaminados a ella¹¹⁰, parece que las fronteras se difuminan hasta casi desaparecer haciendo «diabólica» la prueba de la existencia de una u otra clase de contrato.

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

Analicemos con algo más de detalle ésta y otras diferencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

2ª. Mientras que en el contrato de aparcería existe una natural *aleatoriedad*, por cuanto la compensación de cada contratante refiere siempre al resultado variable de la gestión económica, dependiendo de la producción efectiva de beneficios y de su cuantía¹¹⁵, en el contrato de trabajo la equivalencia entre prestaciones es cierta y no aleatoria. Como sabemos, el contrato de trabajo es, por esencia, *conmutativo*, incluso cuando al trabajador se le retribuye mediante una participación en los resultados de la explotación. A diferencia del aparcerero, el riesgo soportado por el trabajador parciario se limita al aleas de recibir una remuneración inferior a la esperada, pero, en todo caso, existente, ya que el empresario viene obligado a integrar su retribución hasta los límites del salario mínimo.

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

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

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

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

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

En el contrato de trabajo, los frutos pertenecen por entero y en exclusiva al empresario; el trabajador es ajeno a la utilidad patrimonial de su trabajo y la compensación en cuota de productos es algo que paga de lo suyo el empleador. Doctrina y jurisprudencia han repetido hasta la saciedad que el establecimiento de una cláusula de interesamiento o fórmula retributiva consistente en una participación en los resultados de la actividad empresarial, para nada altera el esquema sinalagmático del contrato de trabajo, ni basta desde luego a transformar en asociativa la relación¹¹⁶. En cambio, en el contrato civil parciario los frutos no representan para el aparcerero la contraprestación debida por su actividad laboral, sino el lucro cuya obtención persigue mediante el ejercicio de su profesión de agricultor, como cotitular de la empresa agraria. Ello es así porque «en el ver-

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

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

4ª. Este perfil «asociativo» de la aparcería no se limita a la titularidad conjunta de ambos contratantes sobre los resultados del cultivo, sino que trasciende a la asunción compartida por cedente y aparcerero de las pérdidas y gastos que resulten de la explotación¹¹⁸; mientras, en el contrato de trabajo, pérdidas y gastos corren siempre a cargo del empleador.

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

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

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

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

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

Debe excluirse, por tanto, que el contrato de aparcería pueda dar origen a una relación laboral, por faltar en él la nota de dependencia que es característica del trabajo objeto del Derecho del Trabajo. Esta es, además, la línea en que se mueve el Derecho agrario comparado, confirmando la ausencia de subordinación del aparcerero al cedente¹²⁰.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* * *

En definitiva, parece que el rasgo diferencial básico debe ser, una vez más, el de la constitución o no de una empresa agraria a virtud del contrato. Así, mientras que por el contrato de trabajo agrario el trabajador compromete la adscripción de su personal esfuerzo a una organización productiva preexistente, a cambio de obtener una retribución, por el contrato agrario de aparcería se constituye una empresa que por principio es común a cedente y aparcerero. De la situación de cotitularidad de la empresa agraria para el aprovechamiento agrícola de la finca en aparcería derivan naturalmente la comunidad de gestión de la actividad empresarial, la copropiedad sobre los frutos que se obtienen de la explotación e, incluso, la asunción compartida de los riesgos, de los gastos y de las pérdidas. Si el aparcerero asume la condición de empresario o, por lo menos, de coempresario, estaremos ante un contrato asociativo; si se limita a laborar las tierras bajo el poder de mando del propietario, por más que sea retribuido «in natura» con una parte de los productos, vendrá calificado como trabajador dependiente y por cuenta ajena. El aparcerero no es, desde luego, un trabajador por cuenta ajena, pero tampoco puede decirse que trabaje exclusivamente para sí, pues cultiva y hace rendir la finca en provecho personal y del concedente¹²¹.

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

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

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

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

Otras veces, sin mediar ánimo defraudatorio, el aparcerero, para poder sacar adelante la explotación y entregar su cuota al propieta-

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

De esta forma, en la legislación italiana se advierte la consolidación de una tesis que propende a superar los pactos agrarios de naturaleza asociativa, calificándolos como relaciones de trabajo social y económicamente subordinadas¹²², potenciando su conversión en arrendamientos o estableciendo conversiones *ope legis*, y, otras veces, mediante la captación en el área del Derecho del Trabajo de estas figuras intermedias¹²³. En el Derecho francés, el artículo 862 del

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

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

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

Code Rural, reformado por Ley de 30 de diciembre de 1963, establece que todo arrendamiento a colonato parciario puede convertirse en arrendamiento a la terminación de aquél o al final de cada trienio si el propietario o el arrendador lo solicitan por acto extrajudicial al menos dieciocho meses antes; veinte años más tarde, el Decreto de 16 de marzo de 1983 y la Ley de 1 de agosto de 1984 han introducido la llamada conversión de pleno derecho a pedir cada año pero únicamente tras la expiración del noveno, cuyas modalidades habrán de precisarse por Decreto¹²⁴.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La disciplina contenida en el precepto transcrito, justamente criticada por la doctrina dados sus evidentes desajustes técnicos¹²⁵, parece partir de la presunción, derivada por fuerza de la diversidad de estructuras y de funciones contractuales, de que la aparcería, contrato civil, no provoca el nacimiento de una relación jurídico-laboral. Sin embargo, sorprendentemente, admite acto seguido que esa presunción pueda desvirtuarse mediante pacto expreso cuya existencia demostrada determinada, no ya la exclusión automática de la legislación sobre arrendamientos, efecto no querido por el legislador, sino la aplicación a la aparcería «*además* (de las reglas propias de ésta)(de) la legislación correspondiente (esto es, la legislación laboral y de seguridad social).»

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

Desde el Proyecto de LAR de 1978, esta preocupación se materializó en el que entonces era párrafo 2º del artículo 101, que decía: «Si el contrato estableciera entre las partes una relación laboral, se aplicará, además, la legislación correspondiente». El precepto, ya como artículo 102. 2, no sufrió ninguna enmienda durante el debate en el Congreso del dictamen emitido por la Comisión de Agricultura sobre el remitido Proyecto de LAR¹²⁶, cuya redacción se

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

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

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

La primera proponía la supresión del artículo 102. 2 por entender «inútil el contenido de este párrafo, porque no puede confundirse una aparcería con una relación laboral»¹²⁷; La segunda proponía intercalar en el apartado 2, primera línea, la frase «por escrito»¹²⁸; la tercera y última enmienda interesaba una versión del párrafo que coincide totalmente con la actual¹²⁹.

En el Informe de la Ponencia designada en el seno de la Comisión de Agricultura y Pesca para estudiar el Proyecto de LAR, se rechazaron las dos primeras enmiendas¹³⁰. La mayoría de la Ponencia estimó que la redacción dada por la tercera enmienda (núm.101) era la mejor para este apartado¹³¹. Así aparecería en el Dictamen de la Comisión¹³².

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sometido a votación el voto particular del Grupo Socialista, se rechazó por 54 votos a favor y 68 en contra. Así se aprobaba en el Senado el artículo 102. 2 de la LAR, conforme a su redacción actual y, más tarde, definitivamente, en el Pleno del Congreso de los Diputados¹³⁴.

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

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

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

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

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

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

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

Dado que, evidentemente, no hace falta pacto expreso para provocar el nacimiento de una relación laboral —y la aplicación automática de su normativa reguladora— cuando de hecho concurren todos los requisitos del artículo 1º. 1 del ET¹³⁵, lo único que cabe preguntarse a la vista del artículo 102. 2 de la LAR es lo siguiente: ¿bastaría, con fundamento en dicho precepto, la simple voluntad de las partes, sin otro control objetivo, para constituir entre ellas una relación jurídico-laboral, aunque no se den las notas que legalmente configuran el trabajo objeto de este tipo de relación?

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

135. Como se sabe, el artículo 8º. 1 del ET, tras disponer que el contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o de palabra, presume su existencia «entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una remuneración a aquél».

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

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

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

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

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

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

Concluimos, por tanto, que en el supuesto del artículo 102. 2 estamos todavía ante un contrato de aparcería regido por la LAR y, cuando medie pacto expreso, también, o además, por la legislación laboral correspondiente. Como es obvio, esta solución planteará en la práctica numerosos problemas interpretativos, derivados de la imposibilidad de aplicar conjuntamente ambas normativas en aquellos aspectos o materias que ofrecen regulaciones manifiestamente incompatibles: los frutos o productos obtenidos, ¿serán comunes desde su separación o serán del propietario? Aplicaremos el régimen disciplinario de la normativa laboral a quien no puede ser despedido o, p. ej., sancionado con suspensión de empleo y sueldo porque sigue en el centro de trabajo como aparcerero, es decir, como co-empleado? El tipo de cultivo, ¿lo determinará siempre el propietario o podrá aplicarse el pacto previsto en el artículo 111? ¿Regirán las causas de extinción del contrato de aparcería del artículo 117 de la LAR o las del artículo 49 y concordantes del ET? ¿Podrá convertirse esta relación mixta, aparcerero-laboral, en arrendamiento? En el caso de que se susciten litigios entre los contratantes, ¿qué jurisdicción debe conocer, la ordinaria según el artículo 121 de la LAR o la social conforme a la LPL?, etc¹³⁸.

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

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

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

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

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

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

La regla del artículo 110 puede entenderse que acoge una variante del supuesto general del artículo 108 de la LAR¹³⁹, bien que

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

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

Así formulados los artículos 108 y 110, no puede causar extrañeza que tras la promulgación de la LAR la doctrina laboralista se haya apresurado en afirmar que esta Ley ha introducido «la que, con toda propiedad, puede y debe denominarse *aparcería laboral*, integrándola en el ordenamiento de trabajo por cuenta ajena, si bien con rasgos propios, y con toda probabilidad enmarcable entre las relaciones laborales de carácter especial que previene el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores»¹⁴⁰. La llamada «laboralización impuesta»¹⁴¹ es calificada por la doctrina y la jurisprudencia como contratación laboral¹⁴², relación de trabajo agrícola a la parte, cum-

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

141. *Ibidem*, p. 514.

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

pliendo distinguir entre aquellos autores que refieren esta calificación solamente a los casos contemplados en los artículos 108 y 110 de la LAR y los que admiten que, en cualquier caso, cuando las aportaciones del aparcerero excedan el 10%, es posible pacto laboral superpuesto al civil básico¹⁴³.

Por el contrario, la doctrina civilista mantiene que son éstas auténticas relaciones de aparcería o, a lo sumo, mixtas¹⁴⁴, no faltando quien apunta su consideración como relaciones laborales, bien que a los limitados efectos salariales y asegurativos¹⁴⁵.

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

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

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

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

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

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

En este sentido, un sector de la doctrina laboralista ha configurado la aparcería laboral agraria por apreciación en la misma de las siguientes notas¹⁴⁶, que más adelante nos ocuparemos de matizar:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

especialidad de la relación a estudio la hace diferir de los rasgos comunes que diseña el que se ha denominado «Derecho común» de la contratación laboral¹⁴⁷.

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

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

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

147. *Ibidem*, p. 515.

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

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

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

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

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

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

Qué duda cabe que la impregnación laboral de estos contratos para breve ciclo de cultivo podría llevar a su exclusión de la LAR, sobre todo a la vista de lo establecido en el número 2 del artículo 110. Pero pensamos que el texto del artículo 110 admite otra interpretación. En efecto, si se dice que la duración del contrato será la del cultivo de que se trate, «sin los derechos de tanteo, retracto y adquisición preferente o conversión en arrendamiento, regulados en los artículos 118 y 119 de esta ley», es porque, en lo restante, el legislador está considerando esta figura como *aparcería*, bien que con algunas peculiaridades que la aproximan a una relación laboral. Por consiguiente, aún no siendo de aplicación los Capítulos III (duración), VIII (acceso a la propiedad) y IX (conversión), todavía queda algo que es fundamento diferencial entre la *aparcería* y el contrato de trabajo, y es la cuestión de los frutos comunes (art. 113. 3), amén de lo relativo al tema de la revisión (Capítulo V), mejoras (Capítulo VI), extinción del contrato de *aparcería* (Capítulo VII), forma del contrato y valoración de las aportaciones (Capítulo II), aplicables todas ellas al supuesto que estamos analizando¹⁴⁸.

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

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

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

dido que debía mantenerse «pues trata de garantizar unos ingresos mínimos al aparcerero y no de establecer una relación laboral»¹⁴⁹. Aunque no medió justificación expresa, cabe inferir que fue éste igualmente el motivo de que se rechazaran todas las enmiendas instando la supresión del artículo 108¹⁵⁰.

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

Ahora bien, no parece que este desplazamiento al cedente de los riesgos globales de explotación constituya un dato decisivo para inscribir la relación del aparcerero en la esfera laboral. Por lo pronto, no faltan construcciones doctrinales que han querido ver en el cedente un socio capitalista y en el aparcerero un socio de industria¹⁵¹; un socio, por tanto, cuya aportación a la sociedad consiste precisamente en la realización de un trabajo por cuenta de la empresa común a fin de poder participar en sus beneficios, el cual puede ser excluido de las pérdidas sociales (art. 1691 del Cód. Civ; art. 141 del Cód. Com.), e incluso tener garantizada la percepción de una cantidad mínima (art. 30. 3 de la LGC), pero sin que ello suponga la existencia de una relación laboral. La causa del contrato no es el cambio de trabajo por salario, sino la explotación, en provecho de dos so-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A los efectos que ahora interesan, conviene precisar:

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

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

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

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

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

En fin, GARCÍA ABELLÁN afirma que la regla general de la ajenidad en los frutos es, en ciertos casos, excepcionada (faenas pesqueras y cultivo de tomate), sin que esto sea motivo bastante, entiende, para excluir la naturaleza laboral de la relación¹⁵³. Igualmente, siguiendo en este punto a ALONSO OLEA, la posibilidad de sustitución del aparcerero, en caso de invalidez o muerte, por sus familiares, que excepciona el valor *intuitu personae* del trabajo debido (art. 117. 2 de la LAR), la justifica el autor de mérito en la «especialidad» de la relación a examen, anclándola en prácticas consuetudinarias y en

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

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

la importancia de la cooperación que el colono encuentra en su grupo familiar en orden al cultivo de las tierras cedidas¹⁵⁴.

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

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

Por lo demás, la carencia de ajenidad en los frutos y de dependencia no es óbice para incluir a este colectivo en el radio de acción del Derecho del Trabajo, toda vez que la disposición final primera del ET permite la existencia de formas de trabajo autónomo a las que expresamente, por Ley, se les apliquen normas e institutos que formen parte de dicho Ordenamiento¹⁵⁵.

154. *Ibidem*, p. 520.

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

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

c) Régimen jurídico del contrato de aparcería laboral agraria

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

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

c.1. Sujetos, objeto y forma

Sujetos del contrato de aparcería laboral agraria son el titular o concedente de la finca rústica, de una parte, y el aparcerero, de otra. La LAR no establece reglas particulares sobre capacidad para celebrar un contrato de aparcería, por lo que, según los autores, se aplicarán las reglas atinentes al contrato de arrendamiento rústico¹⁵⁶. Para dar la finca en aparcería, el cedente debe hallarse en la posesión jurídica de la misma a título de propietario, usufructuario, superficiario, enfiteuta o titular de análogo derecho de goce sobre ella (arts. 12 y 13). Puede considerarse que también el aparcerero debe reunir las condiciones o requisitos para ser arrendatario, fundamentalmente el de profesionalidad, en cuanto persona que vaya a dedicarse de manera preferente a actividades de carácter agrario, ocupándose de manera efectiva y directa en la explotación (art. 15). Ha de tratarse de una persona natural en la plenitud de sus derechos civiles o emancipado o habilitado de edad.

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

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

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

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

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

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

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

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

c.2. Duración

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

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

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

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

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

c.3. Contenido

c.3.1. Ejercicio y límites de la autonomía negocial

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

A este respecto, conviene decir que en el actual artículo 106, a diferencia de lo que sucedía en el anterior artículo 44 de la Ley de Arrendamientos Rústicos de 15 de marzo de 1935, preocupa el tema de la supletoriedad y no tanto el establecer directamente una gradación jerárquica de las fuentes reguladoras de la aparcería¹⁵⁸. El anterior artículo 44, directamente dirigido a regular las fuentes de este contrato, se refería también en primer término a «los pactos o condiciones que libremente estipulen las partes», pero añadía: «en cuanto no se pongan a las normas de este capítulo». Aunque en el actual artículo 106 no se alude explícitamente a los límites de la autonomía negocial de los contratantes, no parece que esto pueda utilizarse como pauta para excluir el sometimiento en todo caso de los pactos singulares a las normas inderogables sobre aparcerías de la LAR o de los Derechos forales o especiales. Entre las normas de carácter imperativo que contiene la regulación de la aparcería en la LAR destaca la de su artículo 105, a cuyo tenor, «los aparceros podrán invocar a su favor los beneficios que les concede esta Ley, que serán irrenunciables, salvo que concurren circunstancias análogas a

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

las previstas en el artículo 11». La irrenunciabilidad de los beneficios que les concede la Ley alcanza desde luego a los que derivan de la aplicación de las normas laborales y de Seguridad Social, cuya imperatividad emana asimismo de la forma en que están redactados los artículos 108 y 110 de la LAR —¿qué sentido tendría la imposición por el legislador de dicha normativa si las partes pudieran eludir su cumplimiento mediante simple pacto?—, y sin que respecto de los mismos quepa la posibilidad de renuncia que el artículo 11 de la LAR consiente, en escritura pública, a partir del momento en que puedan ser ejercitados¹⁵⁹.

c.3.2. Derechos y deberes laborales básicos

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

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

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

rantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Planteada la cuestión en torno al ámbito subjetivo del derecho fundamental de huelga, el Tribunal Constitucional ha delimitado el alcance del término trabajadores en la letra del artículo 28. 2 de la CE por referencia a trabajadores asalariados o por cuenta ajena, esto es, sujetos de un contrato de trabajo¹⁶⁰, y no a los trabajadores independientes, autopatronos o profesionales «que, aunque en sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido» (S. 11/1981, de 8 abril, II. 2).

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

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

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

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

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

En fin, sería conveniente que la técnica de la negociación colectiva, institucionalmente configurada en nuestro Derecho sobre los presupuestos típicos de la ajenidad y la dependencia, sirviera también para especificar determinados contenidos de la aparcería laboral agraria. Lógicamente, si de lo que se trata es de reconocer a los aparceros, reflexionando en términos de *lege ferenda*, la titularidad subjetiva y autónoma de un derecho de pactación plural o colectiva, es obvio que tal habría de hacerse¹⁶¹ al margen de las concretas reglas sobre legitimación (atribuida a un empresario individual o grupo de empresarios y a una representación o asociación de trabajadores asalariados, dependiendo del ámbito del acuerdo), contenido y procedimiento negociador instituidas para el particular modelo de convenio colectivo previsto en el Título III del ET. Tales reglas, por estar construidas sobre la base de relaciones dialécticas entre los sujetos negociadores, ni funcional ni estructuralmente son compatibles con el diseño e instrumentalidad de las relaciones parciarias. En su caso, los acuerdos obtenidos conforme al especial régimen que al efecto pudiera establecerse habrían de contener un regulación que, siendo respetuosa con la estructura del contrato, disciplinase, además de los aspectos puramente civiles de la relación (participación en los frutos, régimen de mejoras, conversión en arrendamiento, dirección de la explotación), aquellas otras materias que refieren ya a contenidos netamente laborales, de forma armónica y coordinada (seguridad e higiene en la explotación, salarios mínimos garantizados, deberes asistenciales...)¹⁶².

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente, la obligación de cumplimiento de la prestación laboral «de conformidad a las reglas de la buena fe» (arts. 5º. a y 20. 2 del ET) tiene su paralelo en lo dispuesto por el artículo 104 de la LAR: «será nula, sin perjuicio de ser causa de desahucio, la cesión total o parcial del uso o disfrute de la finca, del aprovechamiento o aprovechamientos principales de la misma o del contrato de aparcería», por incompatibilidad con la obligación básica y necesaria de respeto al propio diseño típico contractual de la aparcería y para impedir también que el aparcerero se desvíe definitivamente de la fundamental obligación que le es propia¹⁶³. Asimismo, la doctrina civilista ha entendido que el aparcerero no puede aplicar su actividad laboral a otros menesteres mientras no haya realizado los trabajos precisos para la explotación de la finca que le ha sido concedida¹⁶⁴, lo que claramente conecta con la prohibición legal de concurrencia desleal del trabajador con su empresario y con la posibilidad de pactar diversas modalidades de no competencia durante la vida de la relación o, incluso, para después de extinguido el contrato (arts. 5º. a y 21 del ET).

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

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

164. *Ididem*

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

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

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

El abono de este salario se realizará semanalmente (art. 108. 3; art. 110. 2, ambos de la LAR), periodificación que, a juicio de la doctrina, comprende el cómputo de domingos y festivos sin que, parece, puedan considerarse a efectos de descuento los días no trabajados por falta de labor o circunstancias climatológicas, pues la ocupación del aparcerero depende de las exigencias del cultivo¹⁶⁵. Por lo demás, no hay inconveniente para que los partes puedan convenir, en el marco de sus relaciones de convivencia, una periodicidad de devengo distinta de la semanal —quizá con el límite del mes, por

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

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

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

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

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

c.4. Extinción

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

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

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

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

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

c.4.3. La deslealtad o fraude del colono en la valoración o entrega de los productos, o en la justificación de los gastos necesarios para su obtención. En estos y análogos casos, la conducta del aparcerero supone un engaño al cedente, contrario a las relaciones de mutua confianza que es nota característica y básica de la aparcería¹⁶⁷. A

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

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

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

c.4.4. El artículo 117. 1.6ª de la LAR remite a las demás causas que provocan la extinción del arrendamiento¹⁶⁸. El artículo 82. 1 preceptúa la conclusión del arrendamiento cuando la finca se perdiera totalmente por caso fortuito o fuerza mayor, sin derecho a indemnización para ninguna de las partes. En el Ordenamiento jurídico laboral, el contrato se extingue: «Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo» (arts. 49. 1. h y 51. 12 del ET).

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

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

c.5. Seguridad Social

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

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

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

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

Este cambio de calificación tiene repercusiones a varios niveles:

– Formal, mediante la inscripción del aparcerero en la sección del censo que corresponda a los trabajadores por cuenta ajena¹⁶⁹.

– Económico, atinente al régimen de cotización de conformidad con las disposiciones periódicas sobre bases y tipos de cotizaciones a la Seguridad Social.

– Ampliación de las prestaciones, que repercute en las derivadas de situaciones de incapacidad temporal por cualquier riesgo, no reconocidas a los trabajadores por cuenta propia del campo (arts. 56 y

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

65. 2 del RSSA), salvo acogimiento al sistema de mejora voluntaria¹⁷⁰. Además, el Real Decreto 1469/1981, de 19 de julio, desarrollado por Orden Ministerial de 30 de abril de 1982, determina las peculiaridades de la protección de los trabajadores agrícolas fijos, de cualquier zona del país, en cuanto a desempleo, y el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre, ha reordenado el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores agrícolas eventuales de las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.

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

c.6. Jurisdicción

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

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

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

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

Para los escasos comentaristas de la materia en el ámbito civil, es dudosa la atribución de competencia a la Jurisdicción civil o de trabajo¹⁷². Los criterios son asimismo divergentes entre los laboristas¹⁷³, mientras que desde la órbita procesal se alude a la dificultad del problema, pero sin aportar soluciones¹⁷⁴.

Desde luego, cuando el artículo 121. 1 de la LAR remite el conocimiento y resolución de los litigios a la Jurisdicción *ordinaria*, no cabe duda que lo hace por referencia a la Jurisdicción civil y no a la laboral. Por lo pronto, no puede perderse de vista que la Ley meritada regula, fundamentalmente, los contratos de arrendamiento rústico, amén de los arrendamientos parciarios y las aparcerías, sin que pueda pensarse que, en materia de arrendamientos, exista algún tipo de invocación a la Jurisdicción social¹⁷⁵. Pero es que, además, la identificación Jurisdicción ordinaria = Jurisdicción civil encuentra su más sólido apoyo en lo dispuesto por el número 2 del artículo 121. En él, contemplando el tema de las atribuciones reconocidas al IRYDA y a las Juntas Arbitrales de Arrendamientos Rústicos, se

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

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

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

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

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

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

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

En puridad, con ello no se estaría sino ampliando a los aparcereros laborales la misma técnica que ya se ha seguido con los socios trabajadores de CTA¹⁷⁶. Como diferencia más destacada, puede señalarse la de que en los litigios ventilados entre la CTA y sus socios trabajadores, por su condición de tales, el tribunal competente aplicará las normas *seudo-laborales* contenidas en la propia LGC, mientras que cuando se trate de dirimir cuestiones sociales entre cedente y aparcerero, el juzgador tendrá que recurrir a la legislación común de trabajo y sobre seguridad social agraria, o a la norma sectorial que resulte aplicable.

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

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

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

Existe, pues, una clara e incómoda laguna legislativa en estos problemas que no puede ser resuelta al amparo del artículo 121. 1 de la LAR¹⁷⁷ ni de la legislación sobre procedimiento laboral.

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

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

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

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

Como se sabe, el artículo 10 del ET ordena entre las «modalidades» del contrato de trabajo las figuras del trabajo en común, contrato de grupo y auxiliar asociado, por este orden¹⁷⁸. En la medida que no se opongan a la regulación estatutaria, son válidas las normas incluidas en la OGTC de 1 de julio de 1975.

1. Trabajo agrícola en común

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

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

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

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

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

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

2. Contrato agrario de grupo

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

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

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

Elementos personales de esta figura son, de un lado, el titular de la explotación agraria y, de otro, por la parte trabajadora, no un individuo, sino una colectividad. Es el caso de las cuadrillas de vareadores/recogedores de aceituna en Andalucía, particularmente en Jaén y en Córdoba, empleados, por lo general, a destajo, sobre todo si la cosecha es buena, por todo el tiempo de la temporada o campaña, que dura aproximadamente los tres primeros meses del año¹⁸⁰; o los equipos de taladores-desbrozadores de monte, o las «collas» de recolectores de tomate en Murcia o de cítricos en la Comunidad de Valencia, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Auxiliares agrícolas asociados

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

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

Por el contrario, las Normas de Trabajo (NT) para el cultivo del tomate a la parte en las Islas Canarias (1976), disponen que en el contrato —a celebrar por escrito, en cuadruplicado ejemplar y con vigencia para una sola campaña— se dejará constancia nominal de los familiares que colaboran con el trabajador en el cultivo¹⁸¹. Se da a entender, por tanto, que junto con el trabajador principal pueden intervenir en la explotación otras personas, familiares suyos. Por descontado que se trata de auténticos trabajadores asalariados, sin embargo, el tenor literal de las Normas no aclara suficientemente si lo que se está instituyendo es una modalidad de contrato de grupo, en el que el jefe de familia asumiría el papel de representante del equipo ante el empresario, o, más bien, y quizá sea la solución más correcta a la vista del calificativo «colaborador» que utilizan las Normas de referencia, estamos ante la figura del auxiliar o ayudante

181. Art. 35 NT.

asociado previsto entonces en el artículo 5º, párr. 2º, de la LCT y, actualmente, en el artículo 10. 3º del ET¹⁸². Por otro lado, nos confirma en la idea de que también los colaboradores familiares son trabajadores al servicio de la empresa lo dispuesto en el artículo 42 de estas Normas, que los declara obligados a permanecer junto con el trabajador principal en la parcela asignada y a cumplir diligentemente las distintas labores que sean precisas para el buen fin del cultivo, de acuerdo con los usos y costumbres¹⁸³.

El ET exige que la relación de agregación se pacte por escrito, aunque no parece que este requisito tenga efectos constitutivos, sino meramente declarativos, habida cuenta el principio espiritualista que preside nuestro sistema de relaciones laborales (art. 8º. 1 del ET)¹⁸⁴. Se sigue de ello que la «asociación al trabajo», constitutiva de relación laboral, puede derivar de una relación entre familiares¹⁸⁵

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

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

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

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

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

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

Como se sabe, los trabajadores agrícolas en paro, al contrario que los de los sectores industrial y de los servicios, han carecido durante muchos años de prestaciones económicas por desempleo. Como alternativa a las clásicas prestaciones de desempleo de la Seguridad Social, se estableció en el seno del Régimen Especial Agrario un sistema de ayudas económicas a las que podían acogerse los trabajadores agrícolas desempleados mediante su participación voluntaria en programas transitorios de *empleo comunitario* organizados por entidades públicas¹⁸⁶. Esta situación se mantuvo hasta que en 1984 los planes de empleo comunitario fueron desplazados por un nuevo sistema de protección de los trabajadores eventuales del campo, integrado por tres tipos de actuaciones: un subsidio de de-

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

empleo para los trabajadores agrícolas en paro de carácter eventual que no puedan acceder a los programas de fomento del empleo; un Plan de Formación Profesional Ocupacional específico para el ámbito rural y, coordinado con los anteriores, un programa de fomento del empleo de los parados agrícolas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (Plan de Empleo Rural)¹⁸⁷. Anteriormente, para los trabajadores agrícolas de carácter fijo, la protección del desempleo adoptó un sistema distinto al extender la LBE de 1980 (art. 16. 2) la protección común del Régimen General a este colectivo de trabajadores, cuyas particularidades se regulan en el Real Decreto 1469/1981, de 19 de junio, desarrollado por la Orden Ministerial de 5 de febrero de 1982.

Rasgo común a los programas de empleo comunitario y a los actuales planes de empleo rural es que el trabajador agrícola en paro se vincula con un ente u organismo público para la realización de una obra o servicio coordinados por el segundo, obteniendo a cambio una compensación económica. Lo que procede determinar en este momento es, primero, si el vínculo establecido mediante estas fórmulas institucionales tendentes a paliar el desempleo agrario encaja en la estructura dogmática del contrato de trabajo o se sitúa por el contrario al margen de la contratación laboral y, segundo, caso de apreciarse la existencia de relación laboral, si dicha contratación ingresa en el marco acotado a nuestro estudio, dependiendo de que las prestaciones de servicios canalizadas a través de dichos programas incidan o no en el ámbito de la actividad agrícola.

En cuanto a la relación jurídica constituida al amparo de los programas de «empleo comunitario», de los datos normativos que sucesivamente ordenaron esta modalidad de intervención pública sobre el mercado de trabajo agrícola puede concluirse con bastante probabilidad que las relaciones de empleo comunitario no tenían su origen en un vínculo contractual laboral. La relación establecida entre el trabajador y la entidad pública organizadora de las obras o ser-

187. Para un examen más detallado de este conjunto de medidas y los motivos que provocaron la sustitución del antiguo empleo comunitario específicamente agrícola, me remito a lo ya dicho en el Cap. I.V. 3. 2 y 3.3.

vicios a cuya realización cooperaba el desempleado pertenecería antes al ámbito del Derecho de la Seguridad Social que al del Derecho individual del Trabajo. Es por ello que el artículo 5º. 2 de la Orden Ministerial de 11 de junio de 1981 declaró explícitamente que «en ningún caso de considerará que existe relación laboral entre estos trabajadores y las Entidades y Organismos públicos canalizadores de las ayudas». Así lo han confirmado por otra parte tanto la jurisprudencia¹⁸⁸ como la doctrina científica¹⁸⁹, salvo destacadas excepciones¹⁹⁰.

Los argumentos esgrimidos para excluir la calificación como contrato de trabajo de la relación constituida entre el trabajador y la entidad u organismo público canalizador de las ayudas de empleo comunitario son básicamente dos: 1º. La ausencia de la voluntariedad consustancial al contrato de trabajo, ex artículo 1º del ET; 2º. La falta de *causa contrahendi* tipificadora del contrato laboral, pues el fin perseguido por el legislador al instituir la relación a examen no es ya el intercambio de trabajo por salario, orientado a la producción de bienes o servicios, sino proporcionar al desempleado una ocupación transitoria sustitutiva del trabajo perdido y, paralelamente, unas rentas sustitutorias del salario igualmente perdido, en el contexto de una política social de ayuda al desempleado¹⁹¹.

En nuestra opinión, lo decisivo para concluir la inexistencia de contrato de trabajo en la relación de empleo comunitario estriba, precisamente, en la falta de *causa contrahendi* típica de este contrato. Es decir, la ayuda económica entregada al beneficiario no

188. S. del TCT, de 25 febrero 1985 (Ar. 1382)

189. A. MONTOYA MELGAR, «La incidencia de la crisis económica en la dogmática de la relación laboral», en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, I Jornadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1984, pp. 35-39; F. PEDRAJAS PÉREZ, «El empleo comunitario: entre el fomento del empleo y la protección por desempleo», *cit.*, pp. 286 y 287.

190. J. GARCÍA MURCIA, «Los programas de empleo comunitario en España», *cit.*, p. 83, para quien el art. 5º. 2 de la O.M. de 11 junio 1981 constituye una «exclusión expresa del ámbito jurídico laboral, contraria sin duda a lo dispuesto en normas de rango superior (art. 1 ET)».

191. Estos razonamientos en la S.TCT de 28 febrero 1985 (*cit.*) y en A. MONTOYA MELGAR, «La incidencia de la crisis económica...», *op y loc. cit.*.

constituiría la contraprestación salarial debida a éste por la aportación de su actividad laboral en las correspondientes obras o servicios; el trabajo comunitario vendría a ser el requisito o carga (prestación de hacer) que el perceptor debía cumplir para generar derecho a las ayudas del empleo comunitario, al modo como la cotización (prestación de dar) constituye requisito determinante del derecho a las prestaciones clásicas en el sistema público de la Seguridad Social. Ciertamente que la exclusión de la relación laboral tropieza con algunas dificultades en la propia normativa sobre empleo comunitario. En concreto, la idea de que la percepción obtenida por el trabajador desempleado constituye salario, con lo que éste encajaría en la noción de trabajador acuñada por el artículo 1º. 1 del ET, pudiera encontrar apoyo en determinadas expresiones utilizadas por las normas delimitadoras del instituto a examen. Así, se hablaba de «jornales reglamentarios» (O.M. de 25 enero 1975, art. 6º) y de «condiciones retributivas y sociales» (R.D. 448/1978, de 11 marzo, art. 5º. 1; O.M. de 11 junio 1981, art. 5º. 1). Sin embargo, esta posición no parece sostenible, pues claramente las ayudas de empleo comunitario se configuraron desde sus orígenes, no como un instrumento de promoción de la contratación laboral de los desempleados agrarios, sino como un sustitutivo de la protección económica por desempleo dispensada en el Régimen General, con cargo a fondos de la Seguridad Social, del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y, últimamente, del Instituto Nacional de Empleo.

En cambio, no puede sostenerse que la falta de voluntariedad o libre emisión del consentimiento que es consustancial a cualquier contrato fuera criterio hábil para sustraer la relación de empleo comunitario del esquema dogmático del contrato de trabajo, pues, en el plano teórico, no existe ningún indicio normativo que lleve a pensar en una aceptación forzosa del trabajo comunitario por parte del desempleado. La negativa del trabajador a realizar la obra o servicio propuesto no desencadenaba para el mismo ninguna consecuencia jurídica desfavorable, como no fuera la pérdida de una expectativa de ganancia cifrada en la ayuda económica dejada de percibir por no participar el programa correspondiente, de la misma

forma que un trabajador ordinario pierde la ocasión de lucrar salario al rechazar una determinada oferta de empleo. Ello a diferencia de lo que sucede con los trabajos temporales de colaboración social, previstos y regulados en los artículos 6º de la LBE y 213. 3 de la LGSS, conforme a los cuales la entidad gestora podrá *exigir* a los perceptores de prestaciones por desempleo un trabajo de colaboración cuando el mismo: a) sea de utilidad y redunde en beneficio de la comunidad; b) se concierte con un Organismo público o privado de utilidad social, o de carácter benéfico o asistencial sin ánimo de lucro; c) tenga un carácter temporal; d) no suponga un cambio en la residencia habitual del trabajador; y e) coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado. La obligatoriedad del trabajo exigido, que constituye un obstáculo insalvable para que la relación constituida pueda reputarse contrato de trabajo, se reafirma en el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, cuyo Capítulo V lleva precisamente por rúbrica la de «Trabajos temporales de colaboración social»¹⁹². Por si quedare alguna duda, el art. 213. 3 de la LGSS de 1994 viene a declarar que los trabajos temporales de colaboración social «no implicarán la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad en que se presten dichos trabajos». La negativa a participar en los trabajos de colaboración, salvo causa justificada, no se traduce ahora en la frustración de una mera expectativa de ganancia, sino en la privación de un derecho actual como medida sancionadora, consistente en la pérdida de la prestación o subsidio de desempleo (arts. 30. 2. 1 y 46. 1. 2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

192. Conforme al art. 38. 3 del R.D. 1445/1982, «los trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo vendrán *obligados* a realizar los trabajos de colaboración social para los hubieran sido seleccionados». Dicho sea de paso, como la posibilidad de exigir prestación de trabajos temporales de colaboración social afecta únicamente a los trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo reguladas, primero, en la LBE (Título II), después en la LPD 31/1984, y, actualmente, en el nuevo Texto Refundido de la LGSS, es claro que los trabajadores agrícolas de carácter eventual, beneficiarios del subsidio especial de desempleo agrario regulado por el R.D. 1387/1990, de 8 noviembre, no pueden ser obligados a realizar servicios de colaboración; sí, en cambio, los trabajadores agrícolas en paro de carácter fijo beneficiarios de las mismas prestaciones por desempleo que los demás trabajadores del Régimen General.

Sentado que la percepción de empleo comunitario no tenía naturaleza remuneradora para aproximarse a una prestación de Seguridad Social, carece de sentido toda indagación ulterior orientada a determinar si las prestaciones de servicios canalizadas a través de los programas de empleo comunitario se regían o no por las normas sectoriales reguladoras de las condiciones de trabajo en el campo; es obvio que no les afectaban ni la Ordenanza laboral del Campo ni los convenios colectivos de rama, al no configurar propias relaciones laborales, agrarias ni de otro tipo¹⁹³.

Por otro lado, el *Plan de Empleo Rural* (PER) se configura como un instrumento de promoción del empleo mediante la afectación de créditos destinados a la financiación de proyectos de inversión de diferentes Administraciones, para realizar obras de interés social y colectivo por los trabajadores en paro del medio rural en el ámbito geográfico en que rige su normativa (hasta el presente, sólo en las

193. Con todo, excluida de principio la laboralidad del vínculo, no estará de más decir que los fondos destinados al sistema de empleo comunitario tuvieron una aplicación variable en los sucesivos instrumentos reguladores. Así, la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1971 estableció que dichos fondos se destinarían a la realización de obras o servicios públicos que tuvieran como finalidad «atender necesidades públicas de carácter social, cuya realización revierta en beneficio de una mejor y más provechosa actividad en el campo y contribuya a favorecer las condiciones generales de existencia en las localidades donde el trabajo constituya el medio fundamental de vida de sus habitantes». No se trataba por tanto de realizar trabajos específicamente agrícolas, de los que delimitan el ámbito funcional del artículo 1º de la Ordenanza laboral del Campo, pues junto a la realización de obras o servicios que ayudasen a una actividad productiva más provechosa en la agricultura (roturación y preparación de terrenos para el cultivo, instalación y construcción de sistemas de regadío, repoblación forestal, etc.), el resto de trabajos ya no se dirigía a la actividad agraria propiamente dicha, sino a mejorar las condiciones de vida de la población campesina (trabajos de mejora de las condiciones de seguridad e higiene en los pueblos, limpieza de alcantarillados, acondicionamiento y ornamentación, etc.). Cfr. J. GARCÍA MURCIA, «Los programas de empleo comunitario», *cit.*, p. 87.

Por su parte, las normas reguladoras del FNPT se dirigían, inespecíficamente, a la realización de obras y servicios de utilidad pública que tuvieran «mayor incidencia en la creación de futuros puestos de trabajo y mejoramiento de las zonas rurales»; existía, pues, una preocupación por el mejoramiento del medio rural, pero sin que ello supusiera la realización de trabajos de carácter agrícola, pudiendo orientarse las ayudas a la creación de puestos de trabajo en cualquier sector de actividad. En cambio, el Real Decreto 448/1978 establecía que los fondos se destinarían «con carácter prioritario a trabajos de carácter agrícola que supongan un mayor porcentaje de ocupación de mano de obra y de creación de puestos de trabajo y que no distorsionen el mercado de trabajo» (art. 3º. 1). En fin, la Orden Ministerial de 11 de junio de 1981 no hablaba ya de trabajos agrícolas, aunque mantuvo la preferencia absoluta por los proyectos que implicasen una mayor utilización de mano de obra (art. 3º).

CC.AA. de Andalucía y Extremadura). A diferencia del empleo comunitario, el Gobierno ha optado en este caso por incentivar la contratación laboral de los trabajadores desempleados del campo. En efecto, el artículo 4º. 1 del Real Decreto 274/1995, de 24 de febrero, en vigor durante 1995, dispone que para la realización de las obras afectas al PER se deberán «contratar» a trabajadores desempleados del medio rural, preferentemente a trabajadores eventuales agrarios desempleados inscritos en la correspondiente oficina de empleo; la contratación podrá realizarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, de conformidad con su normativa específica (art. 4º. 3). Desde luego, a los contratos celebrados les afecta, aparte la legislación laboral común, la norma sectorial –Ordenanza o convenio– que resulte de aplicación según el tipo de trabajo a desarrollar. Meridianamente, el artículo 4º. 4 del propio Real Decreto 274/1995 previene que los salarios a abonar al trabajador serán como mínimo los establecidos en el convenio colectivo aplicable.

De lo anterior fácilmente se extrae que las contrataciones celebradas para la realización de trabajos con cargo a créditos del PER pueden incidir, y de hecho lo hacen, en muy diversos sectores de actividad. Así, junto a trabajos típicamente agrícolas que ingresan sin problemas en el ámbito funcional de la Ordenanza Laboral del Campo o de los convenios colectivos que rigen las condiciones de trabajo en las explotaciones agropecuarias (tratamiento de plagas, repoblación forestal, labores culturales, plantación de terrenos, etc.), y sin perjuicio de los proyectos consistentes en obras o servicios adscritos a entes públicos dotados de convenio propio (v.gr., ICONA o IRYDA), existe un amplio repertorio de trabajos y proyectos que recaen sobre ámbitos funcionales muy variados (acondicionamiento de caminos o embalses, limpieza de canales, etc.), con lo que distinta será también la normativa profesional reguladora; con todo, ha de mencionarse que los proyectos afectados al PER de 1995 han de estar relacionados «con el desarrollo del medio rural, así como con la conservación y desarrollo del patrimonio forestal y el medio ambiente» (art. 3º. 2, b) R.D. 274/1995).

Así, las Disposiciones Transitorias Primera y Segunda del Real Decreto 273/1995, de 24 febrero, que modifica en parte el R.D. 1387/1990, de 8 de noviembre, regulador del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, permite computar a efectos de acreditación de las jornadas realmente cotizadas al REASS «las cotizaciones efectuadas al *Régimen General* de la Seguridad Social durante los doce meses inmediatamente anteriores a la situación de desempleo con ocasión del trabajo prestado en obras del Plan de empleo rural». Ahora bien, ello no significa que todos los trabajadores beneficiarios del PER coticen por el Régimen General; las cotizaciones efectuadas al REASS por trabajadores del citado Plan computan según las reglas generales previstas en el artículo 2º del Real Decreto 1387/1990. Por lo demás, algunos convenios colectivos establecen cláusulas específicas para los trabajadores del PER incluidos en su campo de aplicación¹⁹⁴.

194. Así, el CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 6.VI.90), dispone lo siguiente en materia de detracción del canon por negociación colectiva: «En los trabajos acogidos al Plan de Empleo Rural (PER), siempre que sean faenas agrícolas y afecten a este convenio, se incluirá en el contrato de trabajo una cláusula en la cual el trabajador pueda autorizar a la empresa (pública o privada) a deducir este canon, estando obligada la empresa a ingresar las cantidades recaudadas mensualmente en una cuenta corriente que le será comunicada en su momento por las centrales sindicales: Federación provincial de Trabajadores de la Tierra y Sindicato Provincial del Campo de Comisiones Obreras» (art. 32). Una cláusula muy parecida en el CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 31. Causa extrañeza la mención a que una empresa «privada» pueda participar en trabajos adscritos al PER, como no sea a través de concierto con alguna de las Administraciones públicas ejecutoras del Plan.

CAPÍTULO SEXTO

Sujetos del contrato de Trabajo Agrícola

I. EL EMPRESARIO AGRÍCOLA

1. Noción jurídico laboral de empresario agrícola

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

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

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

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

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

2. Clasificación de los empresarios agrícolas

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

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

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

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

2.1. *Criterios funcionales de clasificación*

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

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

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

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

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

2.2. *Criterios subjetivos de clasificación*

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

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

4. Situado actualmente en las 50.000 pesetas, conforme a O.M. de 5 de febrero de 1983. Este límite se mantiene inalterado desde su establecimiento por O.M. de 13 mayo 1977.

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

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

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

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

2.2.1. El empresario agrícola persona física

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

No existen reglas especiales de capacidad para los empresarios agrícolas personas físicas. El titular de una explotación campesina que sea mayor de dieciocho años puede contratar por sí mismo (art. 315 del Cód. Civ.); la misma capacidad para contraer obligaciones, entre las que se encuentran, desde luego, las derivadas de la celebración de un contrato de trabajo, tendrá el menor emancipado o habilitado con mayor edad (arts. 323 y 317 del Cód. Civ.). Todos aquellos que por una u otra razón tengan disminuida su capacidad negocial (menores no emancipados, incapacitados, pródigos...) podrán ejercer su actividad y contratar como empleadores por medio de sus representantes, conforme a la Ley o a lo establecido en la sentencia que declare la incapacitación⁸.

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

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

2.2.2. El empresario agrario persona jurídica

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

a) *Empresas agrarias asociativas de Derecho privado*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Vid. art. 132 de la LRYDA.

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

b) *La empresa pública agraria*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.3. Las comunidades de bienes como empresarios agrícolas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

45. Arts. 1344 y ss. del Cód. Civ.

46. Arts. 392 y ss. del Cód. Civ.

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

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

49. Art. 469 del Cód. Civ.

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

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

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

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

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

II. EL TRABAJADOR AGRÍCOLA

1. Noción jurídico-laboral de trabajador agrícola

Como vimos en su momento, los convenios colectivos aprobados en el sector agrícola suelen delimitar el ámbito subjetivo de su aplicación refiriéndolo a todos los trabajadores, ya sean fijos, eventuales o temporeros, que presten su actividad en las empresas agrarias comprendidas en los límites territoriales del convenio, e independientemente de su categoría profesional. Por su parte, la Ordenanza Laboral del Campo dispone, en cuanto a su ámbito personal; que se regirán por ella «todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el artículo 1º» (art. 3º, 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 fiijeza 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 demarca 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, párr. 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 redunde 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 las 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 nomina 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. Mª. 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 asociativos 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 suceder en la titularidad de aquélla, el acceso a las responsabilidades gerenciales y, en definitiva, una mayor participación en el funcionamiento 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 contenido. 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 determinación de los pactantes— figuran: a) 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; 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 colaboración. Como simplemente optativa está la fijación de «retribuciones» al colaborador, tanto por su trabajo como por otras aportaciones (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 familiares por su participación en la empresa. Dicha remuneración comprende los siguientes aspectos: derecho a manutención, compensable a metálico si no existe convivencia; participación 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 conceptualizar 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 atraviese 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 6º. 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.

5º. 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. 7º. 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 3.º 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 6.º 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 las 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 aparcerero no podrá: «1. Emplear en trabajo alguno, sin el consentimiento del dueño, los animales de «ceba», ni alquilar ni ocupar en acarreo 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, benévolos 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 tornepeón, 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 autoorganización 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 autoorganización 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 BARAMONDE, *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).

CAPÍTULO SÉPTIMO

Contenido de la relación individual de trabajo agrícola

I. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL

1. Factores que condicionan la duración del tiempo de trabajo en las explotaciones agrarias

La regulación del tiempo de trabajo en la agricultura ha presentado tradicionalmente numerosas peculiaridades derivadas de la necesidad de conciliar las exigencias propias de la unidad productiva agraria con los legítimos intereses de los trabajadores campesinos, en orden a la preservación y mejora de sus condiciones de vida, trabajo y bienestar.

