

LA APARCERIA Y EL TRABAJO AGRICOLAS

Por

MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ

Magistrado de Trabajo

S U M A R I O :

I. CONFLUENCIA DE FIGURAS JURÍDICAS.—II. IMPORTANCIA DE SU CONCRECIÓN.—III. CRITERIO A SEGUIR PARA SEPARARLAS.—IV. POSIBLE CONFUSIÓN ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APARCERÍA: A) *Contrato de trabajo*: 1) Prestación efectiva de un trabajo; 2) Voluntariedad del mismo; 3) Subordinación del trabajador a la Empresa; 4) Coordinación entre ambos; 5) La profesionalidad; 6) La exclusividad; 7) La duración del contrato de trabajo. B) *Confusión que supone la participación en los beneficios*. C) *El contrato de aparcería*: 1) Su naturaleza jurídica; 2) Concepto positivo español.—V. COMPARACIÓN ENTRE AMBOS: 1) Notas comunes o semejantes; 2) Criterios de distinción: a) Fundamentales; b) Secundarios.—VI. CONCLUSIÓN.

I. CONFLUENCIA DE FIGURAS JURIDICAS

Para nadie es un secreto que el Derecho, en general, responde a la necesidad de regular una variada serie de situaciones de hecho a las que van íntimamente ligados intereses de tipo tanto personal como económico. Cada una de las ramas del mismo, y dentro de ellas cada una de las figuras jurídicas que se puedan presentar, ha necesitado, como base fundamental para su existencia, no sólo la presencia de tales situaciones de hecho capaces de producir confluencias de intereses, sino una destacada insistencia en la presencia de las mismas, o sea apoyarse no sobre hechos aislados, sino en reiteraciones de una cierta generalización o que lleven claro camino de serlo.

Interesa destacar este proceso elaborador de todo Derecho para acusar la indudable base realista que debe inspirar al mismo. Sobre ella actúan, más adelante, los principios genéricos de la equidad y la justicia, como principalmente destacados, dándose

origen tanto al texto positivo concreto como a su adecuada interpretación al aplicarlo y, en definitiva, a la elaboración de toda una amplia doctrina jurídica.

Queda, pues, plenamente puntualizado que la creación de las diversas figuras jurídicas, así como las varias ramas del Derecho, responden históricamente a la necesidad de ordenar, de regular ciertos fenómenos que, por su trascendencia humana y material, precisan una adecuada normación.

Como hemos visto, cada figura jurídica se crea por una reiteración de hechos de una cierta homogeneidad que permite establecer unas líneas generales en su producción y desarrollo. Pero no es menos cierto que, dada la variable configuración interna y externa de los hechos humanos, presentan éstos, dentro de sus líneas de uniformidad, variaciones de muy desigual intensidad. Precisamente esta variedad es la que da origen a figuras jurídicas parecidas pero distintas, y, aun dentro de cada una de ellas, a una cierta flexibilidad y distinción en su desarrollo y consecuencias.

Dentro de este proceso de individualización de especies, y avanzando más en el mismo, suelen a veces presentarse unas particularidades tales que pueden originar dudas en cuanto al correcto encuadre jurídico de cada caso concreto. Se da así origen a una serie de posibilidades fronterizas entre dos o más figuras jurídicas. Y si a este punto de partida objetivo para inducir a confusión se unen ciertas posibilidades voluntarias para producirla, bien sea con la finalidad negativa de eludir algunas consecuencias no gratas, o con la positiva de obtener ciertos beneficios, veremos con destacada certeza la existencia de casos cuya exacta catalogación a la luz del Derecho es misión un tanto compleja.

II. IMPORTANCIA DE SU CONCRECIÓN

Fácilmente se comprende que obtener el perfil y contenido correctos de un caso concreto es tarea que desborda —aun teniéndolo bien destacado— el mero valor científico, para entrar de lleno en una serie de interesantes consecuencias, imposibles de enumerar *a priori* de un modo general.

Cuando se trate de posibles convergencias entre figuras jurídicas de una misma rama del Derecho, es siempre interesante marcar diferencias y puntualizar con detalle, aunque precisa

reconocer que sobre el particularismo de cada una existe siempre la homogeneidad de orientación y aun de principios fundamentales que inspiran cada especialidad jurídica. Por eso es mucho mayor la trascendencia de separar y distinguir fronteras cuando las varias figuras jurídicas que pueda revestir un determinado hecho, pertenezcan a distintas especialidades del Derecho, máxime si alguna de ellas es la laboral, no sólo de reciente creación, sino sometida a una serie de determinantes específicas que la hacen seguir una normación y una interpretación que difiere, con bastante frecuencia, de lo que es tradicional en otras ramas jurídicas.

De aquí se desprende la gran cantidad de consecuencias que pueden derivarse de seguir una u otra orientación. No sólo la regulación positiva distinta, sino estar incurso en sistemas doctrinales de concepción divergente y aun el ventilarse en jurisdicciones independientes. No precisa agotar este cuadro de posibles resultados para darse acabada cuenta de la trascendencia de este tipo de problemas.