Cuáles sean las necesidades específicas más sensibles de la explotación rústica son fácilmente intuibles. De un lado, comoquiera que el trabajo se realiza por lo común a cielo descubierto, la duración máxima de la jornada está naturalmente predeterminada por el disfrute de los períodos de luz en las distintas estaciones del año y por la disponibilidad de espacios bonancibles aptos para trabajar. De otro lado, el grueso de las operaciones de cultivo se concentra en los meses cálidos, mientras que la época invernal conoce una ralentización de actividad bastante notable. En estas condiciones, parece obvio que el horario de trabajo más agradecido en la mayoría de las fincas es aquel que estira el tiempo de la prestación laboral de sol a sol, coincidiendo con las etapas punta de mayor efervescencia productiva en el ciclo agrícola anual —cuando la maduración de los frutos hace a éstos peligrosamente vulnerables y un retraso en las labores de recolección, por leve que sea, puede perjudicar

irreversiblemente el buen fin de lo cultivado—, y lo contrae, por el contrario, en los meses de tranquilidad estacional.

Consideraciones análogas merecen otros aspectos del tiempo de la prestación laboral en las explotaciones campesinas. Así, la empresa agraria está abocada estructuralmente a requerir la prestación de trabajo extraordinario en los meses de mayor actividad; a subordinar las modalidades de disfrute del descanso semanal a las características especiales de la organización del trabajo en la empresa; a distribuir, en fin, las fiestas y días de vacación de modo que no coincidan con las fechas en que tienen lugar la mayor parte de las operaciones agrarias.

Si descendemos a examinar actividades concretas, las hay como la ganadería, y, en particular, la explotación de animales productores de leche y otros subproductos de interés para las industrias alimentaria y textil, que no consienten pausa, en el sentido de que las operaciones necesarias para su obtención (suministro de forrajes, ordeño, guarda y custodia) devienen en todo momento indispensables al mantenimiento del ganado, de forma que su interrupción, incluso por breve tiempo, puede ocasionar gravísimos perjuicios, tanto para los animales como para la subsistencia de la propia actividad. Repárese además que una buena parte de los trabajos afectos a la actividad pecuaria se desarrollan en horario nocturno, sin olvidar sucesos (como los partos) que reclaman una vigilancia continua durante todo el día; y que si bien en las grandes explotaciones es posible emplear mano de obra abundante de forma que implantando un sistema de trabajo a turnos quede garantizado a todos los trabajadores el necesario reposo diario, semanal y festivo, por el contrario, en las empresas más modestas, la atención de los animales suele venir a cargo de muy pocos trabajadores, quienes a menudo preferirán sacrificar el disfrute efectivo del descanso a que tienen derecho (y están obligados a tomar), a cambio de una compensación económica.

Indudablemente, desde tales presupuestos, la reglamentación del tiempo de trabajo en la agricultura ha de tropezar con dificultades mucho mayores que en las restantes actividades económicas. No pueden perderse de vista los condicionamientos particulares de la

actividad agraria, la cual, como se ha dicho, por su fuerte dependencia de las condiciones climáticas y naturales del medio y de los productos sobre los que actúa, así como por las modalidades propias de su desempeño, no resiste bien la imposición de una jornada rígida y predeterminada como la de la fábrica, la oficina o el taller¹. Todo

1. En un suplemento al informe que sobre cuestiones puntuales de jornada fue sometido a debate en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, se incluyó una reseña de los factores más notables que intervienen en la reglamentación de la duración del trabajo en la agricultura. Los resumimos del siguiente modo:

1°. De un lado, la agricultura continúa siendo la forma de actividad humana que más depende de las condiciones ambientales. Los límites extremos de las actividades agropecuarias vienen fijados por las condiciones climáticas, que determinan el ciclo evolutivo de la vegetación, el ínterin de maduración de los frutos y los períodos durante los cuales son posibles las labores del campo; también interviene la composición química del suelo, que hace que algunas tierras hayan de ser trabajadas en un tiempo bien definido y a menudo breve, viéndose obligado el agricultor a ultimar las faenas en un número estrecho de jornadas, con frecuencia extenuantes. En una palabra, el carácter irreversible del ciclo productivo y la sucesión de las estaciones en el transcurso del año agrícola hacen que para cada tarea exista un momento óptimo para efectuarla, con la obligación de poder realizar el trabajo en el momento oportuno.

2°. Las condiciones del mercado de empleo agrícola son asimismo factores que delimitan la prestación del trabajo, las cuales, si desfavorables, pueden exigir un preocupante aumento de la duración de la jornada allí donde la mano de obra estacional es escasa.

3°. La dimensión y tipo de las explotaciones influye directamente en la distribución del trabajo a lo largo del año. Por regla general, en las grandes explotaciones es posible una organización más racional del trabajo que permite establecer un horario inexistente en las pequeñas haciendas, donde un mismo obrero tiene que realizar muchas operaciones distintas en el curso de la jornada, perdiendo tiempo al pasar de una a otra y al dirigirse de una parcela a otra.

4°. Cuando la mecanización y orientación técnica de la granja son adecuadas, reducen el tiempo de trabajo para una misma labor; a veces, sin embargo, la sobreutilización de maquinaria de todo género no tiene como resultado necesario una disminución de la duración individual del trabajo, sino una reducción del número de personas ocupadas en la finca.

5°. El nivel de vida de la población agrícola incide también en el montante final de horas trabajadas: una población que acepte condiciones materiales mediocres no se impondrá la misma cantidad de trabajo que otra que tenga necesidades superiores.

6°. Finalmente, la jornada laboral puede prolongarse en razón a circunstancias accidentales o de recuperación de horas perdidas, especialmente a causa del mal tiempo. Pero pueden presentarse otras condiciones técnicas en las que, debido a intereses de la producción; o a las dificultades de calcular anticipadamente el volumen de trabajo que precisan algunas operaciones, las cuales pueden variar con la mayor o menor abundancia de la cosecha; o la imposibilidad de terminar el trabajo en el curso de la jornada ordinaria, incluso aumentando el personal empleado, puede, como queda indicado, resultar conveniente el recurso a las horas suplementarias.

Con todo, concluye el informe, los diferentes factores que acaban de mencionarse son susceptibles de modificación según las circunstancias, y todos ellos han evolucionado, en mayor o menor medida, en el sentido de permitir que el trabajo de los campos sea cada vez menos absorbente que en el pasado y que, en cuanto a su duración, alcance niveles más o menos comparables a los que se exigen en los restantes sectores de actividad; bien entendido que tan

ello, en vívido contraste con una larga política sindical de reivindicación de tiempos de trabajo cada vez más reducidos, limitación y hasta supresión del trabajo prestado en horas extraordinarias y disfrute de más frecuentes y prolongados períodos de descanso².

Como tendremos ocasión de comprobar enseguida, a la mejor satisfacción de las legítimas y a menudo divergentes aspiraciones de los empresarios y trabajadores del sector agrario, en los términos que se han apuntado, provee un complejo sistema de institutos jurídico-laborales. En concreto, el criterio de la desigual distribución de la jornada máxima de trabajo, según fechas y estaciones, a lo largo del año permitida por el artículo 34. 2, párr. 3º, del ET, encuentra un diversificado desarrollo en la negociación colectiva provincial; es lógico que así sea, considerando la íntima relación existente entre la determinación de los límites horarios de trabajo y las características ambientales, productivas y de cultivo de las diferentes zonas y regiones agrícolas. Asimismo, los interlocutores sociales suelen convenir, por especificación de las reglas contenidas en la normativa estatal, ampliaciones de jornada en determinados meses del año o para concretas faenas agrícolas de ejecución pronta o inaplazable, al tiempo que la reducen cuando un exceso de prestación laboral en condiciones especialmente rigurosas pueda suponer un grave riesgo para la salud del trabajador. También por cuanto respecta al régimen de descansos, semanal y anual, pausas entre jornadas, horas recuperables, descuentos por camino o días feriados, la negociación colectiva acoge excepciones y atemperamientos coligados a la especificidad del trabajo agrícola.

deseable limitación de la jornada para el trabajo agrícola debe, en cualquier caso, obviar las rigideces propias de su regulación paralela en el mundo urbano, para poder ajustarse a las peculiaridades ambientales del trabajo campesino..

Cfr., por extenso, OIT, «La reglamentación de la duración del trabajo en la agricultura», en *RIT*, vol. LVII, núm. 6, 1958, pp. 624 y ss.

2. Cfr. M. RICCIARDI, *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Milano, 1988, p. 196.

2. Régimen jurídico de la jornada máxima en el campo

2.1. *Jornada Ordinaria*

En la agricultura, la mayoría de los convenios examinados (todos los provinciales e interprovinciales) fijan en cuarenta horas semanales la jornada normal de trabajo, esto es, la misma establecida en el artículo 34. 1 del ET³; a salvo, en algunas provincias, la de menor duración que por costumbre viniera disfrutándose⁴. Excepcionalmente, la jornada normal se rebaja a treinta y nueve horas semanales⁵, o se sustituye el cómputo semanal por el diario⁶. Con todo, «por tratarse de empresas de actividad peculiar y artesana y de producción discontinua y sujeta a condiciones atmosféricas», son bas-

3. CC. Estatal Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 12; CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 15, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 30.VI.89), art. 20 (en el BOP de 15.VII.90 se omiten los preceptos relativos a jornada); CC. para Agropecuarios de Castellón (BOP 22.VII.89), art. 6º; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párrs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15. 1; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 5º; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 11, párr. 1º; CC. para Cultivo y Exportación de Flores y Plantas Ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Lérida (BOP 25. IX.90), art. 17, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91), art. 7º; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 8º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10; CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3. VII.90), art. 10, párr. 1º.

4. Vid.: CC. para Agropecuarios de Málaga (cit.), art. 7º, inciso 2º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 15. c), siempre que la costumbre estuviera vigente «al menos durante dos años inmediatamente anteriores e ininterrumpidos».

5. CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 39; en jornada continuada, los CC. CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, párr. 1º; Jaén (BOP 31.I.91), art. cit., y Madrid (BOCM 7.XI.89), art. cit.

6. CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.), art. 15, párr. 1º. «Las jornadas de trabajo normal en el campo serán de 6 horas y 40 minutos diarios». En el convenio de esta misma provincia correspondiente a 1990 (BOP 5.V.90), se establecía la jornada en cómputo semanal de 40 horas (art. 15, párr. 1º).

tantes los acuerdos que optan por establecer jornadas flexibles en cómputo anual —a lo que autoriza el art. 34. 2 ET—, «distribuidas por cada empresa con arreglo a sus necesidades, compensándose de este modo las épocas de menor con las de mayor trabajo, siempre que el horario establecido no exceda de las horas anuales efectivas de trabajo»⁷. La posibilidad de que en convenio colectivo se acuerden jornadas en cómputo anual, de modo que la cifra de las cuarenta horas semanales funcione más como módulo de cálculo que como verdadero tope semanal infranqueable, permite una flexibilidad de horarios adaptables a las necesidades particulares de los cultivos, proporciona al empresario una mayor capacidad de maniobra y permite tener en cuenta las condiciones locales e incluso las exigencias de cada explotación. A veces, sin perjuicio de los cómputos semanal y/o anual, la jornada se distribuye por días⁸. Con cierta frecuencia se prevé que puedan pactarse jornadas continuadas o intensivas, en especial, para los trabajadores eventuales o temporeros durante los meses de verano⁹.

7. CC. Estatal Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 1º: 1802 horas; CC. para Agropecuarios de Avila (BOP 22.VI.90), art. 12: 1800 horas; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 1º: 1780 horas; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 1º: 1826, 27 horas; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 15, párr. 1º: 1815 horas; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23, párr. 1º: 1826 horas; CC. para Agropecuarios de la Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 8º: 1816 horas; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 8º: 1820 horas; CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 2º: 1819 horas y 47 minutos; CC. para Agropecuarios de Valladolid (BOP 24.VIII.90); art. 10: 1800 horas; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 1º: 1804 horas; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 1º: 1826, 27 horas.

8. CC. Estatal para Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 8º, párr. 4º; CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 21, párr. 1º; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 37; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párrs. 1º, 2º y 3º; CC. para Cultivo y Exportación Flores y Plantas Ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), art. 5º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 7º; CC. Interprovincial para Recolección Cítricos en la C.A. valenciana (DOGV 12.II.90), art. 9º.

9. Ej.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, últ. párr. —meses de verano—; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 5º, párr. 2º —del 15 mayo al 15 septiembre, siempre que la naturaleza de la faena lo permita, a razón de 6,30 horas diarias, con descanso en jornada de 20 minutos—; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, párrs. 2º y ss. —entre el 1 de junio y el 31 de agosto, siempre que los trabajos lo permitan, con pausa para bocadillo de 30 minutos, 15 a cuenta de la empresa y 15 a cuenta del trabajador—, entre otros.

Por otra parte, el artículo 13 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, ha tomado directamente de la OGTC la regla conforme a la cual la distribución de la jornada en las labores agrícolas, forestales o pecuarias, se realizará de acuerdo con la costumbre local, salvo que la misma fuera incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación agraria.

Son interesantes en este sentido las cláusulas negociales sobre modalidades de distribución de la jornada¹⁰ y cómputo de los tiempos de presencia¹¹; al margen la extraordinaria casuística, cuya farragosidad excusa la cita, de la regulación sobre descansos, computables o no como de trabajo efectivo, en el curso de la jornada diaria, dependiendo que la misma sea partida o continuada, normal o especial.

2.2. *Jornadas especiales*

En cumplimiento de lo ordenado por el art. 34, núm. 5, del ET de 1980¹², y por la disposición adicional de la Ley 4/1983, de 29 de junio, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, dedicó su extenso Título III a la regulación de las «jornadas especiales» —así llamadas «por su tratamiento diferenciado en algunos aspectos de la

10. Vid., entre otros, el CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 21, párr. 1º, que remite la distribución del tiempo de trabajo al común acuerdo de empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar; asimismo, el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 16, párr. 4º, conforme al cual «la distribución de la jornada corresponde al empresario, de acuerdo con las necesidades de cultivo y clima, fraccionándose en dos períodos de trabajo, sin que ninguno de ellos pueda exceder de cinco horas consecutivas».

11. Ej.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18, párr. 6º: «Las horas de presencia de ganaderos (pastores), guardas y cargos similares no serán consideradas como de trabajo efectivo en tanto no excedan del total (junto las de trabajo efectivo) de nueve horas diarias, deducidas las del descanso para comida. De pasar de dichas nueve horas, las horas de exceso serán abonadas y consideradas como extraordinarias». En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 15, son horas de presencia retribuidas las incluidas dentro de la jornada laboral en las que el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo y en las que por causas ajenas a su voluntad no realice ningún trabajo efectivo; no se incluyen en esta calificación el tiempo de espera de los medios de transporte aun cuando el trabajo haya de ser suspendido sin terminar la jornada laboral por causas climatológicas u otras que imposibiliten la realización física de las tareas.

12. Vid. actualmente el art. 34. 7 ET 1995.

común»¹³—, derogando expresamente, entre otras, la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931.

En concreto, para el sector agropecuario, el Real Decreto 2001/1983 contiene las siguientes reglas especiales:

a) Ampliaciones de jornada¹⁴

Cuando circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias —con un máximo, por tanto, de trece horas de trabajo efectivo— y veinte semanales —con un máximo de sesenta horas de trabajo efectivo a la semana— (art. 12). En todos estos supuestos, la ampliación se justifica por el carácter estacional o perentorio de la labores a realizar, que deben intensificarse en breves períodos de tiempo, o, como en el caso de los trabajos de ganadería o guardería agrícola, por tratarse de servicios de pura vigilancia o no venir obligados los trabajadores a una prestación de servicios regular y constante. En todo caso, es aplicable la regla contenida en el artículo 8º del RDJ, que impone un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose com-

13. E. de M. Según puede leerse en la misma, el criterio seguido por el Gobierno ha sido el «de aplicar a estas jornadas especiales el mayor número de aspectos de la normativa laboral común en materia de jornada, a cuyo fin se ha procedido asimismo a desarrollar reglamentariamente los aspectos del Estatuto de los Trabajadores que así lo requerían, salvo aquellas que resultasen manifiestamente incompatibles con las peculiaridades de estos sectores laborales; precisamente para tales peculiaridades se ha optado por simplificar las normas aplicables, dando una línea de tratamiento general, para que sea la negociación colectiva la que llene de contenido la regulación más específica y casuística».

14. Las ampliaciones de jornada, en la agricultura como en otros sectores de actividad, se permiten, dice la E. de M. del R.D. 2001/1983, en atención a que «una organización racional del trabajo no consiente la aplicación estricta de *las normas generales, que parten de la consideración de un trabajo desarrollado regularmente y con carácter de efectivo a lo largo de la jornada de trabajo, que a su vez se desarrolla en ciclos regulares. Existen actividades en las que esta situación no se da constantemente, y aparecen tiempos en los que el trabajador se encuentra incluido en el ámbito amplio de las facultades organizativas del empresario, aunque externamente no se desarrolle un trabajo efectivo en su sentido común, así como supuestos en que los centros de trabajo no reúnen las características habituales de ubicación fija y estable, o se encuentran aislados de los ámbitos urbanos, y pensando en todas ellas se han elaborado las presentes normas, teniendo en cuenta el criterio de la Ley 4/1983, de limitar el tiempo de trabajo efectivo*».

putar la diferencia hasta las doce horas de carácter general en períodos de hasta cuatro semanas.

El precepto está claramente inspirado en el artículo 61, párrafo 1º, de la OGTC, que subsiste tal cual, bien que al tope de las cuatro horas diarias se añade ahora el de las veinte semanales.

En cuanto a su retribución, las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo ocupados en las faenas enumeradas en el número 1 del artículo 12 del RDJ se pagarán como extraordinarias, a salvo las que se realicen en labores de guardería rural y ganadería, que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario (art. 43. 3 del RDJ, en relación con el art. 61, pár. 1º, de la OGTC). La jurisprudencia ha confirmado la legalidad del último inciso de dicho artículo 43. 3, sobre retribución a prorrata sin recargo, por ser los de ganadería y guardería rural trabajos «en donde la ecuación salario-trabajo efectivo se altera, por las mismas razones que en el colectivo de empleados de fincas urbanas y guardas y vigilantes con casa habitación», respecto de los cuales el artículo 43. 2 del RDJ dispone asimismo la retribución de las cuatro horas de exceso permitidas a prorrata de salario ordinario «sin vulnerar ningún derecho, ni estableciendo para estos colectivos retribución desigual—como pretendían los impugnantes, por vulneración del art 35. 1 del ET 1980 que establecía una retribución con recargo—, sino regulando la forma de retribuir el trabajo efectivamente prestado, que no viene determinado aquí por el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, ya que en dichas actividades hay tiempo de relax que, sin embargo, no es tiempo de descanso que haya que retribuir (...) por lo que no se debe apreciar infracción de precepto legal alguno y sí una concordancia con el sistema laboral en atención a la especialidad con que se presta el trabajo»¹⁵.

A salvo lo que venga establecido en la negociación colectiva, subsiste el párrafo 2º del artículo 61 de la OGTC, sobre limitación de estas horas de exceso al tiempo estrictamente necesario según los usos y costumbres de cada localidad, y sobre interrupción de la jor-

15. S. del TS/CONT., de 31 de enero de 1990 (Ar. 574), que resuelve impugnaciones a diversos preceptos del RDJ.

nada en los meses de verano —salvo en las faenas de trilla y cosechadoras— durante tres horas al medio día (jornada partida) para efectuar comidas y descansar.

Aunque no es una regla general, los convenios colectivos contemplan la ampliación de la jornada ordinaria en labores estacionales que deben completarse en un breve período de tiempo y/o en trabajos que reclaman muchas horas de presencia (siembra, recolección de frutos perederos, riegos, extinción de plagas del campo; ganadería y guardería rural...)¹⁶. La fidelidad de los convenios a la OGTC y al RDJ en esta materia es muy elevada, tanto en la determinación de las labores susceptibles de ampliación como en el exceso de horas permitido y en la forma de retribuirlos. En algún caso, se admiten prolongaciones de la jornada común con arreglo a lo que tradicionalmente tenga establecido la costumbre de la localidad o comarca, sin especificación de tope horario —lo que obliga a considerar, caso por caso, si la costumbre es o no respetuosa con los límites legales y reglamentarios en materia de jornada—¹⁷.

b) Jornadas reducidas

El RDJ, además de declarar subsistentes las reducciones de jornada ordinaria de trabajo establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en el propio RDJ (art. 39), regula

16. Entre otros: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18. B), sin que en ningún caso pueda exceder la jornada de 10 horas, limitándose el exceso al tiempo estrictamente necesario; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 21. 1 y 2; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 40; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 17; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 2º.

17. Vid. CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 24, «de modo especial, en las denominadas épocas de recolección en general y siembra de cereales». Cabe decir también que este convenio declara aplicable a los pastores y vaqueros la jornada ordinaria de 40 horas semanales (art. 25), cuando es relativamente frecuente en otros acuerdos la previsión para los mismos de una jornada ampliada.

un conjunto de limitaciones de jornada en atención a la peligrosidad o penosidad de ciertas actividades. En concreto, la existencia de unas condiciones de prestación de servicios cuya prolongación temporal, más allá de límites razonables, puede influir negativamente sobre la salud de los trabajadores¹⁸, justifica el acortamiento del tiempo ordinario de trabajo en las tareas agrícolas que a continuación se enumeran:

b. 1. La jornada será de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho semanales en aquellas faenas que exijan para su realización «extraordinario esfuerzo físico» (art. 32, párr. 1º), mejorando el límite máximo de las siete horas que para los mismos supuestos contempla el artículo 60 de la OGTC, el cual debe entenderse oportunamente corregido. En cambio, no alude el RDJ a la reducción de la jornada efectiva durante los meses de mayor rigor climatológico que en las provincias afectadas se señale por la autoridad laboral. En cualquier caso, la OGTC continúa en vigor en este aspecto, como norma más favorable, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del propio RDJ, sin perjuicio de su modificación por la negociación colectiva.

b. 2. En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango y en las de cava abierta —entendiéndose por tales, como se dijo, las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados—, la jornada efectiva será de seis horas (art. 32, párr. 2º). No es ésta, desde luego, una novedad introducida por el RDJ, que se limitó a copiar el artículo 60, in fine, de la Ordenanza¹⁹.

Como norma complementaria de las dos anteriores, las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas

18. Sobre el carácter tuitivo de tales normas en el RDJ, vid. A. J. MILLÁN VILLANUEVA, «Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención», en *RL*, núm. 1, 1986, pp. 97 y ss.

19. El antecedente de todas estas limitaciones lo encontramos en el Reglamento de Trabajo Agrícola aprobado por O.M. de 14 marzo 1941 para regir en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla, que impuso el límite de las seis horas para los trabajos considerados especialmente penosos, concretamente, para las faenas que hubieran de realizarse teniendo el trabajador los pies metidos en agua o fango y en las de cava abierta, así como en las labores de siega a mano y, en general, en todas las operaciones agrícolas de la región durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.

podrán proponer a la autoridad laboral (es decir, a la Dirección Provincial de Trabajo o a la Consejería autonómica de trabajo que corresponda) la determinación de tales faenas en zonas concretas (art. 32, párr. 3º).

La negociación colectiva suele disponer jornadas especiales más reducidas para ciertos trabajos agrícolas que requieren un extraordinario esfuerzo físico (siega, escarda, trabajos en invernadero,...), en los meses de mayor rigor climatológico (diciembre, enero, febrero, julio, agosto) y cuando hayan de tenerse los pies en agua y fango o en cava abierta²⁰; con carácter excepcional, en trabajos considerados tóxicos o peligrosos²¹. De cualquier forma, la regulación sectorial auspiciada en el RDJ para este tipo de cuestiones ha tenido y sigue teniendo un desarrollo muy escaso, sin que se establezcan topes sensiblemente inferiores a los máximos indisponibles del RDJ, ni, en general, ampliación de las reducciones a oficios o actividades distintas de las reglamentarias previstas. En algún caso, el acortamiento de la jornada puede producirse por mutuo acuerdo de trabajadores y empresarios, sin causa aparente que la justifique, garantizándose en todo caso la prestación de un número mínimo de horas diarias retribuidas²².

No obstante, ni el RDJ ni la normativa sectorial resuelven suficientemente qué interés deba prevalecer, si el de la empresa o el del trabajador, cuando las faenas que necesitan intensificarse en concretos períodos y para las que están previstas ampliaciones de jornada

20. CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 18. A), que exceptúa los trabajos en almacenes y demás lugares protegidos, en atención a que no les afecta ni la climatología ni el sol; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 12, párr. 2º, en trabajos de invernadero durante el verano; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 13, párr. 6º; CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, párr. 3º; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 5º, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 8º, in fine; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 11, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 8º, párr. 5º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 15, párr. 2º, aps. b) y d) —donde explicita las faenas que requieren un extraordinario esfuerzo físico—; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 6º, párr. 2º.

21. CC. para Agropecuarios de Granada (BOP cit.), art. 16.

22. CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 38, párr. 2º: «Las empresas y trabajadores, de común acuerdo, podrán reducir la jornada laboral a seis horas de trabajo efectivo».

sean, al propio tiempo, aquéllas que suponen un mayor esfuerzo físico o coinciden con los meses de mayor rigor climatológico. En tal caso, parece evidente que, tanto por el carácter tuitivo que desde antiguo impregna nuestro Derecho del Trabajo, como en atención a inderogables consideraciones de orden público laboral, tratándose de una materia que refiere a la seguridad de los trabajadores, la balanza debe inclinarse hacia la protección de la salud de los ejecutantes, mediante el establecimiento de jornadas reducidas.

3. Horas extraordinarias

En materia de horas extraordinarias comunes, distintas de las horas de exceso que son resultado de una ampliación de jornada en las situaciones especiales ya vistas, se aplica en el campo el régimen legal contenido en el artículo 35 del ET y preceptos concordantes del RDJ.

La negociación colectiva agraria no destaca por normar ningún aspecto medianamente innovador, manteniéndose en el límite de lo que viene siendo práctica general en los convenios colectivos de otros sectores. Son bastantes los acuerdos que remiten genéricamente a lo dispuesto en la normativa estatal vigente, o que reproducen, con leves modificaciones, el régimen estatuido por aquélla²³. Cabe destacar las cláusulas colectivas que suprimen o limitan la posibilidad de realizar horas extraordinarias, atendiendo a la grave situación de desempleo existente y con vistas a estimular la contratación alternativa, siquiera sea por tiempo determinado, de

23. CC. Interprovincial Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 9º, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), distinguiendo entre horas extraordinarias por fuerza mayor, estructurales (obligatorias en los dos casos) y habituales (de prestación voluntaria); CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 15; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, párr. 3º; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 23, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM7.XI.89), art. 12, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 14.VI.91), art. 18; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 7º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 8º; CC. para Recolección Cítricos (DOGV 12.II.90), art. 9º. 2; CC. para Agropecuarios de Zamora (BOP 5.IV.89), art. 9º.

trabajadores en paro²⁴. Ahora bien, los propios convenios consienten abundantes y generosas excepciones a la prohibición de realizar horas extraordinarias, disponiendo que se realicen las que sirven para prevenir o reparar siniestros o daños urgentes —cuya prestación es obligatoria, no ya por imposición colectiva, sino directamente por imperativo del art. 35. 3 del ET—, pero también las estructurales, siquiera los motivos que las justifican aparecen formulados en términos tan sumamente vagos que, en la práctica, será muy difícil distinguirlas de las habituales²⁵.

En cuanto a su retribución, los convenios suelen prever su abono con un recargo sobre el valor del salario-hora²⁶, o elaboran complejas reglas de cálculo²⁷; no faltan tampoco los que se inclinan por el sistema de compensación mediante tiempos de descanso re-

24. Dando eficacia ultractiva a lo dispuesto sobre el tema en el art. 8º, párr. 1º, del AI para la negociación colectiva de 1985-1986, suscrito el 9 de octubre de 1984, entre UGT, CEOE y CEPYME, constituido en Título II del AES.

25. Así, el CC. para Agropecuarios de Alicante (27.VII.90), art. 33, prohíbe la realización de horas extraordinarias habituales y hace un llamamiento a las empresas para que analicen con la representación de sus trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en lugar de las horas suprimidas; se mantienen no obstante, con carácter obligatorio para el trabajador, las que vengan exigidas «por necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas», así como las horas extraordinarias que se realicen para atender «pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de tipo estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (...) siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente». Con redacción prácticamente idéntica, los CC. CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 13, y La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16. El CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 17, prohíbe la realización de horas extraordinarias, «salvo casos especiales, previo acuerdo de las partes»; idem en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 13; en el de Jaén (BOP 31.I.91), art. 15, las partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, pero acto seguido permiten las que estén justificadas, «tales como la terminación de faenas, recolección o cuando las circunstancias extraordinarias así lo aconsejen»; en de Fuerteventura para fijos discontinuos (BOP 17.V.89), art. 7º, se consideran horas extraordinarias estructurales las originadas por retrasos en la recogida, transporte, acondicionamiento y acopio del tomate, al tratarse de un producto altamente perecedero; en el de Viticultura Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 39, se prestarán horas extraordinarias en las faenas de tratamiento de plagas y enfermedades, etc.

26. En el CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 13, el 100 por 100 de recargo a partir de la tercera hora extraordinaria; una penalización del 100 por 100 de recargo, desde la primera hora extraordinaria, en el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16. c).

27. Vid. p. ej. CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 28.

tribuido²⁸. Otras veces, la opción entre abono a metálico o descanso compensatorio se deja a la voluntad de los contratantes singulares, o a uno de ellos²⁹. En fin, puede noticiarse algún supuesto de realización de horas extraordinarias no retribuidas en absoluto³⁰, cuya ilicitud provoca la aplicación automática del art. 35. 1, que dispone su compensación a prorrata de salario ordinario como mínimo.

4. Cómputo de la jornada de trabajo: reglas sobre descuento e indemnización por camino

Con relación al trabajo en el campo, el art. 13, párrafo 2º, del RDJ previene que «en lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor».

Como se sabe, el artículo 34. 5 del ET establece que el cómputo del tiempo de trabajo efectivo se hará «de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo». El precepto está pensado especialmente para los puestos de trabajo en el sentido físico o geográfico de la expresión —de un taller, una oficina, una fábrica...—, inadaptable a labores como las agrarias que exigen, dentro de la jornada diaria, desplazamientos continuos de un punto a otro de la misma explotación o, incluso, de una finca a otra. En la empresa agrícola, a salvo, quizás, el trabajo de los administrativos, existen muy pocos puestos de

28. Entre otros, el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 33, párr. 2º, prohibiendo expresamente la compensación a metálico.

29. Mediante pacto singular entre trabajador y empresario, según dispone el CC. Interprovincial para Cultivo Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 9º, párr. 2º; a voluntad del trabajador, en el CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 16, párr. 2º.

30. Así, el CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 28, excluye la retribución por horas extraordinarias de los mozos internos y pastores, por entender que «están compensadas con la manutención y el alojamiento». La privación de toda compensación económica por horas extraordinarias sólo estaría justificada cuando el trabajador no hubiera experimentado descuento alguno en su salario a metálico por los conceptos de alojamiento y comidas, y, lógicamente, sólo cuando el valor de estas prestaciones fuera igual o superior al de las horas extraordinarias que se realicen.

trabajo en su acepción espacial estricta, toda vez que en el medio agrario actúa decisivamente el factor estructural de que la tierra está muy parcelada.

Como tendremos ocasión de comprobar enseguida, estas circunstancias sí fueron tenidas en cuenta, al menos en parte, por la Ordenanza Laboral del Campo al fijar reglas especiales sobre descuento por camino y sobre inicio y final de la jornada en el lugar de reunión³¹.

31. El problema de la inadecuación del sistema de cómputo en el lugar de trabajo a las características especiales de ciertas actividades o industrias no pasó inadvertido en el debate parlamentario del Proyecto de Ley del ET. Ya en la Comisión de Trabajo del Congreso, el Sr. Vida, defendiendo conjuntamente las enmiendas 332 (del Grupo Parlamentario Socialista) y 415 (del Grupo Parlamentario Socialista de Euskadi) de supresión del apartado 3 del artículo 32 (finalmente, art. 34. 3), explicó que «en los sectores agrícolas, en los de pesca y en la minería, por ejemplo, un trabajador podía estar ya dentro de la empresa, es decir, a disposición de la empresa y tardar un cuarto de hora o media hora en ir al centro de trabajo», añadiendo que, con la aprobación del citado ap. 3, «su jornada efectiva se aumentaría, quizás, en media hora». Pidió asimismo se tuviera en cuenta la interpretación de la doctrina y de la jurisprudencia en el sentido de que el contrato de trabajo «no es simplemente una contraprestación entre trabajo y salario, sino una contraprestación entre salario y puesta a disposición del empresario», por lo que, afirmaba, «el trabajador se pone a disposición del empresario desde el momento en que entra en el ámbito físico de la empresa y de eso, de ese tiempo, el empresario tiene que ser responsable económicamente».

Allí mismo, en turno ya de explicación del voto, el Sr. Bandrés (Grupo Parlamentario Mixto) expresó su «preocupación por el trabajador agrícola y el minero, a quienes les sería imposible cumplir con la norma», para terminar afirmando que se estaba haciendo un Estatuto detestable «y que esto es muy grave, porque al aprobar, en concreto, este punto tercero (...), lo que estamos haciendo en realidad es ratificar el capricho del redactor de este proyecto que lo ha redactado allí, en el fondo del despacho de un Ministerio, que probablemente es (no sé quien es y, por tanto, no insulto a nadie) un burócrata que jamás llegó puntual a su despacho». Más contundente, el Sr. Aguilar Moreno (Grupo Parlamentario Andalucista), interviniendo ante el Pleno en defensa de la enmienda núm. 704, recordó a la Cámara que se estaba de nuevo ante una norma que desconocía «la realidad del trabajo en el campo y, en general, del trabajo en el sector primario» y explicó que de dejar la norma tal como estaba «resultaría que, por ejemplo, desde que el minero entra en el túnel hasta que llega al tajo, no se le computaría como tiempo de trabajo o que el tiempo que el jornalero tiene que emplear en llegar (pensemos, por ejemplo, en un latifundio de gran extensión) desde la entrada, en los linderos, hasta el puesto de trabajo, tampoco se le computaría como tiempo de trabajo».

El texto definitivo del artículo 34. 3 del ET de 1980 fue resultado de una enmienda transaccional del PCE, de supresión de las palabras «y dedicado a él» que figuraban al cierre del mismo número, artículo 32 del Proyecto, aceptada con el siguiente escrutinio: a favor: 282 votos (UCD, PSOE, PCE, PSA, PNV, CD y MC); en contra: 3 votos; abstenciones: 0 votos; nulos: 1 voto.

Cfr. A. BRIONES FABREGA e I. AYUSO CANALS, *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. La relación individual de trabajo*, (bajo la dir. del Prof. J.A. Sagardoy), t. II, IES, 1981, p. 51, 55 y 63.

Porque no vulneran, al contrario, mejoran y especifican lo dispuesto en el artículo 34. 5 del ET, tales reglas han de entenderse subsistentes, con independencia de que en convenio colectivo prefiera adoptarse una regulación más ajustada al tenor literal del Estatuto.

Las reglas sobre cómputo de la jornada contenidas en la OGTC de 1975 se refieren tanto a la consideración del tiempo de espera para la entrega y devolución de los materiales o herramientas, como al tiempo invertido en el desplazamiento hasta/desde el lugar de trabajo. Con relación al primer aspecto enunciado, si el tiempo de espera para la entrega y devolución de los útiles y herramientas de trabajo no fuera el normalmente establecido o el indispensable de costumbre, aquél «será considerado como jornada de trabajo», abonable como tal (art. 53, segundo inciso)³².

La entrega y devolución de los materiales, instrumentos, máquinas y objetos similares para el trabajo tendrán lugar «en los talleres o explotaciones donde aquél se preste y, en su defecto, en casa del empresario», salvo pacto o disposición en contrario (art. 53, primer inciso). Por «casa del empresario» ha de entenderse la sede social de la la empresa³³, bien que en las actividades agrarias, sobre todo cuando de pequeñas empresas se trata, la sede de la explotación coincidirá normalmente con el domicilio particular del agricultor.

Pero, sin duda, el aspecto más importante en el cómputo de la jornada de trabajo en el campo es el relativo al desplazamiento hasta y desde el lugar de trabajo; desplazamiento que el medio agrícola puede suponer un empleo de tiempo a veces considerable, teniendo en cuenta las largas distancias que a menudo deben recorrerse en las grandes explotaciones, las dificultades orográficas del terreno y otras condiciones naturales que hacen, en ocasiones, casi impracticable o muy penoso el acceso a determinados cultivos.

32. El art. 78, pár. 1º de la OGTC dispone que tendrán la consideración de salario «las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo», copiando el art. 37 de la LCT.

33. Así lo entiende, con relación al artículo 66, párrafo 1º, de la LCT 1944, E. PÉREZ BOTTJA, *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, p.184. El artículo 53 de la OGTC 1975 es una copia casi exacta del artículo 66 de la LCT, bien que con la previsión de sustituir la referencia a «oficinas» (que presupone una actividad típica del sector servicios) por la de «explotaciones».

El plus de distancia fue regulado, para la industria y los servicios, en una Orden Ministerial de 10 de febrero de 1958 —al cabo derogada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo—, mientras que, para las relaciones laborales en la agricultura, esta disposición ordenaba estar a lo que viniera establecido o se estableciera en las Reglamentaciones del sector³⁴.

Sectorial es, en efecto, la ordenación sobre «descuento en jornada» e «indemnización por camino» que contempla la OGTC de 1 de julio de 1975 (arts. 65 a 67), prolongando, levemente retocadas, las previsiones de su antecesora de 1969.

Su disciplina es, básicamente, la siguiente:

a) La jornada laboral se inicia en el tajo para las faenas exclusivamente manuales, o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o usar maquinaria, aperos o accesorios, entendiéndose finalizada allí donde había comenzado (art. 65, 1^{er} inciso). Es decir, que la duración de la jornada efectiva empieza a contar y finaliza en el puesto de trabajo o, cuando fuere preciso utilizar animales, herramientas o maquinaria, en el lugar de acopio de estos elementos. Aunque la Ordenanza no lo regule, debe entenderse que, una vez iniciada la jornada laboral, computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos de remuneración el que se invierta en ir de una parcela a otra de la misma finca para realizar las faenas agrícolas, pues también durante estos desplazamientos, que son necesarios —e inevita-

34. «Las normas de la presente Orden afectan tan sólo a aquellas Reglamentaciones de Trabajo, con exclusión de las dictadas para el campo, que tengan establecido el denominado plus de distancia o indemnización de análoga naturaleza (...)» (art. 1º O.M. 10 febrero 1958). Asimismo, las SS. del TCT, de 2 marzo 1972 (Ar. 195), 11 febrero 1976 (Ar. 706), 18 octubre 1976 (Ar. 4547). En concreto, la S. del TCT, de 29 noviembre 1978 (Ar. 6639), advierte que «las prescripciones de la O. de 10 febrero 1958 (Ar. 277), reguladora del plus de distancia, no son de aplicación a las relaciones de trabajo en el campo, dada la prohibición expresa del artículo 1º de aquélla, sin que ese mandato haya perdido eficacia a partir de la entrada en vigor de la Ordenanza de 2 octubre 1969 (...), ya que la exclusión de aquel precepto hace de las Reglamentaciones para el campo no se basa en que éstas no hayan contemplado el plus de distancia y que deban entenderse incluidas a partir de su reconocimiento por la referida Ordenanza, sino que quedan excluidas siempre y en todo caso, de modo que es preciso entender que las normas reguladoras del plus de distancia afectan a las Reglamentaciones de Trabajo que lo tengan establecido, si bien, habida cuenta de la clara excepción que, por las peculiaridades de esta actividad laboral, hace, sin condicionamiento, el artículo 1º de la mentada Orden».

bles— para la ejecución de las tareas encomendadas, el trabajador se encuentra a disposición de la empresa³⁵.

b) No procede descuento en jornada cuando el tajo o lugar de reunión se encuentre a menos de dos kilómetros de la población (art. 65, segundo inciso)³⁶. Por el contrario, si tal distancia excede los dos kilómetros se computarán (reducirán) en la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso —naturalmente, retribuidos—, tanto a la ida como a la vuelta (art. 65, in fine). La regla se justifica por el acentuado grado de movilidad que el puesto de trabajo suele tener en las explotaciones agrarias, a diferencia del más estable de la fábrica o taller, viéndose obligado el trabajador en no pocas ocasiones a recorrer considerables distancias desde su domicilio o lugar de pernocta al lugar de comienzo de la faena. Aunque la Ordenanza no lo diga, cuando el exceso consista en fracciones de kilómetro se practicará el descuento aplicando la regla proporcional correspondiente.

c) El descuento en la jornada por camino podrá ser compensado a metálico, a voluntad del empresario, en proporción al salario que el trabajador tenga asignado para las faenas de que vaya a realizar o, si es superior, al que efectivamente perciba (art. 66, pár. 1º). Esta es la genuina *indemnización por camino*. Por tanto, se abonará al trabajador, además de la retribución a que tenga derecho por la jornada completa que realiza, una compensación económica, de naturaleza extrasalarial, calculada en relación al valor del salario correspondiente a doce minutos de jornada por cada kilómetro, de ida y vuelta, que exceda de los dos primeros, computados desde la población —o desde la vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores— hasta el tajo o besana.

d) No procederá la indemnización por camino —ni, obviamente, descuento horario computable en jornada—:

d. 1. Si el caserío o alojamiento, en las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca a menos de dos kilómetros del tajo o

35. Una solución distinta en el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 29, in fine: «Los desplazamientos que se produzcan entre diversos tajos, que por su distancia requieran la utilización del transporte y el medio para el mismo sea puesto por el trabajador, éste será compensado adecuadamente por los gastos ocasionados».

36. «o vivienda en que puedan pernoctar los trabajadores», como aclaraba el art. 66, inciso 2º, de la OGTC 1969.

besana y pueden pernoctar en él los trabajadores (art. 66. a)³⁷. La condición es, pues, triple: que el caserío o alojamiento reúna las adecuadas condiciones de higiene; que esté habilitado para que puedan pernoctar en él los trabajadores; que la distancia del alojamiento al tajo o besana —o al lugar de reunión, cabe añadir— sea inferior a dos kilómetros³⁸.

d. 2. Si el empresario proporciona a los trabajadores medios «automecánicos» de locomoción adecuados o cuando, por mutuo acuerdo, el trabajador utilice caballería propia con derecho a pastar en la finca o en sitio apto que para ello se designe (art. 66. b)³⁹.

37. SS. del TCT, de 28 noviembre 1979 (Ar. 6793), 15 noviembre 1979 (Ar. 6424), 25 septiembre 1978 (Ar. 4713), 30 mayo 1973 (Ar. 2425).

38. No existe obligación de pagar la indemnización que comentamos cuando «estando acreditada la existencia del local destinado a alojamiento, así como la voluntad del empresario de tenerlo debidamente acondicionado a disposición de los trabajadores», éstos hubieran preferido no utilizarlo, «dando lugar esta falta de uso como alojamiento a su aprovechamiento ocasional para guardar motores o máquinas, lo que no impedía habilitarlo de nuevo para su destino habitual, caso de interesar a los reclamantes» (S. del TCT, de 17 marzo 1976, Ar. 1500). Vid. asimismo la S. del TCT, de 4 mayo 1976 (Ar. 1589). Basta, por tanto, con que el empresario ponga el alojamiento a disposición de los trabajadores, aunque éstos, por su conveniencia o comodidad, no lo utilicen (SS. del TCT, de 25 abril 1984 —Ar. 3692—, 15 noviembre y 10 marzo 1979 —Ar. 6424, 1589—). La indemnización de los artículos 65 y 66 de la OGTC, al igual que el plus de distancia establecido en otras actividades, está condicionado a la circunstancia de que el desplazamiento que haya de realizar el trabajador desde su residencia al lugar de trabajo, sea consecuencia exclusiva de la prestación laboral «quedando rota la relación causal determinante del beneficio indicado cuando la razón del desplazamiento que el demandante había de realizar para incorporarse a su puesto laboral lo determinó su negativa a aceptar la residencia habitual que le ofreció la demandada en la misma finca en la que trabajaba, lo que hace que el recurso fracase, igual que sucedería si el trabajador, iniciada su actividad laboral, fijara su residencia a una distancia superior a la existente en el momento de iniciarse la relación laboral, supuesto que no determinaría el incremento que en su caso pudiera corresponder al trabajador como indemnización» (S. del TCT, de 9 mayo 1977, Ar. 2573). «Al disponer el empresario agrícola demandado de viviendas en la finca para sus trabajadores, que los demandantes después de utilizarlas varios años dejaron de ocupar por su voluntad, el recorrido que los mismos han efectuado para acudir diariamente al trabajo no determina el abono de la indemnización por camino, en virtud de lo establecido en el artículo 66, en relación con el 65, de la Ordenanza General de Trabajo en el Campo» (S. del TCT, de 8 mayo 1979, Ar. 2908).

39. «Habiendo sido contratados los actores (...) donde la empresa tiene una residencia gratuita para su alojamiento y un sistema de transporte concertado por la empresa desde aquella a los distintos puestos de trabajo, no procede la reclamación formulada sobre indemnización por camino» (S. del TCT, de 4 marzo 1975, Ar. 1183). «La circunstancia de que durante todo el tiempo del contrato (...) el trabajador agrícola demandante ha acudido a la finca, distante aproximadamente de su domicilio diez kilómetros, en motocicleta, sin descontarse de la duración de la jornada horario alguno por el concepto de tiempo invertido en el reco-

d. 3. Si excediese de diez kilómetros la distancia al tajo, o al lugar de reunión, el empresario vendrá obligado a facilitar el medio de «autolocomoción» adecuado (art. 67)⁴⁰. No cabe entonces com-

rrido, ni compensarse en metálico esa falta de descuento, se deduce que el contrato se estableció sobre la base de utilizar tal medio mecánico de transporte, descartando como muy onerosa la posibilidad de acudir a pie; con reducción de la jornada de trabajo a su mitad, o elevación del salario en la misma proporción, por lo que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 65 y ss. de la Ordenanza de 1 julio 1975 (...) y en los artículos 66 y ss. de la Orden de 2 octubre 1969 (...), únicamente corresponde percibir al actor por el concepto de recorrido, los gastos invertidos en el medio mecánico de transporte de utilización prevista, que son de cuenta del empresario, y que aquél ha suplido» (S. del TCT, de 29 octubre 1977, Ar. 5153). «Si la distancia entre la población de residencia y el lugar de trabajo excediera de dos kilómetros, se computarán e la jornada doce minutos por cada kilómetro de exceso, tanto a la ida como a la vuelta, reducción que, de no haberse efectuado, ha de traducirse en compensación económica, sin que a ello sea óbice la falta de previa comunicación a la empresa, ni la presencia de un servicio público de transporte de personas, toda vez que lo primero no es preceptivamente exigible, y lo segundo no puede servir para sustituir el efecto de la norma respecto del cómputo kilométrico que la misma señala» (S. del TCT, de 29 noviembre 1978, Ar. 6639). El pacto por el que la empresa se obliga a facilitar a los trabajadores transporte en autobuses, pero descontando a éstos una cantidad mensual por tal concepto, es nulo por suponer una renuncia del derecho que conceden los artículos 65 y 66 de la Ordenanza General del Campo a transporte gratuito, «pues no puede interpretarse que la obligación patronal de proporcionar medio de transporte, para evitar la sensible reducción de jornada que en otro caso habría de conceder, sea a cambio de pago de parte del precio, por lo que se entiende que esa renuncia de derechos está prohibida por el artículo 3º, número 5, del Estatuto de los Trabajadores y ha de ser declarada nula» (S. del TCT, de 30 noviembre 1983, Ar. 10379).

40. «Cuando la distancia de la población al centro de trabajo exceda de diez kilómetros, no debe aplicarse la reducción o compensación a metálico a que se refieren, respectivamente, los artículos 65 y 66 antes citados, sino lo dispuesto en el artículo 67 referente a la obligación del patrono de facilitar el medio de autolocomoción adecuado» (S. del TCT, de 17 diciembre 1979, Ar. 7154). El artículo 65 de la Ordenanza Gebneral no puede ser interpretado en sentido absoluto y de forma aislada, ya que ello podría conducir al absurdo de que cuando la distancia al tajo fuera superior a veinte kilómetros, el descuento de jornada que autoriza tal precepto hará ésta inexistente, lo que evidentemente no pretende el citado artículo, que debe ser interpretado en relación con el artículo 67, también citado, conforme al cual cuando tal distancia fuera superior a diez kilómetros estará obligado el empresario a facilitar medio de locomoción adecuado, deduciéndose de ello que el artículo 65 sólo tiene fuerza de obligar cuando la mentada distancia fuere inferior a diez kilómetros, entrando en juego el artículo 67 cuando fuere superior» (S. del TCT, de 5 abril 1978, Ar. 1923). «(...) el demandante trabajó en una finca, situada a 18 kilómetros del lugar de su residencia, a cuyo trabajo se desplazaba cada día en una motocicleta de su propiedad, por su propio deseo y conveniencia, en vez de usar el vehículo que en otro caso le hubiera facilitado el organismo demandado, que le abonaba a cambio nueve pesetas por kilómetro recorrido (...), de suerte que si el organismo demandado facilitaba ese medio de transporte y no obstante el trabajador, por su propia conveniencia, lo desechó para hacer el viaje en motocicleta, pese a lo cual se le abonaban nueve pesetas por kilómetro recorrido, carece de base jurídica la pretensión de que se le haga efectiva la indemnización por camino o plus de transporte o distancia que en la demanda se reclama» (S. del TCT, de 16 septiembre 1985, Ar. 5156).

putar descuento alguno en la jornada, ni sustituir la puesta a disposición de transporte mecanizado por otro tipo de ventaja, p. ej., de naturaleza económica, que pretendiera concederse al trabajador; a salvo, parece lógico, la de proporcionarle vivienda a menos de dos kilómetros del lugar de trabajo.

En fin, esta regulación para el caso que la distancia entre el tajo y el lugar de pernocta sea superior a los diez kilómetros difiere algo de la prevista en la Ordenanza de 1969. En ella, la obligación del empresario se limitaba, en principio, a proporcionar «medio de locomoción adecuado», computando en la jornada el tiempo invertido en el viaje a razón de cinco minutos por kilómetro; como excepción, no había lugar al descuento cuando el medio de transporte fuera mecanizado o cuando, por mutuo acuerdo, el empresario no facilitara el mismo por utilizar el trabajador caballería propia, con derecho a pastar en la finca o en otro lugar apto para ello (art. 68).

Ahora bien, como advertíamos, el régimen jurídico que acaba de exponerse se entiende siempre sin perjuicio de la negociación colectiva que, en sustitución de la Ordenanza, haya establecido o pueda establecer reglas particulares sobre la materia.

Con carácter general, puede afirmarse que los convenios colectivos del sector se inclinan, de modo preferente, por la compensación a metálico sustitutoria del descuento en jornada, que se traduce en el abono de una cantidad fija por kilómetro recorrido desde el punto de partida —población o vivienda en que pernocten los trabajadores— a la explotación o lugar de trabajo —tajo, besana, punto de reunión—, que exceda de una cierta distancia (normalmente, 2 kms.), tanto a la ida como a la vuelta; salvo que el empresario proporcione vehículo idóneo para el transporte de los trabajadores, o exista caserío o alojamiento a menos de dos kilómetros del tajo o besana, en las debidas condiciones de capacidad e higiene, pudiendo dormir en él los trabajadores. Excepcionalmente, el plus de distancia se devenga desde el lugar de partida (Km. 0)⁴¹. Con mucha menor frecuencia, no se debe indemnización por camino o plus de distancia si el trabajador

41. En el CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 20, párr. 1º, 17 ptas. por kilómetro desde el mismo punto de origen; en el provincial de Cádiz para Viticultura (cit.), art. 33, párr. 1º: 14 ptas. por km. cuando la finca esté situada entre cero y cinco kilómetros de distan-

acuerda con el empresario emplear caballería propia con derecho de pasto en la finca, en el lugar idóneo que se le asigne⁴²; o cuando el empresario cubre el importe de los gastos de desplazamiento en tren o autobús utilizados por el trabajador⁴³.

Con todo, algunos convenios mantienen todavía la alternativa del descuento en jornada⁴⁴, mejorando incluso el régimen de la Ordenanza⁴⁵. Se han localizado regulaciones aisladas menos favorables que la establecida en la OGTC⁴⁶; en algún caso, se han previsto reglas específicas para trabajos que deben realizarse en lugares de difícil acceso⁴⁷.

cia del caso urbano, tanto de ida como de vuelta, y 12, 20 ptas. cuando exceda de esa distancia (5 kms.), siendo la cantidad máxima a abonar por este concepto 248 ptas.; en el CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 22: 11 ptas. por km., tanto a la ida como a la vuelta.

42. Vid.: CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14. VII.90), art. 17, in fine; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 11. B.

43. CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 32.

44. El art. 22 del CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.) previene que, en cualquier caso, con independencia del abono del plus, si el tiempo utilizado en el desplazamiento fuera superior a 20 minutos a la ida y 20 minutos a la vuelta, el tiempo que exceda se descontará de la jornada laboral; a no ser que la empresa facilite medios adecuados de locomoción. En las épocas de recolección, se cambiará el tiempo de 20 minutos por la distancia de 20 kilómetros, medidos desde la población de residencia del trabajador —con lo que el tiempo invertido en recorrer la distancia que, excediendo los 20 kms., falte hasta el lugar de trabajo, se descontará de la jornada laboral—. Asimismo, el CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 20.

Con sujeción al sistema de descuento en jornada previsto en la OGTC, pueden verse los CC. CC. para Agropecuarios de Gerona, Huelva, Jaén y Zaragoza (cits.), arts. cits.

45. Un descuento de 15 minutos por km. recorrido —frente a los 12 de la Ordenanza— en el CC. para Agropecuarios de Valencia-Fijos (BOP 8.VI.91), art. 15.

46. P. ej, el CC. para Agropecuarios de Barcelona (cit.), art. 32., dispone que el plus de distancia se lucra a partir del tercer kilómetro. Idem en el CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 27. En el CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.), art. 18., párr. 2º, la distancia a contar desde la población al lugar de trabajo se entiende «a partir de donde termina el casco urbano según las Ordenanzas Municipales para el servicio público de taxis», afectando el plus (18, 50 ptas. por km. recorrido que exceda de los dos primeros) «sólo a un viaje de ida y a otro de vuelta». En el provincial de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 5º, párr. 2º, «la jornada laboral, tanto para el personal fijo como para el eventual, empieza en el lugar de trabajo, corriendo por tanto ambos caminos por cuenta del trabajador».

47. En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26. VII.89), art. 32, in fine, tratándose de labores forestales, cuando el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el tajo que tengan asignado, se entenderá que la jornada laboral comienza y termina en el lugar hasta el que han sido transportados. En el CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 13, párr. 2º, «en el supuesto de que el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el mismo puesto de trabajo, y éste estuviese situado a más de 500 metros del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores a efectos de jornada, aplicándose la reducción de jornada que prevé el artículo 65 de la Ordenanza Laboral del Campo para otros supuestos».

Es de destacar que, para los supuestos en que se impone al empleador la obligación de facilitar transporte colectivo a los trabajadores, hasta y desde el lugar de trabajo —generalmente, cuando la distancia es superior a diez kilómetros⁴⁸—, se observa una ausencia casi total de regulación sobre las condiciones que han de reunir esos medios⁴⁹; desidia normativa tanto menos disculpable «conociendo las mediocres condiciones de comodidad y seguridad que éstos ofrecen en el medio rural», por lo que sorprende que no se utilice la negociación colectiva «como instrumento de mejora de tales condiciones»⁵⁰.

5. Horas recuperables

Habida cuenta que la prestación de servicios en las explotaciones agrarias se desarrolla, casi siempre, a la intemperie, reviste singular importancia el tratamiento normativo articulado para el supuesto que aquélla deba suspenderse por lluvias u otros accidentes atmosféricos, hasta el cese de la causa interruptiva.

Particularmente atenta al evento de la inejecución del trabajo agrícola por dificultades climáticas, la Ordenanza Laboral del Campo parte de la distinción entre trabajadores fijos —a quienes deben entenderse equiparados los interinos a tales efectos— y trabajadores eventuales y temporeros. Las horas perdidas por los primeros serán recuperables en su 50 por 100 mediante la ampliación de la

48. En el CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 14 in fine, a partir de los 5 primeros kilómetros.

49. De medios de locomoción «adecuados» o «idóneos» hablan, p. ej., los CC. CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (cit.), art. 22, y Cuenca (cit.), art. 20, entre los que se enuncian, ejemplificativamente, los «vehículos todo terreno, autobuses, etc., excepto tractores». Vid. asimismo los provinciales de Gerona, Jaén, Murcia y Zaragoza (cits.). En el CC. para Agropecuarios de Huelva (cit.), art. 13. b), se dispone que los medios de transporte reunirán las medidas de seguridad que exige la Dirección General de Tráfico. En el CC. para Agropecuarios de Almería (cit.), art. 32, párr. 1º, se establece que el medio de locomoción utilizado «será el adecuado para el transporte de las personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores».

50. F. RODRÍGUEZ SAÑUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, pp. 271 y 272.

jornada de trabajo en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda pagar de nuevo las horas que ulteriormente se trabajen por tal recuperación (art. 63). No se trata, pues, de realizar horas extraordinarias, sino se recuperar horas ordinarias de trabajo que se perdieron por causas no imputables al empresario. Entonces, el trabajador fijo conserva íntegro su derecho al salario por el tiempo que dure la suspensión de la actividad laboral, pero está obligado, si así lo exige la empresa, a recuperar hasta la mitad de las horas no trabajadas por lluvia u otros accidentes atmosféricos.

En cualquier caso, el período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por este concepto no excederá de una hora diaria y, salvo acuerdo de las partes, dentro siempre de los días laborables de las semanas siguientes (art. 63, in fine).

A los trabajadores eventuales y temporeros se les abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en la explotación, el trabajo hubiera de ser suspendido, por las mismas razones, «antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo»; cuando la interrupción tuviere lugar después de las dos primeras horas, percibirán íntegramente el salario, y en ninguno de los dos casos procederá la recuperación del tiempo perdido (art. 64). Aunque la formulación gramatical de la Ordenanza es sumamente desafortunada, resulta obvio que la interrupción de que se habla aquí comprende tanto la que tiene lugar antes del comienzo de las labores como la producida *antes de haber transcurrido* dos horas de trabajo.

El artículo 5º del RDJ disponía —hasta su anulación parcial por la S. del TS/CONT., de 31 de enero de 1990, cit.— que las horas no trabajadas por fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas se recuperarían por el trabajador a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario debía comunicar a los representantes de los trabajadores en la empresa y a la Inspección de Trabajo la causa concreta determinante de la recuperación.

Pues bien, la S. del TS/CONT. citada, salvando lo dispuesto en convenio colectivo —y también, lógicamente, en contrato de trabajo o acuerdo individual posterior—, ha dictaminado la nulidad del artículo 5º del RDJ, privándolo de eficacia, en el entendimiento de que «imponer una recuperación en favor del empresario a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes, sin ordenar el abono de estas horas, es imponer una carga o condición desfavorable a los trabajadores, (pues) si estos eventos no son imputables al empresario, tampoco debe ser imputables a los trabajadores y disponer que por el solo hecho de que no sean imputables a los empresarios, éstos tienen derecho a que se le cumplan las horas perdidas imponiendo la recuperación de las mismas sin decirse al mismo tiempo que se abonan es desequilibrar la ecuación salario-trabajo efectivo, vulnerándose así el art. 3 ET estableciendo unas condiciones de trabajo no sólo no autorizadas por ningún precepto legal, sino vulnerando cuando menos el mentado art. 47 que hurta cualquier clase de indemnización a los trabajadores; y si éstos no tienen derecho a indemnización, tampoco tienen obligación de trabajar para la empresa a través de la técnica de la recuperación de horas perdidas».

En cualquier caso, el Tribunal Supremo da por bueno lo que en materia de recuperación de horas no trabajadas por causa de fuerza mayor venga establecido o pueda convenirse en la negociación colectiva. En cuanto a la incidencia que la anulación del artículo 5º del RDJ pueda tener sobre la regulación de la OGTC en materia de horas recuperables, es evidente que la misma no se ha visto afectada por la doctrina de la sentencia que acaba de comentarse, pues, de una parte, el artículo 63 de la Ordenanza claramente dispone que la recuperación (parcial) a cargo de los trabajadores fijos será siempre con abono del salario íntegro correspondiente a la jornada interrumpida, mientras que su artículo 64, con relación a los trabajadores eventuales o temporeros, excluye en todo caso la recuperación del tiempo perdido, manteniéndoles la totalidad del salario cuando la suspensión se produzca después de las dos primeras horas.

Prácticamente todos los convenios colectivos agrícolas tratan el supuesto de la posible pérdida de horas de trabajo por lluvia u otras

incidencias climatológicas. Un buen número de ellos se limita a transcribir, en todo o en parte, las normas de la Ordenanza⁵¹; algunos introducen modificaciones respecto de ésta, más favorables para los trabajadores, tales como:

a) Exoneración, únicamente para los trabajadores fijos, del deber de recuperar las horas o días perdidos⁵² —lo que es claramente discriminatorio para los trabajadores temporales—, o limitación de este deber tan sólo respecto de las horas desaprovechadas en concretas faenas⁵³;

b) Reconocimiento, en el supuesto de horas perdidas por eventuales y temporeros, de porcentajes salariales superiores a los previstos en la Ordenanza⁵⁴, así como, otras veces, reducción del tiempo

51. Vid. p. ej.: CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 12, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 24, párr. 1º y párr. 2º, incisos 1º y 2º; CC. para Viticultura de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 39, párrs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios Córdoba (BOP 31.I.90), art. 6º, in fine; CC. para Agropecuarios de Cuenca (BOP 17.VIII.90), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 12; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 26, párrs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 19, párrs. 1º, 2º y 3º, inciso 1º; CC. para Agropecuarios de Toledo (BOP 16.VIII.89), art. 15; CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 12; CC. Interprovincial Recolección Cítricos Comunidad Valenciana (DOGV 12.II.90), art. 8º.

52. Vid.: CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 17, párr. 1º; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 12; CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 6º, inciso 1º.

53. Como sucede en el CC. para Viticultura de Cádiz (cit.), art. 39, párr. 1º, donde los trabajadores fijos de plantilla únicamente recuperarán las horas perdidas en faenas de tratamiento de plagas o enfermedades; en el CC. para Agropecuarios de Cuenca (cit.), art. 10, párr. 2º, in fine, sólo en períodos de recolección, salvo acuerdo individual en contrario.

54. Vid.: CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15. XII.89), art. 13, párr. 7º: el 70 por 100 del salario si el trabajador es enviado a casa antes de comenzar el trabajo; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 7.II.90), art. 10: el 75 por 100 del salario para los eventuales y temporeros cuando la suspensión se produzca antes de iniciar el trabajo o de transcurridas dos horas; CC. para Agropecuarios de Murcia (cit.), art. 6º, inciso 2º: el 100 por 100 del salario para los eventuales y temporeros cuando el trabajo deba suspenderse una vez iniciado, si bien el trabajador debe permanecer en la empresa para realizar cualquier otro trabajo adecuado en la misma. En el CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 14, los fijos se benefician del mismo régimen que la Ordenanza establece para los eventuales y temporeros: abono del 50 por 100 del salario si el trabajo no se inicia o se interrumpe antes de las dos horas; el 100 por 100 del salario pasadas dos horas, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

de trabajo efectivo, anterior a la suspensión, que se exige como prestado para causar derecho a las distintas percepciones económicas⁵⁵;

c) Señalamiento de plazos prescriptivos al derecho empresarial de imponer la recuperación⁵⁶; d) Limitación del número de horas perdidas que pueden recuperarse⁵⁷.

Algunos convenios prohíben la realización de horas recuperables en las épocas de mayor trabajo estacional, a fin de no prolongar excesivamente la jornada, salvo que aquéllas vengan determinadas por una inclemencia ocurrida precisamente en tales fechas⁵⁸.

6. Vacaciones anuales

La necesidad común a todos los trabajadores de poder disponer de ciertos períodos de descanso que les permitan una interrupción inaplazable en la rutina de sus labores, al objeto de propiciar su recuperación física y psicológica y poder ocuparse de sus asuntos privados, determinaron que los legisladores de todos los países y organismos internacionales adoptaran, desde la I Guerra Mundial, una

55. Como sucede en el CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 16, párr. 2º, donde a los trabajadores fijos y eventuales con contrato superior a tres meses se les mantiene la integridad del salario cuando el trabajo deba interrumpirse una vez comenzado, incluso cuando la interrupción se produzca antes de las dos primeras horas.

56. Así, en el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, párr. 2º, inciso 3º, se previene que el derecho a recuperación prescribirá para el empresario transcurridas cuatro semanas después de cesar la inclemencia climatológica y sin que dentro de esas cuatro semanas se haya producido una nueva interrupción por igual motivo. La misma regla en el CC. para Agropecuarios de Sevilla (2.II.91), art. 19, párr. 3º, inciso 2º, que dispensa una regulación especial a las horas perdidas por trabajadores ocupados en almacenes hortofrutícolas (art. 16). En el provincial de Cáceres (BOP 1. VIII.90), art. 22. 3, in fine, el plazo es de dos semanas.

57. Un límite anual de 50 horas establece el CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, últ. párr. En el C. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, párr. 2º, se fija un fondo anual de 75 horas perdidas por razones climatológicas, las cuales se recuperarán a razón de un máximo de diez horas al mes, o dos al día, excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero. Por su parte, el CC. para Agropecuarios de Valladolid (BOP 24.VIII.90), art. 11, dispone que las horas perdidas por causas meteorológicas se recuperarán a razón de dos al día, sin que tengan la consideración de extraordinarias, previo aviso al trabajador «como mínimo, al dejar su puesto de trabajo, en el día anterior».

58. CC. para Agropecuarios de Cádiz (cit.), art. 24, párr. 2º, in fine; CC. para Agropecuarios de Sevilla (cit.), art. 17, párr. 2º, in fine.

reglamentación que estableciera el principio de vacaciones pagadas para todos los trabajadores dependientes, incluidos los agrícolas.

Con todo, el interés para nuestro estudio del derecho a vacaciones es, ciertamente, muy limitado. No hay que olvidar que, por tratarse de un permiso «anual» retribuido, el disfrute «pleno» del período vacacional exige una prestación de servicios continuada, al servicio del mismo empresario, durante al menos un año, lo que significa, a la vista de las pautas de la contratación laboral en la agricultura, con predominio de contratos temporales que no se extienden más allá de unas pocas semanas o, excepcionalmente, de algunos meses (por el tiempo que dura la campaña), que el derecho a vacaciones tiene una importancia reducida para el grueso de la población laboral del sector⁵⁹. Por otro lado, aunque se admita, porque es razonable y equitativo, que los trabajadores temporales puedan disfrutar vacaciones en proporción al tiempo de duración de sus servicios, el problema surge cuando la aplicación de la regla proporcional deviene técnicamente imposible al no incluir el contrato mención de su término. Tal sucede —y es modalidad harto utilizada en la agricultura, con respaldo de la jurisprudencia—, con la contratación eventual del artículo 34 de la OGTC, que permite contratar a un trabajador «sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar (...)».

Las normas que disciplinan el derecho a vacaciones remuneradas en la agricultura son las mismas que rigen en los restantes sectores productivos. No obstante, conviene recordar que el Estado español ratificó el Convenio núm. 132 de la OIT, relativo a vacaciones pagadas, únicamente con relación a las personas que se enumeran en el artículo 15.1.a) del meritado Convenio, es decir, con respecto a los trabajadores ocupados en sectores económicos distintos de la agricultura (art. 24 del Instrumento de ratificación, de 16 junio 1972); dejando subsistente, por tanto, para los trabajadores agrícolas, el Convenio núm. 101. de la OIT (1952) —ratificado por España me-

59. Cfr. F. RODRÍGUEZ SANUDO, «Una aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», *cit.*, p. 271.

dian­te Instrumento de 8 de abril de 1971—, sobre vacaciones pagadas en el campo⁶⁰.

Además de a lo establecido con valor de Derecho necesario en este Convenio y en las disposiciones de aplicación general, habrá de estarse a lo que sobre el tema puedan haber regulado los convenios colectivos y, supletoriamente, a las reglas contenidas en los artículos 72 y 73 de la OGTC, en lo que no hayan sido derogadas o modificadas por la normativa estatal en vigor.

7. Descanso semanal y en días festivos

En la actualidad, la escueta regulación común sobre descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido, está contenida en los arts. 37. 1 del ET y 44. 1 y 2 del RDJ⁶¹.

El RDJ autoriza con carácter general a que el descanso semanal de día y medio pueda computarse por períodos de hasta cuatro semanas como máximo en todas las jornadas especiales ampliadas (art. 8º), así como en empresas en las que se realice la actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo (art. 6º). Serán, pues, los convenios colectivos los que, respetando el contenido mínimo de Derecho necesario de las normas estatales, modalicen el concreto ejercicio del derecho al descanso semanal adaptándolo, según labores y oficios, de-

60. Acompañado de una Recomendación núm. 93 de la OIT, del mismo año. EL TCT ha considerado aplicable, sin embargo, en algún caso y para el campo, el Convenio núm. 132. Vid. S. de 31 enero 1979 (Ar. 558).

61. Reglas especiales se contienen en los arts. 6, 8, 22, 47, 48 y 49 y disp. trans. 4ª del RDJ. La disposición derogatoria anexa del RDJ citado deja expresamente sin vigor, con carácter definitivo, la LDD de 1940 —que regía hasta ese momento, bien que degradada al rango de norma puramente reglamentaria, ex disp. final 4ª del ET— y su Reglamento de 1941.

En concreto, el art. 5º, párr. 2º, de la Carta Social Europea obliga a los Estados suscribientes —entre los que se cuenta España— a asegurar «un descanso semanal de un día, que, preferentemente, se hará coincidir con el día reconocido por tradición o costumbre de cada país o región; bien claro que el derecho a este descanso semanal debe garantizarse a todos los trabajadores en todas las clases de trabajo, incluidos por tanto aquellos que por su especialidad no entran en el usual esquema del trabajo industrial, tales como, por ejemplo, las profesiones estacionales, la agricultura o la silvicultura.»

pendiendo de circunstancias de tiempo y lugar, a las peculiaridades de las explotaciones agrícolas. En este sentido, lo habitual en la negociación colectiva agropecuaria es el establecimiento del tradicional descanso en domingo —que comprenderá también, aunque no se diga, la tarde del sábado o la mañana del lunes, por imperativo del art. 37. 1 ET y art. 44. 1 RDJ— y en días festivos. Como excepción, se admite el trabajo en esos concretos días para labores de ganadería, guardería, pastoreo, extinción de plagas del campo, siembra y recolección y otras faenas preparatorias o complementarias de las mismas, fundamentalmente⁶². En tales casos, el trabajador tiene garantizado el derecho al disfrute de un descanso compensatorio durante la semana o, cuando excepcionalmente ello no fuera posible, a percibir, junto con la retribución ordinaria, la correspondiente a las horas trabajadas con los recargos que se fijan⁶³. En algunos convenios colectivos sólo está prevista la compensación a metálico⁶⁴; en otros, queda expresamente prohibida, y se establecen turnos para el trabajo dominical y festivo en labores ganaderas que no admiten interrupción⁶⁵; o

62. El art. 37. 1, párr. 2º, ET dispone que resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

63. Entre otros: CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 8º, para los trabajos de ganadería, debiendo coincidir el descanso semanal de día y medio como mínimo con una tarde de sábado y un domingo al mes; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 18, parcialmente nulo por reproducir, incomprensiblemente, el régimen de descanso periódico previsto en el art. 8 del RDD para guardas rurales, vaqueros y pastores; CC. para Agropecuarios de Madrid (BOCM 7.XI.89), el descanso de los guardas, pastores y cuidadores deberá coincidir en domingo al menos dos veces al mes; CC. para Agropecuarios de Salamanca (BOP 30.IV.90), art. 9º, que remite al art. 68 y ss. de la Ordenanza— lógicamente, en lo que no se opongan al ET y RDJ—: CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 7º, que sitúa el recargo por domingo o festivo trabajado por el pastor en el 100 por 100 del salario, cuando no disfrute descanso compensatorio durante la semana.

64. Como sucede en el CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 34 (recargo legal); o en el CC. para Agropecuarios de Córdoba (BOP 31.I.90), art. 13, con un recargo del 100 por 100 del salario de Convenio, salvo en ganadería, guardería o guardería rural, que se abonarán a prorrata; o en el CC. para Agropecuarios de Zaragoza (BOP 3.VII.90), art. 10, párr. 6º, donde se establece que el casero, trabajador fijo o interino, tendrá derecho a que su descanso semanal coincida en domingo no menos de dos veces al mes, y que cuando no disfrute descanso semanal, por motivos de vigilancia o cuidado de la finca, percibirá la retribución festiva con un 150 por 100 de recargo sobre el salario.

65. Vid. CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.90), art. 21, párr., 4º; CC. para Agropecuarios de Ciudad Real (BOP 2.VI.89), art. 10, párr. 2º; CC. para Agropecuarios de Soria (BOP 28.V.90), art. 10, in fine.

se da opción al trabajador afectado para que elija entre compensar el día y medio de descanso semanal en cualquier otro período de la semana, o mediante reducciones del exceso de tiempo en las jornadas siguientes, o percibir los salarios incrementados por las horas trabajadas⁶⁶. A veces se permite la acumulación del descanso semanal por quincenas⁶⁷, o se prevén reducciones horarias cuando hubiera de trabajarse la jornada de domingos y feriados⁶⁸.

Equiparadas al descanso semanal están, en cuanto a su obligatoriedad, régimen retributivo, descanso alternativo y otras condiciones de disfrute, las fiestas laborales, retribuidas y no recuperables⁶⁹. En el campo, es frecuente que los convenios colectivos declaren festivo no recuperable (y retribuido) el día 15 de mayo, San Isidro Labrador, patrón de los agricultores⁷⁰.

Por su parte, la OGTC dispone el establecimiento de turnos obligatorios para el trabajo dominical en zonas de regadío y en aquellas actividades que se efectúen ininterrumpidamente, durante más de tres meses, como la guardería y custodia de ganado (art. 69).

66. CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 14, párr. 6º, si bien el trabajador tiene derecho a que su descanso semanal coincida con un máximo de 6 domingos o festivos al año, previo aviso a la empresa con una antelación de quince días, no pudiendo ejercitar este derecho el mismo día más de un tercio de los trabajadores de igual categoría. En los párr. 7º, 8º y 9º, de este mismo artículo 14 se previene que cuando el trabajador obligado al desempeño en domingo y festivos de las actividades urgentes enunciadas en el párr. 5º (recolección, siembra, riego, extinción de plagas del campo, acondicionamiento y preparación de productos perecederos y atención, en caso de venta de viveros) opte por percibir los salarios de dicha jornada en lugar del descanso compensatorio, los trabajos realizados que ocupen, exactamente, media jornada del domingo o festivo se retribuirán con el salario equivalente a una jornada completa; en el caso de que en domingo o festivo se realice la jornada completa, el salario será el correspondiente a dos jornadas de trabajo normal; las horas que excedan la media jornada o la jornada completa del domingo o festivo se retribuirán con el equivalente al doble de una hora ordinaria. En fin, cualquier otra actividad no considerada de urgente o perentoria realización será de libre aceptación por el trabajador el realizarla en domingo o festivo, abonándose en su caso con un recargo del 100 por 100 sobre la hora normal (párr. 10).

67. Vid. CC.CC. citados en nota 51. Asimismo, con carácter general, el art. 37. 1 del ET —por períodos de hasta catorce días—.

68. Vid. CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 17, in fine.

69. Su régimen jurídico se contiene actualmente en el artículo 37. 2 del ET, desarrollado por el RDJ, artículos 45 —modificado por Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre—, 46 y 47.

Desde luego, son irrecuperables las horas no trabajadas en día festivo por cualesquiera trabajadores, fijos o temporales, no sólo las vacadas por los primeros, como da a entender el art. 11 del CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90): «Los trabajadores fijos no recuperarán los días de fiesta establecidos en el calendario oficial...».

70. Vid. p. ej.: CC. Estatal Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 11; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 25.XII.89), art. 18; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP

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 alea-

14.VII.90), art. 11, in fine; CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 10, párr. 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, párr. 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, enuncia una serie de 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 disfrutaban 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 intra-sectoriales, 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 anti-guo en nuestro Derecho. Ya el Fuero 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 perceptor, procurando su afincamiento en el medio rústico en condiciones tales que no fueren 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*, 15ª 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 dinamicidad 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 trabajase 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 Avila (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 prolija, 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 manijeros, auxiliares administrativos, oficiales de segunda, tractoristas, hortelanos, mayoresales, 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 jornal⁹¹, 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», *ibídem*, 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 encomendada: 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 *Diecisiete 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 4^a), 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, párr. 1^o). 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 pernoctan 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 JIMENEZ, «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 repara 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. 4636). 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 parciaria 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: 1ª. Que la participación en los resultados de la empresa constituya la total retribución del trabajador; 2ª. 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:

1ª. 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.

2ª. 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.

3ª. 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:

1ª. 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.

2ª. 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 «inautenticidad» 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.

3ª. 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 CARVAJAL, «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 Cadiz (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 porrrateo 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 trasvasa 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 acredite su derecho, con mención de los días trabajados y, cuando proceda, de los salarios realmente percibidos, el cual canjearían 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 prorrateo¹¹¹. 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 pjaras 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, Gandía, Valencia, Alberique, Alzira, Canet, Chiva, Xátiva, 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 rebasen esa cuantía, con sujeción a una esclala progresiva. En general sobre este tema, vid. B. RÍOS 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 realizables 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 prelativo 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 conexas» 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, mediatamente 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 aparcerero 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 aparcerero 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 aparcerero, 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 aparcerero 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 aparcerero 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. RIOS 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 concepción 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 privilegabilidad 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 presupuesto; 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...*, 3ª ed., *cit.*, p. 145; M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª 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 árboles 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 conceptualización 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 engranadas, 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, espuelas, 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, *Comentarios...*, 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 SCAEVOVA, *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, párr. 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 específica si general o especial—, y en la misma forma prevista en aquéllos (núm. 2, párr. 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, párr. 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.

tenida en la sección primera, Capítulo IV, de la OGTC de 1 de julio de 1975, cuyo artículo 18 exige la inclusión formal de todos y cada uno de los trabajadores contratados en el grupo profesional a que pertenezcan de los nueve que en él se enumeran, (repetición, en efecto, de los ya previstos en la Ordenanza de 1969) a los que también describe en sus artículos 19 a 27 inclusive, con la única novedad del grupo de tractoristas maquinistas (sin duda, exigido por, al tiempo que reflejo de, un fenómeno creciente de penetración de nuevas máquinas y tecnologías en las explotaciones rurales). Es de notar que el esfuerzo clasificatorio de la OGTC se agota en la definición —por lo demás, insuficiente—, de los grupos profesionales enumerados, sin distinguir dentro de éstos subgrupos, especialidades o categorías profesionales¹²⁹.

129. Por O. M. de 10 de abril de 1976 se asimilaron los grupos profesionales clasificados y definidos en la OGTC aprobada por O. M. de 1 de julio de 1975 a los correspondientes grupos de tarifa de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de cotización en el Régimen Especial Agrario, de la siguiente forma:

Grupos profesionales Grupos de la tarifa

1. Técnicos.	1
2. Administrativos.	3
3. Encargados y capataces.	8
4. Tractoristas-maquinistas	8
5. Especialistas	8
6. Guardas	8
7. Caseros	8
8. De oficios clásicos	8
9. No calificados	9

Este cuadro, que sustituyó al establecido por O.M. de 14 de octubre de 1974, por la que se asimilaban determinados grupos profesionales de la OGTC de 1969, entonces vigente, a efectos de cotización al Régimen Especial Agrario, quedó modificado a partir de la O.M. de 29 enero 1981, que estableció las cotizaciones para el año 1981. En la actualidad, la O.M. de 18 de enero de 1995, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, dispone:

«Art. 10. 1. (...)

2. En virtud de lo dispuesto en el artículo 105.tres.6 de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, las bases mínimas que figuran en la tabla recogida en el artículo 3º de esta Orden constituirán las bases de cotización a este Régimen Especial (Agrario) para los trabajadores por cuenta ajena, siendo dichas bases y la cuota fija mensual resultante, a partir de 1 de enero de 1995, las siguientes:

A continuación se explicitan las funciones adscritas a cada uno de los grupos profesionales establecidos en la OGTC.

1. Personal técnico

Siempre según la Ordenanza, es personal técnico «el que, con el correspondiente título facultativo o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter, de dirección especializada o de asesoramiento» (art. 19). La descripción es amplia y permite entender comprendidos a los licenciados y diplomados (economistas, juristas, veterinarios, graduados sociales...), ingenieros de Escuelas Técnicas Superiores (agrónomos, de montes...), ingenieros de Escuelas Técnicas de Grado Medio (ingenieros técnicos agrícolas, forestales..., en las distintas especialidades: explotaciones agropecuarias; mecanización agrícola y construcciones rurales; hortofruticultura y jardinería; explotaciones forestales...) e, incluso, parece, los técnicos titulados de grado secundario, obtenido en Escuelas Profesionales o en Centros de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado. Por abajo, se limita el acceso a la consideración como técnicos de personas no tituladas¹³⁰.

Grupo de cotización	Categorías profesionales
	a) Trabajadores por cuenta ajena:
1.	Ingenieros y Licenciados
2.	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados
3.	Jefes Administrativos y de Taller
4.	Ayudantes no titulados
5.	Oficiales administrativos
6.	Subalternos
7.	Auxiliares administrativos
8.	Oficiales de primera y segunda.
9.	Oficiales de tercera y Especialistas
10.	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados
11.	Trabajadores menores de dieciocho años

130. Contemplan expresamente la categoría de «técnico no titulado», entre otras, las Ordenanzas de Industrias de la Alimentación (O.M. 8 julio 1975), art. 7º; Bebidas Refrescantes (O.M. 14 mayo 1977), art. 6º; Industrias de la Piel (cit.), Nomenclator de Actividades.

Al técnico agrícola compete, por tanto, una fundamental labor de colaboración con el titular de la finca —o con el director o alto cargo que actúe en su lugar— en la organización de la hacienda, con autonomía mayor o menor en la toma de decisiones y aportación de iniciativas en los límites de las facultades a él confiadas por contrato o según costumbre, respetando la legalidad vigente¹³¹. Suele ser un delegado próximo del empresario agrícola, presente por lo común en grandes explotaciones que requieren (y pueden costear) la presencia de un colaborador particularmente cualificado en las tareas de planificación, control y supervisión de los cultivos y/o cría de los ganados —de «dirección especializada», habla el art. 19 de la OGTC—, e, igualmente, en la provisión y disposición de todo cuanto interese a una mejor y más rentable utilización de los factores productivos (tierra, maquinaria, fertilizantes...). Otras veces, atenderá al despacho inmediato de las operaciones indispensables para el mantenimiento de la continuidad de la hacienda, investido de poderes para la conclusión de todos los actos jurídicos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de carácter técnico a él confiada, precisando autorización individual para los negocios que excedan los límites de la conducción ordinaria del fundo (enajenación, constitución de hipotecas...).

2. Personal administrativo

En el grupo de los administrativos se comprende «el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa» (art. 20). Son empleados de oficina que, en las explotaciones agrarias, como en cualesquiera empresas de la industria o del sector servicios, toman bajo su responsabilidad, entre otros cometidos, las operacio-

131. En sendos Decretos, núms. 2094 y 2095, de 13 de agosto de 1971, del Ministerio de Agricultura, se definieron las facultades y competencias profesionales de los ingenieros técnicos de especialidades agrícolas y forestales, respectivamente. Ultimamente, por ley 12/1986, de 1 de abril, se han regulado las atribuciones profesionales de arquitectos e ingenieros técnicos, aceptando el criterio jurisprudencial de que sus competencias «serán plenas en el ámbito de su especialidad respectiva» (E. de M.).

nes de caja (cobros y pagos); el planteamiento y realización de estadísticas; la tramitación de documentos; los trabajos de mecanografía y taquigrafía; la unificación de liquidaciones y cálculos de nóminas e ingreso de cuotas a la Seguridad Social, etc. La Ordenanza no contempla, en ninguna de sus dos versiones, la ya clásica subdivisión de este grupo en las categorías profesionales de jefe administrativo, oficial administrativo, auxiliar administrativo y aspirantes, ni detalla el alcance de sus funciones en la empresa. Parece, pues, necesario, no siendo incondicionado el acuerdo sobre clasificación profesional ex artículo 22. 5 del ET, y a salvo lo que pueda establecerse en convenio colectivo, recurrir a la descripción de tareas que para ellos se contempla en la normativa sectorial de oficinas y despachos¹³².

3. Encargados o Capataces

Los encargados o capataces «tienen a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la Empresa» (art. 21).

A diferencia del técnico, el capataz o encargado de una explotación rústica, del que no se exige sea titulado, ha desempeñado tradicionalmente funciones meramente ejecutivas, de supervisión (dirección material) de las distintas labores culturales. En este sentido, el capataz (jefe de cuadrilla, mayoral...) no pasa de ser estrictamente un obrero, más o menos cualificado, puesto al frente de un grupo de operarios el cual, sin delegación posible —«de modo personal y directo»—, con sujeción atenta a las órdenes del empresario o de un superior inmediato¹³³, provee a la puntual y exacta ejecución de las diversas faenas agrarias, vigilando los resultados y la disciplina de los trabajadores a su cargo, incluso, trabajando él mismo material-

132. En cualquier caso, el reenvío a la normativa sectorial de oficinas y despachos no ha de resultar intempestivo, pues la propia OGTC lo contempla, explícitamente, en materia de retribuciones (art. 81).

133. El encargado o capataz no es un administrador y recibe las instrucciones oportunas en orden a la mejor explotación de la finca, ya del propio empresario, ya de la persona en quien éste delega (S. del TCT, de 25 abril 1988, Ar. 2873).

mente como todos los demás. Su posición en la hacienda es así la de un «primus inter pares», el intermediario directo entre la Dirección y el resto del personal obrero ocupado en la finca, con funciones equiparables a las del jefe de personal de una fábrica urbana. Eventualmente, sin embargo, cuando por el reducido tamaño de la explotación no se precisa una estratificación de personal muy compleja, el encargado-capataz que se halla al frente del establecimiento puede realizar sus funciones con relativa independencia, es decir, sin una intervención constante e inmediata de sus superiores¹³⁴.

No obstante, cabe advertir que el perfil profesional del capataz como hombre eminentemente práctico que aprendió su oficio en contacto inmediato y diario con la tierra está cediendo paso a una nueva categoría de encargados, los cuales, con el precedente de las antiguas Escuelas de Obreros y Capataces Agrícolas, son ahora titulados por centros de formación profesional, en la rama agraria, o proceden de centros dependientes del MAPA, verdaderos técnicos con sólida formación para regir los destinos de la explotación agrícola.

4. Tractoristas maquinistas

Son «los trabajadores que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicios con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma» (art. 22).

La Ordenanza de 1975, al incluir este nuevo grupo, fue especialmente sensible a la implantación en el sector agrario de nuevas profesiones y oficios, como respuesta a un fenómeno de intensa mecanización del campo. Se entienden comprendidos en este grupo, por ejemplo, los conductores-manipuladores de tractores, segadoras-atadoras, cosechadoras, fresadoras, máquinas vibradoras, sembradoras, regadoras, abonadoras ... Al empresario o a sus técnicos

134. Son funciones propias del encargado cuidar de cuanto hay en la finca donde trabaja, tanto ganado como maquinaria, contratar personal, transmitir a éste las órdenes del trabajo recibidas del titular de la explotación, con iniciativa para modificar éstas (S. del TCT, de 7 marzo 1983, Ar. 1840).

corresponde decidir la incorporación a la finca de la maquinaria más conveniente, estudiadas sus características, las del terreno y las del personal que habrá de atender su manejo, en función de muy diversos factores, básicamente, tamaño y estructura de la explotación y naturaleza del cultivo. En fin, al tractorista-maquinista incumbe, según dispone la Ordenanza, no solamente la función principal de conducir y manejar la maquinaria, sino, además, la de mantenerla en correcto estado de conservación y limpieza.

5. Especialistas

Son especialistas del campo los «trabajadores diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados o similares a los de aquéllos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores y motocultores» (art. 23).

El especialista es un trabajador de oficios manuales que, diplomado o no, posee una destacada pericia en alguna o varias de las operaciones que completan el ciclo agrícola-ganadero. Se trata de operaciones cualificadas (poda, injerto, sulfatado...), cuyo ejecución precisa una habilidad especial en quien las realiza, pues son fundamentales para el buen fin productivo que se pretende. En cualquier caso, la relación de profesiones que se enuncian es puramente ejemplificativa.

6. Guardas

«Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas» (art. 24). Suelen diferenciarse en jurados y sin juramentar; de campo, de monte, de caza y pesca... El vigilante es propiamente un subalterno, el cual, sin ejercer funciones técnicas —ni, desde luego, otras faenas típicamente agrarias—, lleva implícito un cierto sentido de confianza que le distingue del resto de trabajadores manuales empleados en la finca.

7. Caseros

Integran el grupo profesional de los caseros los trabajadores «con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieren, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones» (art. 25).

El perfil profesional del casero rústico encaja adecuadamente con el de un trabajador manual que, en ausencia del dueño, y ocupando una vivienda anexa o próxima a la principal en la misma explotación, atiende las labores que son precisas para el normal desarrollo de los cultivos y, eventualmente, la crianza del ganado, así como la custodia, mantenimiento y limpieza de los inmuebles destinados a habitación del propietario cuando éste pernocta en la finca —con ocasión de monterías, recolecciones, venta de cosechas...— y dependencias auxiliares —graneros, establos, cobertizos, almacenes...—.

8. Personal de oficios clásicos

Comprende este grupo a «los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor, mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria» (art. 26).

9. No calificados

Son trabajadores no calificados los que «no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o atención» (art. 27).

Desde luego, la falta de *cualificación* subjetiva no debe obstar a la correcta *clasificación* del trabajador en el grupo que le corresponde, precisamente en éste que con tan difusos perfiles consigna al cierre el artículo 27 de la OGTC.

La Ordenanza llama trabajador «no calificado» al peón, bracero o jornalero sin especialización que, cumpliendo órdenes directas del empresario, representante, encargado o capataz, y sin discrecionalidad alguna, aplica su esfuerzo a muy diversas y sencillas tareas en las fincas del empleador, limitándose a concurrir en la producción material de bienes agrarios, siendo su salario el fijado en las tablas del convenio colectivo para cada tipo de faena. En tal sentido, el peón agrícola lleva a cabo labores de preparación de tierras, siembra, abonado, recolección, carga y descarga, acarreo, trilla, cava, aclareo de frutos, limpieza de matorrales, acondicionamiento de cultivos y forrajeras, y otros muchos trabajos, por lo general, los más comunes, penosos y que mayores requerimientos de mano de obra exigen en el curso del año.

El esquema clasificatorio que instaura la OGTC es susceptible, a primera vista, de diversas críticas. Por lo pronto, es reprochable su falta de rigor sistemático, por el uso indiscriminado que hace de los conceptos «grupo profesional» y «categoría profesional» en sus artículos 18, 20, 23, 25, 26, 27, 28 y 29. Además, sorprende que tras la nominación y descripción de auténticos y ya clásicos «grupos profesionales» (técnicos y administrativos, a los que no se desglosa por categorías) se pase directamente a clasificar, sin descender en apariencia de nivel, y conservando la misma acepción «grupal», los que en el esquema o cuadro clasificatorio de la mayoría de Reglamentaciones serían considerados meros «subgrupos» o, incluso, simples «categorías profesionales» (tal sucede con el encargado o capataz, el casero, el tractorista-maquinista, el personal de oficios clásicos, los especialistas...), a los que bien pudiera habérselos clasificado en un grupo más amplio, el de los obreros, con lo que el sistema distributivo de la Ordenanza habría ganado bastante en coherencia interna.

En este sentido, puede afirmarse que la categorización pergeñada por la OGTC no permite atender de forma satisfactoria el fin

básico que se espera de toda clasificación profesional: limitar el contenido obligacional de la prestación, acotando el tipo de funciones que el trabajador está obligado a realizar a lo largo de la vida de la relación y que el empresario puede exigirle. Si la LRT de 1942 exigía en su artículo 11 «la clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas», debemos decir que la OGTC resolvió pobremente este compromiso, no mediante la descripción de las funciones correspondientes a unas especialidades profesionales que no se contemplan, sino aumentando en algún caso la vaga definición de los respectivos grupos con un listado abierto de profesiones u oficios (así, como se vio, para los especialistas y personal de oficios clásicos) y remitiendo, cuando fuere necesario, «la adscripción de especialidades o funciones laborales a todos o alguno de los grupos profesionales señalados» a la resolución del, entonces, «Delegado Provincial de Trabajo», «previo informe de la Cámara Sindical Agraria» (art. 29).

Ahora bien, excusando que la Ordenanza, norma de obligado carácter formalista y generalizante, haya optado por una tan inespecífica clasificación ante la imposibilidad de enumerar y describir, una por una, todas las funciones laborales que se dan cita en los diversos tipos de explotaciones agrarias con implantación en nuestro territorio, lo cierto es que esta pobreza distributiva se revela al tiempo, todavía en el presente, consecuencia y reflejo de un enquistado fenómeno de homogeneización laboral en el campo. En efecto, si de los ocho grupos profesionales que enumera y define la OGTC en sus artículos 18 a 27 descontamos los técnicos, que no abundan y no desarrollan funciones distintas a las que son habituales en otras ramas de actividad; los trabajadores de oficios clásicos, que no son típicos trabajadores agrarios que faene en el campo (albañiles, carpinteros, conductores, guarnicioneros...); los administrativos, que desempeñan tareas burocráticas y tampoco configuran profesiones exclusivas del campo; los capataces y encargados, numéricamente irrelevantes todavía, y a veces más personal administrativo y de función intermedia de mando que trabajadores agrarios directos, etc., veremos casi reducida la clasificación a los tractoristas-maquinistas, a un puñado de especialistas y a un abrumador contingente de bra-

ceros (trabajadores «no calificados»), ocupados en una variedad extraordinaria de faenas estacionales¹³⁵.

De otro lado, conviene recordar que el sistema de clasificación contractual reproduce «en términos categoriales» el tipo de organización del trabajo presente en las empresas capitalistas, en las que destacan su estructura jerárquica y la descomposición del proceso productivo en una multiplicidad de tareas, a las que deberá acomodarse la actividad del trabajador¹³⁶. Por el contrario, el modelo taylorista de organización del trabajo, dominante en la mayoría de los sectores productivos, nunca se adaptó bien al tamaño, organización y nivel tecnológico de las explotaciones agrarias —o, cuando menos, no tan bien como en las empresas fabriles y comerciales—. Mientras que la aparición de la alta tecnología ha provocado en la industria la proliferación del trabajador especialista, en la agricultura, sin ser completamente extraño el fenómeno de la división creciente del trabajo —cuya potencial implantación, por cierto, consiente de manera expresa el artículo 15 de la OGTC—, sobre todo, en empresas con dedicación agrícola/ganadera de corte cuasi-industrial que han conocido un intenso y acelerado proceso de mecanización, no ha alcanzado sin embargo las cotas irresistibles de especialización y atomización de la fábrica o el taller¹³⁷. El trabajador industrial se halla con frecuencia clasificado y especializado en la ejecución de una concreta fase del proceso de elaboración del producto, que repite día tras día, sin apenas alteraciones, mientras que en el campo la exclusividad o

135. Cfr. G. BAYON CHACON, «La peculiaridad del trabajo agrario», *cit.*, pp. 30 y 31.

136. Cfr. F. PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AA.VV., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso*, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Madrid, 1980, p. 175.

137. Por poner un ejemplo, el sistema de trabajo en serie de fabricación y puesta a punto de un automóvil impone una medición de tiempos y movimientos difícilmente trasplantables a los modos de cultivo tradicionales, extensivos o intensivos. En la tierra, al través de los siglos, se han forjado usos y costumbres que ofrecen una gran resistencia a toda intervención innovadora porque están ligados a condiciones ecológicas difícilmente superables. La naturaleza, el ciclo biológico de maduración de los frutos y crecimiento de los animales, imponen serias restricciones a la «racionalización» del trabajo, las cuales son externas y a veces imprevisibles a la voluntad organizativa del empresario y obligan a una adaptación constante de sus exigencias que no afectan o lo hacen en mucha menor medida al trabajo fabril.

especialización en el desempeño de una profesión u oficio se relativiza mucho más que en la industria. La movilidad profesional de los trabajadores agrícolas es fenómeno ampliamente extendido en buena parte de nuestra geografía agraria, pues al ocuparse casi todos ellos en tareas manuales que reclaman un muy bajo o nulo nivel de especialización, pueden cambiar fácilmente de trabajo varias veces en el curso del año o, incluso, dentro de una misma temporada, ajustándose a los discontinuos requerimientos empresariales de mano de obra, según tipos de cultivo.