III. CRITERIO A SEGUIR PARA SEPARARLAS

No es posible puntualizar *a priori* un sistema de carácter general y amplio que indique el camino de distinción. Esta tendrá que venir determinada, ante todo, por las posibles figuras jurídicas que puedan enmarcar el hecho debatido, y, una vez perfiladas estas posibilidades, habrá que hacer la adecuada aplicación al mismo de la oportuna técnica jurídica.

No obstante, sí hay unas notas genéricas que pueden dejarse sentadas y cuyo interés se manifiesta en grado sumo. Consisten en el valor que deba darse a una trilogía de frecuente aparición: la voluntad auténtica de las partes contratantes, la denominación que hayan dado al lazo jurídico que las liga, y el contenido efectivo del mismo.

De ellas hay una de importancia bien secundaria, cual es la denominación que se haya dado al contrato, ya que, tanto por el normal desconocimiento del Derecho entre los que suelen verificarlo, como por poderse emplear intencionadamente un tipo contractual distinto al verdadero, hace que el título legal que den a su relación jurídica deba tener una trascendencia bastante reducida.

De la adecuada conjunción de los otros dos elementos —contenido efectivo y voluntad real— es de donde ha de obtenerse una base seria para poder perfilar la figura jurídica de dudosa concreción. Y como la voluntad concordante de las partes puede estar a veces determinada por móviles equívocos, sin negar la importancia que siempre debe dársele, nos encontramos con la clara e indudable primacía que hay que asignar al contenido y desarrollo efectivo de la relación de que se trate.

IV. POSIBLE CONFUSION ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA APARCERIA

Las varias modalidades que las explotaciones agrícolas y aun ganaderas pueden revestir, y que frecuentemente son objeto del desmenzado particularismo que lleva consigo una regulación usualmente consuetudinaria, hace resulte bien frecuente la existencia de casos de opinable catalogación jurídica entre los dos tipos de contrato que encabezan este epígrafe. Su distinción ofrece destacado interés, pues aunque si bien es cierto que el factor social ejerce una acusada presión en la regulación legal de la aparcería —manifestación, al fin y al cabo, del Derecho agrario—, es lo cierto que no tiene ni la intensidad ni el matiz tan auténtico como cuando se refiere al Derecho del trabajo.

Ello da origen a una serie de muy interesantes resultas que hacen bien trascendente la tarea de lograr la distinción entre los mismos. La gama de consecuencias a que se puede llegar, siguiendo uno u otro camino, es bien amplia. No sólo una diversa regulación legal, sino un distinto régimen retributivo, una particular situación ante su catalogación como elementos de la producción, formas desiguales de terminarse la relación que hasta entonces ha venido ligando a los contratantes, y, sobre todo —y ello es lo que fuerza más a intentar la neta separación—, su inclusión o no en el campo de la seguridad social, ligada en nuestra Patria al concepto básico de trabajo por cuenta ajena, en distinción de otras corrientes que la aplican, con más generalidad, a los económicamente débiles. Las varias responsabilidades y resultas que de la separación se puedan ofrecer son diametralmente desiguales, según se trate de contrato de aparcería o de trabajo.

El camino más adecuado para proceder con lógica al intento

de separación es detallar aisladamente las fundamentales características de cada uno de ellos. De su posterior examen comparativo habrá de salir la pauta general para marcar el camino de su separación.

A) CONTRATO DE TRABAJO.

La configuración jurídica del vínculo que liga a trabajador y empresario ha sido objeto, en su no larga vida teórica y legal, de posiciones doctrinales bien diversas (1). Pero no es éste el momento de analizarlas, ni tampoco de aludir a modernas concepciones que intentan enmarcarlo en una relación eminentemente personal, al margen de los clásicos moldes contractuales (2).

Dentro del particularismo que cada autor pone en su concepción, de lo que deba entenderse por contrato de trabajo y de trabajador, como sujeto esencial del mismo, podemos enumerar los fundamentales requisitos que en su conjunción forman tal concepto, que lo tipifican, en expresión de RAMÍREZ GRONDA (3), un tanto heredada del Derecho penal. Dichas notas pueden tener, según la terminología de GRECO, una doble manifestación: subjetiva y objetiva (4).

Los requisitos que la doctrina laboral asigna al trabajador para considerarlo como tal y, en definitiva, para reputar contrato de trabajo a su relación jurídica con el empresario, son los siguientes:

1) *Prestación efectiva de un trabajo.*

Parece fuera de toda duda la necesidad básica de este requisito, primariamente puesto de relieve por KROTOSCHIN (5), ya que

(1) Equiparado al mandato, a la compraventa, al arrendamiento normal o socializado, a la sociedad, al contrato de adhesión, como figura *sui generis*, etc. Ver mi *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 7.ª ed. Madrid, 1955, págs. 266 y sigs.