En fin, las explotaciones agrarias presentan una notable diversidad en su organización, en la modalidad de cultivo y en el régimen de aprovechamiento del suelo. No se olvide que la Ordenanza Laboral del Campo es intersectorial en el sentido de que regula las condiciones laborales en la agricultura, en la ganadería, en la silvicultura y en las industrias complementarias de éstas, y que la clasificación profesional implantada en estas empresas varía mucho según se tome como referencia una u otra actividad o varias de ellas simultáneamente¹³⁸. Esta disparidad de orientaciones profesionales y de funciones a realizar entre empresas de un mismo sector hacen muy difícil, por no decir impracticable, todo intento de reconducción jurídica a un sistema-tipo de categorías profesionales, proyectado a nivel nacional o interregional.

Como probablemente se habrá advertido ya, buena parte de las carencias que se han apuntado podrían superarse mediante el establecimiento en la negociación colectiva provincial de pactos clasificatorios adecuados a las especialidades técnicas y profesionales de las explotaciones agrarias en las distintas zonas del país. Sin embargo, la negociación colectiva en la agricultura ha tenido y tiene muy

138. Así, en fincas colindantes de proporciones similares pueden ser necesarios los servicios de muy distintos profesionales, en atención a la concreta especialidad del cultivo (secano y/o regadío; monocultivo/policultivo) o del ganado (de pastoreo/corral; estabulado/no estabulado...). Gráficamente, el segador contratado por un empresario cerealista será oficio extraño, por innecesario, en una explotación de cultivo bajo plásticos o, v. gr., en una empresa de producción citrícola; en cambio, la diversidad organizativa y funcional entre, p. ej., dos empresas del ramo de la hostelería o del transporte de viajeros es infinitamente menor y, por ende, sus requerimientos laborales más homogéneos.

abandonado este importantísimo aspecto, sin asumir el destacado papel que le corresponde. Como hemos dicho, el carácter muy ca-suístico de la clasificación profesional pide un tratamiento diversificado por ámbitos profesionales reducidos, atento a las específicas necesidades de mano de obra de cada localidad o provincia, variables según cultivos, época del año, tamaño de las explotaciones y estructura orgánica y funcional de las empresas. Por otro lado, está la obligada remisión, conforme a Ley, del acuerdo individual sobre clasificación profesional a alguna de las categorías, grupos profesionales o niveles retributivos previstos en convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, coherentemente con la naturaleza de normas a extinguir de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo.

Sería muy conveniente que los convenios colectivos incorporaran la clasificación profesional de los trabajadores, con la amplitud mínima que excuse tener que acudir a regulaciones accesorias, ya sea la contenida en la OGTC, ya sea la prevista en normas sectoriales periféricas, de la industria o del sector servicios. En este sentido, habrá de procederse a una clasificación realista de las funciones desplegadas en las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial de cada convenio, con enunciación y descripción de las diferentes categorías —pues sin ambas no puede existir verdadera clasificación—, y encuadrándolas por grupos profesionales; grupos redactados en términos tales que respeten la noción que de los mismos ha querido establecer el artículo 22 del ET, a los efectos legales previstos de permitir al empresario un adecuado ejercicio de su facultad de movilidad funcional (art. 39 ET). Las categorías y/o grupos profesionales que se establezcan se acomodarán, en todo caso, a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22. 4 ET), e incluirán las correspondientes al personal de oficios clásicos (albañiles, carpinteros, panaderos, cocineros...) que habitualmente preste sus servicios en las explotaciones rústicas, evitando de esta forma perturbadoras interferencias de normas profesionales ancladas en otros ámbitos productivos.

No se ignora, por otra parte, que la confección de un cuadro completo de categorías profesionales en el medio agrario es tarea di-

fácil, tanto por la extensión de la materia como por la riqueza de matices que presenta cada una de las subdivisiones productivas (agricultura, ganadería, silvicultura) reguladas unitariamente en los distintos convenios provinciales. En cualquier caso, sobre las ventajas que una correcta clasificación ha de reportar en orden a la delimitación precisa de los cometidos a que se obliga un trabajador por la firma de su contrato, vaya por delante que no se defiende aquí una involución en la praxis colectiva más reciente que viene apostando por el abandono progresivo del sistema clásico de «proliferación de categorías», el cual, «desconectado de toda intención de defensa de la profesionalidad del trabajador», habría desembocado en los sectores industrial y de los servicios en una «desmesurada parcelación de las funciones a desempeñar», a menudo sin una justificación razonable¹³⁹.

IV. LA TUTELA DE LA SALUD LABORAL EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS

1. Prescripciones generales y particulares sobre seguridad e higiene en el trabajo agrícola

Los trabajadores agrícolas quedan protegidos por las prescripciones generales en materia de seguridad e higiene y salud laboral. Dentro de este grupo incluimos tanto las normas que inciden sobre un conjunto de factores de riesgo, como las disposiciones que regulan concretas situaciones, circunstancias o aspectos de la seguridad e higiene en el medio laboral, pero que, en uno y otro caso, resultan de aplicación indiferenciada en cualesquiera actividades o ámbitos productivos, desde el momento que se manifieste en ellos el riesgo tutelado por dichas normas. No cabe detectar, por tanto, en este terreno más especialidades que las que puedan derivar del establecimiento en las explotaciones agrarias de medidas de prevención específicas, recogidas en normas estatales o en convenios colectivos de sector o de empresa, dirigidas a tutelar riesgos típicos no comparti-

139. F. PÉREZ ESPINOSA, «Organización del trabajo...», cit., p. 176.

dos por otras actividades, o adaptar en la agricultura los dispositivos comunes de salud laboral.

En nuestro Ordenamiento, las prescripciones particulares dirigidas a proteger la salud e integridad de los trabajadores campesinos se contienen en los convenios colectivos, en la Ordenanza Laboral del Campo (arts. 109 a 118), así como en un limitado y disperso repertorio de normas administrativas que fueron expresamente elaboradas para prevenir accidentes y enfermedades en las actividades agrícolas.

Entre las últimas, cabe citar la Orden de 28 de enero de 1981, que establece medidas sobre protección de los tractores agrícolas con cabinas o bastidores de seguridad para el caso de vuelco¹⁴⁰.

140. Exentos de la obligación de proveerse de cabinas o bastidores quedan los tractores cuya masa sea inferior a 750 kgs., excepto los forestales, que deberán dotarse de un techo de protección contra la caída de troncos y fustes y, en su caso, de una red metálica resistente entre el conductor y el torno (art. 1º). Las estructuras de protección podrán ser abatidas o desmontadas, siempre que a los tractores no se los someta a inclinaciones superiores al 18 por 100: a) Durante los trabajos en parcelas de cultivos arbóreos no forestales, cuando sus ramas impidan el paso de las cabinas o bastidores o se causen daños considerables a las cosechas; b) Durante la realización de trabajos en invernaderos u otras instalaciones cuyos elementos fijos provoquen los mismos efectos. En ambos casos se permitirá, asimismo, el tránsito de los tractores desnudos por los itinerarios directos entre sus bases y las correspondientes parcelas e instalaciones (art. 3º). La Orden establece, en fin, distintos plazos para efectuar dicho equipamiento.

Por Orden de 27 de julio de 1979 del Ministerio de Agricultura se dictaron normas sobre homologación de bastidores y cabinas, a su vez, modificadas y desarrolladas por Res. de la Dirección General de Producción Agraria, de 15 de enero de 1981, determinado las fechas iniciales de obligatoriedad de equipamiento de dichos tractores con bastidores o cabinas homologados. Ultimamente, por Res. de la 18 de julio de 1989, de la Dirección General de Producción Agraria, se ha actualizado la fecha inicial de obligatoriedad de equipamiento de los tractores agrícolas «estrechos».

Por su parte, el TCT se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el tema de la responsabilidad empresarial por inaplicación de las medidas de seguridad prescritas para los tractores agrícolas y forestales, en relación con el problemático juego preclusivo de los plazos y de las reformas técnicas a introducir dentro de éstos. Vid. SS. de 3 octubre 1985 (Ar. 5425); 30 junio 1984 (Ar. 5843); 20 enero 1983 (Ar. 527). En cualquier caso, «(...) la negligencia del operario no enerva el hecho de la falta de cubierta o pórtico de seguridad en la cabina, que, en definitiva, sería el desencadenante del desgraciado suceso» (S. del TCT, de 14 enero 1985, Ar. 174).

La estructura, elementos (espejos retrovisores, asiento del conductor...) y restantes dispositivos técnicos de los tractores agrícolas y forestales han sido regulados también, profusamente, por el Derecho comunitario. En la década de los ochenta han aparecido las siguientes disposiciones sobre el tema: Directiva del Consejo 80/720/CEE, de 24 de junio de 1980, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre el campo de manio-

Por otro lado, como vimos, el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, impone acortamientos de la jornada ordinaria de trabajo en varias actividades que se consideran insalubres, penosas o peligrosas, y, en particular, su artículo 32 reduce la duración del trabajo campesino «en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico» o que «hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango o en los de cava abierta».

2. La protección de la salud e integridad de los trabajadores en las normas laborales agrarias.

2.1. *Las medidas de seguridad e higiene en la Ordenanza Laboral del Campo*

Todas las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo debían contener en su articulado normas de seguridad e higiene, por imperativo del artículo 11 de la Ley de 1942, que establecía que el «contenido de las reglamentaciones (...) abarcará necesariamente los siguientes extremos: (...) prevención de accidentes e higiene en los talleres», sin que la utilización, en verdad poco afortunada, del vocablo «talleres» debiera interpretarse como la restricción de su mandato a las Reglamentaciones aprobadas en los sectores industrial y de los servicios. En definitiva, la intención del legislador no era otra sino que los problemas de seguridad e higiene en el trabajo

bra, los medios de acceso al puesto de conductor y las puertas y ventanillas de los tractores agrícolas o forestales de ruedas; Directiva de la Comisión 82/953/CEE, de 15 de diciembre de 1982, de adaptación al progreso técnico de la Directiva 79/622/CEE, del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre los dispositivos de protección en caso de vuelco de los tractores agrícolas o forestales de ruedas; Directiva de la Comisión 83/190/CEE, de 28 de marzo de 1983, por la que se adapta al progreso técnico la Directiva 78/764/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en materia de tomas de fuerza de los tractores agrícolas y forestales de ruedas y de protección de dichas tomas de muerza, Directiva del Consejo 86/298/CEE, de 26 de mayo de 1986, relativa a la instalación, emplazamiento, funcionamiento e identificación de los mandos de los tractores agrícolas o forestales de ruedas; Directiva del Consejo 87/402/CEE, de 25 de junio de 1987, sobre los dispositivos de protección, instalados en la parte delantera, en caso de vuelco de los tractores agrícolas o forestales de ruedas de vía estrecha.

propios y específicos de cada rama de producción pudieran atenderse adecuadamente a través de este tipo de normas.

La OGTC en vigor, y antes que ella la aprobada en 1969, reconoce el derecho del trabajador agrícola a que su empresario le garantice la salud e integridad física, adoptando para ello las convenientes medidas de seguridad —o defensa contra el accidente— (Capítulo XI, Sección Segunda) e higiene —o defensa contra la enfermedad— (Capítulo cit., Sección Tercera). La propia Ordenanza contiene al efecto una serie de prescripciones básicas sobre dispositivos de protección de la maquinaria, botiquines de urgencia y características higiénico-sanitarias de locales-comedores y viviendas de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de que las empresas del ramo vengan obligadas a cumplir «cuantas medidas de seguridad e higiene determina la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo» (Sección Primera, Disposición General = art. 109), tanto en las materias no expresamente reguladas como en cualesquiera otros aspectos que siendo tratados por la OGTC (maquinaria, locales-comedores, vivienda...), su regulación es puramente residual y no agota todas y cada una de las prevenciones contenidas en la OGS. Desde luego, la remisión debe entenderse hecha actualmente a cualesquiera otras disposiciones que establezcan medidas sobre seguridad e higiene aplicables en las explotaciones agrarias.

En punto a *seguridad* en el trabajo, la Ordenanza Laboral del Campo detalla en su artículo 110 las precauciones mínimas que deben adoptarse en el contacto con motores y demás equipo mecánico, al objeto de evitar accidentes¹⁴¹. Sobre este tema, ha de ponderarse

141. Tales medidas son: a) Cualesquiera motores fijos que existan en las explotaciones agrícolas deberán rodearse de barrera u otros dispositivos de protección; el personal ajeno al servicio no podrá acercarse a los mismos; b) Las operaciones de arranque, parada y otras necesarias para el manejo de los motores se harán mediante dispositivos que no ofrezcan ningún peligro para los obreros; c) Los motores estarán provistos de desembague o sistema instantáneo de parada de los mismos; d) Al arranque y parada de motores principales y transmisiones precederá el correspondiente aviso o señal; e) La unión de las correas de las transmisiones se hará de manera segura y en forma que no ofrezca peligro alguno; f) Queda prohibido a los trabajadores maniobrar a mano toda clase de correas durante la marcha; g) Los engranajes, siempre que no ofrezcan peligro, deberán estar protegidos de forma tal que permitan el engrasado sin necesidad de levantarlos; h) Las escaleras de mano empleadas en los trabajos serán sólidas y seguras; las dobles tendrán convenientemente unidos ambos lados mediante tirantes resis-

muy especialmente la incidencia del Reglamento de Seguridad en las Máquinas —aprobado por R.D. 1495/1986, de 26 de mayo—.

Insiste la Ordenanza en la obligación que vincula a todo centro de trabajo —cabe entender, el único o cada uno de los que, en su caso, integren la empresa agraria—, y muy especialmente cuando la distancia a la población más cercana exceda de dos kilómetros, de disponer de un botiquín de primeros auxilios adecuadamente provisto para atender curas de urgencia o que por su escasa importancia no exijan intervención facultativa (art. 111). En caso de accidente de trabajo, el empleador cursará el parte oportuno y dispondrá, satisfechas las primeras medidas de urgencia y asistencia médica, el traslado inmediato del herido a su domicilio o clínica que determine la Entidad aseguradora (art. 112).

Por otro lado, en materia de *higiene y bienestar*, es característico del trabajo agrícola el que sus ejecutores, a diferencia de quienes prestan su actividad laboral en la fábrica, oficina o taller, vivan de ordinario las veinticuatro horas del día inmersos o en contacto con el medio de trabajo. El aislamiento de las empresas agrícolas impide con frecuencia que los trabajadores puedan desplazarse durante el mediodía a sus hogares para efectuar sus colaciones; además, la condición migrante temporera de buena parte de los asalariados agrícolas, que en época de campaña escapan al paro de sus pueblos en busca de trabajo y del imprescindible jornal, obliga a éstos trabajadores estacionales a pernoctar fuera de sus domicilios durante varios meses del año.

Atendiendo a este cúmulo de circunstancias, el artículo 113 de la OGTC se preocupa de garantizar al trabajador que cuando éste reciba, como efecto de su colocación, alojamiento para él y su fami-

rentes; i) Se proveerá a los trabajadores de gafas o anteojos especiales para la realización de aquellas faenas en que su uso esté indicado, como reparto de abono, azufrado de plantas o productos, manejo de máquinas trilladoras, etc., así como los demás elementos necesarios para la realización de tales trabajos; j) En fin, la maquinaria agrícola se dotará con los implementos de seguridad necesarios, principalmente en aquellas de sus partes que conllevan mayor riesgo de producción de siniestros (transmisiones, ruedas dentadas, poleas...), adaptándolas a la OGSH. En particular, para la realización de labores agrícolas con tractor será preceptivo el uso de pórticos de seguridad.

lia proporcionado por el empresario, las condiciones del local o vivienda serán las adecuadas a su situación, sexo, estado y exigencias de la moral. Tratándose de dormitorios para trabajadores eventuales o de temporada, el artículo 114 de la OGTC dispone que su capacidad se ajustará a las medidas que señala la legislación vigente; tendrán luz y ventilación directa; estarán aislados de establos, cuadras y vertederos; sus paredes estarán chapadas de azulejos o enlucidas con cal o cemento, y el suelo, de un material sólido —no de tierra—, será susceptible de limpieza. Concluye este precepto señalando que, de existir trabajadores de distinto sexo, los dormitorios serán absolutamente independientes, «extremándose para las mujeres las condiciones de *comodidad e higiene* exigidas».

A este respeto, conviene matizar que la previsión reglamentaria ordenando que se extremen las condiciones higiénicas en los dormitorios habilitados para mujeres puede venir, en verdad, justificada por factores más o menos persistentes, de carácter fisiológico, que afectan tan sólo a la condición específicamente femenina; ahora bien, que las mujeres deban, en circunstancias normales, disfrutar mayores comodidades que los trabajadores masculinos es tan manifiestamente discriminatorio para los varones, por contrario a los artículos 14 y 35 de la CE y 4º. 2. b) y 17. 1 del ET, que excusa todo comentario adicional. No existirá, pues, en situaciones de normalidad, disparidad de trato entre varones y mujeres en materia de alojamiento; cualquier decisión empresarial o previsión colectiva en otro sentido serán radicalmente nulas.

Los trabajadores fijos que deban vivir en la explotación recibirán del empresario, sin perjuicio de su retribución, casa o vivienda para sí y sus familiares «si estuviese casado», que reunirá las suficientes condiciones higiénicas «según la familia», constando de las habitaciones necesarias, con un mínimo de tres y departamento donde se disponga de hogar y cocina según los medios y costumbres, todas ellas suficientemente ventiladas (art. 115). La Ordenanza presupone un concepto *legal* de familia fundada en el matrimonio. Según esto, cabe preguntarse si sobre el empresario recae idéntica obligación de suministrar vivienda adecuada en los casos de meras uniones de hecho y de filiación no matrimonial. Excusando que

puedan suscitarse dudas más o menos razonables en cuanto a las uniones de hecho sin hijos, es lo cierto que actualmente, tanto la CE (art. 39. 2) como el Código Civil (art. 108), declaran ser los hijos iguales ante la ley «con independencia de su filiación», pesando sobre los padres (art. 39. 3 CE) el deber de prestar «asistencia de todo orden a los hijos habidos *dentro o fuera* del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda». Este deber de asistencia de los padres, estén o no casados, con respecto a los hijos lleva a concluir que, mediando descendencia, el cónyuge de facto atrae sobre sí el mismo derecho que el ligado por vínculo matrimonial para ocupar la vivienda proporcionada por el empresario; otra cosa supondría obstaculizar gravemente el cumplimiento efectivo de un deber impuesto al máximo nivel constitucional.

La Ordenanza dispone, por último, que el local-comedor cuya instalación es exigible en las explotaciones que ocupen diez o más trabajadores por temporada superior a un mes, reunirá las suficientes condiciones de limpieza, luz y ventilación, y estará aislado de cuadras y demás lugares en que existan olores malsanos o desagradables (art. 117). El acondicionamiento de este local específicamente orientado a que los trabajadores puedan realizar sus comidas en grupo permite obviar la insalubre práctica campesina de efectuar las colaciones en el tajo mismo, sobre los aperos o en una improvisada mesa de piedra o tierra.

2.2. El contenido prevencionista de la negociación colectiva en la agricultura

Bajo este epígrafe nos proponemos indagar en qué medida los convenios colectivos del campo definen o regulan la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores sometidos a su esfera de aplicación.

A este respecto, cabe decir que no se detecta en los convenios provinciales estudiados ninguna progresividad en las cláusulas que excepcionalmente se dedican a la seguridad e higiene en el medio de trabajo. El contenido, sustantivo e instrumental, sobre seguridad e

higiene es, por lo común, reducido y técnicamente deficitario en unos acuerdos que mayoritariamente afectan a pequeñas y medianas empresas, consistiendo a veces en mera transcripción de las obligaciones legales y reglamentarias en la materia, de la OGS¹⁴² o de la OGTC¹⁴², aparte las ya consabidas remisiones a la normativa vigente¹⁴³.

Por otro lado, sumamente indicativo del escaso interés que despierta en los interlocutores sociales la problemática de la salud laboral en el medio rústico es el hecho de que en un buen número de convenios se preste, comparativamente, más atención a las cláusulas sobre acción asistencial reparadora con cargo al empresario, para complemento de la protección económica dispensada por el sistema de la Seguridad Social, que al desarrollo de una política seria y científica de defensa frente a la enfermedad y el accidente, dirigida a la obtención de una situación óptima de bienestar en que los trabajadores puedan desplegar sus capacidades globales.

La tendencia predominante es, pues, la de recoger normas particulares sobre aspectos limitados de la seguridad e higiene en el trabajo. A continuación se relacionan los problemas más comunes que son objeto de tratamiento en la negociación colectiva agraria.

2.2.1. Ropa de trabajo y dispositivos técnicos de protección individual

Los convenios se ocupan frecuentemente del tema de la vestimenta y demás adminículos protectores (gafas, caretas protectoras...) frente a las condiciones de trabajo penosas, peligrosas o tóxicas para el trabajador. Lo normal es imponer al empresario la obligación de suministrar —y, consecuentemente, al trabajador la de

142. Vid. p. ej.: CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 34, párs. 1º y 2º; CC. para Agropecuarios de Valencia (BOP 8.VI.91), art. 23.

143. Vid: CC. para Agropecuarios de Albacete (BOP 27.VII.89), art. 12; CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.), art. 34, pár. 3º, que remite a lo dispuesto en la legislación vigente y, en especial, a los artículos 110, 111 y 112 de la OGTC; CC. para Agropecuarios de Lérida (BOP 25.IX.90), art. 38, que declara se estará a lo dispuesto en la OGS¹⁴² y normas concordantes; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 34: remisión a los arts. 109, 110, 111 y 112 de la Ordenanza Laboral del Campo.

utilizar— los medios de protección «cuando los trabajos a realizar así lo requieran», con especificación, otras veces, de los medios adecuados en operaciones concretas: gafas, monos o batas, guantes de cuero o goma, caretas protectoras, calzado especial y demás equipo aislante en faenas que causen deterioro a la ropa ordinaria, sean especialmente sucias o presenten riesgo de envenenamiento para quien las realiza (azufrado, sulfatado y, en general, tratamientos con insecticidas y todas aquellas labores en que se utilicen productos tóxicos; trabajo de tractoristas y mecánicos; recolección, cuando se considere necesario; distribución y saca de estiércol...); ropa impermeable y botas de agua para tareas de riego en lugares húmedos, trabajos en fango o en zanja abierta, entre árboles o plantas mojadas, ganaderos, etcétera¹⁴⁴.

En el supuesto de que la empresa no provea todos los elementos de seguridad necesarios para la realización de trabajos en que los mismos estén especialmente indicados, los trabajadores podrán negarse a prestar dichos servicios hasta el momento que se les suministren.

2.2.2. Reconocimientos médicos

El tema de los exámenes médicos está bastante olvidado en la negociación colectiva del sector. Muy pocos convenios los regulan. Cuando lo hacen, la obligación de facilitar el examen corresponde al empresario, normalmente en colaboración con ciertos servicios administrativos de seguridad e higiene en el trabajo: Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, Servicios Asistenciales de Mutuas o Servicios Médicos Oficiales. Sólo en un caso se contempla la posibi-

144. Vid. CC. Estatal Plantas Vivas (BOE 25.VIII.89), art. 39; CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 40; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 35; CC. para Agropecuarios de Barcelona (BOP 14.VIII.89), art. 45; CC. para Agropecuarios de Burgos (BOP 15.XII.89), art. 29; CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 10; CC. para Agropecuarios de Gerona (BOP 17.XI.90), art. 34; CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 17.I.91), art. 8º; CC. para Agropecuarios de Huelva (BOP 12.VI.91), art. 15; CC. para Agropecuarios de Jaén (BOP 31.I.91), art. 23; CC. para Agropecuarios de Málaga (BOP 19.V.90), art. 21; CC. para Agropecuarios de La Rioja (BOLR 6.XI.90), art. 29; CC. para Agropecuarios de Sevilla (BOP 2.II.91), art. 35, entre otros.

lidad de que el reconocimiento venga a cargo de los Servicios Médicos de Empresa «en aquellas empresas que los tengan legalmente establecidos y dispongan de los medios adecuados para ello»¹⁴⁵.

Al examen se someterán preceptivamente todos los trabajadores; ocasionalmente, se configura como un derecho renunciable por el trabajador¹⁴⁶. La revisión se efectuará dentro de la jornada de trabajo (con carácter retribuido), procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas¹⁴⁷.

La periodicidad con que se impone el reconocimiento suele ser anual. De los resultados se entregará copia al trabajador¹⁴⁸, pero no se concreta cuál deba ser el contenido y alcance de tales reconocimientos.

Por último, a veces se otorgan facilidades para que sea el trabajador quien se preocupe de vigilar su estado de salud mediante la asistencia voluntaria a clínicas y consultorios médicos, pudiendo hacerlo durante la jornada laboral, justificando sus ausencias por tal motivo, sin merma del salario¹⁴⁹; a no ser que aquellos establecimientos tengan señalado horario de consulta que permita asistir fuera de las horas de trabajo¹⁵⁰.

2.2.3. Máquinas y herramientas de trabajo

El tema de los dispositivos de seguridad en las máquinas y demás útiles de trabajo no interesa con carácter general a los convenios colectivos, y cuando se regulan estos aspectos es de manera muy fragmentaria. Su regulación exhaustiva se reserva a la OGSB, a la OGTC y reglamentos específicos.

145. CC. para Agropecuarios de Murcia (BORM 18.V.89), art. 28.

146. CC. para Agropecuarios de Zamora (cit.), art. 14.

147. Según dispone el CC. para Agropecuarios de La Rioja (cit.), art. 21, párr. 2º.

148. CC. para empresas cosechadoras-exportadoras de flores y plantas ornamentales de Las Palmas (cit.), art. 18; CC. para Agropecuarios de Zamora (cit.), art. 14.

149. CC. para Agropecuarios de Fuerteventura-Fijos Discontinuos (BOP 17.V.89), art. 17: una hora retribuida al mes en el supuesto de consulta médica por el facultativo de medicina general y una jornada completa para consultas a especialistas.

150. CC. para Agropecuarios de La Rioja (cit.), art. 22.

Los convenios que incluyen normas preventivas en este sentido se limitan a exigir que el equipo mecánico utilizado en las explotaciones cuente con «los dispositivos de seguridad necesarios»¹⁵¹, respete «las normas de seguridad establecidas en cada caso»¹⁵² o se provea de «cuantos sistemas y dispositivos de seguridad precisen (...) de conformidad con las normas señaladas por las disposiciones vigentes»¹⁵³.

2.2.4. Vivienda, alojamiento, locales-comedores y servicios higiénicos

La misma carencia observada en materia de dispositivos sobre prevención de accidentes puede colegirse en la negociación colectiva cuando ésta desciende a regular las condiciones mínimas de salubridad e higiene de viviendas, dormitorios, comedores y demás servicios higiénicos habilitados por la empresa. Los escasos convenios (apenas media docena) que dedican alguna atención a estas materias se conforman con especificar o mejorar tímidamente aspectos puntuales de las exigencias reglamentarias¹⁵⁴.

Cabe destacar la insistencia en que las viviendas dispongan de aseos interiores, luz eléctrica y agua corriente. En el convenio para el campo de la provincia de Alicante¹⁵⁵ se establece además que los útiles y demás elementos necesarios para la limpieza y desinfección de dormitorios y aseos correrán de cuenta del patrono. En este mismo convenio se previene que, no siendo demasiado dificultoso, en los tajos se contará con edificios o barracones para servicios higiénicos (duchas, retretes, de existir agua corriente en las inmediaciones; en otro caso, letrinas con absoluta garantías higiénicas) y tam-

151. CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.), art. 34, párr. 1º, «principalmente en aquellas partes de la máquina más propensa a accidentes».

152. CC. para Agropecuarios de Lérida (cit.), art. 37.

153. CC. para Agropecuarios de Valencia (cit.), art. 22, párr. 1º.

154. P. ej., el CC. de Fuerteventura para Fijos Discontinuos (cit.) se limita a decir que en los cultivos donde haya más de diez trabajadores existirán servicios higiénicos adecuados (art. 20). Vid. asimismo, sobre estructura y condiciones higiénicas de viviendas y dormitorios, los CC. para Agropecuarios de Toledo (cit.), art. 22; Valencia (cit.), art. 23.; Lérida (cit.), art. 28.

155. Cit., art. 39, párrs. 4º y últ.

bién análogas edificaciones con espacios suficientes para guarecerse de las inclemencias del tiempo, en las debidas condiciones y adecuadas a las necesidades que han de proteger.

2.2.5. Otras medidas preventivas

Otras normas preventivas que hemos podido localizar, de manera aislada, en los convenios colectivos del campo son: la existencia en el centro de trabajo de un botiquín para curas de urgencia con el material preciso¹⁵⁶; la provisión del agua para beber en búcaros¹⁵⁷; la asistencia de un vigía cuando se realicen trabajos nocturnos con empleo de un solo tractor¹⁵⁸; el deber del empresario que utilice productos tóxicos de informar a los trabajadores sobre la clase de material y su toxicidad, mostrándoles para ello el prospecto que en el envase o envoltorio de los mismos incluyen los fabricantes o expendedores¹⁵⁹; el cambio de puesto de la mujer embarazada cuando exista riesgo para su salud o la del feto, por prescripción facultativa y siempre que exista en la empresa ocupación alternativa adecuada¹⁶⁰.

2.2.6. La vertiente económica de la seguridad e higiene: pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad

La doctrina ha entendido que la «ratio legis» de este tipo de complementos mal puede coonestarse con una adecuada política de seguridad e higiene «pues, en última instancia, lo que en muchas ocasiones viene a encubrir es un canje de riesgo por dinero»¹⁶¹; lo que viene a poner de manifiesto la monetización con que se satisface la insalubridad en el trabajo¹⁶².

156. CC. para Agropecuarios de Badajoz (cit.), art. 34, párr. 2°.

157. CC. Cádiz-Viticultura (cit.), art. 45.

158. CC. para Agropecuarios de Cádiz (BOP 14.VII.90), art. 5°, últ. párr. 1°.

159. CC. para Agropecuarios de Valencia (cit.), art. 23, párr. 2°.

160. CC. para Agropecuarios de Toledo (cit.), art. 27.

161. M. DE LAS HERAS BORRERO, «Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad», en *RPS*, núm. 130, 1981, p. 89.

162. Cfr. T. SALA FRANCO et altri, *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982, p. 175.

En definitiva, debería tenderse con carácter prioritario a conseguir el «máximum» posible de seguridad en el trabajo, sancionando al empresario que no adopte todas las medidas técnicas que sean factibles y vengan exigidas en el reglamento correspondiente, reservando la compensación económica para las exclusivas situaciones en que, habiéndose realizado técnicamente todo lo posible, el riesgo se resista a desaparecer en mayor proporción de lo normal¹⁶³.

Estos pluses, que la Ordenanza del Campo no contempla¹⁶⁴, pueden instrumentarse, desde otra perspectiva, como un mecanismo de presión sobre el empresario que potencie el interés de éste en mejorar las condiciones de seguridad e higiene laborales; presión que será tanto más eficaz cuanto mayor sea la carga económica que deba asumir por tales conceptos. Por otro lado, es evidente que el abono del plus no puede reemplazar en ningún caso la reducción de la jornada ordinaria en los términos y supuestos previstos por el RDJ de 1983; pero puede complementarla.

Son varios los convenios que regulan el percibo de estos complementos¹⁶⁵. Normalmente se establecen en forma de porcentaje que gira sobre el salario base, variable según el trabajo que lo devenga. En algún caso se estipula una cantidad a tanto alzado por jornada diaria¹⁶⁶.

Por lo que se refiere a la determinación de los puestos de trabajo que originan el devengo del plus, lo habitual en la negociación colectiva viene siendo, junto a la fijación del porcentaje a utilizar para

163. Cfr. M. DE LAS HERAS BORRERO, «Los complementos salariales de penosidad...», *cit.*, p. 94.

164. Por el contrario, para una actividad esencialmente agraria pero regulada al margen de la OGTC, la recientemente derogada Ordenanza Laboral de Granjas Avícolas (aprobada por O.M. 30 noviembre 1977) sí previó, art. 60, un plus por la realización de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, cifrado en un 10 por 100 del salario base.

165. Sin ánimo exhaustivo: CC. para Agropecuarios de Almería (*cit.*), art. 28; CC. para Agropecuarios de Badajoz (*cit.*), art. 14; CC. para Agropecuarios de Cádiz (*cit.*), arts. 7º y 9º; CC. para Agropecuarios de Cádiz-Viticultura (BOP 14.VII.90), art. 32; CC. para Agropecuarios de Huelva (*cit.*), art. 30; CC. para Agropecuarios de Huesca (BOP 19.II.91), art. 20; CC. para Agropecuarios de Lérida (*cit.*), art. 32.

166. CC. de Las Palmas Cultivo y Exportación Flores y Plantas Ornamentales (BOP 10.VII.85), art. 19: el importe de una hora extraordinaria por jornada completa o proporción de ésta que se dedique a sulfatado.

el cálculo del mismo, que se detallen los concretos trabajos o actividades que generan derecho a su percibo: siembra a voleo o a mano, trabajos tóxicos, fumigación, trabajos con mochilas al hombro (sean o no de motor), abonado a mano, techado y asentado de pajares y almiarés, faenas de servicios en aperos que trabajen sobre maquinaria y que funcionen en conexión con el tractor en la siembra y en la labor paralela, faenas en eras y máquinas trilladoras fijas, en molinos y mezcladores de pienso, riegos por aspersión, trabajos bajo plásticos en verano, trabajos sobre el techo de invernaderos, vendimia...

Menos explícito, el convenio colectivo para actividades agropecuarias de Huesca se remite a los trabajos u operaciones «a los que legalmente se reconoce el riesgo de producir enfermedades profesionales»; en el provincial para el campo de Lérida, serán retribuidos con los porcentajes legales (?) «aquellos trabajos que fueran declarados como tales por el organismo competente». La competencia se atribuye al Gabinete de Seguridad e Higiene provincial en el convenio del campo de Málaga¹⁶⁷. El de Zamora se limita a establecer un incremento del 25 por 100 sobre el salario real de convenio en los trabajos «declarados» penosos, tóxicos y peligrosos —sin precisar la fuente de esta declaración—.

En caso de duda, puede servir como criterio hermenéutico referencial la que es regla en el conjunto de Ordenanzas y Reglamentaciones que implantan este tipo de pluses, los cuales, en principio, se fijan por la Dirección de la Empresa, previo informe de la representación del personal, resolviendo en caso de desacuerdo la Dirección Provincial de Trabajo competente, previo informe de la Inspección Técnica de Trabajo, y el Gabinete de Higiene y Seguridad, pudiendo recurrir la resolución en el plazo de quince días ante la Dirección General de Trabajo¹⁶⁸.

En fin, otras veces el carácter especialmente penoso o peligroso del trabajo a desempeñar ya se ha tenido en cuenta al establecer el salario base correspondiente a determinadas faenas, confundiendo lo

167. BOP cit., art. 12.

168. Cfr. M. DE LAS HERAS BORRERO, «Los complementos salariales de penosidad...», *cit.*, p. 90.

que es propiamente la retribución por unidad de tiempo y las circunstancias especiales que justifican el abono del plus.

* * *

De lo dicho hasta ahora se desprende que la consideración específica de los aspectos preventivos para desarrollo y mejora de las condiciones de seguridad, higiene y bienestar en los centros de trabajo agrícolas no interesan particularmente a la contratación colectiva. La atención de los convenios colectivos parece dirigida, de modo preferente, no a la prevención misma de los específicos riesgos que puedan manifestarse con ocasión del trabajo, sino a la compensación (antes) y reparación (después) de la enfermedad o el accidente en términos monetarios (pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad; mejoras asistenciales de complemento de las prestaciones públicas de Seguridad Social). No se observa en definitiva un concepto amplio de la seguridad e higiene en el trabajo, basado en una moderna idea de la salud laboral.

Este panorama adquiere tintes particularmente borrosos en un sector como el agrícola donde todos los agricultores son más o menos conscientes de que el difícil mantenimiento de su nivel de rentas pende de una acción de los poderes públicos que mediante créditos bonificados, precios de garantía, apoyo al movimiento cooperativo, etc., se dirige a proteger este sector de la economía nacional de los perniciosos efectos de una libre conjunción de las fuerzas del mercado. En estas condiciones, parece obvio que cualquier inversión en el campo, por insignificante que sea, debe ser calculada meticulosamente por constituir un gasto cuya rentabilidad futura no va a depender única, ni preferentemente, de la actuación más o menos agresiva del campesino inversor en el mercado de bienes y productos, sino de la influencia decisiva de otros muchos e imponderables factores (climáticos, económicos, políticos) que, escapando a su control, pueden alterar en mucho sus estimaciones iniciales.

Podría pensarse también en la dificultad técnica de abordar las cuestiones de seguridad e higiene, máxime cuando éstas refieren a empresas como las agrarias que presentan todavía, con frecuencia,

una estructura rudimentaria¹⁶⁹. No obstante, tampoco se observa en la negociación colectiva ningún esfuerzo decidido para avanzar en esta línea.

169. Lo que, desde luego, no excusa el cumplimiento de la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo, como tiene declarado el TS/CONT., en S. de 11 de noviembre de 1965 (Ar. 833), «ni aun en el supuesto de que la adopción de las medidas de higiene y seguridad resulten antieconómicas».

CAPÍTULO OCTAVO

Peculiaridades de la oferta de empleo y duración de las relaciones laborales en la agricultura

I. RASGOS PECULIARES DE LA OFERTA DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA

Las actividades agrarias presentan unas características muy particulares que repercuten en la dinámica de la oferta de empleo en el sector, oscilante al ritmo que marcan la intensidad y variedad de los cultivos, la estacionalidad de las labores, las exigencias del mercado de productos y la propia climatología. Por todo ello, el trabajo agrícola carece habitualmente de la continuidad del trabajo industrial¹, apreciándose en la composición de la población laboral agraria un neto predominio de los trabajadores temporales sobre los trabajadores fijos. Al propio tiempo, es un fenómeno suficientemente contrastado por la experiencia la acentuada movilidad «interempresarial» de los trabajadores agrícolas, los cuales, por efecto de la escasez de trabajo disponible en una misma explotación, van rotando de una a otra unidad de cultivo, vinculándose con sucesivos empleadores, en las misma tarea o en operaciones agrarias dife-

1. Desde el punto de vista de los requerimientos de mano de obra, el mercado de trabajo en la agricultura presenta las siguientes características derivadas de la naturaleza de las actividades agrarias:

- Fluctuaciones estacionales acusadas.
- Variaciones significativas según producciones y cultivos.
- Variaciones muy notables según las formas y técnicas de explotación.
- Incertidumbre o imprevisibilidad de las necesidades de mano de obra que se deriva del factor climatológico o meteorológico.
- Necesidades decrecientes de mano de obra.

Cfr. a este respecto A. MARTÍN VALVERDE, «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural», en *TL*, núm. 2, 1985, pp. 22-23.

rentes, varias veces al año o, incluso, varias veces dentro de una misma campaña².

Las fluctuaciones en la capacidad de absorción de la fuerza de trabajo disponible son apreciables en todo el territorio, confirmando la gran estacionalización de la actividad y de la producción agrícolas. En el campo, sobre todo en las regiones de monocultivo, a períodos de gran actividad, correspondientes a las siembras, escardas o cosechas, suceden otros en los que escasea el trabajo. Por el contrario, en las regiones con alternancia de cultivos hortícolas y frutícolas, que requieren una dedicación intensiva, la oferta de empleo temporero está más repartida a lo largo del año; de otro lado, en las explotaciones con dedicación ganadera predominan los trabajadores fijos, por la atención constante que imponen las operaciones de crianza, custodia, reproducción y aprovechamiento de los animales.

En consecuencia, las etapas de «tranquilidad» estacional suponen períodos más o menos largos de paro, que en la agricultura reviste carácter endémico. Su inicio viene a coincidir, por lo general, con el término de las faenas recolectoras, y se extiende durante gran parte del invierno, según cultivos y regiones, con particular incidencia en los estratos laborales menos cualificados (peones o braceros).

Por otro lado, los sectores industrial y de los servicios no presentan actualmente, y desde hace varios años, la capacidad de asimilación de mano de obra agrícola excedente que en décadas pasadas incitó el éxodo masivo de pobladores campesinos a las ciudades, con el resultado de que los parados del campo tienden a embalsarse en sus localidades de origen.

Por supuesto que también en el sector agrícola existen, como quedó dicho, profesiones u oficios que se ejercen de forma estable, para atender necesidades fijas y constantes de la organización productiva (pastores, vaqueros, ganaderos; caseros, vigilantes; en las ex-

2. Fenómeno éste que no pudo pasar desapercibido al legislador. En concreto, la Orden Ministerial de 25 de febrero de 1991 por la que se aprueba el nuevo modelo de cartilla para acreditación en el REASS de las jornadas efectivamente trabajadas, a efectos de cotización en este Régimen Especial, dispone que los sucesivos «empresarios» (pl.) anotarán en las hojas correspondientes las peonadas que el titular de la cartilla hubiera prestado en sus explotaciones.

plotaciones más grandes, técnicos y administrativos). Frente a este tipo de trabajos, que tienen una incidencia minoritaria en el conjunto de las explotaciones del sector, los convenios colectivos acostumbra a detallar una amplísima gama de cometidos eventuales o temporeros: castra, poda, recastra, siembra, recolección, abonado, laboreo, aclareo de frutos, despunte, escarda, etc. La cuestión de base estriba en determinar si todas estas necesidades que corresponden a labores normales o permanentes de las empresas agrarias, pero de ejecución cíclica o intermitente en períodos estacionales que se reproducen año tras año, justifican, como se está haciendo, la celebración de contratos temporales o si, antes al contrario, sería lo más correcto suscribir en estos casos contratos indefinidos, fijos y periódicos de prestación discontinua, con derecho para los trabajadores a ser llamados en sucesivas campañas; de tal forma que los distintos períodos de trabajo efectivo, fraccionados en el tiempo, pudieran considerarse desde la perspectiva de una misma y única relación laboral indefinida a tiempo parcial.

Como quiera que la apasionante problemática en torno a la calificación jurídica de estos contratos agrarios de campaña o temporada es tema que abordaremos inmediatamente, baste por el momento noticiar una serie de conclusiones que pueden extraerse de la observación de los regímenes de organización del trabajo más usuales en las explotaciones campesinas:

Primera. El carácter «estacional», «zafral» o «temporero» que se viene predicando del trabajo en la agricultura ha de entenderse cabalmente referido, no ya al ciclo de producción agrícola-ganadero globalmente considerado, sino a cada una de las singulares operaciones o labores que lo integran. En este sentido, es preciso distinguir entre *empresas de temporada* y *empresas que desarrollan actividades (en plural) de temporada o campaña*, pues, si bien en el primer supuesto la naturaleza estacional de la actividad de empresa condiciona, en sí misma, la de las relaciones de trabajo que sirven a su desarrollo —p.ej., el instructor de vela al servicio de un hotel de verano que permanece cerrado en temporada baja—, en el segundo caso, el horizonte de posibilidades es mucho más variado.

Tal ocurre en la empresa agraria, cuyo ciclo de producción se extiende durante todo el año, alternando etapas de quietud aparente con otras de gran efervescencia productiva, mediante una secuencia periódica de campañas diferentes que se van sucediendo en el tiempo, solapándose en ocasiones varias de ellas (p. ej., en los regímenes de policultivo). La preparación de terrenos, la siembra, la escarda, el tratamiento antiparasitario, la fertilización, la cosecha, etc., conforman otras tantas operaciones «estacionales», individualmente conceptuadas, en el iter biológico de maduración de los frutos. Pero no es «estacional» la actividad compleja de explotación, gerencia y sobrellevanza de las fincas en que concurren todas aquellas operaciones singulares, estimada en su conjunto. Ha de separarse, por tanto, perfectamente, lo que sea el ciclo completo de disfrute y aprovechamiento de la tierra y sus productos, de las puntuales fases que lo integran³.

Segunda. Determinados cultivos, a los que se ha dado en llamar «cuasi-industriales», exigen una dedicación intensiva que se ajusta a ciclos rotatorios, más o menos regulares, sucediéndose las distintas especies en el requerimiento de actividades de cultivo, abonado, riego y recolección, a lo largo de todo el año —así, las frutas y hortalizas—, en tanto que otros —cultivos extensivos— registran épocas variables de baja o nula actividad —vid, olivo, cereales...—.

Tercera. En cifras absolutas, puede comprobarse que año tras año, durante uno o varios meses, con ocasión de determinadas labores referidas a concretos frutos, se concentra una mayor necesidad de mano de obra asalariada en las explotaciones campesinas. La contratación de estos trabajadores sirve a necesidades que por su recurribilidad e intermitencia no pueden ser calificadas de «eventuales» en el sentido de «extraordinarias», «ocasionales» o «imprevisibles»; al contrario, será lo corriente que en el normal desarrollo del ciclo vegetativo la realización de tales faenas obedezca a impulsos periódicos, cíclicos y discontinuos de la actividad de explotación agraria.

3. Para A. FONTANA, «Appunti sul lavoro stagionale in agricoltura», en *RDA*, núm. 1, 1987, p. 229, «é lavoro stagionale agricolo l'attività corrispondente ad una fase del ciclo produttivo costituito dall'anno agrario».

Las labores de campaña se presentan, en efecto, por sus características, limitadas a una fracción del año. Con base en este dato se ha pretendido justificar tradicionalmente la consideración del trabajo agrícola como indisolublemente ligado al esquema del contrato de trabajo de duración determinada. Se dirá en este sentido, por ejemplo, que la recolección de la aceituna en una finca concreta sólo dura un mes. La afirmación, con ser exacta, no es, sin embargo, completa. Habrá de precisarse que no se trata de un mes cualquiera, que la partes puedan escoger «ad libitum» de entre los doce del año. Se tratará, en concreto, de aquel mes en que el fruto haya entrado en sazón y esté listo para ser cosechado.

En pocas palabras, el carácter irreversible del ciclo evolutivo del ser viviente, vegetal o animal, y la sucesión de las estaciones en el transcurso del año, hacen que para cada tarea exista un momento óptimo para efectuarla, y toda la profesión agrícola está supeditada a la necesidad de realizar el trabajo en el momento oportuno. Ciertamente que las faenas agrícolas no son fijas de fecha a fecha del calendario, pues admiten variaciones de una temporada a otra, dependiendo de múltiples factores: estado del suelo, temperatura, régimen de lluvias, requerimientos del mercado, grado de maduración de los frutos, etc., pero se mantienen siempre dentro de unos márgenes más bien estrechos, en el arco temporal de una misma estación, y, en cualquier caso, ligados a condiciones climáticas y edafológicas que imponen una cadencia cierta y obligada. Sobre esta secuencia, el proceso tecnológico puede sin duda influir: guiando, controlando, potenciando, en suma, disfrutando las fuerzas de la naturaleza..., pero todavía no ha logrado sustituir ni reemplazar a las fuerzas naturales.

II. RÉGIMEN JURIDICO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y POR TIEMPO DETERMINADO EN LAS ACTIVIDADES AGRARIAS

1. La duración del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores

Como se sabe, la regulación proporcionada por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 a la duración de los contratos vino a asegurar la preferencia de nuestro Ordenamiento por la contratación indefinida, como forma ordinaria de vinculación laboral en las empresas. Con carácter general, el artículo 15 de dicho cuerpo legal —redactado por Ley 32/1984, de 2 de agosto— establecía una presunción favorable a la duración indefinida del contrato de trabajo, admitiendo, como excepciones a esta presunción, el recurso a la contratación temporal en cuatro supuestos: a) contratos para obra o servicio determinado; b) contratos eventuales por circunstancias de la producción; c) contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; d) contratos temporales «por lanzamiento de nueva actividad».

Un acierto de la reforma de 1984 fue la reestructuración del artículo 15 del ET. El contrato para la realización de trabajos fijos y periódicos discontinuos, ubicado originariamente entre los contratos temporales (art. 15. 1. e), fue objeto de regulación autónoma en el número 6 de dicho precepto, a la vez que se suprimieron las «razones de temporada» como causa justificativa de la celebración de contratos eventuales. Asimismo, se trataba como un supuesto aparte y diferenciado el de la contratación de duración determinada como medida de fomento del empleo (art. 15. 2), justificada, no en razón de la naturaleza temporal del trabajo objeto del contrato o de la incertidumbre en torno a la continuidad de la nueva actividad lanzada, sino para incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo.

En resumen, el contrato de trabajo debía celebrarse imperativamente por tiempo indefinido, salvo que el empresario se acogiera a las medidas coyunturales de fomento del empleo —art. 17. 3 ET; R.D. 1989/1984—, celebrase un contrato de trabajo en prácticas o

para la formación – art. 11 ET; R.D. 1992/1984–, suscribiese contrato de relevo con un trabajador desempleado para ocupar la parte de jornada liberada por un trabajador de la empresa jubilado parcialmente –art. 12. 5 ET; R.D. 1991/1984– o la actividad fuere temporal por naturaleza y el contrato pudiera subsumirse en alguna de las categorías tipificadas en el artículo 15. 1 del ET.

Este cuadro normativo general de modalidades de contratación se ha visto sustancialmente alterado con la reforma de la normativa reguladora del mercado de trabajo, promovida por el Gobierno socialista salido de las elecciones del pasado 6 de junio de 1993, la cual ha comportado una remodelación profunda del entero edificio jurídico-laboral, afectante a la esencia misma de las principales instituciones de nuestro sistema de relaciones laborales, individuales y colectivas, así como a la protección del desempleo.

El primer tramo de la reforma, integrada por el bloque de medidas que configuran los mecanismos de acceso al mercado de trabajo o «flexibilidad de entrada», se abrió con la promulgación del R. D-L. 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, publicado el día 7 de diciembre en el BOE (en vigor desde el día siguiente al de su publicación, disp. final 2.^a). Tras reconocer que «los objetivos que se persiguen con la reforma son globales y exigen una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores», la justificación aducida por el Gobierno para la adopción de esta singular disposición legislativa, destinada a «optimizar las posibilidades de colocación existentes, favoreciendo la inserción laboral de los jóvenes sin formación específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas», se vinculaba a la «urgente necesidad de dar respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo» y de «no dejar abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contrataciones que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo» (Exp. de Motivos, apartado 1). La serie legislativa de reforma del marco institucional de relaciones de trabajo inaugurada por este R.D-L. se limitó a un doble ámbito normativo: el sistema de colocación (Capítulo I, «De la colocación»: arts. 1 –*Ingreso al trabajo*– y 2 –*Cesión de trabajadores*–) y algunas modalidades de contratación

(Capítulo II, «De la contratación»: arts. 3 —*Contratos formativos*—, 4 —*Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo*— y 5 —*Fomento del empleo*—), completando esta estructura dos disposiciones adicionales (primera —*Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje*— y segunda —*Prórroga de los contratos temporales de fomento del empleo*—), tres disposiciones transitorias (primera —*Habilitación para fijar el fomento del empleo durante 1994*—, segunda —*Contratos celebrados antes del Real Decreto-ley*— y tercera —*Vigencia de disposiciones reglamentarias*—), una disposición derogatoria (*Derogación normativa*) y dos disposiciones finales (primera —*Facultades de desarrollo*— y segunda —*Entrada en vigor*—).

La disposición derogatoria única del R.D-L. 18/1993 derogaba genéricamente cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opusieran a lo en él establecido, y expresamente las siguientes: los arts. 11; 12; 15, apartado 6; 16, apartados 1, 2 y 3, y 43 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; los arts. 40, apartado 2; 42, apartado 1, y 44, apartado 2, de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, básica de empleo; los arts. 26, apartados 3 y 4, y 27, apartados 1 y 2, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

No obstante, establecía la disposición transitoria 2ª del R.D-L. 18/1993 que los contratos en prácticas, de formación, a tiempo parcial y para trabajos fijos discontinuos celebrados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor — el 8 de diciembre de 1993— continuarían rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron. A su vez, la disposición transitoria 3ª del mismo R.D-L. 18/1993 proclamaba que en tanto se procediera al desarrollo reglamentario de sus previsiones continuarían siendo de aplicación, en todo lo que no se opusieran a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, regulador del contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial; el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, regulador de los contratos en prácticas y para la formación, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, regulador de diversos contratos de trabajo de duración determinada y del contrato de trabajadores fijos discontinuos.

La ordenación contenida en el R.D-L. 18/1993 fue completada reglamentariamente por el R.D. 2317/1993, de 29 de diciembre (BOE del 31 de diciembre), que desarrolla el régimen de los contratos en prácticas y de aprendizaje y de los contratos a tiempo parcial. Su entrada en vigor —a partir del 1º de enero de 1994— ha puesto fin a la vigencia transitoria de los Reglamentos que, por previsión expresa del R.D-L. 18/1993, vieron prorrogados sus efectos, en todo lo que no se opusiera a dicha disposición legal, sobre las contrataciones celebradas a partir del 8 de diciembre de 1993⁴. No obstante, la disposición transitoria única del R.D. 2317/1993 declara que «los contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, así como los celebrados para la realización de trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición, seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron».

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 86.2 de la Constitución, dicho R.D-L. fue sometido a debate y votación de totalidad por Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 28 de diciembre de 1993, en la que se acordó su convalidación (Res. publicada en el BOE del 31 diciembre), así como su tramitación como Proyecto de Ley. De dicha tramitación parlamentaria resultó la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (publicada en el BOE del 23 de mayo, entró en vigor al día siguiente), que puso fin a la vigencia del R.D-L. 18/1993. La mencionada Ley procedió a derogar expresamente el R.D. 1989/1984 —aunque continuarán rigiéndose por esta norma los con-

4. Así, su disposición derogatoria única declara expresamente derogados el R.D. 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos de trabajo en prácticas y para la formación; los artículos 1 a 6 y 10 del R.D. 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial —se mantiene, pues, parece que con visos de permanencia, la vinculatoriedad de los arts. 7 a 9 y 11 a 14 del R.D. 1991/1984, relativos al contrato de relevo y a la jubilación parcial, que de este modo constituyen el desarrollo reglamentario del art. 4º. 4 del R.D-L. 18/1993, dedicado a establecer el régimen legal de este singular combinado de contrataciones a tiempo parcial, bien que reproduciendo casi literalmente los términos del derogado art. 12. 5 ET 1980—; asimismo, los artículos 11 a 14 del R.D. 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos, referidos a esta última modalidad contractual.

tratos de fomento del empleo celebrados a su amparo, hasta su finalización—, encomendando en su art. 5.1 a las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado la aprobación de los programas de fomento del empleo, bien que en su disp. adicional 6ª la propia Ley se ocupó de fijar los criterios sobre fomento del empleo para 1994. Para el año 1995 el programa de fomento del empleo se regula en el art. 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Por su parte, la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden social —cuya entrada en vigor, ante la falta de previsión específica, tuvo lugar el pasado día 12 de junio, a los veinte días de su publicación⁵—, ha suprimido el contenido precedente del art. 15. 2 ET, que permitía la utilización normal u ordinaria de la contratación temporal para fomento del empleo⁶. Asimismo, ha desaparecido del frontispicio del art. 15 del ET la clásica presunción favorable a la duración indefinida del contrato de trabajo —recogida por primera vez en un texto jurídico—positivo en el art. 14 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, y que tan excepcionada fue, de otra parte, en la reforma estatutaria operada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto—, al disponer la nueva redacción del artículo que: «El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada». Ahora bien, ni la supresión formal de la presunción, ni la formulación gramaticalmente alternativa del precepto, van a comportar la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, pues el legislador mantiene su técnica de tasar los supuestos en que, como ex-

5. El contenido de esta Ley se distribuye en veinticinco artículos, agrupados en tres capítulos, más tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

6. No sufre alteración, en cambio, la previsión contenida en el art. 17. 3 del ET, que faculta al Gobierno para regular la contratación temporal como medida de fomento del empleo, con respeto a los condicionantes que en el propio precepto se establecen.

cepción a la regla, las empresas pueden contratar por tiempo determinado⁷.

El reformado núm. 1 del art. 15 establece, en efecto, junto con los contratos por tiempo indefinido, la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada, cuando existan causas que objetivamente lo justifiquen, entendiéndose por tales la realización de una obra o servicio determinados; las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, y el lanzamiento de una nueva actividad. En definitiva, las mismas circunstancias que han habilitado la contratación temporal desde la reforma del Estatuto de 1984. A través de la negociación colectiva las partes podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contrato de obra o servicio, así como ampliar, en este caso mediante convenio colectivo sectorial, la duración máxima de seis meses prevista para los contratos eventuales, o el período de doce meses dentro del cual se pueden realizar, en atención al carácter estacional de la actividad en que las circunstancias excepcionales que justifican este contrato se pueden producir. Con relación también al contrato eventual, la nueva redacción del art. 15. 1, b) ET ha venido a establecer que el arco temporal de un año —o el de mayor o menor duración que se haya fijado convencionalmente— dentro del cual puede contratarse computa «a partir del momento en que se produzcan las causas» que justifican el recurso a esta modalidad.

Respecto al contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad, en la nueva redacción del art. 15. 1. d) desaparece la mención a que transcurridos tres años desde el lanzamiento de la nueva actividad los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido —si bien esta consecuencia sigue vigente, por aplicación de lo establecido para cualesquiera contratos temporales que rebasen la duración máxima legalmente permitida en el nuevo art. 49. 3

7. El desarrollo reglamentario del art. 15 del ET en materia de contratación se ha producido con la promulgación del R.D. 2546/1994, de 29 de diciembre.

del ET—, sustituyéndose por la de que el contrato —caso de haberse celebrado, se entiende, por duración inferior a aquel plazo— podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que en su caso se establezcan, recogiendo en parte lo establecido en el anterior número 3 del art. 15 tanto para esta modalidad contractual como para el contrato temporal como medida de fomento del empleo.

Aparte algún cambio gramatical de nula transcendencia sustantiva, el nuevo número 2 del art. 15 del ET se corresponde con el anterior número 5 del mismo precepto, si bien, para evitar las dudas interpretativas que se han derivado de la expresión «siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate», se sustituye esta fórmula por la de «una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba», más acorde con la regulación del período de prueba contenida en el art. 14.

Se suprime formalmente el número 6 del art. 15, que ya había sido derogado por el R.D-L. 18/1993, al subsumirse los trabajos fijos y periódicos discontinuos en una remodelada y ampliada contratación a tiempo parcial.

En fin, con la entrada en vigor el pasado 1º de mayo de 1995 del nuevo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDLvo. 1/1995, de 24 de marzo, se ha clarificado este disperso y confuso panorama legislativo, retornando a su continente normativo originario el régimen jurídico de las diferentes modalidades contratación: art. 11 para los contratos formativos, en prácticas y de aprendizaje; art. 12 para los contratos a tiempo parcial —incluidos fijos discontinuos—, de relevo y jubilación parcial; art. 15 para los contratos temporales estructurales u ordinarios —obra o servicio determinado, eventual, de interinidad o sustitución y por lanzamiento de nueva actividad—.

El marco normativo estatal en materia de duración y modalidades del contrato de trabajo deviene aplicable *ex lege*, con valor de Derecho necesario, en todos los ámbitos profesionales y sectores de la economía nacional. Por consiguiente, las disposiciones de las Or-

denanzas y Reglamentaciones que vulneren el régimen jurídico legal en materia de modalidades y duración de los contratos deben entenderse derogadas, a virtud de los principios de jerarquía normativa (art. 3º. 2 del ET) y de norma mínima (art. 3º. 3 del ET), cuyo respeto condiciona la subsistencia de tales normas en el vigente cuadro de fuentes laborales; conservarán vigencia, por tanto, las disposiciones compatibles con la regulación general, que a su vez pueden ser sustituidas por los convenios colectivos (ex disp. transitoria 6ª del ET). En cuanto a éstos, como el convenio colectivo debe respetar (art. 85. 1 ET) y no conculcar las leyes (art. 90.5 ET), y le afecta el mismo principio de norma mínima ya aludido, serán nulas las cláusulas negociales que violen normas o preceptos de Derecho necesario estatal. En concreto, a las normas sectoriales, de origen administrativo o emanadas de la autonomía colectiva, les está vedado incrementar el repertorio de contratos de duración determinada legalmente establecido con nuevas modalidades, por ser éstas *númerus clausus*; además, no pueden disponer la celebración de un tipo de contrato distinto del legal previsto para un concreto supuesto de hecho, ni fijar *ex novo* requisitos, condiciones o exigencias para la modalidad de contratación o la contratación temporal que contradigan, limiten o enerven las estructuras normativas generales: edad para acceder a la contratación, titulaciones exigidas, tiempos mínimo y máximo de duración del contrato, régimen de prórrogas, porcentajes mínimos de tiempo de enseñanza, causas justas de recurso a las mismas, etc⁸.

2. Confrontación del sistema clasificatorio de trabajadores según permanencia de la Ordenanza Laboral del Campo con el esquema contractual del Estatuto de los Trabajadores

Sentado que los preceptos contenidos en el ET y en sus Reglamentos de desarrollo sobre régimen de los contratos tienen valor de Derecho necesario y que las disposiciones de las ordenanzas y conve-

8. Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, cit., pp. 31 y 35.

nios colectivos que se opongan a ellos son nulas, sin que en la actualidad pueda hallarse ningún argumento que justifique la inaplicación de la normativa laboral común a las relaciones laborales en la agricultura, la doctrina ha sostenido como hipótesis más plausible «la derogación íntegra de las normas de la Ordenanza de Trabajo en el Campo sobre modalidades temporales del contrato de trabajo», hipótesis que se sustenta «en un argumento de interpretación gramatical (no existe en el Estatuto de los Trabajadores una norma equivalente a la disposición adicional séptima de la Ley de Relaciones Laborales) y en una razón más de fondo: los supuestos de hecho del art. 15 ET están descritos con la suficiente flexibilidad como para que comprendan sin dificultad las exigencias de la contratación laboral en la agricultura»⁹.

En efecto, no es ya sólo que la clasificación del personal según tiempo de permanencia en el puesto de trabajo que instaurara la Ordenanza Laboral del Campo (arts. 30 a 34) contemple menos modalidades que el ET; es que, además, las disposiciones de aquélla relativas a los contratos de eventuales, interinos y de temporada colisionan, en todo o en parte, con el sistema estatutario de contratación.

La OGTC de 1975, receptando en lo sustancial las previsiones de su homónima de 1969, dispone en la Sección Segunda de su Capítulo IV (arts. 30 a 34) una clasificación del personal según permanencia en la empresa que distingue entre trabajadores *fijos, de temporada, interinos y eventuales* (art. 30). No existen en la Ordenanza subclasificaciones como las de «fijos de campaña», «fijos de obra», «personal complementario», «eventuales de campaña», «fijos de trabajos discontinuos», «por tiempo cierto», etc. La Sección Segunda del Capítulo IV se complementa con las prescripciones esta-

9. A. MARTÍN VALVERDE, «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», *cit.*, p. 235, nota (14). En parecido sentido, B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación de trabajadores fijos discontinuos», en *DL*, núm. 16, 1985, p. 39: «(...) probable será que las diversas categorías que por razón de permanencia retiene la Ordenanza del Campo hayan de ser revisadas a la luz de la legalidad vigente»; J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «Clases de contratos de trabajo según su duración en el convenio de viticultura de la provincia de Cádiz», en *II Jornadas Hispano Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985, p. 97.

blecidas en los artículos 44 a 48 de su Capítulo V, sobre extinción de los diferentes tipos de contrato.

Como tendremos ocasión de comprobar, la Ordenanza concede a los empresarios agrícolas unas facultades verdaderamente ilimitadas para suscribir contratos por tiempo determinado, sin tomar en consideración la naturaleza temporal o indefinida del trabajo a realizar. Porque la Ordenanza Laboral del Campo continúa formalmente en vigor, pasamos a estudiar con algún detalle las categorías contractuales que en ella se establecen y regulan. El orden expositivo que vamos a seguir es el de analizar primero el régimen jurídico dispuesto en la Ordenanza para cada una de las modalidades anunciadas, pronunciándonos acto seguido acerca de su adecuación o no al sistema contractual común diseñado por el ET y sus normas de desarrollo.

Por otro lado, conviene precisar que las referencias de los convenios colectivos para la agricultura a las modalidades de contratación o, como suele denominarse, clasificación de los trabajadores según permanencia, van desde las claramente ilegales que contienen un envío al esquema contractual de la Ordenanza o reproducen literalmente, en todo o en parte, las disposiciones de ésta, hasta las que remiten en general, con absoluta corrección, a las modalidades previstas en la legislación vigente, pasando por las que disminuyen el período de servicios exigido por el artículo 34 de la OGTC para que los trabajadores eventuales adquieran la condición de fijos continuos, o introducen, nuevamente con tacha de ilegalidad, figuras adicionales no previstas en la regulación estatal.

2.1. Trabajadores fijos de servicios continuos

Según el artículo 30, párrafo 2º, de la OGTC, es personal fijo «el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma». La Ordenanza considera que no existe interrupción «cuando las solu-

ciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos» (art. 30, pár. 3º). Conforme a su artículo 44, el contrato de los trabajadores fijos se extingue por alguna de las causas establecidas en la normativa contractual común, con arreglo a lo dispuesto en la propia Ordenanza o como resultado de un expediente de regulación de empleo.

El análisis del tratamiento dispensado por la OGTC a la contratación indefinida invita cuando menos a las siguientes reflexiones:

Primera. Conforme al artículo 30 de la OGTC, queda claro que la condición de fijo de plantilla en la empresa agraria se detenta, o porque la contratación se realizó desde el principio, expresamente, para prestar servicios con carácter indefinido, o por novación automática (*ope legis*) de un contrato de duración determinada en otro de duración indefinida –sin necesidad de que el trabajador inste su calificación como tal–, cuando dicho trabajador haya completado un año de servicios continuados o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos –cada interrupción–, desde la fecha de su ingreso en la empresa¹⁰.

Segunda. Por otro lado, ha de entenderse que un trabajador temporal consolida la categoría de fijo cuando ha cubierto todos los días laborales comprendidos en el arco de un año, computado de fecha a fecha del calendario, a contar desde el inicio de la prestación («un año ininterrumpido») (art. 30, pár. 2º)¹¹, o cuando sin haber trabajado efectivamente todos los días laborables del año, las soluciones de continuidad dentro de ese mismo período fueran de duración inferior a quince días consecutivos (art. 30, pár. 3º). A este respecto, la jurisprudencia viene exigiendo desde antiguo que el trabajador haya

10. La jurisprudencia vino a establecer, a modo de regla transitoria, que el cómputo del año de servicios empezaba, no desde la fecha de entrada en vigor de la Ordenanza, sino desde el momento de inicio de la prestación de servicios, aun cuando éste fuera anterior al de vigencia de la OGTC (SS. del TCT, de 8 de junio de 1976 –Ar. 3126– y 9 noviembre 1976 –Ar. 5086–). Algo parecido ocurría en la OGTC de 1969, que incorporó una cláusula de retroactividad en su artículo 19 al disponer: «Serán (...) considerados como fijos los trabajadores que, al publicarse esta Ordenanza, lleven más de dos años ininterrumpidos al servicio de la misma Empresa».

11. La Ordenanza de 1969 imponía un plazo de dos años para que el trabajador que no hubiera sido contratado ab initio como fijo pudiera consolidar este carácter (art. 19, pár. 2º).

acumulado, día a día, el total de días laborables del año, o que entre un período de actividad ininterrumpida y el siguiente medie menos de una quincena, sin que sea relevante el motivo ni la naturaleza, suspensiva o extintiva, de la interrupción.

Tercera. La Ordenanza no explicita que el año ininterrumpido de servicios o con interrupciones inferiores a quince días requerido para consolidar la categoría de fijo tenga que completarse bajo un mismo y único contrato¹². En cualquier caso, lo decisivo es que el trabajador conserve su vinculación a la empresa transcurrido un año, continuo o discontinuo, desde la fecha de la contratación inicial, y ello con independencia de que la prestación de servicios, bajo uno o sucesivos contratos, se haya realizado siempre en la misma explotación o en fincas diferentes del mismo empresario («...Que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular», dice el art. 30 de la OGTC).

Cuarta. En definitiva, lo que el artículo 30 de la OGTC establece es un plazo de *prescripción adquisitiva*, un lapso de tiempo previsto reglamentariamente en su duración y forma de cómputo por cuyo transcurso el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa. Dicho plazo, que es de un año, empieza a contar desde el inicio de la prestación de servicios en la/s explotación/es agraria/s del empresario, y se *interrumpe* cuando median soluciones de continuidad (falta de prestación de trabajo efectivo) durante quince o más días consecutivos. Entonces, el período de tiempo transcurrido antes de la interrupción igual o superior a quince días ya no se computa para otra posible prescripción, de manera que a la reanudación de la actividad el tiempo empieza a correr nuevamente desde el principio. Por el contrario, las soluciones de continuidad inferiores a quince días ni siquiera determinan la *suspensión* del plazo para prescribir, de manera que el cómputo no se detiene durante esas fechas.

12. Así lo reconoció la S. del TCT, de 22 de enero de 1977 (Ar. 48), para la que no empecé a la adquisición del carácter de fijo el hecho de haberse celebrado un contrato eventual por tiempo inferior al año, seguido de otro de temporada, pues entre los dos superaron aquel período, aunque fueran de distinta naturaleza.

Sobre este panorama ha incidido la regulación contenida en el artículo 15 y concordantes del ET. En la actualidad, por lo que se refiere a los trabajadores agrícolas fijos de servicios continuos —única modalidad de contratación indefinida reconocida en la Ordenanza—, es indudable que no existen excepciones o particularidades en cuanto a las reglas presuntivas comunes que favorecen la duración indefinida del contrato de trabajo, básicamente contenidas en los artículos 8º, 15 y 49.1, c) del ET. Como se sabe, el recurso a la contratación temporal sólo es posible en los supuestos y con los requisitos legalmente tipificados.

Por su parte, la jurisprudencia ha confirmado en abundantes pronunciamientos la regla de conversión automática del contrato en indefinido por aplicación de los artículos 30 y 34, in fine, de la OGTC, bien que conociendo de supuestos de contratación como eventuales para la realización de trabajos de muy diversa índole, que de suyo respondían a necesidades normales y permanentes de la empresa agraria —como permite el art. 34 de la Ordenanza—, cuando la prestación de servicios lo fue por tiempo superior al año¹³. Como quiera que una sólida corriente jurisprudencial, sobre la que he de volver más adelante, ha venido descartando sistemáticamente la aplicación de las categorías generales sobre duración de los contratos en las actividades agrarias, aduciendo que en la agricultura persisten las modalidades temporales recogidas en la Ordenanza Laboral del Campo, difícilmente pudieron suscitarse, en la lógica de estas resoluciones, problemas de convivencia o colisión entre las modalidades contractuales reguladas en el art. 15 del ET y la norma sectorial que promociona el acceso a fijeza por el transcurso de un cierto tiempo.

No obstante, si arrancamos de la premisa, única admisible en nuestra opinión, de que en el campo son enteramente aplicables todas y cada una de las modalidades objetivas y temporales de contra-

13. Entre otras, SS. del TCT de 29 junio 1988 (Ar. 4495), 13 enero 1988 (Ar. 878), 23 abril 1986 (Ar. 2716), 15 enero 1985 (Ar. 188), 20 noviembre 1984 (Ar. 8766), 23 octubre 1984 (Ar. 7976), 9 mayo 1984 (Ar. 4151), 24 marzo 1984 (Ar. 2741), 27 septiembre 1983 (Ar. 7807), 14 diciembre 1983 (Ar. 10838), 11 marzo 1983 (Ar. 1998), 22 diciembre 1982 (Ar. 7669).

tación previstas en el ET, con derogación paralela de los preceptos de la Ordenanza y de los convenios colectivos que contradigan o vulneren las normas y estructuras de Derecho necesario en la materia, habrá de convenirse:

– Que la regulación estatal no incluye el supuesto descrito en la OGTC entre los que automáticamente autorizan a presumir *ex lege* la indefinición del vínculo (arts. 8º. 2, 15. 2 y 3, y 49. 1. c del ET).

– Que el ET excepciona en términos sumamente amplios el principio de estabilidad en el empleo cuando intervienen causas que conectan con la atención de necesidades objetivas no permanentes de la actividad de empresa (art. 15. 1).

De este modo, el contrato para obra o servicio determinado se entenderá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido cuando, independientemente de la duración de la obra o del servicio, que puede ser por tiempo superior al año, el contrato no se denuncie expresamente a la conclusión del trabajo y el trabajador continúe prestando servicios en la empresa; salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (arts. 49. 1. c) ET; 8. 2 R.D. 2546/1994). Se comprenderá, pues, sin dificultades la inviabilidad de proyectar sobre esta modalidad contractual, pues conculcaría su esencia misma legalmente reconocida, la cláusula que prevé la conversión en fijo del contrato por el transcurso de un año –o plazo inferior según convenio colectivo– cuando, pese a la larga duración de los servicios o de la obra, persista la naturaleza temporal del trabajo.

Asimismo, el contrato de interinidad prolonga su vigencia hasta que por reincorporación del sustituido el contrato se extingue, lo que puede acontecer transcurrido un año o más desde el ingreso del interino –p .ej., en ciertas suspensiones o excedencias–, o hasta que venza el plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, se extinga la causa que dio derecho a la reserva del puesto de trabajo o haya transcurrido el plazo reglamentariamente previsto en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, siempre previa denuncia de la empresa (arts. 4.2.c) y 8.2 R.D. 2546/1994).

En fin, el contrato eventual por circunstancias de la producción se transmuta en fijo, salvo prueba en contrario, cuando la prestación de servicios se prolongue más allá de seis meses dentro de un período de doce, pero no por imperativo de la Ordenanza Laboral del Campo —que, además, exige vinculación durante una anualidad completa—, sino de los artículos 15. 1. b) del ET y 3. 2. b) del Real Decreto 2546/1994, salvo que un convenio colectivo sectorial haya modificado dicho plazo máximo o el período dentro del cual las empresas incluidas en su ámbito de aplicación puedan recurrir a este supuesto de contratación.

En estos supuestos de contratos temporales que se ha dado en llamar «estructurales», no es razonable que el empresario deba soportar íntegramente la aleatoriedad de una eventual conversión en fijo del trabajador que fue contratado para atender una necesidad objetivamente perentoria de la empresa, por el solo hecho que la misma se prolongue durante más o menos tiempo, pues ello, aparte no compadecerse con los más elementales dictados del sentido común, resultaría incompatible con las directrices de una racional combinación de los factores productivos, incluida la mano de obra, que está en la base de una eficaz gestión empresarial.

2.2. *Trabajadores eventuales*

En el campo, son trabajadores eventuales «los contratados circunstancialmente, sin necesidad de especificación de plazo ni de la tarea a realizar» (art. 34 de la OGTC). Este mismo precepto se encarga de recordarnos *in fine* lo que ya sabemos por aplicación de la regla general contenida en el artículo 30 de la Ordenanza: «Transcurrido un año de servicios ininterrumpidos o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo». El contrato del eventual se extingue «por libre determinación del empresario», mediando un preaviso de dos días cuando lleve trabajando entre seis días y un mes, y de tres días cuando el trabajador venga prestando servicios por tiempo superior a treinta días ininterrumpidos (art. 47).

En el sistema contractual de la Ordenanza, un mismo tipo de trabajo, ocasional o permanente, continuo o cíclico discontinuo, puede fundamentar la suscripción de diversos contratos, eventual o de temporada, según que en el contrato celebrado no se especifique la tarea a ejecutar o el tiempo para el que se contrata (eventual) o, por el contrario, se incluya una mención expresa a que su celebración lo es para operación o por tiempo determinados (de temporada).

El contrato eventual del artículo 34 de la OGTC se estipula sin especificación de término resolutorio (plazo, término o tarea a realizar), lo que coloca al trabajador en la mayor de las incertidumbres jurídicas que imaginarse puedan, pues no sabe cuándo va a finalizar su contrato, ni puede estar prevenido para tomar las disposiciones necesarias de cara a un nuevo empleo. Lo único que sabe es que el empleador puede dar por extinguida la relación en cualquier momento, acogiénose al artículo 47 de la Ordenanza, y preavisándole con al menos dos días de antelación si lleva trabajando más de seis días¹⁴. Sabe también que es prácticamente imposible la conversión de su contrato en otro de duración indefinida, que puede pasar varios años arrastrando la condición de eventual, habida cuenta la flexibilidad del requisito, fácilmente conjurable por el empresario, cifrado en la cobertura de un año de servicios *ininterrumpidos* o con interrupciones inferiores a quince días.

En definitiva, el contrato de duración determinada en la Ordenanza del Campo no es otro que el regulado en su artículo 32. El trabajador (de temporada) contratado para la realización de una o varias operaciones agrarias o por tiempo determinado cuenta al menos con la garantía de la pervivencia del vínculo durante el tiempo pactado o hasta la conclusión del trabajo objeto del contrato (art.

14. Como tiene declarado el TCT, en S.de 26 marzo de 1976 (Ar. 1681), interpretando el artículo 47 de la OGTC a la luz del artículo 3º. 1 del Cód. Civ., «el empresario goza de la más amplia facultad para despedir a los trabajadores eventuales sometidos a la Ordenanza del Campo, y sin que al adoptar esta decisión la haya de fundamentar en alguna clase de motivos». Lo que viene a significar que para los trabajadores eventuales no existe despido improcedente o nulo.

El preaviso no requiere comunicación escrita (S. del TCT, de 28 mayo 1976, Ar. 2844).

45). El contrato del eventual se prefigura en cambio como *un contrato de duración indeterminada con reconocimiento al empresario de una facultad omnimoda de resolución ad nutum mientras no haya transcurrido un año de servicios ininterrumpidos o con soluciones de continuidad inferiores a quince días*. De este modo, la Ordenanza se asegura la provisionalidad del trabajador agrícola eventual, no mediante el establecimiento de una cláusula expresa de temporalidad, sino por la vía del despido libre.

Pues bien, esta regulación del contrato eventual agrícola contradice diversos preceptos del ET y del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre. De hecho, la modalidad regulada en los artículos 34 y 47 de la OGTC no es subsumible en ninguno de los tipos contractuales descritos en abstracto y de forma exhaustiva por la legislación estatal.

En concreto, dicha regulación sectorial es contraria al artículo 15. 1, b) del ET, que para el contrato eventual por circunstancias de la producción prevé, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, una duración máxima de seis meses dentro un período de doce, debiendo consignarse «con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique» (art. 3. 2, a) R.D. 2546/1994). La causa de la contratación no puede ser otra que cualquiera de los supuestos de trabajo extraordinario descritos enunciativamente en el propio artículo 15. 1. b) del ET, que consiente la suscripción de esta específica modalidad «cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa»¹⁵. La falta de especificación del motivo determinante de la celebración del contrato obliga a concluir que la contratación «encubre una realidad laboral distinta y contraria a la prevenida en aquella norma temporal (sic), por lo que se está en el supuesto de fraude de ley que señala el art. 6º. 4 del Código Civil y hace aplicable el precepto que se había tratado de eludir, esto es, el art. 15. 1 del Estatuto de los Trabajadores que presume el contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido»¹⁶.

15. Vid. asimismo art. 3º. 1 del R.D. 2546/1994.

16. S. del TCT, de 26 febrero 1986 (Ar. 1237).

Asimismo, el contrato eventual por circunstancias de la producción debe especificar un término cierto de vigencia, no superior a seis meses, si bien el contrato que se concierte por un plazo inferior prodrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. Además, a estos contratos se aplica enteramente el régimen de denuncia del artículo 49. 1.c) del ET, que requiere la fijación de un término cierto, cualquiera que sea su duración, inferior o superior a cuatro semanas. Queda claro, por tanto, que la extinción del contrato ocurre normalmente por el cumplimiento del plazo o la llegada del término —»por expiración del tiempo convenido», ex art. 49. 1. c), párr. 1º, del ET—, y no puede finalizar antes de la fecha prevista si no es por alguna de las causas recogidas taxativamente en el artículo 49 del ET citado, sin posibilidad de rescisión unilateral *ad nutum* por parte del empresario —como permite el art. 34 de la Ordenanza—, toda vez que en el modelo español de relaciones laborales sólo es válido el despido basado en justa causa legalmente establecida —a salvo la facultad de desistimiento del empleador durante el período de prueba y en algunas relaciones especiales—.

En fin, para la atención de necesidades no objetiva ni estructuralmente perentorias de las empresas, el ET y normas concordantes consienten la celebración de otras específicas modalidades contractuales de duración determinada, alternativas de la contratación por tiempo indefinido: contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; contrato temporal para el fomento del empleo; contratos de trabajo en prácticas y en aprendizaje; contrato de relevo.

Lo dicho hasta ahora es importante, pues, como se habrá advertido, supone una ruptura frontal con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ordenanza del Campo, que deja(ba) paso libre a la realización de cualesquiera trabajos de la explotación campesina, incluidos los normales y permanentes de la empresa, mediante la contratación indiscriminada de eventuales. A juicio de la doctrina, esta situación «no puede entenderse en absoluto vigente después del ET, que establece claramente que pueden celebrarse contratos eventuales para

trabajos que sean normales, pero no permanentes de la empresa»¹⁷. La calificación como despido improcedente del cese provocado a un trabajador agrícola eventual, sin motivo suficiente, al amparo del artículo 47 de la OGTC, parece fuera de toda duda.

Sin embargo, una consolidada línea jurisprudencial antepone la virtualidad de los artículos 34 y 47 de la OGTC sobre contratación de trabajadores eventuales «sin especificación de plazo ni de tarea realizar», sobre el tipo regulado en el artículo 15. 1. b del ET, en mérito a que la normativa especial debe prevalecer sobre la general, abstracción hecha de su mayor o menor favorabilidad, de forma que dichos trabajadores, al no haber adquirido la condición de fijos por el transcurso de un año de servicios ininterrumpidos o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos, como exigen los artículos 30 y 34 de la OGTC, pueden ser cesados «por libre determinación del empresario», sin que el acto resolutorio, que no precisa motivación causal alguna ni formalidad especial, salvo el período de preaviso, deba ser calificado como despido¹⁸. Recientemente, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social de Sevilla), de 8 de enero de 1990, ha dictaminado que los pre-

17. J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «Clases de contrato de trabajo...», *cit.*, p. 95. Por su parte, B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación de trabajadores fijos discontinuos», *cit.*, p. 39, menos decididamente, califica como «dudosa» la aceptación conforme a la legalidad vigente de la categoría de personal eventual, tal y como definen a éste los arts. 34 y 47 de la Ordenanza, pues con esta regulación, dice, «se está propiciando que los obreros reiteradamente llamados a faenas agrícolas, iguales o diversificadas, durante muchos años de su vida, y por períodos anuales de consideración, aunque sin alcanzar los mínimos que les conferirían fijeza continua, sean cesados al arbitrio del empleador».

18. S. del TS/SOC., de 28 noviembre 1989 (Ar. 8274). SS. del TCT, de 8 mayo 1989 (Ar. 3234), 4 mayo 1989 (Ar. 3458), 26 abril 1989 (Ar. 2922), 4 abril 1989 (Ar. 2800), 31 enero 1989 (Ar. 655), 7 junio 1988 (Ar. 4382), 1 marzo 1988 (Ar. 2115), 27 enero 1988 (Ar. 952), 12 enero 1988 (Ar. 867), 15 diciembre 1987 (Ar. 28278), 4 diciembre 1987 (Ar. 27324), 23 septiembre 1987 (Ar. 19691), 26 mayo 1987 (Ar. 11149), 3 marzo 1987 (Ar. 4737), 19 febrero 1987 (Ar. 3602), 13 enero 1987 (Ar. 406), 3 diciembre 1986 (Ar. 13061), 30 octubre 1986 (Ar. 10560), 7 octubre 1986 (Ar. 8995), 2 septiembre 1986 (Ar. 7254), 22 julio 1986 (Ar. 6622), 17 junio 1986 (Ar., 4500), 6 mayo 1986 (Ar. 3079), 31 enero 1985 (Ar. 592), 4 abril 1984 (Ar. 3182), 22 marzo 1984 (Ar. 2641), 14 febrero 1984 (Ar. 1302), 11 noviembre 1983 (Ar. 9523), 27 septiembre 1983 (Ar. 7792), 5 julio 1983 (Ar. 6435), 15 marzo 1983 (Ar. 2081), 18 noviembre 1982 (Ar. 6434). Asimismo, las SS. del TSJ de Murcia (Sala de lo Social), de 7 febrero 1990 y 6 julio 1989; S. del TSJ de Andalucía/Sevilla (Sala de lo Social), de 28 junio 1991 (Ar. Soc., 3639).

ceptos de la Ordenanza Laboral de Campo de 1 de julio de 1975 sobre contrato de eventuales no han sido sustituidos por el artículo 15 de la Ley 8/1980, «sino que la transitoria 2ª de ésta mantuvo la vigencia de aquélla, por lo que los supuestos de contratación no indefinida que se establece en tal Ordenanza complementan la lista de dicho art. 15 del Estatuto y, por ende, destruyen la presunción contenida en éste, que es *iuris tantum*, según el art. 1251 del Código Civil»; entiende asimismo el Tribunal que «no existe razón alguna para dejar de aplicar su art. 47, en el que se autoriza al cese del personal eventual por libre determinación del empresario, puesto que tal facultad de resolución unilateral obedece a las causas de productividad que protege el art. 38 de la Constitución y no a las discriminatorias que proscribe el art. 14 de la misma, libre determinación que no es única en nuestro Ordenamiento jurídico laboral, ya que también existe —entre otros supuestos— en la contratación a prueba-art. 14. 2 del Estatuto de los Trabajadores— y en la de ciertos cargos de confianza del sector de pesca, cuya constitucionalidad admitió el Tribunal Constitucional en la sentencia de amparo 1/84 (BOE 42/84), sin que se haya negado la resolución unilateral en el período de prueba, aunque existan muestras en sentido contrario porque tales resoluciones respondían a razones discriminatorias de las comprendidas en el mentado art. 14 de la Constitución, por ello se estimó que no se trataba de cese sino de despido radicalmente nulo,

Más antiguas, declarando la aplicabilidad preferente de las reglas de la Ordenanza sobre contratación de trabajadores eventuales y temporeros, las SS. del TCT, de 30 septiembre 1977 (Ar. 4465), 19 enero 1978 (Ar. 251), 21 enero 1978 (Ar. 320), 2 febrero 1978 (Ar. 627), 7 abril 1978 (Ar. 1988), 20 abril 1978 (Ar. 2307), 9 junio 1978 (Ar. 3582), 24 noviembre 1978 (Ar. 7243), 15 diciembre 1978 (Ar. 7142), 17 febrero 1979 (Ar. 1059), 23 febrero 1979 (Ar. 1218), 23 marzo 1979 (Ar. 1846), 18 mayo 1979 (Ar. 3240), 23 mayo 1979 (Ar. 3387), 26 junio 1979 (Ar. 4410); 13 noviembre 1979 (Ar. 6342), 23 noviembre 1979 (Ar. 6600), 1 febrero 1980 (Ar. 519), 18 marzo 1980 (Ar. 1980), 29 mayo 1980 (Ar. 3131), 16 septiembre 1980 (Ar. 4387), 14 octubre 1980 (Ar. 5029), 28 octubre 1980 (Ar. 5399), 29 octubre 1980 (Ar. 5426), 31 octubre 1980 (Ar. 5482), 31 enero 1981 (Ar. 569), 3 marzo 1981 (Ar. 1478), 19 mayo 1981 (Ar. 4316), 23 junio 1981 (Ar. 4316), 15 septiembre 1981 (Ar. 5178), 23 octubre 1981 (Ar. 6087), 27 octubre 1981 (Ar. 6143) y 2 noviembre 1981 (Ar. 6359).

Sorprendentemente, la S. del TCT de 8 julio 1977 (Ar. 1812) consideró que los contratos circunstanciales del campo previstos en el art. 34 de la OGTC eran subsumibles en el tipo de contrato eventual regulado por el art. 15.1.b) de la LRL.

cuestión muy distinta a la de autos porque tal calificación no se pide y además no consta indicio alguno de que el cese de los recurrentes fuese ajeno a las necesidades empresariales y entrañase discriminación alguna, por todo lo cual debe concluirse que se está en presencia de los ceses autorizados legalmente que, por ser de libre determinación del empresario, quedan a la iniciativa de éste, sin que necesite la alegación o justificación de causa». Por último, se rechaza que a los ceses producidos conforme al artículo 47 de la OGTC les sea de aplicación la exigencia formal del artículo 55 del ET, pues la misma se refiere «exclusivamente al despido, naturaleza que no tienen las medidas empresariales que aquí se combaten, sin que ello vulnere el art. 24 de la Constitución, toda vez que existe la posibilidad de defensa»¹⁹.

Aluden constantemente estas sentencias a que son las reglas contenidas en la Ordenanza Laboral del Campo las predicables de tan específica contratación y no las genéricas del ET, «no sólo en razón a las singulares características de los trabajos agrícolas que pugnan con la estatificación y rigidez normales a la mayoría de las relaciones laborales, que aconsejarían siempre un régimen particular acomodado a aquéllas, sino porque así precisamente lo previene la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto al decir que continuarán siendo de aplicación las ordenanzas laborales actualmente en vigor hasta tanto no se sustituyan por convenio colectivo o sean derogadas parcial o totalmente por el Ministerio de Trabajo, circunstancias que no se dan respecto de la Trabajo en el Campo»; todo ello invocando la doctrina del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), vertida en su sentencia de 31 de enero de 1978 (Ar. 219), en interés de ley, conforme a la cual : «(...) siendo la Ordenanza de Trabajo una regulación específica referida a una actividad determinada, sus normas, en este sector de trabajo, deben prevalecer sobre las que con carácter de generalidad ordenan el mismo»²⁰.

19. AL 1990, ref. 370.

20. Vid. estos razonamientos en las SS. del TCT, de 30 septiembre 1986 (Ar. 8584), 16 septiembre 1986 (Ar. 7912), 15 abril 1986 (Ar. 2445), 4 septiembre 1984 (Ar. 6786), 3 julio 1984 (Ar. 6028), 5 junio 1984 (Ar. 5028), 30 noviembre 1983 (Ar. 10265), 7 junio 1983 (Ar. 5253).

El tema así planteado es sumamente complejo, pues se inscribe en otro más amplio y espinoso relativo a la determinación de qué criterios deben presidir la relación entre las normas generales del Estado y la normativa sectorial, de origen administrativo o de la autonomía colectiva. En concreto, a las consideraciones jurisprudenciales que se han explicitado cabe oponer lo siguiente:

1º. Que en Derecho del Trabajo sólo en muy contadas ocasiones rige el principio de especialidad, el cual cede ante el de jerarquía normativa²¹. Por virtud de este segundo principio, recogido en diversas normas (art. 9º. 3 de la CE; art. 3º del ET; art. 1º. 2 del C. Civ.; art. 6º de la LOPJ; arts. 18, 23. 1 y 26 de la LRJAE), debe prevalecer el régimen de Derecho necesario configurado en el Estatuto sobre el de la Ordenanza, siendo antigua la doctrina que condiciona la eficacia aplicativa de las Reglamentaciones de Trabajo a que éstas constituyan «una norma más favorable para el trabajador»²². Las Ordenanzas Laborales, en tanto que disposiciones reglamentarias, han de plegarse, por un lado, a las normas estatales con rango formal de Ley (arts. 26 y 18 LRJAE; art. 3º. 2 ET) y, de otro, en tanto que normas aprobadas por Orden Ministerial, a los Decretos promulgados por el Gobierno (art. 23. 1 de la LRJAE).

2º. Que según enseña la doctrina civilista, la razón de que prevalezca el Derecho especial como *ius propium* de una determinada categoría de personas o relaciones sociales sobre el Derecho común, estriba en ser la norma especial la que mejor y de modo más completo se ajusta al concreto supuesto de hecho que se trata de regular²³, por inadaptación de los principios y técnicas generales a la específica realidad normada. Ahora bien, con relación a las categorías de duración de los contratos de trabajo en la agricultura, parece evidente que el desplazamiento de la regulación general por el régimen esta-

21. Cfr. CRUZ VILLALÓN, «El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984», en *RL*, núm. 6, 1985, p. 1039.

22. J. RIVERO LAMAS, «EL principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», *cit.*, p. 44, con apoyo en M. Alonso García, Bayón Chacón y Pérez Bortija, M. Rodríguez Piñero y E. Borrajo Dacruz.

23. ENNECCERUS, *Derecho civil* (Parte general), vol. I, 2ª ed., Barcelona, 1963, pp. 182 y ss.

blecido en la Ordenanza no está justificado, en la medida que el artículo 15 del ET y preceptos concordantes disciplinan las modalidades de contratación laboral en términos lo suficientemente amplios como para que las diversas hipótesis imaginables puedan hallar acomodo en alguno de los tipos legales: básicamente, aparte la contratación por tiempo indefinido (art. 15. 1), las necesidades más comunes de los empresarios agrícolas pueden subsumirse sin dificultad en el contrato de trabajo fijo y periódico discontinuo (art. 12. 2, párr. 2º), en el contrato para obra o servicio determinado (art. 15. 1. a) o en el contrato eventual por circunstancias de la producción (art. 15.1.b).

3º. Que en la aplicación de las normas laborales, estatales y pactadas, rigen los principios de norma mínima (consecuencia del de jerarquía normativa), norma más favorable (art. 3º. 3 ET) y de irrenunciabilidad de derechos (art. 3º. 5 ET). Las condiciones de trabajo reconocidas en cada disposición funcionan como suelo mínimo inatacable en perjuicio de los trabajadores por disposiciones inferiores en rango. De ello se extrae que conforme se desciende en la escala jerárquica ha de contemplarse necesariamente un régimen más favorable para el trabajador, «pues si (las normas de menor rango) contienen condiciones inferiores no pueden ser aplicadas, y si contienen las mismas condiciones son inútiles»²⁴. Por otra parte, el trabajador no puede renunciar válidamente en su contrato o en un momento posterior, ni antes ni después de su adquisición, a derechos que le vengan reconocidos en normas estatales o en convenio colectivo²⁵.

24. M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed. revis., cit., p. 774.

25. Tal es la tesis mantenida por la S. del TCT, de 1 marzo 1983 (Ar. 1685): «(..) en la diversidad actual entre el Estatuto que no indemniza y Ordenanza laboral que lo hace y que rige como Derecho dispositivo (Disposición transitoria 2ª del Estatuto), entre ambas normativas simultáneamente vigentes son de aplicación los principios jurídicos de norma mínima y de norma más favorable, reconocidos en el art. 3º. 3 del Estatuto y que hace irrenunciable para el trabajador el régimen de la Ordenanza». La misma doctrina en las SS. del TCT, de 26 junio 1984 (Ar. 5678) y 17 junio 1986 (Ar. 4520).

2.3. *Trabajadores interinos*

Personal interino es, según el art. 33 de la Ordenaza, «el que se contrata de modo temporal para suplir a un trabajador fijo durante ausencias, tales como prestación de servicio militar, enfermedad, licencias, excedencias por desempeño de cargos políticos o análogas» (art. 33). La justificación de la contratación «temporal» se conecta aquí con la ausencia transitoria o pasajera de un trabajador cuyo contrato se encuentra suspendido, pero que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que venía ocupando.

La modalidad de contrato de interinos regulada en los artículos 33 y 46 de la OGTC debe reputarse desplazada en globo por el nuevo y más completo régimen de Derecho necesario contenido en el artículo 15. 1. c) del ET y en el Real Decreto 2546/1994.

2.4. *Trabajadores temporeros*

Dada la amplitud y complejidad de la cuestión que existe planteada, desde hace bastantes años, en torno a figura del trabajador temporero del campo y a su discutida –no así, creemos, discutible– consideración como sujeto de un contrato fijo y periódico discontinuo, se ha visto la oportunidad de dedicar un epígrafe autónomo al estudio de los problemas más destacados que suscita la implantación de esta modalidad contractual en el medio agrícola.