(2) Iniciada en España, partiendo de antecedentes germánicos, por DE BUEN, en *Aspectos de la moderna dogmática de la relación de trabajo* (separata de la *Colección de Estudios históricos, jurídicos, pedagógicos y literarios*, Madrid, 1936, pág. 12), y ALFONSO MADRID, en su *Derecho laboral español*, Madrid, V. Suárez, 1936, págs. 231 y sigs., y certeramente puntualizada por ANTONIO POLO en "Del contrato a la relación de trabajo", en *Revista de Derecho Privado*, número de enero-febrero de 1941, págs. 14 y sigs. También, entre otros, a LEGAZ LECAMBRA, en *Estudios de doctrina jurídica y social*, Barcelona, Bosch, 1940, págs. 251 y sigs., y por mí, en op. cit., págs. 232 y sigs.

(3) JUAN D. RAMÍREZ GRONDA: *El Contrato de Trabajo*. Buenos Aires, Ed. La Ley, 1945, págs. 178 y sigs.

(4) *Il contratto di lavoro*. Turin, 1939, págs. 102 y sigs.

(5) *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1947, Ed. De Palma, vol. I, pág. 60.

su realización bajo la más frecuente forma manual, o bajo el aspecto intelectual, da incluso el nombre al contrato estudiado.

La interpretación de la clase de trabajo de que se trate debe hacerse con una destacada amplitud, incluyéndose, por ello, todas las posibilidades de trabajar que puedan presentarse, con dos únicos motivos de limitación: uno de tipo positivo, en cuanto necesariamente ha de referirse a trabajo forzosamente retribuido, sea cualquiera la forma de hacerlo, y otro de puntualización negativa, ya que ha de ser lícito el objeto del contrato, en cuanto el Derecho y la Ley no pueden tutelar y recoger como fuente de obligaciones y derechos a situaciones en contraposición a una determinada norma.

La duda podría presentarse en nuestro Derecho positivo, cuando, al definirse el contrato de trabajo (6), se requiere para que el mismo exista que "una o varias personas participen en la producción". Parece deducirse, a primera vista, que exige se trate de actividades susceptibles de producir una cierta riqueza. Sin embargo, la interpretación que se ha venido dando a tal precepto, partiendo de una posibilidad de que tal participación se haga de una manera directa o indirecta, permite conceptuar como trabajo una serie de actividades que con arreglo a la estricta letra de la ley pudieran estimarse inicialmente excluidas.

2) *Voluntariedad del mismo.*

Este segundo requisito, al que también se alude en nuestra Ley de Contrato de Trabajo y que en la interesante construcción jurídica que formula KROTOSCHIN se le da la catalogación de un elemento fundamental (7), es, a nuestro juicio, una nota complementaria de la anteriormente examinada. Alude a la libre determinación de realizar el trabajo, aunque en el fondo siempre exista la coacción económica de la necesidad de llevar a efecto cualquier tipo del mismo, como plenamente ligada al deseo de subsistir.

Su sentido auténtico no es otro sino que, aparte de esta necesidad genérica de trabajar que tienen la casi totalidad de los que lo hacen, no existan otras razones que fuercen a su voluntad a prestar su concurso a la producción. Como se manifiestan éstas

(6) Artículo 1.º de la Ley de 26 de enero de 1944.

(7) Op. cit., pág. 62.

con mayor claridad, excluyendo a los que lo hacen de su concepción como trabajadores, es por motivaciones de índole pública. El trabajo penitenciario, el de los prisioneros de guerra, el realizado por elementos militares aun en tiempos de paz, el servicio social femenino español, son, entre otras, manifestaciones de una razón pública que, al privar al trabajo de su relativa libertad, lo excluyen del ámbito laboral legalmente tutelado.

También puede haber razones privadas que hagan perder o disminuir la libertad del trabajo. Preferentemente, son fuentes de ello la patria potestad y la autoridad marital. Pero su anulación no es tan contundente como en los motivos públicos y pueden dar origen a una serie de situaciones intermedias de dudosa catalogación, permitiendo, según la individualización de cada caso, que lo meramente familiar anule a lo laboral o que éste venza en su interferencia con aquél.

3) *Subordinación del trabajador a la Empresa.*

Esta es, sin duda alguna, la más interesante de las notas a estudiar, y sobre la que se hace descansar el perfil concreto de catalogar como contrato de trabajo a una actividad productora. En un principio se vino empleando, tanto por la doctrina como por los textos positivos, la expresión "por cuenta ajena", que aún sigue perdurando de un modo parcial.

Actualmente se viene entendiendo esta subordinación en un doble sentido, que tiene su traducción en el campo de lo jurídico y en el de lo social. La primera se manifiesta en el terreno técnico y queda patentizada, sobre todo, en la jerarquía eminentemente personal, o poder de dirección, que, fundamentalmente orientado hacia la órbita laboral, puede tener alguna repercusión de menor cuantía fuera del estricto régimen de trabajo. La segunda faceta de tal subordinación, la que se produce en el campo social, tiene una traducción económica que, abarcando en parte el antiguo concepto de trabajo por cuenta ajena, alude a la dependencia económica en que el trabajador se encuentra respecto al empresario y que le hace quedar excluido de los riesgos materiales de la explotación, si bien esta tajante distinción queda un tanto modificada por la participación en los beneficios, según veremos más adelante.

Nunca podría estimarse machaconería resaltar una vez más lo

fundamental de esta doble subordinación —jurídico-personal y material—, como contributiva a tipificar destacadamente cual contrato de trabajo a la prestación de unos determinados servicios a otra persona con la intención de colaborar a la producción. Tan es así que en alguna definición de contrato de trabajo, como en la que formulan VAN GOETHEM y GEYSEN, se la reitera y remacha, al concebirlo como “cuando un trabajador se compromete a efectuar bajo la *dirección*, la *autoridad* y la *vigilancia* de un empresario un trabajo principalmente manual, en tanto que el empresario se obliga a pagar el salario convenido” (8).

Todo este proceso de subordinación se produce en dos etapas, que BARASSI separa agudamente, al distinguir y estudiar, con independencia, primero la organización de la Empresa y seguidamente la inserción del trabajador en dicho organismo (9). Nuestra Ley de Contrato de Trabajo, en el tan repetido artículo primero, recoge con toda claridad tan fundamental requisito, cuando alude a “ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración...”. O sea, que queda plenamente puesto de relieve el doble sentido de la subordinación, según ya hemos estudiado.

4) *Coordinación entre ambos.*

En íntima relación con la subordinación, precedentemente estudiada, se da la relación de coordinación que ha de existir entre las partes que intervienen en el contrato de trabajo, y que, en definitiva, no es otra cosa sino que tal relación sea creadora de derechos y obligaciones recíprocos y plenamente puntualizados. Tradicionalmente ha venido siendo el contrato la fuente normal de tal entramado de derechos y deberes, pero modernamente, bien sea por la vigencia de los pactos colectivos de trabajo, o ya por seguirse, como en España, el sistema de las Reglamentaciones estatales y de Empresa, es lo cierto que no precisa se dé tal contrato como obligado generador de los mismos, que pueden surgir por imperativo de una norma o por el simple acogerse a una situación de hecho. Por otra parte, esto no constituye una novedad

(8) F. VAN GOETHEM y R. GEYSEN: *Droit du travail*. Bruselas, 1950, pág. 54.

(9) LODOVICO BARASSI: *Il Diritto del lavoro*. Milán, Ed. Giuffrè, 1949, vol. I, págs. 191 y siguientes.

absoluta, ya que hay de ello abundantes precedentes en nuestro Derecho histórico (10) limitando la libertad contractual.

A diferencia de otras figuras jurídicas en las que tal coordinación se da en un plano de plena igualdad entre las partes, no debe olvidarse que en el trabajo, según vimos al examinar la nota precedente, se presenta influida de un sentido de jerarquía laboral, por lo que, como ya hemos expuesto en otro lugar (11), lo que realmente se da es una auténtica coordinación jerarquizada.

Esta coordinación, aunque no queda expresamente aludida en nuestra Ley de Contrato de Trabajo, se la reconoce implícitamente al aludir al esquema fundamental del mismo, sintetizado en la dualidad servicio-remuneración a que el artículo primero del citado texto legal alude. La no necesidad de un contrato queda plenamente establecida en el artículo tercero del mismo.

5) *La profesionalidad.*

A diferencia de las notas antes aludidas, no tiene ésta que ahora examinamos un carácter tan fundamental y básico, si bien no son pocos los autores que resaltan —acaso en demasía— su trascendencia. De todos modos, hay que reconocer su valor, más que en un terreno de estricta técnica jurídica, en el más amplio y difuso de lo social, en cuanto las tendencias modernas que revalorizan el sentido personal y humano del trabajo tienden a una formación gradual y especializada de todo obrero, en oposición a las concepciones marxistas sobre el trabajo, partidarias interesadas del simple hombre-número con su secuela práctica del peón no especializado.

Centrado el significado y valor de esta nota, aclaremos cómo la misma se encuentra formada por dos elementos que en su conjunción contribuyen a construirla: de una parte, la formación y especialización profesionales, y de otra, la continuidad en el desempeño de la función para la que el trabajador ha sido preparado y que viene a originar lo que comúnmente se llama habitualidad.

Con su concreción técnica no es recogida en nuestra Ley de 24 de enero de 1944, cuando se puntualiza el perfil positivo del contrato de trabajo español, pero su realidad aparece bien mani-

(10) Véase GASPAR BAYÓN CHACÓN: *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo*. Madrid, Ed. Tecnos, 1955.

(11) Tratado cit., pág. 241.

festada en el conjunto de nuestro ordenamiento legal, que, influido por las directrices de nuestra política social, no sólo monta un complejo sistema de categorías profesionales bien definidas, sino que a éstas y a la habitualidad en el desempeño de las mismas, les concede singular eficacia en no pocas resultas laborales.

6) *La exclusividad.*

Aludimos a esta nota, posible más que constante, en la adecuada configuración técnica, tanto de la determinación del concepto de trabajador como en constituir contrato de trabajo la actividad que realiza. Normalmente no suele ser exigida con caracteres de precisa más que por muy contado número de autores, como, por ejemplo, DE LITALA (12), si bien la generalidad no le dan esta valuación de plenamente necesaria.