3. **La problemática particular de los trabajadores fijos discontinuos del campo.**

3.1. *Subsuncción del trabajo agrícola de campaña en el tipo legal de contrato a tiempo parcial para la realización de trabajos fijos y periódicos discontinuos*

Lo característico del trabajo «temporero» es su fidelidad a una época determinada del año, que se conoce bajo el nombre de *tempo-*

rada o campaña. Los trabajos de temporada están referidos a actividades económicas y productivas muy diversas, las peculiaridades de cada una de cuyas manifestaciones hacen muy difícil la reducción de los contratos cuyo objeto es la realización de un trabajo cíclico e intermitente a un tipo contractual unívoco, según se trate de campañas o temporadas en la agricultura, la pesca, la industria agroalimentaria, la hostelería, etc.²⁶

Tras la derogación del artículo 15. 6 del ET de 1980 por el R.D-Ley 18/1993, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, el art. 12. 2 del nuevo ET de 1995 regula el tipo de contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido para la realización de servicios permanentes de ejecución discontinua, sin establecer diferenciaciones por sectores productivos. La contratación de trabajadores fijos discontinuos constituye una modalidad especial dentro de los contratos por tiempo indefinido a jornada parcial; lo que obliga a concluir «la existencia de un solo contrato de trabajo y de una sola relación laboral por todo el tiempo que dure la vinculación del trabajador fijo discontinuo con la empresa de temporada»²⁷. Este contrato marca así sus diferencias, por un lado, respecto de las modalidades de contratación de duración determinada, en el aspecto mismo de la duración del contrato; por otro, respecto de los trabajadores fijos continuos, en el ámbito, no ya de la permanencia del vínculo, sino de la ejecución de la prestación laboral debida, que se contrae a ciertas épocas o períodos del año.

La regulación del trabajo fijo y periódico discontinuo en el art. 15. 6 ET de 1980 —ahora en el 12. 2 del ET de 1995— comprende, no un único tipo de trabajo, sino un repertorio muy variado y heterogéneo de supuestos reales, tantos, se ha dicho, como sectores económicos y actividades productivas presentan los requisitos configuradores del tipo legal²⁸. Entre las actividades que reúnen las

26. Cfr. J. CRUZ VILLALÓN, «Trabajadores fijos discontinuos y de temporada», en *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 108 y 109.

27. J. CRUZ VILLALÓN, «El contrato de trabajadores...», cit., p. 1037.

28. Cfr. J. GARCÍA LUNA, Intervención en el XXIII Encuentro entre empresarios, sindicatos y laboristas sobre el tema *El trabajo temporero*, Logroño 22 y 23 de marzo de 1984, publicación de la la Consejería de Trabajo y Bienestar de la Comunidad Autónoma de La Rioja y Fundación Friedrich Ebert, 1984, p. 49.

condiciones necesarias para que su cobertura deba instrumentarse *ex lege* a través del contrato fijo y periódico discontinuo se encuentran, indiscutiblemente, las operaciones agrícolas estacionales, las cuales, dependiendo de la específica modalidad de cultivo y de la incidencia de factores climatológicos, se reproducen cadencialmente en épocas o momentos concretos del año, cada año.

3.2. *El trabajo temporero en la Ordenanza Laboral del Campo y en la negociación colectiva agraria. Criterios jurisprudenciales*

3.2.1. Análisis de los artículos 32 y 45 de la OGTC, a la luz del vigente Ordenamiento

Como sabemos, el artículo 32 de la Ordenanza considera trabajadores de temporada a los «contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados».

En realidad, bajo el rótulo genérico «personal de temporada» la Ordenanza incluye tres modalidades diferentes de contrato: contrato para una operación agraria, contrato para varias operaciones agrarias y, finalmente, contrato para un período determinado de tiempo. En los tres supuestos es requisito imprescindible la especificación del plazo para el que se contrata o de la/s tarea/s a realizar, para evitar su confusión con el contrato eventual descrito en el artículo 34, en el que no son necesarias estas indicaciones.

En la agricultura, por temporada o campaña se entiende el ciclo de actividad, de duración inferior al año, que se reproduce con periodicidad constante, en fechas aproximadas, por influjo de las estaciones. Como las operaciones agrícolas son esencialmente estacionales, el contrato que se celebre para realizar una de estas operaciones encajará perfectamente en la acepción común de contrato de temporada. En cambio, la modalidad de contrato que se celebra «por tiempo determinado» puede configurar o no un típico contrato de campaña, según que el plazo estipulado en el mismo coincida o no con el período de una concreta temporada. Las fechas de inicio y fin

de la temporada o campaña, al depender de los factores climatológicos y del volumen de cosecha, pueden variar, para cada cultivo, en cada año, región o comarca. Por ello, la Ordenanza Laboral del Campo no establece la duración de las diferentes temporadas, y la refiere al tiempo que duren los trabajos agrícolas estacionales objeto de contratación o, en su caso, a las fechas pactadas en el contrato de trabajo.

En todo caso, la Ordenanza Laboral del Campo configura en su artículo 32 un tipo de relación por tiempo cierto o para operación agraria determinada que, lejos de revestir naturaleza indefinida, insiste en la idea de que el trabajador es contratado a término, para cada una de las temporadas o campañas, sin que la circunstancia de haber permanecido empleado durante una de ellas le otorgue derecho a ser convocado de nuevo —lo que presupondría la subsistencia del vínculo, no reconocida por la norma a examen—. Antes al contrario, la relación se extingue con carácter definitivo cuando termina la operación o el período de tiempo para el que fueron expresamente contratados los trabajadores (art. 45)²⁹.

La Ordenanza no contempla la figura del trabajador fijo discontinuo. El trabajador de temporada no tiene derecho a ser «convocado» en la próxima campaña; tan sólo le está reconocida una preferencia de empleo para ocupar puestos de trabajador fijo continuo cuando haya trabajado un promedio de más de sesenta días al año (art. 32, párr.2º)³⁰. No se concede, por tanto, a estos trabajadores un

29. En todo caso, a los trabajadores de temporada se les garantiza una mínima estabilidad en su empleo pues, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores eventuales, no pueden ser cesados por libre determinación del empresario, de manera que su contrato sólo se extingue por expiración del término o por alguna de las causas de finalización de los contratos legalmente establecidas. Por ello, el cese de unos trabajadores contratados para la recolección de aceituna antes de finalizar la labor constituye despido improcedente, pues no son eventuales (arts. 34 y 47), sino de temporada (art. 32 y 45). Cfr. S. del TCT, de 11 julio 1977 (Ar. 4125). Más reciente, la S. del TCT, de 18 marzo 1980 (Ar. 1697).

30. La misma regla en el artículo 21, párr. 2º, de la OGTC de 2 octubre 1969, bien que aquí el derecho preferente sólo podía ejercitarse a partir del tercer año de contratación. Como advierte J. GARCÍA ORTEGA, *Las relaciones laboral y de seguridad social de los trabajadores fijos discontinuos*, Barcelona, 1990, p. 160, la promediación tenía sentido en el texto de 1969, que establecía la preferencia a partir del tercer año, pero no en la versión actual, que no fija esta condición.

derecho automático a consolidar la categoría de fijos por la simple acumulación de sesenta o más días al servicio del mismo empresario —ya no exige que sean consecutivos—, en el arco de una anualidad. Lo que el trabajador conserva es una expectativa de derecho preferente a ser contratado como indefinido antes que cualquier otro, en igualdad de condiciones, cuando la empresa, de acuerdo con sus necesidades reales, decida sacar a provisión un puesto de trabajo fijo, de nueva creación o que hubiera quedado vacante en plantilla (salvo que la empresa hubiera procedido a su amortización en el oportuno expediente administrativo). Se trata, por tanto, de una expectativa de difícil realización, pues si la empresa no crea puestos estables, nunca llegará a perfeccionarse.

Además de este derecho preferente a ocupar puestos de trabajo fijo, los trabajadores de temporada se benefician también, en la medida de lo posible, de la regla general que confiere fijeza continua por el transcurso de un año de servicios ininterrumpidos o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos. En todo caso, el temporero con una simple expectativa para ocupar puesto de trabajo fijo no puede interferir el mejor derecho de los trabajadores que hubieran accedido a fijeza por el transcurso de un año continuo de servicios.

Se dirá que la temporada es un período de tiempo naturalmente inferior al año, y que conforme a esto, un trabajador de campaña, si efectivamente lo es, nunca estará en condiciones de completar el tiempo exigido para novar su contrato en otro de duración indeterminada. Sin embargo, conviene recordar que el contrato de temporada, tal y como lo caracteriza el artículo 32 de la OGTC, no tiene por qué ajustarse siempre, en hipótesis, —aunque lo haga en la mayoría de los casos— a un tipo de trabajo de ejecución cíclica o intermitente, pues puede celebrarse «para período de tiempo determinado», coincidente o no con el de una temporada, con lo cual, si el plazo estipulado es por más de un año, ex origine o a virtud de prórroga/s ulterior/es, el temporero se convierte en fijo continuo.

Por otro lado, las empresas agrarias tienen un ciclo de producción en el que se suceden con cadencia regular diferentes campañas,

correspondientes a otras tantas operaciones agrícolas. Un trabajador puede ser contratado para realizar trabajos estacionales *simultáneos*, referidos cultivos diferentes de la misma finca, o *sucesivos*, bajo un mismo y único contrato (« una o varias operaciones agrarias», dice el art. 32 de la OGTC), prorrogando el contrato que va a extinguirse o concertando un contrato independiente para cada labor. En los tres últimos supuestos, el paso de una campaña a otra puede hacerse sin solución de continuidad —cuando las temporadas refieren a cultivos rotatorios y la empresa tiene organizado el trabajo de manera que en el curso del año no existan períodos de inactividad—, o con interrupciones variables, de duración superior o inferior a quince días consecutivos. En hipótesis, este proceso puede extenderse por más de un año, de donde la virtualidad de que el temporero que lleve trabajando en la misma empresa, con uno o varios contratos, ininterrumpidamente o con lapsos de inactividad inferiores al tiempo reglamentariamente establecido, pueda acrecer también la condición de fijo de plantilla.

* * *

Así delimitado el régimen jurídico de la contratación temporera en la OGTC, no cabe duda que tales reglas deben considerarse derogadas a la vista de los nuevos y uniformes presupuestos que en la normativa vigente configuran la celebración de contratos fijos y periódicos discontinuos.

En efecto, ninguna de las tres modalidades que distinguíamos al principio es reconducible al vigente esquema de contratación laboral perfilado en el Estatuto. Comenzando por la contratación de trabajadores agrícolas «para período de tiempo determinado», sin especificación de la causa u objeto que la justifica, es evidente su inadmisibilidad, pues el ET no consiente la celebración incondicionada de contratos a término, sino únicamente cuando en la unidad productiva se presenta alguna de las hipótesis contempladas con valor de *numerus clausus* en el artículo 15 del ET (contrato para obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción, interino, por lanzamiento de nueva actividad), o cuando se trata de

trabajadores en prácticas, aprendices o relevistas, pero, en todo caso, con sujeción a los plazos, requisitos y condiciones establecidos en su normativa reguladora.

Con relación a las dos modalidades restantes (contratación para una o varias operaciones agrarias), sentado que la agricultura es un sector sometido, quizá más que ningún otro, a fluctuaciones estacionales que dependen de los ciclos climáticos y de la rotación anual de los cultivos, es obvio que las operaciones agrícolas de «temporada» para las que el artículo 32 de la Ordenanza tiene prevista la suscripción de contratos a término revisten carácter fijo, en el sentido de que se reproducen cíclica y periódicamente, año tras año, en fechas ciertas o determinables con bastante aproximación. Por ello, tales contrataciones han de reconducirse a través del contrato a tiempo parcial para realización de trabajos fijos y periódicos discontinuos, previsto y regulado en el artículo 12. 2 del ET, aplicable directamente en todos los sectores de actividad, identificados que sean los presupuestos objetivos del tipo.

A diferencia del personal de temporada descrito en el artículo 32 de la Ordenanza del Campo, el trabajador fijo discontinuo agrícola es titular de un contrato indefinido, y conserva derecho a ser llamado, bien que gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, cada vez que se reanude la actividad cíclica para la que fue contratado; la convocatoria —que por sí misma delata la preexistencia del vínculo— se hará en la forma y por el orden que se establezca en el convenio colectivo aplicable —para los trabajadores fijos discontinuos contratados antes del 8 de diciembre de 1993, por riguroso orden de antigüedad, conforme a lo dispuesto en el art. 15. 6 ET 1980, en vigor con carácter transitorio para dichos trabajadores—; la omisión del llamamiento al iniciarse la temporada correspondiente o, en su caso, sin respetar el orden establecido, es conducta que la Ley equipara al despido, contra el que puede accionar el trabajador en el plazo de veinte días hábiles a contar desde que tuviera conocimiento de la falta de convocatoria. En fin, el artículo 13 del R.D. 2104/1984 —hoy derogado— disponía que la ejecución del contrato «se interrumpirá a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio

de su reanudación al inicio de la siguiente», de lo que claramente se infiere que el contrato de trabajo fijo y periódico discontinuo no concluye a la finalización de cada temporada.

3.2.2. *El tratamiento de la fijeza discontinua en la negociación colectiva agraria*

Por lo que se refiere a los trabajos agrícolas de temporada, son escasos los convenios que reconocen explícitamente la figura del fijo discontinuo³¹. Desde luego, el carácter de Derecho necesario y regulación completa de esta modalidad contractual, contenida en el artículo 12. 2 del ET y desarrollada en los arts. 18 a 20 del R.D. 2317/1993 —y, con carácter transitorio, en los arts. 15. 6 del ET de 1980 y 11 a 14 del R.D. 2104/1984—, implica su eficacia directa sin necesidad de recepción o integración convencional, debiendo suscribirse este tipo de contrato cuando se produzca el supuesto de hecho determinante de su celebración aunque el convenio no incluya previsión al respecto. De hecho, el artículo 12. 2 del ET citado sólo invoca la capacidad de normación de los agentes sociales para el específico aspecto del orden y formalidades de la convocatoria.

Por ello, son nulas las cláusulas que, por remisión a la Ordenanza o directamente, pretenden impedir la celebración del contrato fijo y periódico discontinuo con trabajadores que realizan cometidos permanentes de la empresa pero de ejecución cíclica e intermitente (siembras, recolecciones...), clasificándolos como eventuales o temporeros cuyo contrato se extingue al terminar la operación para la que fueron contratados; asimismo, son nulas las previ-

31. CC. para Agropecuarios de Alicante (BOP 27.VII.90), art. 10; CC. para Agropecuarios de Almería (BOP 26.VII.89), art. 9º; CC. para Agropecuarios de Badajoz (BOP 3.V.91), art. 29; CC. para Agropecuarios de Cáceres (BOP 1.VIII.90), art. 7º, CC. para Agropecuarios de Granada (BOP 7.II.90), que menciona a los trabajadores fijos discontinuos en varios preceptos; CC. para empresas cultivadoras de tomate a la parte de Las Palmas (BOP 2.II.90), art. 6º; CC. para empresas cultivadoras-exportadoras de flores y plantas ornamentales de Las Palmas (BOP 16.VIII.85), art. 4º; CC. Fijos Discontinuos-Tomate de Fuerteventura (BOP 17.V.89), art. 8º; CC. para empresas cosechadoras-exportadoras de tomate de la región de Murcia (pacto de eficacia limitada)(BORM 20.II.91), art. 6º.B y Anexo II.

siones convencionales que se limitan a reconocer a los temporeros un derecho de preferencia para ser contratados en campañas futuras, pero no un derecho pleno al llamamiento, connatural a la subsistencia del vínculo concertado por tiempo indefinido; como también las cláusulas que exigen la participación en más de un ciclo productivo o período de actividad estacional ya consolidado para acceder a la fi-jeza discontinua y/o establecen —para los trabajadores contratados antes del 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del R.D.Ley 18/1993—un orden de llamamiento distinto del de anti-güedad por especialidades o categorías.

3.2.3. *Criterios jurisprudenciales en torno a la implantación del trabajador fijo discontinuo en la agricultura*

Pese a que el ET no excluye apriorísticamente la aplicación del contrato a estudio en ningún sector de la producción, una línea de jurisprudencia bastante consolidada viene rechazando la virtualidad en el medio empresarial agrario del contrato de trabajadores fijos y periódicos discontinuos, aduciendo la subsistencia, que estima pre-ferente, de los tipos contractuales regulados en la Ordenanza Laboral del Campo, particularmente del contrato de temporada. De este modo, la jurisprudencia entiende que en la actividad agraria, salvo supuestos excepcionales, no puede hablarse más que de trabajadores eventuales, de temporada, o fijos (continuos), pero no de fijos dis-continuos, al no estar prevista tal condición en la mentada Orde-nanza³².

32. Esta línea jurisprudencial arranca fundamentalmente de dos sentencias del TCT de 19 junio 1979 (Ar. 4157 y 4158), que se ha visto continuada en otras muchas: SS. del TCT de 20 junio 1979 (Ar. 4224), 22 junio 1979 (dos) (Ar. 4320 y 4330), 26 junio 1979 (Ar. 4424), 3 julio 1979 (Ar. 4658), 21 septiembre 1979 (Ar. 5038), 18 marzo 1980 (Ar. 1697), 21 no-viembre 1980 (Ar. 6049), 23 junio 1981 (Ar. 4326), 14 octubre 1981 (Ar. 5834), 4 febrero 1982 (Ar. 618), 15 marzo 1983 (Ar. 2087), 24 mayo 1983 (Ar. 4648), 31 mayo 1983 (Ar. 4956), 8 junio 1983 (Ar. 5356), 5 julio 1983 (Ar. 6441), 8 julio 1983 (Ar. 6649), 28 octubre 1983 (Ar. 8959), 28 febrero 1984 (Ar. 1769), 29 enero 1985 (Ar. 567), 16 abril 1986 (Ar. 2552), 3 diciembre 1986 (Ar. 13061).

Con todo, quizás sea este el momento de puntualizar que, frente a esta línea de jurisprudencia mayoritariamente excluyente de la fi-jeza discontinua para los trabajadores temporeros del campo, el propio Tribunal Central de Trabajo se descolgó con unos primeros fallos en los que reconocía aquella condición a los trabajadores sucesivamente ocupados en concretas actividades agrarias, postulando la superioridad jerárquica de la Ley sobre la Ordenanza³³.

33. S del TCT de 22 de mayo de 1981 (Ar. 3435). Actividad: Vendimia. El Tribunal subsume los trabajos de vendimia en el tipo descrito por el artículo 16 de la LRL, con rechazo de la argumentación fundada por la parte empresarial recurrente en el sentido de que «que los vendimiadores son trabajadores temporeros contratados al amparo de los arts. 32 y 45 de la Ordenanza de Trabajo en el Campo, en relación con los arts. 8º y 20º del Convenio de Viticultura aplicable a la provincia de Cádiz (...); que la vendimia es un trabajo a realizar en conjunto con otros, dentro del cultivo de la viña y que una costumbre inveterada viene amparando la contratación, como vendimiadores, de personas con muy diversa condición social, que, generalmente, no suelen volver en el año siguiente; y (...) que el supuesto del artículo 16 relativo a los trabajadores fijos discontinuos se contrae sólo a los trabajadores de campaña (azucarera, conservera...), mas no al caso concreto de los operadores de vendimia»; pues, como razona y opone acertadamente la Sala, «los vendimiadores contratados año tras año (...) pertenecen a esa clase de trabajadores a los que el art. 16 alude como trabajadores llamados para intervenir en las tareas constitutivas de la actividad fija empresarial, pero de carácter no continuo (...), pues si bien en el art. 15. 1. a) está prevista la contratación para una obra o servicio determinados, la correcta interpretación de su texto en relación con lo anteriormente expresado hace patente que el supuesto al que alude es el de los contratos celebrados para la realización de una obra o de un servicio, que por su propia naturaleza concluyen una vez realizados, sin posibilidad material de reanudación, en tanto que el art. 16 lo que regula es el régimen del personal que es contratado para llevar a cabo operaciones cuya reiteración a través de períodos cíclicos repetidos sucesiva o indefinidamente está prevista por la empresa, puesto que es inherente a la propia naturaleza de la explotación del negocio; personal que tiene derecho a ser llamado cada temporada (sin que se vea razón para que pueda hablarse de temporadas azucareras, conserveras, etc., y no de temporadas de vendimia y al que tanto la Ordenanza del Campo como el Convenio de Viticultura califican de temporeros precisamente por su adscripción a una temporada específica». Añade el Tribunal: «el hecho de que en ambas normas (OGTC y Conv. Col. para la Viticultura de Cádiz) no se recoja la denominación englobadora de la fi-jeza y la discontinuidad a la vez, en nada obsta a que pueda aplicarse a los vendimiadores: en primer término, porque por su propio rango jerárquico, la Ley de Relaciones Laborales debe prevalecer sobre aquéllas; en segundo lugar por que (...) no existe contraposición entre los arts. 15 y 16, ya que, en definitiva, los supuestos contemplados por el primero con vistas a la realización por una sola vez de unas determinadas tareas, vienen a ser como el género, una de cuyas especies es la constituida por los supuestos, que el segundo regula, alusivos a la realización de unas determinadas tareas, también por una sola vez, dentro de cada año y con una natural previsión de repetición para los sucesivos».

S. del TCT, de S. del TCT, de 15 marzo 1983 (Ar. 2087). Actividad: explotación o zafra de tomate. La empresa recurrente opone infracción de los arts. 34 y 47 de la OGTC de 1 julio 1975, así como aplicación indebida del art. 55 ET, por entender que la trabajadora, al no ha-

Por lo demás, la jurisprudencia no ha mostrado reparos en declarar la existencia de fijeza discontinua en el campo, pero sólo cuando ésta condición viene expresamente reconocida en convenio colectivo, con relación por tanto a trabajadores ocupados en actividades cíclicas y periódicas que, en ausencia de reconocimiento convencional expreso, habrían sido calificados como simples trabajadores eventuales o, a lo sumo, como temporeros del artículo 32 de la OGTC³⁴. Incluso algún pronunciamiento aislado ha fundamentado

ber prestado servicios en la campaña inmediatamente anterior, tenía la condición de eventual, o, a lo sumo, de temporada, cuyo contrato se extingue al terminar el trabajo, sin derecho a ulterior llamamiento. El TCT concluye empero que existe fijeza discontinua, pese a no venir ésta reconocida en la Ordenanza, pues, observa, «como tiene declarado esta Sala en numerosas Sentencias y específicamente en relación con especiales trabajos agrícolas, en las de 22 de mayo y 11 diciembre ambas de 1981 (R. 3435 y 7330) en relación con el art. 16 de la Ley de Relaciones Laborales 16/1976 de 8 abril (R. 766), hoy art. 15. 1. e) del Estatuto, el personal contratado para llevar a cabo operaciones cuya reiteración a través de períodos cíclicos, repetidos sucesiva e indefinidamente, está previsto por la empresa, por ser inherente a la naturaleza de la explotación, tiene derecho a ser llamado en cada campaña, circunstancias que concurren en la zafra del tomate que se inicia por el mes de julio y dura hasta el mes de febrero, y por tanto tiene el carácter de fijo y discontinuo».

En contra, la STCT S. del TCT, de 28 marzo 1979 (Ar. 1993), declarando que el contrato se extingue a la terminación de cada zafra, sin que, como el artículo 45 de la Ordenanza dispone, haya lugar a exigir indemnización de ninguna clase ni sea obligatorio el preaviso para ninguna de las partes ni, por supuesto, sea deber del empresario llamar a los mismos trabajadores en zafras subsiguientes.

34. S. del TCT, de 5 octubre 1983 (Ar. 8151). Actividad: cultivo de pepinos bajo plástico. El conflicto se origina por la falta de llamamiento de uno de los trabajadores al comienzo de la nueva zafra; el convenio colectivo de Las Palmas para la actividad de mérito previene que «si la empresa se viera en la necesidad de reducir el área o superficie total de cultivo, los trabajadores cesarán o dejarán de ser llamados por riguroso orden inverso de antigüedad» (art. 12). El TCT entendió que la empresa había actuado correctamente, pues «la relación de trabajo tiene hoy como fuente reguladora, anterior y prevalente, los pactos colectivos», regla que se desprende del art. 37 de la Constitución donde se «reconoce la facultad de contratación colectiva en materia de trabajo y establece la garantía de la fuerza vinculante de los convenios» —lo que toma literalmente de la STCT de 2 marzo 1982, Ar. 1299—, añadiendo que los convenios constituyen «una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con análoga fuerza imperativa que los preceptos legislativos, y por ello, tratándose de una norma específica referente a industria o actividad determinada, prevalecen sobre las de carácter genérico» —lo que toma ahora de la STCT de 4 mayo 1982, Ar. 2637—, con mayor razón «dada la muy concreta especialidad regulada por el Convenio —cultivo de pepinos bajo plásticos—, de características tan peculiares y condicionamientos tan precisos —factores de mercado, climatológicas, etc.— que hacen precisa su específica regulación y el que ésta prevalezca sobre la normativa general». La conclusión a que se llega es la de que debe aplicarse en su totalidad el convenio colectivo, sin que la falta de convocatoria suponga despido ni la ruptura definitiva

incomprensiblemente la aplicación del contrato fijo discontinuo en el propio artículo 32 de la OGTC³⁵.

Y al contrario, comoquiera que la negociación colectiva para actividades agropecuarias ha asumido en gran parte la tipología de contratos según duración de la Ordenanza, algunos pronunciamientos han excluido la fijeza discontinua invocando, no la ya norma reglamentaria, sino el convenio provincial del campo aplicable al concreto caso de autos³⁶.

del vínculo laboral, antes al contrario, «mantiene su derecho a ser llamado en las sucesivas campañas, de desaparecer las causas que lo han hecho imposible en ésta».

S. del TCT, de 26 noviembre 1985 (Ar. 6485). Actividad: cultivo de uva de mesa. La temporada comienza anualmente en enero y finaliza por lo general a finales de octubre de cada año. El operario fue llamado cada campaña o temporada y cesado al terminar la misma, liquidándosele por la cantidad correspondiente. El TCT aprecia que su condición es la de fijo discontinuo, conforme al artículo 9º, párr. 2º, del concenio colectivo provincial para el campo de Alicante, y no la de fijo de servicios continuos, por lo que no cabe impugnar por despido al cese de la última campaña cuando al iniciarse la siguiente volvió a ser llamado, pues es consustancial a la explotación de viñedos la rotación de períodos de actividad intensa con otros que no precisan apenas ejecución de labores, éstos últimos, determinantes de una situación meramente «interrruptiva», que no extintiva, de los contratos, hasta el comienzo de la siguiente campaña.

35. SS. del TCT, de 11 diciembre 1982 (Ar. 8151) y 2 noviembre 1981 (Ar. 6358).

36. Apartándose del criterio establecido por la S. del TCT, de 22 de mayo de 1981 (cit.), tres sentencias:

S. del TCT, de 26 julio 1983 (Ar. 7229). Actividad: Cultivo de viñas. Los trabajadores denuncian infracción de los artículos 15. 1. e) del ET y número 4, puntos 2 y 3, del R.D. de 17 octubre 1980, arguyendo que su condición no era la de «temporeros», sino la de «fijos discontinuos», pues «eran llamados por la empresa cada vez que comenzaba una faena de temporada de las varias que requieren el cultivo de las viñas». El TCT responde que no son fijos discontinuos porque el art. 6º del convenio colectivo de ámbito provincial que regula la actividad de viticultura clasifica a los trabajadores en «fijos de plantilla», «temporeros» y «eventuales», definiendo a los segundos su art. 8º como «los contratados para una o varias operaciones o para períodos de tiempo determinados, añadiendo que los que hubieran servido en la misma empresa durante un promedio de más de sesenta días al año tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajador fijo; de donde se sigue —concluye el Tribunal—, reiterando la doctrina de sentencias anteriores de la misma Sala, entre otras, las de 31 de mayo de 1983 y 19 de junio de 1979, que la calificación correcta es la de temporeros, los cuales «tienen carácter totalmente diferente de los fijos discontinuos, debido a las especiales características de la explotación donde prestan sus servicios, disfrutando, en cambio, de derechos más amplios que éstos últimos como el pasar a fijos de plantilla cuando concurren determinadas circunstancias».

S. del TCT, de 11 noviembre 1983 (Ar. 9512). Actividad: la misma. Reclaman trabajadores habitualmente empleados «para la realización de las distintas faenas de temporada» en el cultivo de la vid, al no haber sido avisados por la empresa al inicio de las faenas de poda. La

La preferente aplicación del artículo 32 de la Ordenanza sobre la legislación estatal general se justifica por la jurisprudencia que excluye la aplicación del contrato fijo y periódico discontinuo en las actividades agrícolas porque la Ordenanza «señala los derechos de los trabajadores contratados para una campaña o temporada, haciéndolo con mayor amplitud que la que supone el derecho a ser llamados, ya que se les abre la posibilidad de llegar a alcanzar la condición de fijos»; además, se alega que «la naturaleza de las explotaciones agrarias y variaciones de los cultivos suponen muy distintas exigencias de orden personal» y que los trabajadores de temporada, según la propia Ordenanza, son contratados por un mismo patrono «para una o varias operaciones agrarias» o, simplemente, «para períodos de tiempo determinados»; por el contrario, «los llamados trabajadores fijos de carácter discontinuo, dentro de un tiempo periódicamente reiterado, llevan a cabo una misma actividad concreta», circunstancia ésta que los diferencia de los temporeros, pues «quien es obrero agrícola sólo de temporada puede ser empleado en varias actividades diversas entre sí, o incluso referidas a distintos cultivos o explotaciones dentro de una finca». En consecuencia, no operando el reconocimiento automático a estos trabajadores de su condición de fijos, sino una mera expectativa de conversión en tales cuando prestan servicios en la misma empresa durante más de sesenta días en un año, es obvio —siempre según los fallos de suplicación— que para los trabajadores agrícolas empleados por tem-

conclusión se repite, por aplicación del mismo convenio colectivo de viticultura para la provincia de Cádiz: no son «fijos de plantilla», por no haber sido contratados con carácter indefinido ni estar adscritos a la empresa por más de un año de servicios ininterrumpidos —art. 7º, en relación con el art. 9º, del convenio—; no son «eventuales», pues las faenas para las que vinieron siendo contratados «aunque normales, no eran permanentes» (sic.), ni pueden, dice, ser considerados como «fijos de carácter discontinuo», pues, recordando nuevamente sus sentencias de 19 junio y 21 septiembre de 1979, estos trabajadores (los fijos discontinuos) «realizan una misma actividad concreta en un tiempo periódicamente reiterado, mientras que el temporero puede ser llamado a distintas actividades (...) dentro de la misma explotación, e incluso a diferentes cultivos».

S. del TCT, de 9 diciembre 1983 (Ar. 10659). Actividad: poda de viñas y amarre de varas. Los trabajadores fueron contratados el 7 de enero de 1983 para prestar servicios hasta el 21 siguiente, sin especificación de tarea. Al tiempo de su cese aún quedaban siete días para la terminación de la última faena en que se hallaban ocupados (amarre de varas). No hay desdido por aplicación al caso de autos del convenio colectivo para la viticultura de Cádiz.

porada su contrato finaliza «con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados (...) sin necesidad de aviso previo, tal como dispone el artículo 45 de la Ordenanza», ni obligación de llamamiento en campañas futuras, pues ha de tenerse en cuenta que en la actividad agraria «dadas sus especiales características, la fijeza sólo la adquieren, según el art. 30 de la normativa sectorial, los contratados desde el primer momento con este carácter, o quienes están adscritos a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año de servicios ininterrumpidos o con interrupciones inferiores a quince días consecutivos».

Resumidamente, los argumentos que según la jurisprudencia mayoritaria avalan la exclusión del contrato fijo discontinuo en las actividades agrarias son fundamentalmente dos: a) La prevalencia de la Ordenanza Laboral del Campo sobre el artículo 15. 6 del ET 1980, justificada por la naturaleza de los trabajos agrícolas (variedad de los cultivos) y en la mayor amplitud de los derechos reconocidos en la Ordenanza a los trabajadores de temporada respecto de los concedidos por el ET a los fijos discontinuos. b) La primacía de los convenios colectivos sobre la Ley, aduciendo que los primeros constituyen una fuente normativa en sentido propio con fuerza de obligar reconocida en el propio artículo 37 de la CE y con valor de derecho necesario, cuya imperatividad es análoga a la de los preceptos legislativos, y que por su carácter de normas específicas con vigencia en una concreta actividad o industria deben prevalecer sobre las normas genéricas.

Soy de la opinión que posicionamientos tan estrechos en la doctrina de los Tribunales Laborales no pueden sostenerse por más tiempo, y ello – el argumento habría de bastar por sí solo– porque no respetan las previsiones de Derecho necesario que conforman el régimen legal de las modalidades del contrato de trabajo y, en particular, del contrato fijo y periódico discontinuo, que no establecen diferenciaciones por sectores de actividad económica ni excluyen, desde luego, al sector agrícola de su ámbito de aplicación. A menos que el legislador cree una nueva figura, los trabajadores temporeros del campo son fijos discontinuos subsumibles en el tipo descrito ac-

tualmente por el artículo 12. 2 del ET de 1995, independientemente de la clase de cultivo, del tamaño de la explotación y de la concreta duración de la campaña, con tal que se trate de una actividad reproducida cíclica y periódicamente con carácter estable. Por su parte, la doctrina científica que ha estudiado la categoría del trabajador fijo discontinuo ha criticado unánimemente la exclusión que de ella se hace en las explotaciones agrarias, atacando los pronunciamientos judiciales que oponen la vigencia formal de la OGTC para justificar su resistencia a la admisión del instituto en base al principio de jerarquía normativa que consagra el artículo 9º. 3 de la CE y recoge, en versión laboral, el artículo 3º. 2 del ET³⁷. Por lo demás, esta línea de jurisprudencia reacia a la aplicación del contrato meritado en el campo vulnera el espíritu subyacente en recientes modificaciones legislativas, que evidencian la disposición favorable del legislador español a la implantación del contrato fijo discontinuo en el medio agrícola. Así, no obstante la realidad de que los empresarios agrícolas no cotizan por desempleo respecto de sus trabajadores fijos discontinuos —pues no les reconocen este carácter—, sin que se advierta en la entidad gestora un esfuerzo por exigir tales cotizaciones —dando por buena la calificación empresarial de estos trabajadores como eventuales o temporeros de la OGTC—, es lo cierto que cuando el legislador ha derogado de forma expresa el apartado a) del artículo 3º del Real Decreto 1469/1981, de 19 de junio, regulador de las prestaciones por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena de carácter fijo incluidos en el Régimen Especial Agrario, que exigía a éstos haber trabajado a jornada completa durante los doce meses anteriores al comienzo del desempleo, de forma ininterrumpida o con soluciones de continuidad inferiores a quince días consecutivos, (disp. derogatoria de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo), claramente está buscando una doble finalidad: a) Eliminar la discriminación

37. B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación de trabajadores fijos discontinuos», *cit.*, p. 35; V. A. MARTÍNEZ ABASCAL, «El contrato de trabajo fijo y periódico..», *cit.*, p. 607; J. CRUZ VILLALÓN, «El contrato de trabajadores fijos discontinuos...», *cit.*, p. 1039; J. GARCÍA MURCIA, «La protección por desempleo de los trabajadores eventuales del campo», *cit.*, p. 68; J. GARCÍA ORTEGA, *Las relaciones laboral y de seguridad social...*, *cit.*, pp. 157-166.

padecida por los trabajadores del campo en relación con los trabajadores de otros sectores productivos, bastando a partir de ahora que unos y otros tengan acreditados al menos doce meses de cotización dentro de los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar (art. 210.1 LGSS); b) Suprimir el obstáculo existente a fin de que los trabajadores que realizan faenas rurales de temporada por períodos inferiores al año (fijos discontinuos) puedan tener derecho a las prestaciones contributivas y asistenciales reconocidas hasta entonces sólo a los trabajadores agrícolas fijos de servicios continuos³⁸. De otro lado, es significativo que el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre, por el que se regula el subsidio por desempleo de los trabajadores *eventuales* incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social no mencione a los *temporeros* entre los beneficiarios del subsidio³⁹, a diferencia de otras disposiciones administrativas, como puede ser el Real Decreto de Salarios Mínimos aprobado anualmente por el Gobierno, que alude explícitamente y por separado a «trabajadores *eventuales* y *temporeros*» (sin duda, porque no les reconoce la misma naturaleza).

38. Así lo entiende J. GARCÍA MURCIA, «La protección por desempleo...», *cit.*, p. 68: «los trabajadores de temporada, muy frecuentes en la actividad agrícola, habrían de ser considerados por consiguiente como trabajadores fijos, titulares de un contrato de duración indefinida, y habrían de quedar incluidos en el campo de aplicación del R.D. 1469/81».

En la jurisprudencia, la STSJ de Las Palmas de Gran Canaria, de 19 febrero 1990 (AL, 1990-2, ref. 530) reconoce a trabajadoras fijas discontinuas del tomate, incluidas en el REASS, el derecho a las prestaciones reguladas en el R.D. 1469/1981, ya que las actoras «al ser trabajadoras fijas quedan amparadas por dicho Decreto a efectos de desempleo, máxime cuando determinados requisitos específicos que para dichas trabajadoras exigía el comentado Real Decreto en su artículo 3, apartado a) han quedado sin efecto por la Ley 31/1984, de 2 agosto, en su disposición derogatoria». Anteriormente, la S. del TCT de 23 octubre 1987 (Ar. 22880) concedió también la protección por desempleo de los trabajadores agrícolas fijos a un trabajador discontinuo con retribución parciaria.

39. A efectos del Real Decreto 1387/90, de 8 noviembre, se considera trabajadores eventuales a quinees, estando inscritos en el censo del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, son contratados por tiempo determinado para la realización de labores agrarias en una o varias explotaciones agrarias del mismo o distinto titular» (art. 1º). Conforme a esta definición, es obvio que los trabajadores agrícolas de temporada, verdaderos trabajadores fijos discontinuos con independencia de la denominación que se les asigne, no pueden quedar protegidos por este subsidio, pues su contrato no es por tiempo determinado, sino indefinido.

Con relación al primer argumento anunciado, no merece la pena insistir ahora en la superioridad jerárquica del ET sobre las Ordenanzas Laborales, puesta de manifiesto sin paliativos en el artículo 3º. 2 del ET, siendo absolutamente inconsistente a la vista del principio de norma mínima la alegación de que éstas, aún configurando un régimen más perjudicial para los trabajadores, deben aplicarse antes que las normas generales por su naturaleza de normas «especiales».

Pero es que, además, la jurisprudencia incurre en el error de considerar que los trabajos de temporada que se realizan en el sector agrícola y que describe el artículo 32 de la OGTC son conceptualmente distintos y, por ende, insubsumibles, en el tipo legal de contrato fijo discontinuo. Como dijimos en otro lugar, los trabajos consistentes en actividades que cíclicamente se reproducen en períodos regulares o, aunque irregulares, determinables con cierta aproximación, ya se los denomine trabajos de temporada, campaña, zafra, o de otro modo, son, a efectos jurídicos, fijos discontinuos, comparten una misma naturaleza y merecen el mismo tratamiento.

Para demostrar lo infundado de esta distinción, baste comparar la categoría contractual descrita en el artículo 32 de la Ordenanza, desde la óptica de su aplicación por la jurisprudencia, con el tipo delineado en los arts. 15. 6 del ET de 1980 y 12. 2 del ET de 1995.

En primer lugar, se alega que «la naturaleza de las explotaciones agrarias y variaciones de los cultivos imponen muy distintas exigencias de orden personal». La posibilidad de que los cultivos varíen de una campaña a otra se entiende que es incompatible con la nota de permanencia y estabilidad que caracteriza al trabajo fijo y periódico discontinuo. A este respecto, no puede por menos de convenirse que las especiales condiciones de la empresa agrícola conceden a su titular, en determinados supuestos, un margen de maniobra muy superior del que dispone un empresario industrial o del sector servicios, pudiendo el agricultor alterar de forma no traumática el objeto de explotación o, incluso, el régimen de cultivo (p. ej., de secano a regadío), y precisar por esta causa diferente número de trabajadores para diferentes labores y en diferente época del año. Con todo, no

puede afirmarse que todas las operaciones agrícolas puedan variar o varíen de hecho en años o temporadas sucesivas, y ello porque la elección de la concreta especie a cultivar depende en cada caso de un complejo repertorio de factores (composición química del suelo, régimen pluviométrico, temperatura ambiental...), sobre los que el empresario, en condiciones normales, no puede disponer a plena satisfacción. En este sentido, hay cultivos, como los arbóreos o arbustivos (almendros, olivos, cítricos, vid...) que por ser «estables» se repiten periódica y permanentemente cada año⁴⁰. Por lo que se refiere a otros cultivos (legumbres, hortalizas, cereales...) que por estar menos arraigados en la tierra pueden alternarse de un año a otro dependiendo de circunstancias del mercado o climatológicas, incluso cuando se trata de explotaciones agrícolas que no han consolidado una determinada línea de cultivo, la doctrina ha postulado la celebración de contratos fijos discontinuos, pues tales cultivos «no ne-

40. Cfr. J. GARCÍA ORTEGA, *Las relaciones laboral y de seguridad social...*, cit., p. 164. Para J. CRUZ VILLALÓN, «EL contrato...», cit., p. 1029, «la supuesta variación de cultivo y de destino a diversas actividades no sería predicable, v. gr., de las tareas de recolección de la aceitunas o la vendimia de uva». En opinión de J. CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, «Clases de contratos de trabajo según su duración en el Convenio de viticultura en la provincia de Cádiz», en AA.VV., *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, cit., p. 99, «(...) si bien las sentencias pueden ser aplicables a la generalidad de la agricultura» —criterio que no comparto— «no creemos que lo sean totalmente a la viticultura, en la que algún tipo de faenas, como la vendimia, nunca dejan de realizarse», por lo que entiende que «estos trabajadores temporeros, los de vendimia, son fijos discontinuos, mientras que los trabajadores que efectúan el resto de las faenas, teniendo en cuenta la posibilidad de su no realización cada año, aunque ello afecte gravemente a la productividad de la explotación agrícola, no deben considerarse como tales» (ibidem); «para los trabajadores temporeros que no sean fijosa discontinuos la figura jurídica más adecuada será la de contrato para obra o servicio determinado» (p. 100).

A nuestro entender, esta dicotomía de labores agrícolas supone reducir hasta límites insoportables la apreciación de fijeza discontinua en las faenas rurales. No pueden establecerse gradaciones entre los distintos trabajos, adoptando como parámetro determinante de la periodicidad cíclica la discrecionalidad empresarial en cuanto a su realización, pues, en hipótesis, el mismo componente de desidia subyacente en la decisión de no escardar los sembrados en una concreta temporada puede inducir al mismo agricultor a dejar que la espiga ya madura se agoste en el tajo. Quiere decirse con esto que, para la ciencia económica agraria, la poda, casta, recastra, abonado, etc., son operaciones tan fijas discontinuas como la recolección, pues con ellas se persigue el acondicionamiento del terreno y de las plantas para que el fruto pueda alcanzar su óptimo desarrollo, dando mejores resultados económicos para la explotación, y, por consiguiente, reducibles todas ellas al concepto de «temporada» o «campana», cuya reiteración cabe esperar razonablemente de un año a otro.

cesariamente requieren habilidades técnicas diferentes que imposibiliten a los mismos trabajadores realizarlas sucesivamente»⁴¹.

De hecho, habida cuenta la escasa cualificación de los trabajos campesinos, nada obsta a que en el contrato se especifique la actividad cuyo inicio determina la obligación de llamamiento, por ejemplo, la recolección, pero sin referencia a una concreta especie o fruto como objeto de la misma, de manera que el trabajador tendría que ser llamado para cosechar lo que la empresa haya decidido cultivar en cada temporada. Si no se ha previsto esta posibilidad en el contrato, nos inclinamos a entender que la calificación que mejor cuadra a estos trabajadores, ocupados en tareas que por primera vez tienen lugar en la empresa y de las que razonablemente no cabe presumir su repetición en años sucesivos, es la de trabajadores contratados para obra o servicio determinado; los cuales, no obstante, conservarían derecho a ser convocados durante la siguiente temporada si llegado el caso fuera que la actividad en que el trabajador prestó sus servicios deviene, por repetida, en cíclica y permanente, consolidando entonces la condición de fijo discontinuo, con efectos desde la anterior campaña o temporada.

Desde otro perspectiva, debe recordarse que el artículo 13 del Real Decreto 2104/1984 permite que la actividad pueda no reanudarse al inicio de la temporada o suspenderse durante la misma, previa autorización de la autoridad laboral, sin que esta circunstancia altere —antes al contrario, presupone— la naturaleza indefinida del contrato. El precepto no incluye una relación tasada de motivos, fuera de los cuales a un empresario le esté vedado solicitar la no reanudación de los trabajos —a salvo, claro está, el límite implícito de que la conducta empresarial no constituya fraude de ley o abuso de derecho—, por lo que puede y deben entenderse comprendidos, entre otros supuestos, la pérdida o reducción de los frutos por accidentes patógenos o atmosféricos o, también, el cambio de dedicación, provisional o definitivo, a cultivo distinto del que hasta la fecha viniera desarrollándose en la finca, con el resultado de suspensión o, en su

41. J. GARCÍA ORTEGA, *Las relaciones laboral y de seguridad social...*, cit., p. 164.

caso, extinción de los contratos de trabajo⁴². La derogación por el R.D. 2317/1993 de los arts. 11 a 14 del R.D. 2104/1984, sin proceder al desarrollo reglamentario del art. 4. 2, párr. 2º, del R.D-L. 18/1993, puede suscitar algún problema, al quedar sin regulación varias cuestiones. Así, no se impone ahora, explícitamente, que el empresario deba obtener autorización de la autoridad laboral «cuando la actividad no se reanude al inicio de la temporada o se suspenda durante la misma» —como prescribía el derogado art. 13 del R.D. 2104/1984—; con todo, hay que entender que tal obligación sigue en pie, en la medida que a esta modalidad contractual le resulta de aplicación el ordenamiento laboral común (arts. 47 y 51 ET; R.D. 696/1980, de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo) y la abundante jurisprudencia aquilatada en torno al mismo con incidencia específica en el trabajo fijo discontinuo. Asimismo, tampoco ha de suponer un cambio cualitativo la supresión de la anterior previsión de que la ejecución del contrato se interrumpe a la conclusión de cada período de actividad, sin perjuicio de la reanudación al inicio de la siguiente (art. 13 R.D. 2104/1984); omisión que probablemente obedece a la nueva consideración del trabajo discontinuo como trabajo a tiempo parcial, por lo que sigue la suerte de éste, en el que no se regulaba específicamente, ni se regula ahora, lo que sucede en los días, semanas, etc., en que no se trabaja. En todo caso, es evidente que durante los períodos de inactividad inter-campañas la relación laboral no se extingue, simplemente queda en suspenso, o, si se prefiere, experimenta una interrupción en el cumplimiento de sus obligaciones básicas.

En segundo lugar, las fluctuaciones en el volumen de producción agraria, la diversa intensidad de las labores durante la campaña dependiendo de factores climatológicos o de mercado, así como la impredecibilidad relativa de las fechas exactas de comienzo y finalización de cada temporada no han de constituir barreras insalvables para admitir en la agricultura la contratación fija y periódica dis-

42. Vid. *supra*, nota 38.

continuas, pues estas situaciones y otras parecidas entran en el tipo que se ha dado en llamar «trabajos discontinuos inestables», pensando en los cuales impuso precisamente el anterior art. 15. 6 del ET de 1980 la obligación de llamamiento por riguroso orden de antigüedad⁴³, criterio que igualmente ha de presidir su cese a medida que vaya disminuyendo el volumen de trabajo o actividad empresarial en la campaña respectiva.

En tercer lugar, las operaciones agrarias de naturaleza permanente puede ser simultáneas o sucesivas, siendo discutible que la condición de fijo discontinuo requiera, como apostilla la jurisprudencia, dedicación exclusiva a «una misma actividad concreta», cuando la realidad conoce abundantes supuestos de fijeza discontinua compatibles con la atención de múltiples y variadas tareas⁴⁴. No se olvide que el desempeño acumulado de funciones es concepto atinente al «contenido» de la prestación laboral objeto del contrato y no a la «duración» del contrato mismo, pues si partimos de que a los trabajadores de temporada se les aplica, hasta la finalización del período estacional en que permanecen ocupados, y por virtud del principio de igualdad, idéntico régimen que a los demás trabajadores de la empresa, no ha de sorprender que aquéllos puedan comprometerse *ex origine* al desempeño de prestaciones laborales múltiples (polivalencia funcional), como tampoco ha de extrañar que respecto de los mismos se actúe una asignación intercategorial de funciones, de su misma, inferior o superior categoría, durante la ejecución del

43. Cfr. J. CRUZ VILLALÓN, «El contrato de trabajadores...», *cit.*, pp. 1039 y 1040; V. A. MARTÍNEZ ABASCAL, «El contrato de trabajo...», *cit.*, p. 607.

44. V. A. MARTÍNEZ ABASCAL, *op. y loc. cit.*: «tareas o funciones que deben estar encuadradas dentro de su categoría profesional o especialidad»; J. CRUZ VILLALÓN, *op. y loc. cit.*, recordando que las empresas de transformación de productos agrarios «se dan casos de fijos discontinuos que son destinados sucesivamente a actividades diversas sin afectar ello al carácter del contrato celebrado»; B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación...», *cit.*, pp. 37 y 38, con apoyo en la S. del TCT de 11 diciembre 1984 (Ar. 4356), «donde se afirma la litigada condición de fijo discontinuo en empresa de fabricación y venta de helados, en base a que la misma, todos los años, al iniciarse la temporada, tenía necesidad de realizar los cometidos a que el actor venía obligado, entre los que figuran los propios de una categoría de auto-vendedor, más los de reparto de congeladores y casetas, la limpieza y pintado de los mismos, etc. Si esto se predica como normal en el sector de los helados, no se comprende por qué, cuando se trata de faenas varias, pero todas de índole agrícola, haya de seguirse un criterio opuesto».

contrato, con las consecuencias legales previstas (art. 39 del ET). Por ello, es perfectamente posible, y aún relativamente frecuente, que un mismo trabajador discontinuo se contrate para la realización de trabajos diferentes en varias campañas u operaciones, simultáneas o sucesivas, a lo largo del año, con repetición cíclica e intermitente; referidas, cada una de ellas, al mismo cultivo o a cultivos distintos. De hecho, el artículo 12. 2 del vigente ET alude a «trabajos» (en plural), y el artículo 12 del Real Decreto 2104/1984 dispone que el contrato de los trabajadores fijos discontinuos se formalizará siempre por escrito ... «especificándose *las actividades empresariales* de presentación cíclica e intermitente a cuya satisfacción vaya encaminada la prestación de servicios del trabajador». En tal caso, teniendo el contrato por objeto la ejecución de varias actividades, no puede hablarse de tantos contratos independientes como operaciones singulares realiza el trabajador, sino de una única relación laboral indefinida que da cobertura a esa multiplicidad de tareas. La preferencia de llamamiento por turno de rigurosa antigüedad, o por el orden que haya decidido establecer la negociación colectiva, operará respecto de cada una de estas operaciones, individualmente consideradas, retribuyéndose al trabajador según faena. En consecuencia, el trabajador empleado en el curso de un año agrícola con ocasión de diferentes campañas o temporadas podrá accionar por despido cuando deje de ser llamado a cualquiera de ellas antes que otro trabajador con peor derecho en la misma actividad.

Entre los argumentos apuntados por el TCT para afirmar que los derechos que el artículo 32 de la Ordenanza confiere a los trabajadores de temporada son «más amplios» que los otorgados por el precedente artículo 15. 6 del ET a los trabajadores fijos discontinuos, se alude al hecho de que los trabajadores de temporada son contratados para diversas actividades y los fijos discontinuos sólo pueden realizar una actividad concreta, de donde la jurisprudencia concluye que el contrato regulado en el artículo 32 de la OGTC tiene una amplitud objetiva mayor que el contrato fijo discontinuo, lo que no es cierto en sí mismo, como acabamos de comprobar. Se aduce también que la Ordenanza Laboral del Campo reconoce al trabajador temporero, sujeto de un contrato temporal, un derecho

preferente para ser contratado como fijo de servicios continuos, cuando haya trabajado sesenta o más días en la misma empresa en el período de un año, mientras que el artículo 15. 6 del ET establece «un simple derecho de llamamiento» en campañas futuras. En verdad, resulta incompresible la comparación efectuada y el resultado que de la misma extrae la jurisprudencia. Por lo pronto, esta comparación no viene amparada por el artículo 3º. 3 del ET, pues el deber de llamamiento que impone el Estatuto, al afectar a la propia estructura normativa de la modalidad fija discontinua, deviene indisponible en cualesquiera sentidos, *in peius* o *in melius* (Derecho necesario absoluto). Pero es que, si de comparar se trata ambos derechos, no se comprende cómo una mera expectativa a adquirir la condición de fijo continuo, es decir, un derecho puramente condicional que puede no realizarse nunca – porque el empresario no amplíe su plantilla de trabajadores fijos o decida amortizar todas las vacantes que se produzcan–, puede mejorar la estabilidad en el empleo que asegura el derecho de llamamiento, que es actual y no configura una mera expectativa, cada vez que se reanude la actividad en fechas concretas o aproximadas⁴⁵.

Por otra parte, la convivencia que parece aceptar el TCT entre trabajadores de temporada sujetos de un contrato temporal, conforme a lo previsto en el artículo 32 de la OGTC, y trabajadores fijos discontinuos contratados al amparo del ET, como si de categorías distintas se tratase, viene de hecho a significar una ampliación de los tipos contractuales por tiempo determinado legalmente previstos (lo que en modo alguno puede admitirse, por ser las modalidades legales *numerus clausus*).

Por último, es errónea la tesis jurisprudencial que niega la aplicación del contrato fijo discontinuo en la agricultura basándose en la superioridad jerárquica de los convenios sobre el artículo 15. 6 del ET de 1980. La regulación legal en materia de fijeza discontinua tiene valor de Derecho necesario, por lo que son nulas e inaplicables por los Tribunales las cláusulas colectivas que excluyen indis-

45. Así lo entiende J. GARCÍA ORTEGA, *Las relaciones laboral y de seguridad social...*, cit., p. 165.

crimadamente su celebración en un ámbito determinado⁴⁶: La fuerza vinculante de los convenios, atribuida a éstos de forma inductiva e indiscutible por el artículo 37. 1 de la Constitución, lo que es tanto como reconocer la eficacia normativa que dimana de su condición de auténtica fuente del Derecho (el art. 3º. 3 del ET se refiere a ellos cuando habla de «normas pactadas») no puede ni debe interpretarse como que la Ley haya dejado de cumplir «la importante labor reguladora (...) que ha tenido entre nosotros desde los inicios del Derecho del Trabajo»⁴⁷.

Asimismo, merecen serio reproche las sentencias que admiten la figura del fijo discontinuo en el campo, no por imperativo legal, sino por venir recogida explícitamente dicha modalidad en el convenio colectivo aplicable, no sintiéndose vinculado el juzgador a declarar su existencia en defecto de previsión convencional. La doctrina que parece desprenderse de estos pronunciamientos es la de que el régimen legal sobre el contrato fijo discontinuo no reviste eficacia directa en el medio agrícola; en la lógica de estas resoluciones, diríase que la norma estampada en el artículo 15. 6 del ET posee un alcance meramente programático, necesitada de mediación o integración en convenio colectivo para resultar aplicable, lo que tampoco puede, en modo alguno, aceptarse⁴⁸.

Ultimamente se está abriendo paso una línea de jurisprudencia que postula la admisión del contrato fijo discontinuo en la agricul-

46. Por decirlo con palabras de B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación...», *cit.*, p. 38, existen «preceptos de carácter general claros e imperativos, dotados..., de condición de norma de derecho necesario, preceptos que son irrenunciables por los interesados e inderogables por normas de rango inferior»; y añade en la p. 39. «una cosa es que las manifestaciones de fijeza discontinua, en particular, la verificación de los llamamientos reiterados, sea asunto a modular por la norma de sector, y otra muy diferente que esta normativa provoque el exagerado resultado de excluir incluso la figura del fijo discontinuo en actividades determinadas».

47. M. RODRÍGUEZ PIÑERO y S. DEL REY GUANTER, «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley», *cit.*, p. 36.

48. Para B. RÍOS SALMERÓN, «La contratación...», *cit.*, p. 61, la proposición formulada en algunas sentencias (en concreto, analiza la del TCT de 5 octubre 1983, *cit.*), en lo relativo al valor y alcance del convenio colectivo como norma específica que antepone su eficacia a la genérica «adolece de excesivo dogmatismo, y no deja por ello a salvo el posible juego de la segunda, preponderando sobre la primera, si en alguno de sus aspectos ostenta condición de «mínimo de derecho necesario», que las normas paccionadas deben respetar inexorablemente, ex artículo 3º ET.»

tura, aunque no esté previsto en la Ordenanza Laboral del Campo. No obstante, el reconocimiento de esta categoría contractual en el sector agrícola sigue presentando en estas sentencias importantes limitaciones, pues la figura sólo se acepta «bien por haber sido inicialmente contratado (el trabajador) con tal carácter, bien por prestarse servicios con reiteración, en períodos cíclicos y sólo en determinadas y concretas campañas, que periódicamente se repiten como inherentes a la naturaleza de la explotación»; lo que no sucede cuando los trabajadores «a lo largo de sucesivos años han desarrollado las más diversas tareas (...) en los más diversos parajes», quienes conservan «la condición de personal de temporada del art. 32 de la Ordenanza del sector, respecto a los que no hay obligación de efectuar llamamiento alguno»⁴⁹.

En fin, la doctrina de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia no es unánime, pues mientras el TSJ de Las Palmas reconoce estatuto de fijeza discontinua a los trabajadores de cultivos típicos de la zona⁵⁰, y lo mismo concluye el TSJ de Valencia⁵¹, el TSJ de Andalucía declara subsistentes y ajustadas a la Constitución las modalidades contractuales reguladas en la Ordenanza Laboral del Campo de 1 de julio de 1975⁵². En línea similar a las últimas sentencias del TCT, el TSJ de Murcia sostiene que «la agricultura es un sector en que la admisión de tal figura debe hacerse con la mayor cautela; e incluso cuando se asienta a la consideración de una tarea como reiterada, temporada tras temporada, las normas generales pueden y deben verse seriamente afectadas, en su mecánica cotidiana, por quienes tienen en sus manos la función de hacerlo, ex art. 37 de la Constitución, por vía del pacto colectivo,

49. SS. del TCT, de 19 febrero 1987 (Ar. 3602), 25 febrero 1987 (Ar. 4119), 3 marzo 1987 (Ar. 4177), 17 marzo 1987 (Ar. 5951), 23 junio 1987 (Ar. 13846), 23 septiembre (16691), etc.

50. Vid. supra. nota 38.

51. S. de 29 de mayo de 1991, en la que puede leerse que «la variedad de trabajos agrícolas no desvirtúa la naturaleza de la contratación por temporada, y sobre esta premisa, si la actividad temporal discontinua de la empresa encuadra, con carácter de fijeza, aquella variedad, no surge obstáculo alguno para que los trabajadores temporeros que la realicen adquieran la condición de fijos discontinuos».

52. S. de 8 enero 1990 (cit.).

fuente capitalísima, en la hora presente, de la reglamentación de las condiciones de trabajo, en sentido amplio»⁵³. Asimismo, es criterio de este Tribunal que la existencia de fijos discontinuos en este sector de actividad es viable «bien que limitada esta posibilidad a las empresas en las que su actividad continuada a lo largo del año, la manipulación exclusiva o muy preferente de un solo producto durante todo él, y su funcionamiento cuasi-industrial permitan el reconocimiento de tal condición que sólo muy excepcionalmente cabe admitir en la actividad agrícola».

53. S. núm. 118, de 23 febrero 1990. El mismo razonamiento se recoge en la S. de esta Sala núm. 135, de 11 marzo 1991, que viene a reafirmar tales cautelas, al decir: «La admisión de la figura del fijo discontinuo en la agricultura, no prevista en la Ordenanza del Campo de 1-7-75, debe hacerse con la mayor cautela, y no solo en base al hecho de los reiterados llamamientos al trabajo, tan característica en el mundo agrario por la sucesión de las más varias tareas, ya que lo contrario supondría la desaparición de la categoría del obrero eventual, típica en la agricultura; máxime, se añade ahora cuando se cuenta con el dato de extraordinaria importancia interpretativa y merecedor de todo respeto, de que en el Convenio del Campo de ámbito provincial de 2 de mayo de 1989 (BORM de 18 mayo) vigente a la sazón, y suscrito por la patronal del sector y los sindicatos UGT y CC.OO. de máxima implantación en le mismo, no se incluyó la categoría del fijo discontinuo en el art. 11 que clasifica a los trabajadores, «según permanencia» solo en fijos, de temporada, interinos y eventuales, con expresa remisión, respecto de los tres últimos a los artículos 32, 33 y 34 de la Ordenanza». Vid. igualmente las SS. del mismo Tribunal 175/1991, de 18 de abril, 183/1991, de 20 de abril y 174/1992, de 18 de mayo.

Bibliografía

- AGÚNDEZ FERNÁNDEZ, A., *Comentarios a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Granada, 1987.
- *Estudios de Derecho Agrario*, Valladolid, 1984.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R., «Los sindicatos en Andalucía», en AA.VV., *las relaciones industriales en Andalucía*, dir. A. Ojeda Avilés, Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla, 1987.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R., y GONZÁLEZ ORTEGA, S., *Compendio de Seguridad Social*, 4ª ed., Madrid, 1991.
- ALBIOL MONTESINOS, I., «En torno a la polémica ajenidad/dependencia», en *CCDTV*, núm. 1, 1975.
- ALBIOL MONTESINOS, I. et alli, *Las relaciones laborales*, Valencia, 1977.
- ALBOU, P., *Problèmes humains de lá entreprise*, 2 tomos (1. Les relations humaines. 2. La vie du travail), Biarritz, 1971.
- ALCALÁ ZAMORA, L y CABANELLAS DE TORRES, G., *Tratado de Política Laboral y Social*, Buenos Aires, 1972, t. III.
- ALMANSA PASTOR, J., «Desempleo de los trabajadores de temporada», en *CCDTV*, núm. 4, 1972.
- «El concepto de trabajador», en *Estudios sobre Derecho individual del Trabajo en homenaje al prof. M.L. Deveali*, Buenos Aires, 1979.
- «El sistema del Derecho del Trabajo», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, libro homenaje al prof. M. Alonso Olea, Madrid, 1990.
- ALONSO GARCÍA, M., *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1958.
- *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, vol II.

- *Curso de Derecho del Trabajo*, 10ª ed., Barcelona, 1987.
- «Discriminación de trabajadores no fijos de plantilla. Confirmación de la doctrina de los Tribunales de instancia sin que sea susceptible de recurso de amparo una interpretación amplia del artículo 14 de la Constitución», en *REDT*, núm. 29, 1987.
- ALONSO OLEA, M., «Sobre si la persona jurídica puede ser trabajador», en *RT*, núm. 1, 1955.
- *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Madrid, 1955.
- «Desviaciones del principio de unidad de empresa», en *RDT*, abril 1956.
- «La empresa desde el punto de vista social», en AA.VV., *La empresa*, Madrid, 1961.
- «Sobre el poder de dirección del empresario», en *RPS*, núm. 65, 1965.
- «Consideración general sobre las clasificaciones del salario», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- *La edad mínima para el contrato de trabajo en los Convenios de la OIT ratificados por España*, Madrid, 1972.
- «Los principios cardinales de la Seguridad Social Agraria», en *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.
- *Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Madrid, 1978.
- «Ambito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales.», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, 1977.
- *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 4ª ed. rev., Madrid, 1981.
- *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social*, t. III, Madrid, 1986.
- *De la servidumbre al contrato de trabajo*, 2ª ed. revisada, Madrid, 1987.
- *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, 2ª ed., Madrid, 1990.
- ALONSO OLEA y BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia, comentario*, 3ª ed., Madrid, 1991.
- ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 13ª ed. revisada, Madrid, 1994.

- ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L., *Instituciones de Seguridad Social*, 14ª ed. rev., Madrid, 1995.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M., «La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción», en *RPS*, núm. 107, 1975.
- AMAT ESCANDELL, L., «La inserción de los jóvenes agricultores en la Explotación Familiar Agraria», en AA.VV., *Explotaciones Familiares Agrarias y Agricultores Jóvenes*, Madrid, 1982.
- AMATO, G., «Il contratto di lavoro agricolo», en *Il diritto del lavoro nell'elaborazione giurisprudenziale* (dir. D. Napoletano), Roma, 1971, vol. XVIII.
- ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, «Eficacia y ámbito de aplicación de los convenios en nuestro Ordenamiento», en *RL*, 1985, t. I.
- ARCANGELI, «Agricoltura e materia de comercio», en *RDA*, 1931.
- ARENA, A., «Riflessioni sulle attività cosiddette conesse e sul concetto di imprenditore agricolo», en *RDA*, 1973, parte I.
- ARNELTE ALEGRE, F., «Modos de producción en la agricultura española», en *REAS*, núm. 137, 1986.
- AZAGRA, J., *El bienio progresista en Valencia. Análisis de una situación revolucionaria a mediados del siglo XIX*, Universidad de Valencia, 1977.
- BALLARIN MARCIAL, A., *Derecho Agrario*, Madrid, 1965.
- «La cuestión de la empresa pública agraria», en *La empresa pública*, Bolonia, 1970, vol. I.
- *Estudios de Derecho Agrario y Política Agraria*, Madrid, 1975.
- «Empresa comunitaria y sociedades agrarias», en *ADC*, XXXI, 1978.
- BALZARINI, R. «Contratti speciali di lavoro», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dir. V. Borsi y F. Pergolesi, 3ª ed., Padova, 1958.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G., «El período de prueba», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. IV, Madrid, 1983.
- *La sustitución del trabajador con derecho a reserva: El contrato de interinidad*, Madrid, 1986.
- «La extinción del contrato de interinidad», en *RL*, 1987-I.
- BARRIONUEVO PEÑA, J., «Financiación y gestión del régimen especial agrario», en *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de Seguridad Social*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1972.

- BASSANELLI, E., «Impresa agricola», en *Commentario del Codice Civile*, dir. Scialoja y Branca, Bologna-Roma, 1943.
- *Corso di Diritto Agrario*, Milano, 1946.
- «Contratti agrari tipici e leggi di proroga», en *Foro Italiano*, 1956, parte I.
- BAYLOS GRAU, A., «Trabajo temporal y no discriminación», en *RL*, núm. 21, 1987.
- BAYON CHACON, G., *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*, Madrid, 1955.
- «El contrato de intercambio de servicios», en *RDT*, núm. 21, 1957.
- «El concepto jurídico laboral de empresa», en *RFDUM*, núm. 6, 1959.
- «Contratos especiales de trabajo. Concepto», en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, 1965.
- «La peculiaridad del trabajo agrario», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.
- BAYON CHACON, G. y PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Madrid, 1957.
- *Manual de Derecho del Trabajo*, 2 vols., 12ª ed. revisada y puesta al día por F. Valdés, Madrid, 1977-78.
- BELTRÁN HEREDIA, J., *las comunidades de bienes en el Derecho español*, Madrid, 1954.
- BETTI, E., *Lezioni di diritto civile sui contratti agrari*, Milano, 1957.
- «Il lavoro nell'impresa agricola», en *Studi in memoria di F. Vasalli*, Torino, 1960, vol. I.
- BIAGI, M., *La dimensione dell'impresa nel Diritto del lavoro*, Milano, 1978.
- BIVONA, G., «I contratti d'integrazione verticale in agricoltura», Milano, 1979.
- BLASCO SEGURA, «En torno al contrato de trabajo de temporada», en *AL*, núm. 45, 1985.
- «Trabajo en común y contrato de grupo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1985, t. III.
- BLASCO VIZCAINO, C., «La agricultura a tiempo parcial en España: su valoración», en *REAS*, núm. 106, 1979.
- BOLAFFIO, «Questione in tema d'azienda agraria», en *Foro Italiano*, 1923, parte I.

- BOLLA, G., «Sul'impresa agraria nel Codice Civile», en *RDA*, 1943, parte I.
- *Diritto Agrario*, Milano, 1964
- BOLLA, G., y FRASSOLDATI, C., «Contratto agrario», en *Novissimo Digesto Italiano*, vol. IV, dir. por A. Azara y E. Eula, 3ª ed., Torino, 1959.
- BOLLF DE BAL, M., *Problèmes de Sociologie du travail*, Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, 1969.
- BORRAJO DACRUZ, B., «La naturaleza jurídica de las Reglamentaciones de Trabajo», en *RPS*, núm. 53, 1962.
- «Bases para una configuración comunitaria de la empresa en España», en *RT*, núm. 26, 1969.
- «Guía de la contratación laboral temporal», en *AL*, núm. 23, 1985.
- «El personal de alta dirección en la empresa», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. II, vol. 1º, Madrid, 1987.
- «Unidad de empresa y desigualdad de trato laboral», en *AL*, núm. 28, 1987.
- *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7ª ed., Madrid, 1994.
- BOURRINET, J., «Remuneración de los trabajadores agrícolas en los países de la Comunidad Económica Europea», en *RIT*, vol. XC, núm. 4, 1974.
- BRANCA, G., «Sul'imponibile di mano d'opera in agricoltura», *EN Riv. Dir. Lav.*, núm. 4, parte I, 1958.
- BRIONES FABREGA, A. y AYUSO CANALS, I., *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. La relación individual de trabajo*, 2 vols., dir. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA, IES, Madrid, 1981.
- BROSETA PONT, M., «La empresa como objeto del tráfico jurídico», en AA.VV., *La empresa*, Madrid, 1961.
- BUREAU INTERNATIONAL DE TRAVAIL, «Les contrats collectives dans l'agriculture en Italie», *RIT*, XIV, núm. 1, 1927
- *Representation et organisation des travailleurs agricoles* (Etudes et Documents, serie k, núm. 8), Geneve, 1928.
- *Le droit du contract de travail des ouvriers agricoles d'Allemagne, d'Autriche et de Hongrie* (Etudes et documents, série k, núm. 10), Geneve, 1930.
- *Les conventions collectives dans l'agriculture* (Etudes et Documents, série k, núm. 11), Geneve, 1933

- CABALLERO GONZÁLEZ, J. M., «Los colaboradores en el Proyecto de Ley del Estatuto de la Explotación Familiar Agraria y de los Agricultores Jóvenes», en AA.VV., *Explotaciones familiares Agrarias y Agricultores Jóvenes*, Madrid, 1982.
- CABANELLAS, G., «Elementos esenciales del contrato de trabajo», en *Estudios sobre Derecho individual del trabajo en homenaje al prof. M.L. Deveali*, Buenos Aires, 1979.
- CABEZAS ESTEBAN, J. L., «Subsidio por desempleo de los trabajadores agrícolas eventuales», en *REDT*, núm. 29, 1987.
- CABRERA BAZAN, J., «Contrato de trabajo y contrato de sociedad», en *RPS*, núm. 54, 1962.
- «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo», en *Homenaje al profesor Giménez Fernández*, Sevilla, 1967, vol. II.
- *Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico*, Madrid, 1982.
- CAMERLYNCK G. H. y LYON CAEN, G., *Derecho del Trabajo*, trad. de la 5ª ed. francesa de J. Ramírez Martínez, Madrid, 1972.
- CAMPOS SILVEIRA, E. De, «La protección du travailleur au Brasil», en *Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro*, núm. 2, 1974.
- CAMPS RUIZ, L. M., «Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo», Madrid, 1976.
- *El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre relaciones laborales individuales*, Madrid, 1980.
- «Comentarios al art. 3º ET», en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981.
- «Mantenimiento, suspensión y derogación de las Ordenanzas Laborales y Reglamentos de Régimen Interior», en *AL*, núm. 8, 1989.
- CAPLOW, J., *Sociología del Trabajo*, Madrid, 1958.
- CARASCHI y STORCHI, *Il rapporto di lavoro in agricoltura*, Bologna, 1982.
- CARMENA, G., «Sistema educativo y medio rural: la formación profesional», *REAS*, núm. 136, 1986.
- CARMONA POZAS, F., «La duración del contrato de trabajo», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1977.
- CARRARA, G., *I contratti agrari*, Torino, 1954.

- CARRARA, G., y ROMAGNOLI, E., «Impresa agraria» en *Novissimo Digesto italiano*, Torino, 1962, vol. III.
- CARROZZA A., *Agricoltura (teorie generale), digesto, discipline privatistiche*, Torino, 1988.
- «L'ittiocultura comme attività intrinsecamente agricola», en *RDA.*, 1976, parte I.
 - «La noción de lo agrario. Fundamento y extensión», en *Jornadas Italo-Españolas de Derecho Agrario (Valladolid-Salamanca, 1972)* Ed. Cátedras de Derecho Civil de las Universidades de Valladolid y Salamanca, 1976.
 - «Diritto Agrario», en *Cinquent'anni di esperienza giuridica in Italia*, Milano, 1982.
- CASAS BAAMONDE, M. E., *Autónomos agrarios y Seguridad Social*, Madrid, 1975.
- CASAS BAAMONDE, M.E. y SERRANO MARTÍNEZ, J. E., «Régimen especial agrario, trabajadores por cuenta propia», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de Seguridad Social*, Facultad de Dererecho de la Universidad de Madrid, 1972.
- CASAS BAAMONDE, M. E. y VALDÉS DAL-RE, F., «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España», en *RL*, núms. 7-8, 1989.
- CASAS BAAMONDE, M. E.; BAYLOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Estatuto de los Trabajadores. Diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas», en *RL.*, núms. 6º y 7º, 1990.
- CASAS MERCADE, F., *las aparcerías y sus problemas*, 2ª ed., Barcelona, 1956.
- CASTAN TOBEÑAS, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral*. t. 1, vol. II, Madrid, 1987.
- CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., «La representación colectiva de los trabajadores en la agricultura», en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, 1983.
- «Clases de contratos de trabajo según su duración en el convenio de viticultura de la provincia de Cádiz», en AA.VV., *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985.
- CASTRO Y BRAVO, F. De, *El negocio jurídico*, Madrid, 1985.
- CESARI SFORZA, W., «Sui caratteri differenziali dell'impresa agricola», en *RDA.*, 1944-1947, parte I.
- CESTER, C., *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Padova, 1983.

- CHIARELLI, C. A. G., «Protección social de los trabajadores rurales en Brasil», *RIT*, vol. XCIII, núm. 2, 1976.
- CICU, A., y BASANELLI, E., *Corso di Diritto Agrario*, Milano, 1940.
- CINELLI, L. M., *La tutela del lavoratore contro la disoccupazione*, Milano, 1982.
- COBACHO GÓMEZ, J. A., «La aparcería agrícola», en *Revista Crítica de Derecho Civil Inmobiliario*, mayo-junio 1982.
- *Estudios sobre la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Murcia, 1986.
- CRISCI, N. «Appunti sul contratto di lavoro agricolo con partecipazione ai prodotti», en *RDA*, 1953, parte I.
- CRUZ ROCHE, P., «Empresas asociativas de transformación y comercialización de productos agrarios», en *PEE*, núm. 16, 1983.
- CRUZ VILLALÓN, J., «El contrato de trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984», en *RL*, núm. 6, 1985.
- «Trabajadores fijos discontinuos y de temporada», en *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985.
- CUEVAS LÓPEZ, J. y MAEZTU GREGORIO DE TEJADA, J., «Elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, coord. M. Rodríguez Piñero, Madrid, 1985.
- DANET, J. y DURAND, G., «Politique des contracts en Agriculture (Integration, Cooperation, Accords collectifs)», en *Centre de Recherche Politique*, Université de Nantes, Faculté de Droit et des Sciences Politiques, vol. 7, 1977.
- DAYEENT, H., *Le contrat de salaire differé: une etape vers la transmission héreditaire integrate del'exploitation agricole*, Lyon, 1942.
- DESDENTADO BONETE, A., «Problemas del tratamiento de los trabajadores temporeros por la Seguridad Social», en *El trabajo temporero. Encuentros entre empresarios, sindicalistas y laboristas*, Logroño 22 y 23 de marzo, Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de La Rioja y Fundación F. Ebert, 1984.
- DIEGUEZ CUERVO, G., *Le varietà dei rapporti di compartecipazione in agricoltura* (tesis), Bologna, 1960.
- «Salario y rendimiento», en *RPS*, núm. 59, 1963.
- «Poder empresarial: fundamento, contenido y límites», en *REDT*, núm. 27, 1986.
- «Salario y rendimiento: una revisión del tema», en *AL*, núm. 29, 1987.

- *La sucesión de empresa*, en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dir. E. Borrajo Dacruz, Madrid, 1988, t. VIII.
- *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Madrid, 1991.
- DIEZ PICAZO, L., *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid, 1970.
- DIEZ PICAZO, L. y GULLÓN, A., *Sistema de Derecho Civil*, vol. II, 3ª ed., Madrid, 1982.
- DUFOUR, B., *La situation juridique de l'agriculteur a temps partiel*, Besancon, 1980.
- DUPEYROUX, J. J., *droit de la sécurité sociale*, 8ª ed., Paris, 1980.
- DURÁN LÓPEZ, F., «La negociación colectiva y la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales», en *RL*, núm. 2, 1990.
- DURÁN LÓPEZ, F., RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y MARTÍN VALVERDE, A., «Evolución del Derecho de la Seguridad Social», en *PEE*, núms. 12 y 13, 1982.
- ELORZA, A., *La ideología liberal en la industria española*, Madrid, 1970.
- ENNECERUS, *Derecho civil (parte general)*, vol. I, 2ª ed., Barcelona, 1963.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. «Comentario al nuevo régimen del subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario», en *RL*, 1987, t. I.
- *Comentario a la nueva Ley General de Cooperativas*, en *RL*, 1987-I.
- *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Madrid, 1990.
- «El nuevo subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario: innovación y continuidad de la reforma», en *RL*, núm. 2, 1991.
- ESILER G. C. R. L., «Régimen laboral aplicable y representación profesional de los trabajadores en la actividad avícola», núm. 1, 1975.
- ESPINOSA POVEDA, A., «Los convenios sindicales colectivos de trabajo en las actividades agropecuarias», en *Jornal*, núm. 80, 1960.
- *Las relaciones laborales en la agricultura*, Madrid, 1969.
- FARRARA, E., «Ai confini fra i contratti agrari e quelli di lavoro», en *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1951, parte II.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., «Aparcería agrícola y poder de dirección en el contexto de relaciones laborales», en *AL*, núm. 21, 1991.

- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V., «Salarios mixtos: incentivos y primas al rendimiento», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, 1971.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., «La exclusión de los trabajadores temporales en el ámbito de los convenios colectivos», en *RL*, núm. 9, 1988.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. y CRUZ VILLALÓN, J., «la negociación colectiva en Andalucía», en AA.VV., *Las relaciones industriales en Andalucía*, Instituto de Desarrollo Regional, núm. 44, Universidad de Sevilla, 1987.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. y RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La relación laboral especial del personal de alta dirección y el Real Decreto 1382/1985» (I) y (II), en *RL*, 1988-I.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. y DEL REY GUANTER, S., «Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo», en *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, 1985.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid, 1975.
- «El principio de no discriminación por razón de sexo y los trabajos prohibidos a la mujer en la legislación de seguridad e higiene», en *AL*, núm. 1, 1990.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L., y PALOMEQUE LÓPEZ, C., «Salarios por unidad de obra: destajos», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- FERNÁNDEZ PIRLA, J. M., «La empresa desde el punto de vista económico», en AA.VV., *La empresa*, Madrid, 1961.
- FERRANTE, V., «Le attività di trasformazione e di alienazione dei prodotti agricole come attività connesse e come oggetto di impresa commerciali», en *RDA*, 1962.
- FERRARI, G., «L'impresa agraria e impresa in senso tecnico?», en *Atti del Terzo Congresso Nazionale di Diritto Agrario*, Milano, 1954.
- FONTANA, A., «Contratto a termine finale e contratto a tempo indeterminato nella vicenda storica del lavoro operaio in agricoltura», en *RDA*, 1986, parte I.
- «Appunti sul lavoro stagionale in agricoltura», en *RDA*, núm. 1, 1987.
- Quarant'anni di interventi legislativi sul mercato del lavoro agricolo», en *IL Dir. del Lav.*, núm. 6, 1988.

- FRASSOLDATI, C., «Orientamenti e prospettive del nuovo diritto agrario e la funzione del contratto agrario», en *RDA*, I, 1964.
- GALÁN, M. J. y LILLO, E., «Subsidio de desempleo de los trabajadores eventuales agrícolas. A propósito de la sentencia TCT de 5 de mayo de 1987», en *RL*, 1989, t. I.
- GALASSO, A., «Impresa familiare e comunione tacite familiare nell'esercizio dell'agricoltura», en *RDA*, 1976, parte I.
- GALIANA MORENO, J. M., *El ámbito personal del Derecho de la Emigración.*, Madrid, 1975.
- «Status y contrato en el proceso de configuración de las relaciones de trabajo», en *Estudios jurídicos en memoria del Prof. A. Martínez Bernal*, Universidad de Murcia, 1980.
- «El fraude de ley en las relaciones de trabajo: un análisis jurisprudencial», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1990.
- GALIANA MORENO, J. M. y SEMPERE NAVARRO, A-V., «Régimen jurídico de la prestación de servicios profesionales por las comunidades de bienes y sociedades irregulares», en *RL*, 1986-II.
- *El control sindical de los contratos*, Murcia, 1991.
- GAMIZ, L., «Agricultura familiar y dependencia en la producción bajo contrato», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 1, 1976.
- GARATE CASTRO, F. J., «Trabajos familiares. Algunas consideraciones jurisprudenciales para su estudio», en *RPS*, núm. 132, 1981.
- «Régimen jurídico del salario fijo por rendimiento», en *AL*, núm. 9, 1987.
- GARCÍA ABELLÁN, J., «Problemas jurídico laborales de la retribución en especie», en *Anales de la Universidad de Murcia*, núm. 2, 1959-1960.
- «El contrato de aparcería laboral agraria», en *REDT*, núm. 20, 1984.
- GARCÍA BARBANCHO, A., *Las migraciones interiores españolas*, Madrid, 1967.
- GARCÍA BLASCO, J., «Las técnicas de creación y fomento del empleo en la negociación colectiva», en *RL*, 1989, t. I.
- «Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva», en *La concertación social tras la crisis*, dir. y coord. A. Ojeda Avilés, Barcelona, 1990.

- GARCÍA DE BLAS, A. y POVEDA DÍAZ, E., «La Seguridad Social Agraria y el empleo comunitario», en PEE., núm. 16, 1983.
- GARCÍA DE BLAS, A., y RUESGA BENITO, S., «Empleo agrario y crisis económica», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 19, 1981.
- GARCÍA DE HARO, R., *La posición jurídica del trabajador subordinado*, Madrid, 1963.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *La formación del Derecho del Trabajo*, Palma de Mallorca, 1984.
- GARCÍA FERNANDO, M. y RUIZ ESCRIBANO, J., «Cambios en la estructura agraria española durante el período censal 1962-1982», en REAS, núm. 138, 1986.
- GARCÍA LÓPEZ, J. A., *Guía de la Seguridad Social Agraria*, Madrid, 1981.
- GARCÍA LUNA, J., Intervención en el XXIII Encuentro entre empresarios, sindicatos y laboristas sobre el tema *El trabajo temporero*, Logroño 22 y 23 de marzo de 1984, publicación de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de la Rioja y de la Fundación F. Ebert, 1984.
- GARCÍA MURCIA, J., *El Fondo de Garantía Salarial*, Madrid, 1983.
- «Las preferencias de empleo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación», en *II Jornadas Hispano-Luso-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1985.
 - «Los programas de empleo comunitario en España: evolución normativa y conexión con los trabajos de colaboración social», en *II Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid, 1985.
 - «El derecho a la promoción y la formación profesional en el trabajo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. V, Madrid, 1985.
 - «La protección por desempleo de los trabajadores eventuales del campo», en *TL*, núm. 8, 1986.
 - «Contratación temporal para fomento del empleo y Ordenanzas Laborales», en *REDT*, núm. 33, 1988.
 - «El trabajo atípico en la jurisprudencia más reciente: notas más destacadas», en *RL*, núms. 7/8, 1989.
- GARCÍA MURCIA, J. y CRUZ VILLALÓN, J., «La regulación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos 1980-1982», *RPS*, núm. 137, 1983.

- GARCÍA NINET, I., «Jornada», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. VII, Madrid, 1987.
- GARCÍA ORTEGA, J., *Las relaciones laboral y de seguridad social de los trabajadores fijos discontinuos*, Barcelona, 1990.
- GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I., *Ley y autonomía colectiva (un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo)* Madrid, 1987.
- GARCÍA TENA, J. y ALARCÓN BEIRA, F., *Regulación de empleo. Jurisprudencia*, 2ª ed., Madrid, 1984.
- GARRIGUES, J., «La empresa desde el punto de vista jurídico», en AA.VV., *La empresa*, IEP, Madrid, 1961.
- GELSI BIDART, A., «Criterios sobre las fronteras del Derecho Agrario», en *RDA*, 1976, parte I.
- «Profili metodologi per un studio (comparato) di impresa, proprietà e contratti agrari», en *RDA*, 1983, parte I.
- GELSI, H., «Anotaciones al nuevo estatuto del trabajador rural. Leyes especiales», en *Derecho Laboral*, núm. 118, 1980.
- GENOVESSE, A., *La nozione giurica dell'imprenditore*, Padova, 1990.
- GETE CASTRILLO, P., «Breve reflexión sobre la problemática del encuadramiento en la Seguridad Social de las Sociedades Agrarias de Transformación», en *RL*, 1987-II.
- GIANNASTASIO, «Natura giuridica agricola e industriale dell'avicoltura», en *RDA*, 1972, parte I.
- GIL ROBLES y GIL DELGADO, J. M., *Comentarios prácticos a la Ley de Arrendamientos Rústicos*, Madrid, 1981.
- GINER, S. y SALCEDO, J., «Un vacío teórico: la explicación causal de la emigración», en *Agricultura y sociedad*, núm. 1, 1976.
- GIUFFRIDA, A., «Imprenditore agricolo», en *Enciclopedia del Diritto*, Milano, 1970, vol. XX.
- GIUGNI, G., *La contrattazione collettiva articolata*, Milano, 1971.
- GÓMEZ LAPLAZA, M. C., *la aparcería agrícola en la Ley de Arrendamientos Rústicos. Fuentes y concepto legal.*, Madrid, 1988.
- GONZÁLEZ, J., «Situación de la formación profesional en el medio rural: un análisis de su financiación», *REAS*, núm. 136, 1986.
- GONZÁLEZ ENCABO, J., «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.

- GONZÁLEZ ORTEGA, S., «Fuerza mayor. Trabajadores fijos discontinuos y no reapertura del centro de trabajo», en *RL*, núm. 22, 1987.
- «Derecho a la salud y control de los trabajadores», en *RL*, núms. 6-7, 1990.
- GONZÁLEZ POSADA MARTÍNEZ, E., «Los convenios colectivos de eficacia general y su aplicación a las pequeñas y medianas empresas», en AA.VV., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid, 1982.
- *La compensación y absorción salarial*, Madrid, 1984.
- «El ejercicio de la compensación y absorción de salarios. Su carácter dispositivo», *AL*, núm. 45, 1986.
- GONZÁLEZ RODRIGUEZ, J. J., «Las Organizaciones Profesionales Agrarias», en *PEE*, núm. 16, 1983.
- GONZÁLEZ VELASCO, J., «Trabajadores fijos de tiempo discontinuo. Extinción y tiempo de actividad», en *AL*, núm. 49, 1985.
- GRECHI, A., «Il lavoro nei rapporti associativi», en *Tratato di Diritto del Lavoro*, dir. Borsi y Pergolesi, vol I, 3ª ed., Padova, 1960.
- GRECO, P., *Le società nel sistema legislativo italiano. Lineamenti generali*, Torino, 1959.
- GREGORIS, M., «Brevi considerazioni sulla natura giuridica dell'impresa familiare», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 6, 1986.
- GUERRA, P., «Criteri di distinzione tra rapporto associativo e rapporto di lavoro», en *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1965.
- GULLÓN BALLESTEROS, A., «las garantías del crédito salarial», en *Revista de Derecho Privado*, marzo, 1980.
- HAMMOND, J. L., y HAMMOND., B., *El trabajador en el campo*, Madrid, 1987.
- HERAS BORRERO, M. De Las, «Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad», en *RPS*, núm. 130, 1981.
- HERNÁNDEZ MARTÍN, D., «Salarios por unidad de tiempo: los sueldos», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- HERVAS, J., «Jurisprudencia del TCt sobre discriminación por razón de la temporalidad de la relación contractual», en *DL*, núm. 30, 1990.
- IGLESIAS CABERO, I., «Absorción y compensación en la retribución del trabajo», en *AL*, núm. 27, 1985.

- JACKSON, G., *La República española y la guerra civil*, Barcelona, 1976.
- JORDANA, J. y PULGAR, J., «Situación y problemas actuales de la industria agroalimentaria española», en *REASS*, núm. 111, 1988.
- JUAN I FENOLLAR, R., «La teoría de la agroindustrialización y la estabilidad del campesinado», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 9, 1978.
- *La formación de la agroindustria en España*, Madrid, 1980.
- KAPLAN, J., «Patología del trabajo en el campo», en A.VV., *Tratado de Higiene y Seguridad*, Madrid, 1971, t. I.
- KOCHASN, *Collective Bargaining and Industrial Relations*, New York, 1980.
- KROTOSCHIN, E., «Acerca del concepto de trabajador», en *Estudios dedicados al prof. García Oviedo*, Sevilla, 1954, vol. II.
- *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, vol. I., Buenos Aires, 1955.
- LACRUZ BERDEJO, J. et alli, *Elementos de Derecho Civil. II. Derecho de obligaciones.*, vol. 3º, Barcelona, 1986.
- LANGREÓ, A., «Análisis de la integración vertical en España», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 9, 1978.
- LANNOYE, M., *La vie social dans l'entreprise*, Paris, 1966.
- LE PAPE, Y., «L'agriculture biologique, la question énergétique et les nouvelles perspectives de la recherche agronomique», en *Agricultures en question.*, núm. 1, 1979.
- LEONY, H. y MAZEAUD, J., *Lecciones de Derecho Civil*, vol. IV., Buenos Aires, 1965
- LIUCHOROWICKZ, A., «La nozione di rapporto giuridico agrario quale criterio di distinzione del Diritto Agrario nell'ordinamento giuridico», en *RDA*, núm. 1, 1988, parte I.
- LÓPEZ GANDÍA, J., «Artículo 14. Período de prueba. Comentario», en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Comnetarios a la Ley 8/1988, de 10 de marzo*, Madrid, 1981.
- «La negociación colectiva y los contratos temporales de fomento del empleo», *RL*, 1988, t. II.
- LUNA SERRANO, A., «Para una construcción de los conceptos básicos del Derecho Agrario», en *La problemática laboral de la agricultura.*, Madrid, 1974.
- «Il Diritto Agrario e la Costituzione spagnola del 1978: fondamenti costituzionali della proprietà e dell'impresa agrarie», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 21, 1981.

- «I Diritto Agrario del Lavoro in Spagna», en *Il Diritto del Lavoro*, núm. 2, 1989, parte I.
- LUPARIA, C. H., *Régimen del trabajo rural*, Buenos Aires, 1981.
- MACHIMBARRENA, J., «La contratación de trabajo en el campo», en *I Jornadas Técnicas Sociales*, MT, Madrid, 1960.
- MAGNO, P., «Contratto agrario e contratto di lavoro nell'ordinamento giuridico italiano», en *RDA*, 1975, parte I.
- «Scambio di mano d'opera in agricoltura e infortuni sul lavoro», en *RDA*, 1976, parte II.
- «Gli usi nel lavoro agricolo», en *Raccolta sistematica degli usi agrari*, dir. E. Bassaneli y A. Carroza, Bologna 1978.
- «La convenzione OIL núm. 129 sull'ispezione del lavoro in agricoltura», en *Il Diritto del lavoro*, núm. 1, 1982.
- «Scambio di mano d'opera e di servizi», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 5, 1982, parte I.
- «Caratteri del lavoro agricolo nell'ordinamento italiano», en *RDA*, 1983, parte I.
- *Diritto Agrario del Lavoro*, Milano, 1984.
- «La concezione del Diritto Agrario del Lavoro. Problemi e prospettive», en *IL Dir. del Lav.*, núm. 5, 1988, parte I.
- MALEFAKIS, E., *Reforma agraria y revolución campesina en la España del s. XX*, Barcelona, 1971 (1ª ed. inglesa de 1970).
- MANRESA J. M., *Comentarios al Código Civil Español*, Madrid, 1931, t. XII.
- MANTARAS, L. M., «Encuadre laboral de las granjas avícolas», en *Derecho del Trabajo*, núm. 9, 1971.
- MAROI, F., *Le attività collaterali della produzione agraria o il criterio de la accesoriété*, Padova, 1939.
- *Lezioni di diritto agrario.*, Napoli, 1952.
- MARTÍN BLANCO, M., y RAMÓN TORRES, J., *Estructura económica de la empresa agraria*, Madrid, 1969.
- MARTIN SANTILLAN, G., *Trabajo y sociedad en la historia de España*, Madrid, 1980.
- MARTÍN VALVERDE, A. «La especialidad del régimen agrario de la Seguridad Social», en *RISS*, núm. 6, 1969.
- *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid, 1976.

- «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», separata de la revista *Agricultura y Sociedad*, núm. 3, 1977.
 - «Sistema económico y agricultura en la Constitución española», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 21, 1981.
 - «Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa», en *REDT*, núm. 11, 1982.
 - «La política de empleo: caracterización general y relaciones con el Derecho del Trabajo», en *DL*, núm, 9, 1983.
 - «Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, ed. preparada por F. Durán López, Córdoba, 1983.
 - «Mercado de trabajo agrícola y legislación social en el medio rural», en *TL*, núm. 2, 1985.
 - «Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid, 1985.
 - «La formación del Derecho del Trabajo en España», estudio preliminar a la obra colectiva *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid, 1987.
 - «El discreto retorno del arrendamiento de servicios», en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1990.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V. A., «El contrato de trabajo fijo y periódico discontinuo: análisis y peculiaridades de su régimen jurídico», en *REDT*, núm. 36, 1988.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «La contratación temporal como medida de fomento del empleo», Madrid, 1981.
- «Duración del contrato de trabajo», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores* (dir. E. Borrajo Dacruz), t. IV, Madrid, 1983.
 - *Estabilidad en el empleo y contratación temporal*, Madrid, 1983.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Salario variable por rendimiento: régimen jurídico y criterios jurisprudenciales», en *AL*, núm. 46, 1986.
- MARTÍNEZ LLINARES, V., «Problemas de medicina agrícola», en *RT*, núm. 14, 1969.
- «La higiene y seguridad en el medio rural», en AA.VV., *Tratado de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, Madrid, 1971, t. I.

- MAZZIOTTI, F., «Patti agrari e lavoro contadino», en AA.VV., *L'impresa agricola*, Bari, 1978.
- MENASSEYRE, R., *Contrat du travail en agriculture*, Paris, 1960.
- MENGONI, L., *Il contratto di lavoro nei Paesi membri della CECA*, Milano, 1965.
- MERINO SENOVILLA, H y ROMÁN DE LA TORRE, M. D., «Convenios colectivos y exclusiones del ámbito personal», en *RL*, 1987, t. II.
- MESSINA, G., «I contratti collettivi in agricoltura nelle discussioni di Ginevra», en *Politica Social*, agosto-septiembre, 1933, recogido en el vol. IV (Scritti di diritto del lavoro) de la colección *Scritti giuridici.*, Milano, 1948.
- MILANI, F., «L'impresa agraria e i suoi cuasi-limite», en *Riv. Dir. Lav.*, núm. 3, 1957.
- MILITELLO et alli, *Trent'anni di contrattazione in agricoltura*, I y II, Roma, 1977.
- MILLÁN VILLANUEVA, A. J., «Las jornadas especiales de trabajo en el marco de la prevención», en *RL*, núm. 1, 1986.
- MINERVINI, *L'imprenditore. Fattispecie e statuti*, Napoli, 1966.
- MIÑAMBRES PUIG, C., *El centro de trabajo*, Madrid, 1985.
- MOLINER TAMBONERO, G., «Régimen de privilegialidad salarial», en *RT*, núm. 78, 1985.
- MOLITOR, E., «Rapporto di lavoro e rapporto sociale», en *Rivista delle Società*, 1959.
- MONTALVO CORREA, J., *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1975.
- MONTÓN REDONDO, A., «Aspectos procesales de la Ley de Arrendamientos Rústicos de 31 de diciembre de 1980», en *Revista de Derecho Procesal*, núm. 1, 1983.
- MONTOYA MELGAR, A, *El poder de dirección del empresario*, Madrid, 1965
- «El régimen especial agrario de la Seguridad Social», en *RPS*, núm. 72, 1966.
 - «La empresa y el Derecho del Trabajo», comunicación presentada al *3er Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, vol. II, Sevilla, 1970.
 - *Derecho del Trabajo. Sistema normativo*, Escuela Social de Murcia, 1974.
 - «La aplicación temporal de la Ley de Relaciones Laborales», en *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, núm. 1, 1977.