Consiste, fundamentalmente entendida, en que cada trabajador no puede tener más de una relación de trabajo con un solo empresario, al cual ha de consagrar la plenitud y la totalidad de su actividad. Abonan indirectamente esta posibilidad, la existencia de una jornada legal, con sus posibles horas extraordinarias, y toda la amplia y generalizada política de salarios mínimos, pero ello sólo contribuye de un modo bien indirecto a dar valor a este carácter, como antes dijimos, bastante secundario. Puede decirse que su eficiencia queda prácticamente limitada a la existencia de ciertas incompatibilidades entre varios trabajos de homogeneidad indudable.

Tampoco este carácter está concretamente exigido en el concepto de contrato de trabajo positivo español y tiene tan sólo un valor indirecto, en cuanto puede dar origen a ciertas incompatibilidades, originando en este aspecto algunas prohibiciones y llegando hasta poder ser causa que justifique el despido.

7) *La duración del contrato de trabajo.*

Al examinar brevemente este punto precisa aclarar no se trata de una nota fundamental que perfile el concepto de la institución estudiada, sino simplemente poner de relieve una orientación gené-

(12) LUIGI DE LITALA: *El Contrato de Trabajo*, traducción española, Buenos Aires, 1946, pág. 24.

rica que puede tener trascendencia en las consideraciones que posteriormente hagamos.

Actualmente, en el marco del Derecho positivo español, al que fundamentalmente debemos atenernos, es lo cierto que, si bien se presentan relaciones de trabajo de duración concreta y pre-establecida (13), ha ganado cada vez más predicamento la tendencia hacia la mayor duración, a ser posible indefinida, del nexo que une a trabajadores y empresarios. De un modo indirecto contribuyen a ello los complejos requisitos que establecen las varias Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, tanto para fomentar la continuidad en el mismo como para impedir que el despido se lleve a cabo. Pero, más que nada, da pie para mantener la afirmación de la tendencia a lo indefinido del contrato de trabajo, el contundente precepto contenido en el ya mencionado párrafo segundo del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, que afirma que "si llegado el término no hubiere denuncia por ninguna de las partes se considerará prorrogado el contrato tácitamente por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario", tendencia netamente distinta a la tácita reconducción que establecía en hipótesis análoga la Ley de 21 de noviembre de 1931 (14).

B) CONFUSIÓN QUE SUPONE LA PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS.

Diversas corrientes modernas tratan de modificar la clásica arquitectura de la relación laboral, imbuídas, sobre todo, de un espíritu de justicia y equidad. En la consecución de estas finalidades suelen, con bastante frecuencia, alterar la esencia de lo que hasta ahora se ha venido reputando como contextura tradicional del contrato de trabajo.

De entre todas las innovaciones aludidas es la participación en los beneficios una de las que más contribuyen a la mutación del panorama tradicional. En España, que ya era recogida en la primitiva Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, en la que sólo fué letra muerta, se incluye también en la vigente, de 26 de enero de 1944 (15), reproduciendo literalmente el texto primitivo y con análoga falta de efectividad, que posteriormente

(13) Párrafo segundo del artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo.

(14) En su artículo 88.

(15) Artículos 44 y 45.

es lograda, tanto por la orientación general marcada en el Fuero de los Españoles (16) como por las realizaciones llevadas a cabo por las varias Reglamentaciones Nacionales de Trabajo.

No vamos a hacer un examen detallado de esta institución, ya que ni es lugar ni momento oportuno de llevarlo a cabo. A los exclusivos fines de la línea general de nuestro estudio, baste consignar que esta institución, desigualmente llevada a la práctica en nuestras ordenanzas laborales, que siguen criterios bien distintos para ello, supone una notable modificación al concepto social de la subordinación en el trabajo, según dejamos antes sentado, en cuanto ya no se trata de una actuación netamente por cuenta ajena, sino que hasta cierto punto el trabajador, indudable participe en las ganancias de la Empresa, actúa también por cuenta propia. Con ello queda notablemente desdibujada la tradicional línea de separación de las economías meramente particulares de trabajador y empresario.

Pero esta consecuencia sería de mucha mayor trascendencia y llegaría a cambiar completamente de perfil y de estructura jurídica al trabajo, si se aceptase un sistema total y pleno de participación que comprendiese tanto la exclusividad de este medio de retribución como la adscripción del obrero a las posibles pérdidas del negocio. Mas no es éste el sistema nacional, en el que, con la relativa excepción del procedimiento de pesca llamado "a la parte", tiene nuestra participación en los beneficios las dos grandes limitaciones que suponen, de una parte, la amplia legislación de salarios mínimos (17) y, de otra, la no admisibilidad de que el trabajador se vea afectado por las pérdidas (18).

En definitiva, lo que ocurre es que el sistema español no es la aceptación exclusiva de la participación pura y total, sino un régimen mixto en el que, a más de la retribución fija del salario —que responde al clásico criterio del trabajador por cuenta ajena—, se da también, como complemento e incentivo, determinado por móviles de alta finalidad social, el sistema de participación, que reviste modalidades bien diversas.

Aclarado esto, nos interesa dejar bien sentado la directriz ideo-

(16) En su artículo 26.

(17) Regulados en todas y cada una de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo y, con carácter supletorio, en la Orden de 31 de diciembre de 1945, modificada por la de 26 de octubre de 1956.

(18) Deducida del artículo 44 de la Ley de Contrato de Trabajo.

lógica que supone el sistema de participación, que, al desvirtuar la línea de separación de las economías individualizadas de trabajadores y empresarios, acercándolos hacia una forma más de la asociación, puede contribuir en algunos casos a dificultar la solución de distinguir los contratos de aparcería y trabajo, objeto fundamental de este estudio.

Por lo demás, es un problema sugestivo y atrayente, objeto de una amplia bibliografía patria en estos últimos tiempos (19).

C) EL CONTRATO DE APARCERÍA.

Producido éste especialmente dentro de los medios rurales, conviene tener en cuenta ciertas particularidades que ofrece el agro español. Sin agotarlas, y resaltando únicamente las que más afectan al fondo de nuestro estudio, conviene poner de relieve un doble fenómeno: de una parte, el particularismo regional, frecuentemente comarcal y aun local, que se presenta en cada caso con perfiles bien particulares; de otra, la muy especial fuerza de las fuentes del Derecho en nuestros medios agrícolas, doblemente matizada, tanto por una cierta resistencia, más o menos pasiva, a lograr el imperio de las leyes de carácter general, como por el hecho de hacer descansar en la costumbre, normalmente de reducido ámbito territorial, la regulación de buena parte de las relaciones jurídicas, entre ellas la propia aparcería.

Al poner de relieve estos fenómenos sólo queremos resaltar, junto a la variedad de formas que la aparcería puede revestir, la dificultad indudable de perfilar con exactitud sus propios contornos, lo que hace pueda presentarse frecuentemente su confusio- nismo con el contrato de trabajo. Por eso, tanto la teoría como el Derecho positivo, y aun la jurisprudencia, no hallan una posición clara y definida sobre su auténtico carácter.

(19) Ver especialmente: MANUEL FRAGUERO: *La participación en beneficios. ¿es solución?*, Bilbao, 1946. ANTONIO DE AGUINAGA y ALFONSO ESTEBAN: *La participación en los beneficios*, Madrid, 1947. MIGUEL HERNÁNZ: *Participación en los beneficios*, Granada, E. Social, 1949. JOSÉ LLEDÓ: *La participación del trabajador en los beneficios de la empresa*, Madrid, I. N. de Previsión, 1949. V. MUNTADAS: *Sobre la participación de los trabajadores en los beneficios y dirección de la empresa*, 1951. A. VERMUELEN: "La participación colectiva en los beneficios", en *Revista de Trabajo*, núms. 7 y 8 de 1953, págs. 825 y sigs. MIGUEL FA- GOAGA: "La participación en los beneficios según la doctrina pontificia", en *Cuadernos de Política Social*, núm. 24, de 1955, págs. 83 y sigs. LUIS LANGA GARCÍA: "Apuntes sobre la participación en los beneficios", en *Cuadernos cit.*, núm. 28, de 1955, págs. 85 y sigs. Y, finalmente, dos ponencias sobre la materia elaboradas por el Instituto de Estudios Po- líticos en 1954 y publicadas en los ya citados *Cuadernos*, núm. 27, de 1955, págs. 8 a 61.

1) *Su naturaleza jurídica.*

Por ser éste un problema que estudiado intensamente nos desviaría de nuestro trabajo, como por tratarse de materia para la que, por nuestra especialización, no estamos adecuadamente preparados para tratar a fondo, hemos de limitarnos a exponer brevemente, sin detallarlos, los distintos puntos de vista que se han sustentado para la adecuada catalogación de la *aparcería* ante el Derecho.

Examinando las teorías, cabe esperar a este respecto tres grandes grupos de las mismas, salvando el particularismo que cada autor pone en su personal concepción de la *aparcería*.

a) En el primero podemos reunir a los que la entienden figura plenamente equiparable a otras ya perfiladas por la técnica jurídica. Principalmente se la ha estimado idéntica a la *sociedad*, partiendo de la base que suministró el Código civil italiano, posición ésta especialmente seguida en este país y muy parcialmente por la doctrina alemana y francesa. Asimismo ha gozado de gran predicamento, entre los autores de esta última nacionalidad, entenderla como un auténtico contrato de *arrendamiento*, tomando acaso como punto de partida para ello la tendencia, también manifestada en España, de la identidad de los textos legales que los regulan. Como una variante de ésta puede estimarse la posición de los que la catalogan como un *arrendamiento especial*.

b) Una segunda agrupación permite presentar unidos, en su generalidad, a los que la reputan como un contrato *mixto*, o sea con elementos aislados, pero confluentes, de figuras jurídicas diversas. En este sentido se ha mantenido se trata de un auténtico *conglomerado institucional de arrendamiento y sociedad*, o de que, juntamente con el contrato de trabajo con participación en los beneficios (20), puede constituir un grupo homogéneo de contratos llamados *parciarios*, en contraposición a los de naturaleza eminentemente *asociativa*. Como variante de esta orientación se ha mantenido también la opinión de ser un contrato normal al que se le agrega una cláusula de tipo *parciario* que, naturalmente, no es exclusiva de las *aparcerías*.

c) Finalmente, ha gozado de un justo y destacado predicamento entre las monografías nacionales estimar la *aparcería* como

(20) Ello pone de manifiesto el fundamento y la realidad de todo nuestro estudio.

un contrato especial, autónomo, basándose para afirmarlo, no en la facilidad doctrinal que ello supondría, sino por estimarlo dotado de unas notas distintivas y particulares que, en divergencia acusada con figuras jurídicas análogas, permite mantener con toda seriedad científica su clara autonomía doctrinal (21).