- «Sobre el socio trabajador de la Cooperativa de Trabajo Asociado», en *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del prof. G. Bayón Chacón*, Madrid, 1980.
- *Derecho del Trabajo*, 4ª ed, Madrid, 1981.
- *Curso de derecho del Trabajo*, 3ª ed., Madrid, 1979.
- «Ideología y lenguaje en las leyes laborales de la II República», en *Real Académica de Legislación y Jurisprudencia de Murcia*, 1983
- «La incidencia de la crisis económica en la dogmática de la relación laboral», en AA.VV., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, I Jornadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1984.
- «Dirección de la actividad laboral», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. V, Madrid, 1985.
- «Poder del empresario y movilidad laboral», en *REDT*, núm. 38, 1989.
- *Derecho del Trabajo*, 15ª ed., Madrid, 1994.
- MORI, G., *La Revolución Industrial*, trad. de C. Eladi, Barcelona, 1983.
- MORUZZI, L., «Profili della vendita di prodotti agricoli con prezzo e contratti di integrazione verticale», en *RDA*, 1961, parte I.
- MOYANO ESTRADA, E., «Estado y Agricultura en el capitalismo avanzado: la necesidad de interlocutores», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 29, 1983.
- «Los sindicatos obreros agrícolas» en *Revista de Extensión Agraria*, núm. 4, vol. XXII, 1983.
- *Corporatismo y Agricultura: asociaciones profesionales y articulación de intereses en la agricultura española*, Madrid, 1984.
- *El sindicalismo democrático en la agricultura española*, en *REAS*, núm. 137, 1986.
- «Diez años de sindicalismo en la agricultura española (1977-1987), en *Agricultura y Sociedad*, núm. 48, 1988.
- *Sindicalismo y política agraria en Europa*, Madrid, 1988.
- MOYANO ESTRADA, E., y PÉREZ YRUELA, M., «La estructura corporativa en la agricultura española», en *Papers*, núm. 24, 1985.
- MTSS, *Características socio-laborales y situación en el mercado de trabajo de los jornaleros agrícolas*, Madrid, 1978.
- MOZOS, J. L. De Los, *Estudios de Derecho Agrario*, Madrid, 1972.

- «La nueva Ley de Arrendamientos Rústicos. Comparación con la legislación anterior», en *Revista de Derecho Privado*, febrero 1982.
- MUT REMOLA, E., *La Ordenanza laboral del campo. Comentarios*, Madrid, 1972.
- NAPOLETANO, D., *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1955.
- NAPOLI, R.A., *El trabajador rural en la república Argentina*, Buenos Aires, 1958.
- «Régimen de los trabajadores rurales», en *Tratado de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Buenos Aires, 1972, vol. IV.
- NICOLINI, G., «Il rapporto di lavoro agricolo vecchi e nuovi profili di specificità», en *Il Dir. del Lav.*, núm. 5, parte I, 1988.
- OIT, «La reglamentación de la duración del trabajo en la agricultura», en *RIT*, vol. LVII, núm. 6, 1956.
- «Tendencias de la legislación laboral para los trabajadores agrícolas en América latina», en *RIT*, vol. LXIV, núms. 1-2, 1961.
- *Guide to health and hygiene in agricultural work*, Ginebra, 1979.
- *Libertad sindical y negociación colectiva*, 69ª reunión, 1983, Cap. XIII (organizaciones de trabajadores rurales).
- *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, vol. 1, Madrid, 1989 (trad. española de la 3ª ed. inglesa, Ginebra 1983)
- OJEDA AVILÉS, A., *Los trabajadores temporales*, Sevilla, 1973.
- *Derecho Sindical*, Madrid, 1980
- *Derecho Sindical*, 4ª ed., Madrid, 1988.
- *Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria*, RL, núms. 6-7, 1990.
- ORLANCO CASCIO, S., «Il lavoro nei contratti agrari tipici», en *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1956.
- ORTIZ LALLANA, M. C., *La prestación laboral de los socios de cooperativas de trabajo asociado*, Barcelona, 1989.
- «Los grupos de empresa. Determinación del empresario responsable», en *AL*, núms. 39 y 40, 1990..
- GRECO, P. et alli, *Il rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (Commento al contratto collettivo nazionale gennaio 1977 con appendice delle principali fonti normativi)*, Napoli, 1977.
- PALERMO, A., «La disciplina collettiva dei rapporti di manodopera agricola», en *Giurisprudenza agraria italiana*, I, 1955.

- *Manuale di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale*, vol. II, Milano, 1957.
- «Sulla natura agrícola dell'impresa di allevamento fuori terra», en *Rivista Italiana de Diritto del Lavoro*, núm. 3, 1988.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., «El salario como crédito privilegiado. Anticipos reintegrables», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1977.
- «Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes», en *REDT*, núm. 2, 1980.
- «La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias», en *REDT*, núm. 9, 1982.
- PAVONNE DE LA ROSA, A., «Le attività connesse all'agricoltura ed il criterio della normalità», en *Annali Università de Catania*, vol III, 1949.
- PAZ CANALEJO, N., «El nuevo estatuto reglamentario de las SAT y la reforma de la legalidad cooperativa», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 23, 1982.
- «La cooperativa como superación del esquema clásico de las relaciones laborales: los socios de trabajo y las cooperativas de producción ante la reforma legislativa», en *RPS*, núm. 133, 1982.
- PEDRAJAS PÉREZ, F., «El empleo comunitario: entre el fomento del empleo y la porteción por desempleo», en *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, 1983.
- PEDRAJAS PEREZ, F. y PRADOS DE REYES, F. J., «Notas sobre la caracterización jurídico laboral de los servicios prestados por el socio empleado», en *RT*, núm. 52, 1975.
- PEDRAZZOLI, M., «Trabajo subordinado y nuevas formas de empleo en Italia», en *RL*, núms. 7-8, 1989.
- PENDAS DIAZ, B., «Notas sobre el ámbito subjetivo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial del personal de alta dirección», en *DL*, núm. monogr. sobre relaciones laborales especiales, 1985.
- PÉREZ BOTIJA, E., «Notas sobre el concepto de empresa. Su especial consideración en el Derecho del Trabajo», en *Revista de Derecho Mercantil.*, 1948.
- *El contrato de trabajo*, 2ª ed., Madrid, 1954.

- PÉREZ DEL RÍO, M. T., «La reforma de la representación unitaria en la empresa», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, coord. M. Rodríguez Piñero, Madrid, 1985.
- PÉREZ DÍAZ, V., *Estructura social del campo y éxodo rural*, Madrid, 1966.
- «Los nuevos agricultores», en *PEE.*, núm. 16, 1983.
- PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, F., «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AA.VV., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso*, Facultad de derecho de la Universidad Complutense, Madrid, 1980.
- PÉREZ LLANA, E. A., *Derecho Agrario*, Santa Fe, 1959.
- PÉREZ PÉREZ, M., «Concepto, naturaleza jurídica y clases de privilegios del crédito salarial», en *REDT*, núm. 4, 1980.
- PÉREZ YRUELA, M., y SÁNCHEZ LÓPEZ, A., «Aproximación al estudio del trabajo agrícola: la recogida de aceituna al «buen común», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 30, 1984.
- PESCHIERA, F., «La clausola dell'imponibile di mano d'opera nell'attuale contrattazione collettiva», en *Riv. Dir. Lav.*, 1966, parte I.
- PESO y CALVO., C. del, «Previsión y Seguridad Social del trabajador agrícola», en *RISS*, núm. 2, 1962.
- «Los incentivos en las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales», en *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- «Régimen especial agrario, trabajadores por cuenta ajena», en *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de Seguridad Social*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1972.
- PIRAS, S., «La nozione di contratto agrario», en *RDA*, 1975, parte I.
- PITTAMIGLIO, C. E., «Estatuto del trabajador rural e inspección de trabajo», en *Derecho Laboral*, núm. 140, 1985;
- PRADAS MONTILLA, R., «La relación laboral especial del personal de Alta Dirección», en *DL*, núm. monogr. sobre relaciones laborales especiales, 1985.
- PRADOS DE REYES, F., «Las peculiaridades de la relación de trabajo en el empleo público» (I) y (II), en *AL*, núms. 16 y 17, 1990.
- PRIM, J. M., y PÉREZ ESPINOSA, F., «Concurrencia de convenios colectivos», en AA.VV., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Madrid, 1976.

- PUGLIATTI, S., «Terra, azienda agricola e impresa agricola», en *RDA.*, 1957, parte I.
- PUGLIESE, I., «I lavoratori dipendenti dell'agricoltura in Italia», en *La questione agraria*, núm. 8, 1982.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, «La experiencia italiana de la negociación colectiva articulada», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, libro homenaje al prof. M. Alonso Olea, Madrid, 1990.
- RAVA, T., *La nozione giuridica dell'impresa*, Milano, 1949.
- RENTERO JOVER, J., «Un supuesto de mejora en convenio colectivo de la indemnización por despido», en *RL*, núm. 0, 1985.
- REY GUANTER, S. Del y GARCÍA MURCIA, J., «Naturaleza sindical y representatividad de las organizaciones patronales agrarias», en *RL*, núm. 10, 1985.
- RIAZA BALLESTEROS, J. M., «La noción económica de la empresa», en *RT*, núm. 1, 1954.
- RIBAS, J. J., JONCZY, M. J. y SECHE, J. C., *Derecho Social Europeo*, trad. de J.L. Domínguez, Madrid, 1980.
- RICCIARDI, M., *Lavoro e sindacati in agricoltura*, Milano, 1988.
- RICORD, H. E., *El Derecho Social Mexicano y el Derecho Agrario (hacia la ubicación sistemática del Derecho Social)*, separata de la Revista Jurídica Panameña, núm. 3, 1974.
- RIOS SALMERON, B., *Los privilegios del crédito salarial*, Madrid, 1984.
- «La contratación de trabajadores fijos discontinuos», en *DL*, núm. 16, 1985.
 - *La inembargabilidad del salario*, Murcia, 1986
 - «Inembargabilidad y compensación», en *AL*, núm. 41, 1986.
 - «La dinámica de la embargabilidad del salario», en *RL*, 1987-II.
 - «La inembargabilidad salarial. Origen, fundamento y ámbito», en *RL*, 1987-II.
- RIVA SANSEVERINO, L., «Contatto individuale di lavoro», en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dir. V. Borsi y F. Pergolesi, vol. II, 3ª ed., Padova, 1958.
- *Diritto del lavoro*, 11ª ed, Padova, 1971.
 - «La reglamentación del trabajo agrícola en Italia», en AA.VV., *Estudios sobre Derecho individual del trabajo en homenaje al profesor M.L. Deveali*, Buenos Aires, 1979.

- RIVERO LAMAS, J., «El principio de especialidad y la aplicación de las normas laborales», en *RPS*, núm. 87, 1970.
- *Instituciones de Derecho del Trabajo*, t. I. Introducción, Zaragoza, 1977.
 - *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza, 1986.
- RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, J., *EL salario a rendimiento*, Universidad de Sevilla, 1975.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «El trabajo en común», en *CPS*, núm. 45, 1960.
- «Empresa y contrato de trabajo», separata de *AUH*, Sevilla, 1960
 - «El principio de norma más favorable y las Reglamentaciones de Trabajo», en *RPS*, núm. 53, 1962.
 - «Contrato de trabajo y relación de trabajo», en *AUH*, XXVIII, 1967.
 - *El auxiliar asociado*, Sevilla, 1970.
 - «La vivienda aneja al contrato de trabajo. Continuidad de uso extinguida la relación de trabajo. Competencia de la jurisdicción laboral», en *RPS*, núm. 95, 1972.
 - «Exclusiones, reservas y preferencias en el empleo», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. IV, Madrid, 1983.
 - «No discriminación en las relaciones laborales», en *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. IV, Madrid, 1983.
 - «La estructura de la negociación y los Acuerdos Interprofesionales», en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Madrid, 1984.
 - «Negociación colectiva y acuerdos sociales», en *PEE*, núm. 22, 1985.
 - «La contratación temporal en la Ley 32/1984 y en los Decretos de desarrollo», en AA.VV., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid, 1985.
 - «Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores», en *RL*, núm. 1, 1985.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y DEL REY GUANTER, S., «El nuevo papel de la negociación colectiva y de la ley», en AA.VV., *las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, 1983.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Igualdad y no discriminación*, Madrid, 1986.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., «La negociación colectiva durante la crisis económica», en *DL*, núm. 6, 1982.

- «Aproximación a la negociación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, Córdoba, 1983.
- «Vigencia de los convenios colectivos de trabajo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales*, t. XII, vol. 2º, Madrid, 1985.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y MARTÍN VALVERDE, A., «Tendencias y perspectivas de la negociación colectiva de empresa en España», en *RL*, 1986-II.
- ROLLE, P., *Introduction á la Sociologie du Travail*, Paris, 1971
- ROMAGNOLI, E., *Aspetti dell'unità aziendale in agricoltura*, Milano, 1957.
- «L'avicoltura como attività esencialmente agricola», en *Giurisprudenza agraria italiana*, 1967.
- «L'impresa agricola», en *Tratatto di Diritto Privato*, núm. 15, t. I, dir. P. Rescigno, Torino, 1986.
- ROMEO, C., «La disciplina della stabilitá nel rapporto di lavoro agricolo alla stregua della legislazione e della piú recente contrattazione collettiva del settore», en *Rivista Giuridica del Lavoro*, parte I, 1977.
- *Ruolo del sindacato in agricoltura*, Roma, 1977.
- RUBIO RUIZ, A., «Los incentivos en los convenios colectivos», en *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- RUIZ CASTILLO, M. M., «La duración del contrato de trabajo: régimen legal y jurisprudencial», en *RPS*, núm. 138, 1983.
- RUSSOMANO, M. V., *Estatuto do trabalhador rural*, Rio de Janeiro, 1966, 2 vols.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «El ámbito subjetivo del trabajo familiar», en *RPS*, núm. 57, 1963.
- «Contrato de trabajo de ejecución de obra», en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, 1965.
- «Derecho del Trabajo, Seguridad Social y reforma de las estructuras agrarias», separata del núm. 104 de la *RPS*, 1974.
- «La contratación colectiva en la agricultura», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.
- «Reconversión industrial y empleo» en AA.VV., *Empleo y crisis económica*, Madrid, 1982.

- «Las condiciones de trabajo en los convenios colectivos y el principio de no discriminación» (I y II), en *AL*, 1987-II.
- SALA FRANCO, T., «Datos para una caracterización material del Derecho del Trabajo», en *CDT*, núm. 0, 1974.
- *La libertad empresarial de contratación*, Madrid, 1980.
- «Comentario al art. 83», en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid, 1981.
- *EL modelo normativo de la seguridad e higiene en España*, Valencia, 1983.
- «Las Ordenanzas Laborales en el Derecho del Trabajo», en *RT*, núm. 72, 1983.
- «Las Ordenanzas Laborales y el Derecho del Trabajo postconstitucional», en *RL*, núm., 0, 1984.
- SALA FRANCO, T. y otros, *Derecho del Trabajo*, 8ª ed., Valencia, 1994.
- SALA FRANCO, T. y GOERLICH PESET, J. M., «La problemática jurídica de las unidades de negociación colectiva, con especial referencia a supuestos de cambio de unidad», en *REDT*, úm. 35, 1988.
- SALINAS, F., *La cooperativa agraria*, Barcelona, 1987.
- SALVATORI, R., «In tema di attività connesse all'impresa agricola», en *Giurisprudenza agraria italiana*, 1966.
- SANNARELLI, A., «Part-time agricolo», en *RDA*, núm. 1, 1988.
- SANTONI, F., «Problemi del collocamento in agricoltura», en *Il Dir. del lav.*, sep-oct., 1982.
- SANTORO PASSARELLI, G., *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979.
- *Nozioni di Diritto del lavoro*, 33ª ed., Napoli, 1983.
- SANZ JARQUE, J. J. *Derecho Agrario*, Madrid, 1975.
- «La agricultura asociativa en España», comunicación presentada a las *Jornadas Iberoamericanas y Europeas de Derecho Agrario*, Zaragoza-Jaca, julio 1976, Mérida-Venezuela, 1977.
- «Aspectos sociológicos de la Explotación Familiar Agraria en España», en AA.VV., *Explotaciones Familiares Agrarias y Agricultores Jóvenes*, Madrid, 1982.
- *Derecho Agrario General, Autonómico y Comunitario*, vol I (Introducción: Noción, naturaleza y fuentes), Madrid, 1985.
- SAVATIER, R., «L'é experience française du nouveau statut des baux ruraux», en *RDA*, 1956, *parte I*.
- SAVINO, M., *Il lavoro nei rapporti associativi*, Roma, 1939.

- SCALINI, P., *L'impresa agricola e i contratti agrari*, Torino, 1968.
- SCOGNAMIGLIO, R., *Diritto del Lavoro. Parte Generale*, Bari, 1972.
- SEGADAS VIANA, E., *O Estatuto do Trabalhador Rural e sua aplicação*, Sao Paulo, 1963.
- SEMPERE NAVARRO, A-V., «Notas sobre la costumbre laboral», en *REDT*, núm. 10, 1982.
- «Acerca de la negociación colectiva y el Estatuto de los Trabajadores», en *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, núm. 3, 1982.
 - «La Ley 32/1984 y la materia de convenios colectivos. Antecedentes y alcance de una reforma», en *RL*, 1985, t. I.
 - «Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la jurisprudencia», en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1990.
- SERRANO CARVAJAL, J., *La emigración española y su régimen jurídico*, Madrid, 1966.
- «La participación en los beneficios en el Derecho positivo español», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1967.
- SERRANO MARTÍNEZ, I., «Algunas modalidades del salario en especie», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre salarios y sus clases*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1971.
- SEVILLA GUZMÁN, E., *La evolución del campesinado en España*, Barcelona, 1979.
- SIMÓN SEGURA, S. *La desamortización española en el s. XIX*, Madrid, 1973.
- SOLDEVILLA y VILLAR, A. De, «Sobre la agricultura, la política y el desarrollo rural», Valladolid, 1973.
- *El asociacionismo agrario*, Valladolid, 1976.
 - *La empresa agraria (su regulación jurídica)*, Valladolid, 1982.
- SPINELLI, G., *Il c.d. imponible di mano d'opera in agricoltura*, Milano, 1953.
- «La dichiarazione di incostituzionalità del d.leg. c.p.s. 16 settembre 1947 n. 929 contenente norme circa il massimo impiego di lavoratori agricoli», en *Riv. Dir.Lav.*, núm. 4, 1958, parte II.
- STRIPPOLI, S., «La tutela giuridica del rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (1943-1958). Rassegna de giurisprudenza», en *Diritto dell'economia*, 1959.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F., «El origen contractual de la relación jurídica de trabajo», en *CPS*, núm. 48, 1960.

- TAMAMES, R., *Estructura económica de España*, 16ª ed, Madrid, 1985.
- TAMBURINO, G., «I contratti agrari atipici», en *Giurisprudenza agraria italiana*, 1958.
- TAPIA GUERRERO, F., «El contrato individual de trabajo agrícola en la legislación chilena», en AA.VV., *Homenaje al prof. M. Deveali*, Buenos Aires, 1979.
- TARRAGA POVEDA, J., *Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1991.
- TISSEMBAUM, M. R., «EL trabajador agropecuario, alcance y fines de la regulación jurídico social», en *Ponencias presentadas en las jornadas del trabajo en la agricultura y en la cría en América latina*, Caracas, 1969.
- TORRES GALLEGO, E., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1980.
- TORTOLINI, L., «La causa dei contratti agrari», en *RDA*, 1960, parte I.
 – «Un caso limite tra impresa agricola e impresa commerciale», en *RDA*, 1967, parte II.
- TORTUERO PLAZA, J. L., «El subsidio por desempleo en los trabajadores eventuales del campo y su posible inconstitucionalidad», en *REDT*, núm. 41, 1990.
- TREBESCHI, C., «Premesse ad una indagine sui problemi processuali nel rapporto di lavoro agricolo», en *RDA*, parte I, 1960.
- VALDÉS DA-RE, F., «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por el ejercicio del ius variandi empresarial», en *RPS*, núm. 103. 1974.
 – «Tierra y trabajo en las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra: Teoría e ideología», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 16, 1980.
 «Las relaciones de trabajo en las cooperativas de trabajo asociado: algunos aspectos de su regulación jurídica en la normativa estatal o autonómica», en *Primeros encuentros cooperativos de la Universidad del País Vasco*, Bilbao, 1986
 – «Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva», en *RPS*, núm. 137, 1983.
 – «Negociación colectiva y representación del personal directivo», en *RL*, 1986-I.
- VALLE, J. M. Del, «Evolución doctrinal sobre el concepto de trabajador en el Derecho del Trabajo español», en *RT*, núm. 89, 1988.

- VANACKERE, M., «Situación de los jornaleros agrícolas en México», en *RIT*, vol. CVII, núm. 2, 1988.
- VANIN TELLO, J., «Derecho laboral agrario», en *iusta*, núm. 6, 1986.
- VARGAS AYBOR, L., «El trabajador agrícola en Perú», en *Análisis laboral*, 1985.
- VATTIER FUENSALIDA, C., *Concepto y tipos de empresa agraria en el Derecho español*, León, 1978.
- VELASCO DE LA FUENTE, M., «Aspectos jurisdiccionales de la Ley de Arrendamientos Rústicos», en *Revista de Derecho Privado*, octubre 1982.
- VELASCO FERNÁNDEZ, S., *La empresa agraria (tesis doctoral)*, Valladolid, 1973.
- VELLANTE, S., «Innovazioni tecnologiche, forme di produzione emergenti e organizzazione aziendale», en *La Questione Agraria*, núm. 4, 1981.
- VENEZIANI, B., «La evolución de la contratación colectiva en agricultura dal periodo corporativo ai giorni nostri», en *Riv. Dir.Lav.*, núm. 1, 1969.
- «Estructura ed evolución del sistema de contratación colectiva en agricultura», en AA.VV., *La contratación colectiva en Italia 1945-1977*, Bari, 1978.
- «La contratación colectiva en agricultura», en *Economia e Lavoro*, núm. 1, 1988.
- VERGEZ, M., *El socio industrial*, Madrid, 1972.
- VICENT CHULIA, «Instituciones cooperativas y formas de trabajo asociado», en *CCDTV*, núm. 2, 1971.
- VIDA SORIA, J., *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, 1965.
- «Consideraciones en torno al régimen jurídico del trabajo por tiempo determinado en la agricultura», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, Madrid, 1974.
- «Suspensión del contrato de trabajo», en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. IX, vol. 1º, Madrid, 1983.
- VILLA GIL, L. E. De La, *EL trabajo a domicilio*, Pamplona, 1966.
- «La naturaleza jurídica de la participación en los beneficios», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre participación de los trabajadores en la empresa*, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, 1967.

- «Procedimientos de elaboración de las Reglamentaciones de Trabajo», en AA.VV., *Procedimientos administrativos especiales*, Madrid, 1970, vol. II.
- «Apuntes sobre el concepto de trabajador en el Derecho español», en CCDTV, núm. 4, 1972.
- «La ordenanza general de trabajo en el campo», en AA.VV., *La problemática laboral de la agricultura*, dir. por G. Bayón Chacón y J. A. Sagardoy Bengoechea, Madrid, 1974.
- *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid, 1980
- VILLA GIL, L. E. De la, y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Introducción a la economía del trabajo*, 2ª ed., Madrid, 1982, vol. II.
- VINUESA ALADRO, A., «Categorías profesionales y ascensos», en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. V, Madrid, 1985.
- VIVANCO, A. C., *Teoría del Derecho Agrario*, La Plata, 1967, t. I.
- VIVANTE, A., «La riforma del codice e la agricoltura», en *RDA*, 1923.
- WEBER, *The structure of collective bargaining*, New York, 1961
- WINKLER, W., «Il lavoro agricolo nel Diritto della Repubblica Federale Tedesca», en *IL Dir. del Lav.*, núm. 2, 1989, parte I.
- ZACHERT, U., «Las formas de empleo: problemas y tendencias actuales en la República Federal Alemana», en *RL*, núms. 7-8, 1989.
- ZANGHERI, *Introduzione a «lotte agrarie» in Italia -La Federazione nazionale dei lavoratori della terra 1901-1926*, Milano, 1960.
- ZULUETA, M., *Derecho Agrario*, Madrid, 1955.

PUBLICACIONES DEL MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN,
AGRUPADAS EN SERIES

SERIE ESTUDIOS

1. García Ferrando, Manuel. *La innovación tecnológica y su difusión en la agricultura española*. 1976. 300 p. (agotado).
2. *Situación y perspectivas de la agricultura familiar en España*. Arturo Camilleri Lapeyre... [et al.]. 1977. 219 p. (agotado).
3. *Propiedad, herencia y división de la explotación agraria. La sucesión en el Derecho Agrario*. Director: José Luis de los Mozos. 1977. 293 p. (agotado).
4. Artola, Miguel, Contreras, Jaime y Bernal, Antonio Miguel. *El latifundio. Propiedad y explotación, siglos XVIII-XX*. 1978. 197 p. (agotado).
5. Juan i Fenollar, Rafael. *La formación de la agroindustria en España (1960-1970)*. 1978. 283 p.
6. López Linage, Javier. *Antropología de la ferocidad cotidiana: supervivencia y trabajo en una comunidad cántabra*. 1978. 283 p.
7. Pérez Yruela, Manuel. *La conflictividad campesina en la provincia de Córdoba (1931-1936)*. 1978. 437 p.
8. López Ontiveros, Agustín. *El sector oleícola y el olivar: oligopolio y coste de recolección*. 1978. 218 p.
9. Castillo, Juan José. *Propietarios muy pobres. Sobre la subordinación política del pequeño campesino en España (La Confederación Nacional Católico-Agraria, 1917-1942)*. 1979. 552 p.
10. *La evolución del campesinado. La agricultura en el desarrollo capitalista*. Selección de Miren Etxezarreta Zubizarreta. 1979. 363 p.
11. Moral Ruiz, Joaquín del. *La agricultura española a mediados del siglo XIX (1850-1870). Resultados de una encuesta agraria de la época*, 1979, 228 p.
12. Titos Moreno, Antonio y Rodríguez Alcaide, José Javier. *Crisis económica y empleo en Andalucía*. 1979. 198 p.

13. Cuadrado Iglesias, Manuel. *Aprovechamiento en común de pastos y leñas*. 1980. 539 p.
14. Díez Rodríguez, Fernando. *Prensa agraria en la España de la Ilustración. El semanario de Agricultura y Artes dirigido a los párrocos (1797-1808)*. 1980. 215 p.
15. Arnalte Alegre, Eladio. *Agricultura a tiempo parcial en el País Valenciano. Naturaleza y efectos del fenómeno en el regadío litoral*. 1980. 378 p.
16. Grupo ERA (Estudios rurales andaluces). *Las agriculturas andaluzas*. 1980. 505 p.
17. Balcells, Albert. *El problema agrario en Cataluña. La cuestión Rabassaire (1890-1936)*. 1980. 438 p.
18. Carnero i Arbat, Teresa. *Expansión vinícola y atraso agrario (1870-1900)*. 1980. 289 p.
19. Cruz Villalón, Josefina. *Propiedad y uso de la tierra en la Baja Andalucía: Carmona, siglos XVIII-XX*. 1980. 360 p.
20. Herán Haen, François. *Tierra y parentesco en el campo sevillano. La revolución agrícola del siglo XIX*. 1980. 268 p.
21. García Ferrando, Manuel y González Blasco, Pedro. *Investigación Agraria y Organización Social*. 1981. 226 p.
22. Leach, Gerald. *Energía y producción de alimentos*. 1981. 210 p.
23. Mangas Navas, José Manuel. *El régimen comunal agrario de los concejos de Castilla*. 1981. 316 p.
24. Tió, Carlos. *La política de aceites comestibles en la España del siglo XX*. 1982. 532 p.
25. Mignon, Christian. *Campos y campesinos de la Andalucía mediterránea*. 1982. 606 p.
26. Pérez Touriño, Emilio. *Agricultura y capitalismo. Análisis de la pequeña producción campesina*. 1983. 332 p.
27. Vassberg, David E. *La venta de tierras baldías. El comunitarismo agrario y la Corona de Castilla durante el siglo XVI*. 1983. 265 p.
28. Romero González, Juan. *Propiedad agraria y sociedad rural en la España mediterránea. Los casos valenciano y castellano en los siglos XIX y XX*. 1983. 465 p.
29. Gros Imbiola, Javier. *Estructura de la producción porcina en Aragón*. 1984. 235 p.

30. López López, Alejandro. *El boicot de la derecha a las reformas de la Segunda República. La minoría agraria, el rechazo constitucional y la cuestión de la tierra*. 1984. 452 p.
31. Moyano Estrada, Eduardo. *Corporatismo y agricultura. Asociaciones profesionales y articulación de intereses en la agricultura española*. 1984. 357 p.
32. Donézar Díez de Ulzurrun, Javier María. *Riqueza y propiedad en la Castilla del Antiguo Régimen. La provincia de Toledo en el siglo XVIII*. 1984. 558 p. (agotado).
33. Mangas Navas, José Manuel. *La propiedad de la tierra en España: los patrimonios públicos. Herencia contemporánea de un reformismo inconcluso*. 1984. 350 p. (agotado).
34. *Sobre agricultores y campesinos. Estudios de sociología rural de España*. Compilador: Eduardo Sevilla Guzmán. 1984. 425 p.
35. Colino Sueiras, José. *La integración de la agricultura gallega en el capitalismo. El horizonte de la CEE*. 1984. 438 p.
36. Campos Palacín, Pablo. *Economía y energía en la dehesa extremeña*. 1984. 336 p. (agotado).
37. Piqueras Haba, Juan. *La agricultura valenciana de exportación y su formación histórica*. 1985. 249 p.
38. Viladomiu Canela, Lourdes. *La inserción de España en el complejo soja-mundial*. 1985. 448 p.
39. Peinado Gracia, María Luisa. *El consumo y la industria alimentaria en España. Evolución, problemática y penetración del capital extranjero a partir de 1960*. 1985. 453 p.
40. *Lecturas sobre agricultura familiar*. Compiladores: Manuel Rodríguez Zúñiga y Rosa Soria Gutiérrez. 1985. 401 p.
41. *La agricultura insuficiente. La agricultura a tiempo parcial*. Directora: Miren Etxezarreta Zubizarreta. 1983. 442 p.
42. Ortega López, Margarita. *La lucha por la tierra en la Corona de Castilla al final del Antiguo Régimen. El expediente de Ley Agraria*. 1986. 330 p.
43. Palazuelos Manso, Enrique y Granda Alva, Germán. *El mercado del café. Situación mundial e importancia en el comercio con América Latina*. 1986. 336 p.

44. *Contribución a la historia de la trashumancia en España*. Compiladores: Pedro García Martín y José María Sánchez Benito. 1986. 486 p.
45. Zambrana Pineda, Juan Francisco. *Crisis y modernización del olivar español. 1870-1930*. 1987. 472 p.
46. Mata Olmo, Rafael. *Pequeña y gran propiedad agraria en la depresión del Guadalquivir*. 1987. 2 tomos. (agotado).
47. *Estructuras y regímenes de tenencia de la tierra en España: Ponencias y comunicaciones del II Coloquio de Geografía Agraria*. 1987. 514 p.
48. San Juan Mesonada, Carlos. *Eficacia y rentabilidad de la agricultura española*. 1987. 469 p.
49. Martínez Sánchez, José María. *Desarrollo agrícola y teoría de sistemas*. 1987. 375 p. (agotado).
50. *Desarrollo rural integrado*. Compiladora: Miren Etxezarreta Zubizarreta. 1988. 436 p. (agotado).
51. García Martín, Pedro. *La ganadería mesteña en la España borbónica. (1700-1836)*. 1988. 483 p.
52. Moyano Estrada, Eduardo. *Sindicalismo y política agraria en Europa. Las organizaciones profesionales agrarias en Francia, Italia y Portugal*. 1988. 648 p.
53. Servolin, Claude. *Las políticas agrarias*. 1988. 230 p. (agotado).
54. *La modernización de la agricultura española, 1956-1986*. Compilador: Carlos San Juan Mesonada. 1989. 559 p.
55. Pérez Picazo, María Teresa. *El Mayorazgo en la historia económica de la región murciana, expansión, crisis y abolición (S. XVII-XIX)*. 1990. 256 p.
56. *Cambio rural en Europa. Programa de investigación sobre las estructuras agrarias y la pluriactividad*. Montpellier, 1987. Fundación Arkelton. 1990. 381 p.
57. *La agrocuidad mediterránea. Estructuras sociales y procesos de desarrollo*. Compilador: Francisco López-Casero Olmedo. 1990. 420 p.
58. *El mercado y los precios de la tierra: funcionamiento y mecanismos de intervención*. Compiladora: Consuelo Varela Ortega. 1988. 434 p.
59. *Análisis institucional de las políticas agrarias. Conflictos de intereses y política agraria*. Compilador: García Álvarez-Coque, José María. 1991. 387 p.

60. Alario Trigueros, Milagros. *Significado espacial y socioeconómico de la concentración parcelaria en Castilla y León*. 1991. 457 p.
61. Giménez Romero, Carlos. *Valdelaguna y Coatepec. Permanencia y funcionalidad del régimen comunal agrario en España y México*. 1991. 547 p.
62. Menegus Bornemann, Margarita. *Del Señorío a la República de indios. El caso de Toluca: 1500-1600*. 1991. 260 p.
63. Dávila Zurita, Manuel María y Buendía Moya, José. *El mercado de productos fitosanitarios*. 1991. 190 p.
64. Torre, Joseba de la. *Los campesinos navarros ante la guerra napoleónica. Financiación bélica y desamortización civil*. 1991. 289 p.
65. Barceló Vila, Luis Vicente. *Liberación, ajuste y reestructuración de la agricultura española*. 1991. 561 p.
66. Majuelo Gil, Emilio y Pascual Bonis, Ángel. *Del catolicismo agrario al cooperativismo empresarial. Setenta y cinco años de la Federación de Cooperativas navarras, 1910-1985*. 1991. 532 p.
67. Castillo Quero, Manuela. *Las políticas limitantes de la oferta lechera. Implicaciones para el sector lechero español*. 1992. 406 p.
68. *Hitos históricos de los regadíos españoles*. Compiladores: Antonio Gil Olcina y Alfredo Morales Gil. 1992. 404 p.
69. *Economía del agua*. Compilador: Federico Aguilera Klink. 1992. 425 p.
70. *Propiedad y explotación campesina en la España contemporánea*. Compilador: Ramón Garrabou. 1992. 379 p.
71. Cardesín, José María. *Tierra, trabajo y reproducción social en una aldea gallega (S. XVIII-XX): Muerte de unos, vida de otros*. 1992. 374 p.
72. Aldanondo Ochoa, Ana María. *Capacidad tecnológica y división internacional del trabajo en la agricultura. (Una aplicación al comercio internacional hortofrutícola y a la instrucción de innovaciones post-cosecha en la horticultura canaria)*. 1992. 473 p.
73. Paniagua Mazorra, Ángel. *Repercusiones sociodemográficas de la política de colonización durante el siglo XIX y primer tercio del XX*. 1992. 413 p.
74. Marrón Gaité, María Jesús. *La adopción y expansión de la remolacha azucarera en España (De los orígenes al momento actual)*. 1992. 175 p.

75. *Las organizaciones profesionales agrarias en la Comunidad Europea*. Compilador: Eduardo Moyano Estrada. 1993. 428 p.
76. *Cambio tecnológico y medio ambiente rural (Procesos y reestructuraciones rurales)*. Compiladores: Philip Lowe, Terry Marsden y Sarah Whatmore. 1993. 339 p.
77. Gavira Álvarez, Lina. *Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía*. 1993. 580 p.
78. Sanz Cañada, Javier. *Industria agroalimentaria y desarrollo regional. Análisis y toma de decisiones locacionales*. 1993. 405 p.
79. Gómez López, José Daniel. *Cultivos de invernadero en la fachada Sureste Peninsular ante el ingreso en la C.E.* 1993. 378 p.
80. Moyano Estrada, Eduardo. *Acción colectiva y cooperativismo en la agricultura europea (Federaciones de cooperativas y representación de intereses en la Unión Europea)*. 1993. 496 p.
81. Camarero Rioja, Luis Alfonso. *Del éxodo rural y del éxodo urbano. Ocaso y renacimiento de los asentamientos rurales en España*. 1993. 501 p.
82. Baraja Rodríguez, Eugenio. *La expansión de la industria azucarera y el cultivo remolachero del Duero en el contexto nacional*. 1994. 681 p.
83. Robledo Hernández, Ricardo. *Economistas y reformadores españoles: La cuestión agraria (1760-1935)*. 1994. 135 p.
84. Bonete Perales, Rafael. *Condicionamientos internos y externos de la P.A.C.* 1994. 470 p.
85. Ramón Morte, Alfredo. *Tecnificación del regadío valenciano*. 1995. 642 p.
86. Pérez Rubio, José Antonio. *Yunteros, braceros y colonos. La política agraria en Extremadura (1940-1975)*. 1995. 612 p.
87. *La globalización del sector agroalimentario*. Director: Alessandro Bonnano. 1994. 310 p.
88. *Modernización y cambio estructural en la agricultura española*. Coordinador: José María Sumpsi Viñas. 1994. 366 p.
89. Mulero Mendigorri, Alfonso. *Espacios rurales de ocio. Significado general y análisis en la Sierra Morena cordobesa*. 1995. 572 p.
90. Langreo Navarro, Alicia y García Azcárate, Teresa. *Las interprofesionales agroalimentarias en Europa*. 1995. 670 p.

91. Montiel Molina, Cristina. *Los montes de utilidad pública en la Comunidad Valenciana*. 1995. 372 p.
92. *La agricultura familiar ante las nuevas políticas agrarias comunitarias*. Miren Etxezarreta Zubizarreta... (et al.) 1995. 660 p.
93. *Estimación y análisis de la balanza comercial de productos agrarios y agroindustriales de Navarra*. Director: Manuel Rapún Gárate. 1995. 438 p.
94. Billón Currás, Margarita. *La exportación hortofrutícola. El caso del albaricoque en fresco y la lechuga iceberg*. 1995. 650 p.
95. *California y el Mediterráneo. Historia de dos agriculturas competidoras*. Coordinador: José Morilla Critz. 1995. 499 p.
96. Pinilla Navarro, Vicente. *Entre la inercia y el cambio: el sector agrario aragonés, 1850-1935*. 1995. 500 p.
97. *Agricultura y desarrollo sostenible*. Coordinador: Alfredo Cadenas Marín. 1995. 468 p.
98. Oliva Serrano, Jesús. *Mercados de trabajo y reestructuración rural: una aproximación al caso castellano-manchego*. 1995. 300 p.
99. *Hacia un nuevo sistema rural*. Coordinadores: Eduardo Ramos Real y Josefina Cruz Villalón. 1995, 792 p.
100. Catálogo Serie Estudios 100 Títulos.
101. López Martínez, María. *Análisis de la industria agroalimentaria española (1978-1989)*. 1995.
102. María Antonia Carmona Ruiz. *Usurpaciones de tierras y derechos comunales en Sevilla y su «Tierra» durante el siglo XV*. 1995.
103. María Jesús Muñoz Torres. *Las importaciones de cítricos en la República Federal de Alemania. Un enfoque cuantitativo*. 1995.
104. Adelina García Muñoz. *Los que no pueden vivir de lo suyo: trabajo y cultura en el campo de Calatrava*. 1995.
105. Alberte Martínez López. *Cooperativismo y transformaciones agrarias en Galicia, 1886-1943*. 1995.

SERIE CLÁSICOS AGRARIOS

1. Alonso de Herrera, Gabriel. *Agricultura General*. Edición crítica de Eloy Terrón. 1981. 446 p.
2. Costa, Joaquín. *Colectivismo agrario en España*. Edición crítica de Carlos Serrano. 1983. 2 t.

3. Vicenti, Alfredo, Rovira, Prudencio y Tenorio, Nicolás. *Aldeas, aldeanos y labriegos en la Galicia tradicional*. Edición, estudios preliminares y notas de José Antonio Durán Iglesias. 1984. 325 p.
4. Villanueva, Valeriano. *Organización del cultivo y de la sociedad agraria en Galicia y en la España Atlántica*. Edición, estudios preliminares y notas de José Antonio Durán Iglesias. 1985. 498 p.
5. George, Henry. *Progreso y miseria: Tierra ociosa, hombres ociosos*. Estudio preliminar de Ana María Martín Uriz. 1985. 384 p.
6. Arguedas, José María. *Las comunidades de España y del Perú*. Prólogo de J.V. Murra y J. Contreras. 1987. 318 p.
7. Columela, Lucio Junio Moderato. *De los trabajos del campo*. Edición y estudio preliminar de Antonio Holgado Redondo.
8. Antón Ramírez, Braulio. *Diccionario de Bibliografía Agronómica y de toda clase de escritos relacionados con la agricultura seguido de un índice de autores y traductores con algunos apuntes biográficos*. Presentación de Ángel García Sanz. 1988. 1015 p.
9. Nipho, Francisco Mariano. *Correo General de España*. Estudio introductorio de Fernando Díez. 1988. 4 t.
10. Abu-Zacaría Iahía. *Libro de agricultura*. Traducción al castellano de Josef A. Banqueri. Estudio preliminar y notas de J.E. Hernández Bermejo y E. García Sánchez. 1988. 2 t.
11. *Agricultura e Ilustración. Antología del Pensamiento Agrario Ilustrado*. Compilador: Lluís Argemí d'Abadal. 1988. 560 p.
12. Sáñez Reguart, A. *Diccionario histórico de las Artes de Pesca Nacionales*. Introducción de J.C. Arbex. 1988. 2 t.
13. Le Play Frédéric. *Campesinos y pescadores del Norte de España*. Edición, introducción y notas de José Sierra Álvarez. Postfacio de R. Domínguez Martín. 1990. 214 p.
14. Jaubert de Passá, François. *Canales de riego de Cataluña y Reino de Valencia. Edición preparada por Joan Romero González y Joan F. Mateu Bellés*. 1991. 2 t.

RECOPIACIONES BIBLIOGRÁFICAS

1. Pascual Fernández, José. *Antropología marítima: historia, ecología, organización social y cambio económico entre los pescadores*. 1987. 59 p.
2. Sanz Cañada, Javier. *Agricultura contractual y coordinación vertical en el sector agrario: áreas de investigación y análisis bibliográfico*. 1988. 238 p.
3. Sáez Pombo, Ester y Valdés, Carlos Manuel. *La propiedad pública de la tierra en España (1950-1988)*. 1989. 96 p.
4. Rosello Beltrán, Bernardo. *Arrendamientos rústicos*. 1989. 81 p.
5. Mulero Mendigorri, Alfonso. *Espacios y actividades de ocio en el ámbito rural*. 1990. 107 p.
6. Farinós Dasi, Joaquín. *Difusión de tecnología, capacitación y extensión agraria en España y en Europa. La cuestión de las nuevas tecnologías y su repercusión en la agricultura*. 1986. 203 p.
7. Fernández-Blanco, Celedonio. *Usos agrarios en áreas periurbanas*. 1988. 71 p.
8. Pan-Montojo González, Juan Luis. *La vitivinicultura en España (1750-1988)*. 1989. 103 p.
9. Gascón Linares, Miguel Ángel. *Turismo rural en España*. 1994. 90 p.
10. Sánchez Martínez, José Domingo y Gallego Simón, Vicente José. *La política de repoblación forestal en España. Siglos XIX y XX: planteamientos, actuaciones y resultados, estado de la cuestión y recopilación bibliográfica*. 1994. 188 p.
11. Garrido Colmenero, Alberto. *La economía del agua: métodos de evaluación económica del uso del agua en la agricultura. Teorías y trabajos empíricos*. 1995. 70 p.
12. Castillo Quero, Manuela. *La agricultura a tiempo parcial en los países desarrollados*. 1995. 89 p.

SERIE TÉCNICA

- Gómez Pompá, Pedro. *Técnica y tecnología del riego por aspersión*. 1981. 388 p.
- García-Badell Lapetra, José Javier. *La energía solar, el hombre y la agricultura*. 1981. 285 p.
- Vozmediano, Jesús. *Fruticultura. Fisiología, ecología del árbol frutal y tecnología aplicada*. 1982. 521 p.
- Calcedo Ordóñez, Victoriano. *Bases técnicas y aplicativas de la mejora genética del ganado vacuno lechero*. 1983. 258 p.
- Calvo Báguena, Ramón y Molezún Rebellón, Pedro. *Manual para la interpretación y aplicación de las tarifas eléctricas en el sector agrario*. 1985. 261 p.
- Rodríguez-Rebollo, Manuel. *Patología e higiene animal*. 1985. 329 p.
- Sáinz Moreno, Laureano y Compaire Fernández, Carlos. *Animales y contaminación biótica ambiental*. 1985. 441 p.
- García-Badell Lapetra, José Javier. *La agricultura y el ahorro energético*. 1985. 265 p.
- Gómez Orea, Domingo. *El espacio rural en la ordenación del territorio*. 1985. 539 p.
- Gómez Torán, Primitivo. *La informática, una herramienta al servicio del agricultor*. 1985. 258 p.
- Gil-Albert Velarde, Fernando. *La ecología del árbol frutal*. 1986. 278 p.
- Padró Simarro, Antonio y Orensanz García, Juan. *El chopo y su cultivo*. 1987. 446 p.
- Fernández Carmona, J. *Bioclimatología animal*. 1987. 287 p.
- Muñoz Valero, José Antonio, Ortiz-Cañavate, Jaime y Vázquez-Minguela, Jesús. *Técnica y aplicaciones agrícolas de la biometanización*. 1987. 227 p.
- *Curso de Agricultura*. Compilador: Manuel Flores Lasarte. 1989. 260 p.
- López-Bellido, Luis y Fuentes García, Mariano. *El altramuz*. 1991. 110 p.

- *El Turismo rural en el desarrollo local: actas del Seminario*. Laredo, 1991. 1992. 150 p.
- Hycka Maruniak, Miguel. *Praderas artificiales, su cultivo y utilización*. 1993. 302 p.
- Fernández Rodríguez, Eduardo J. y López-Bellido, Luis. *Modelos de simulación en cultivos herbáceos*. 1993. 262 p.
- Esteban Muñoz, Cayo. *La raza merina y sus cruces en la producción de carne*. 1994. 175 p.
- *Pieles de ovino y caprino*. 1994. 102 p.

El presente libro viene a llenar un importante vacío existente en la ciencia española del Derecho del Trabajo. En él se acomete un estudio sistemático, actual y completo de las relaciones individuales de trabajo en la agricultura. En la primera parte de la monografía se detectan y resuelven certeramente los numerosos problemas que plantea la inserción del trabajo rural en el marco orgánico de la empresa agraria y su sujeción a la regulación general del trabajo asalariado. La segunda y más amplia parte de la monografía se centra en el examen de los aspectos verdaderamente característicos o particulares de la contratación laboral en el agro español. Se acomete y resuelve la delimitación conceptual del contrato de trabajo agrícola, su distinción de otras figuras contractuales puestas igualmente al servicio de la explotación agraria (ejecuciones de obra, aparcerías, sociedades cooperativas). Tras la caracterización del empresario y trabajador agrícola, desfilan por los últimos capítulos del libro, el examen riguroso y preciso de las particularidades del tiempo de trabajo en la actividad agraria, en materia de estructura y privilegios salariales, seguridad e higiene en las fincas rústicas y, por último, el interesantísimo caballo de batalla del jornalero español: la estabilidad en el empleo y la duración de las contrataciones en el medio rural.

Nos encontramos, en definitiva, ante un estudio riguroso y hecho con un amplio dominio de las fuentes jurídicas y bibliográficas, no sólo de Derecho del Trabajo sino también del Derecho Agrario, por lo que está llamado a convertirse en un instrumento de consulta imprescindible para los estudiosos de una y otra disciplina.

PUBLICACIONES DEL



MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACION

SECRETARIA GENERAL TECNICA

CENTRO DE PUBLICACIONES

Paseo de la Infanta Isabel, 1 - 28071 Madrid