2) *Concepto positivo español.*

El primer concepto de la aparcería fué debido a nuestro Código civil, el cual no tuvo, por cierto, una destacada fortuna al fijarlo. Actualmente tiene un valor muy relativo, pues su ámbito de aplicación es muy reducido ante la promulgación de posteriores textos legales que regulan la materia.

La concibe diciendo (22) que el "arrendamiento por aparcería de tierras de labor, ganados de cría o establecimientos fabriles o industriales se regirá por las disposiciones relativas al contrato de sociedad y por las estipulaciones de las partes, y, en su defecto, por la costumbre de la tierra".

Como vemos, la perfila muy confusamente, oscilando entre la sociedad y el arrendamiento, y la nota más digna de resalte es su regulación por la libre voluntad de los contratantes y subsidiariamente por la costumbre.

Un nuevo concepto de la misma, más descriptivo de su contenido, y eludiendo el espinoso problema de su verdadera naturaleza, se da en la Ley de Arrendamientos Rústicos, de 15 de marzo de 1935, que en este aspecto no ha sido modificado por el abundante Derecho positivo posterior, tanto complementario como modificador (23).

Afirma (24) que "por el contrato de aparcería el titular o titulares de una finca rústica ceden temporalmente o conciertan con una o varias personas el uso o disfrute de aquélla o el de alguno

(21) Ver especialmente, limitándonos a la bibliografía española: MARTÍ MIRALLES: "La cuestión de la parcería", en *Revista Jurídica de Cataluña*, mayo-junio de 1904 (hay separata), Barcelona, 1904. ALONSO GONZÁLEZ: *El contrato de aparcería*, tesis, 1909. AMIGO TORRES: *La aparcería agrícola*, tesis, 1917. IGNACIO DE CASO: *La aparcería agrícola y pecuaria*, Madrid, Calpe, 1922. RODRÍGUEZ LEBENA: "La aparcería ante el proyecto de Código civil del Perú", en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 1935, págs. 807 y sigs. VALLE FUENTES: "Notas sobre la naturaleza jurídica de la aparcería", en *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, septiembre 1941, págs. 547 y sigs. TORREJÓN Y BONETA: *Contratos de aparcería agrícola y "rabassa morta"*, Madrid, 1942. Y CRISTÓBAL NAVAJAS TIRADO: *La aparcería agrícola y su naturaleza jurídica*, tesis inédita, Granada, 1944, amablemente cedida por su autor, al que públicamente se lo agradecemos.

(22) En su artículo 1.579.

(23) Una modalidad especial de aparcería se da entre las relaciones del Instituto de Colonización y sus colonos, regulada fundamentalmente por la Orden de 30 de mayo de 1935.

(24) En su artículo 43.

de sus aprovechamientos, conviniendo en repartirse los productos por partes alicuotas, equitativamente, en relación a sus respectivas aportaciones". En sucesivos párrafos del mencionado artículo se dan normas aclaratorias que no afectan a nuestro estudio.

En lo que atañe a las fuentes de Derecho por las que las aparcerías han de regirse, se determina lo harán (25):

"1) Por los pactos y condiciones que libremente estipulen las partes, en cuanto no se opongan a las normas de este capítulo.

2) En defecto de pacto expreso, o en lo que el pacto fuera insuficiente, por los usos y costumbres locales o comarcales.

3) Y, a falta de pacto o costumbres locales o comarcales, por las normas generales de la presente Ley, en cuanto no se opongan a las especiales de este capítulo."

Dados, pues, tanto la falta de normas legales que regulen con detalle el desarrollo legal de la aparcería como el destacado valor que tiene la voluntad de las partes y la costumbre, se confirma plenamente la afirmación que antes sentáramos, de la gran variedad de particularismos que puede revestir, lo que hace que los posibles puntos de contacto con el contrato de trabajo sean, a más de frecuentes, de muy distinta índole.

V. COMPARACION ENTRE AMBOS

Llegados a este punto de nuestro estudio, y habiendo detallado cuáles son las características varias del contrato de trabajo y perfilado también el contorno legal de la aparcería, cuya falta de homogeneidad queremos poner de relieve una vez más, vamos a proceder a ver cuáles de aquellas notas típicamente laborales se dan también en la aparcería, ya de un modo plenamente idéntico o ya con una analogía tan acusada que no permitan una clara distinción, para, examinando luego aquellas en las que la semejanza no se da y aun permitan ver directrices distintas, hallar así el camino de distinción.

Separemos, por tanto, dos grandes grupos, según que marquen un camino de semejanzas o de claras divergencias.

1) *Notas comunes o semejantes.*

Para proceder con el adecuado método analicemos cada uno

(25) Artículo 44 de la Ley de 15 de marzo de 1935.

de los elementos que dan cariz al contrato de aparcería, precisamente por el mismo orden que antes los desenvolvimos.

La *prestación efectiva de un trabajo* no cabe duda que se da tanto en la aparcería como en la relación laboral. La única distinción que pudiera apreciarse es que en aquélla siempre se trata de actividad manual, mientras que en el trabajo, propiamente considerado, cabe también el de tipo intelectual. Pero esto no afecta al fondo de la distinción institucional, que en este punto no permite establecer una línea divisoria de consistencia científica. También la aparcería supone una actividad productora y se hace siempre con vistas a una retribución, aunque ésta pueda, excepcionalmente, revestir un sentido negativo. Con esto se marca un camino de diferencia sobre el que después insistiremos.

Podemos afirmar que en lo que se refiere a la efectividad en el ejercicio de una función no hay ninguna línea de separación fundamental.

Tampoco puede estimarse exista en cuanto a la *libertad o espontaneidad* en la determinación de prestar tal trabajo. Aparte de la indirecta coacción económica que pueda forzar a trabajadores o aparceros a realizar una labor para, mediante ella, obtener ingresos para subvenir a sus necesidades, tanto en uno como en otro caso actúan con una indudable libertad en su determinación. Los móviles de hacer forzoso el trabajo por razones públicas o familiares, difícilmente se pueden dar en la aparcería, sobre todo los primeros. Y, caso de presentarse, es indudable que desvirtuarían a ésta de su auténtico significado.

No obstante, dentro de la homogeneidad que ambas instituciones presentan en cuanto a la libertad en el trabajo, que fundamentalmente es su contenido, conviene poner desde ahora de relieve el distinto valor que en la regulación de uno y otra se da a las estipulaciones contractuales, materia sobre la que más adelante habremos de insistir, como criterio de distinción. Pero, de todos modos, la libertad en la prestación del trabajo se da claramente en ambas instituciones, comparativamente estudiadas.

La *profesionalidad*, que no sólo se da normalmente en el contrato de trabajo, sino que cada vez se tiende más a dotarla de trascendencia y a perfilarla, se presenta también en la aparcería con una función semejante. Suponiendo como esquema simplista de ésta la aportación de unas tierras para ser explotadas técnica y prácticamente por otra persona, la necesidad de que esta segunda

tenga una especialización profesional y una costumbre en el desempeño de las funciones agrícolas aparece como bien destacada.

No precisa, por ello, insistir más en la común nota de tal profesionalidad en ambos contratos comparados.

2) *Criterios de distinción.*

Hemos visto ya aquellas notas que se dan en la aparcería y en el trabajo con identidad completa o con semejanza tan acusada que no dan pie para una distinción seria. Examinemos ahora los puntos de divergencia entre ambas instituciones, haciendo de ellos una separación según lo sean con una trascendencia destacada o con una importancia de menor rango.

a) *Fundamentales.*—En primer término es preciso aludir a la *subordinación* del trabajador a la Empresa, fundamental nervio de toda la relación laboral y que, al cambiarse plenamente en la relación de aparcería, permite establecer el más destacado punto de partida para la distinción entre ambas.

Ya vimos antes que tal subordinación se manifestaba en el doble plano de lo jurídico y de lo social, respectivamente traducido en la exclusiva asignación del papel de dirección de la explotación al empresario (26) y en hacerse el trabajo por cuenta ajena, de tal modo que, pese a la alteración conceptual que puede suponer la participación en los beneficios, se mantiene una separación de las economías particulares de trabajadores y empresarios, sin que la de aquéllos se viese afectada por toda una amplia serie de posibilidades de signo negativo que a los segundos pudiesen afectar.

Por el contrario, el cuadro de cómo se relacionan entre sí a través del contrato de aparcería los que en ella intervienen es plenamente distinto, ofreciendo, sin lugar a dudas, un certero camino de separación.

Lo normal en la aparcería es que el dueño de los terrenos de labor aporte éstos y una parte de los abonos y semillas, y el aparcerero, que también suele contribuir a estas dos últimas necesidades, no sólo realiza el trabajo material de la explotación del predio, sino que, en razón a su capacitación agrícola, es el auténtico director de la explotación. La enorme variedad de casos que el

(26) Mantenido en su esencia, pese a las modernas tendencias sobre la cogestión, entre otras.

derecho consuetudinario ofrece, puede presentar situaciones en las que ambas partes compartan la dirección de la explotación y aun el que ésta sea preferentemente ejercida por el titular de la tierra, pero aun en este último caso, de evidente excepción, no puede nunca establecerse un parangón con el poder de dirección que compete al empresario en relación con el trabajador.

Todavía aparece aún más marcada la diferencia en el aspecto económico de la subordinación. Frente al trabajador que actúa por cuenta ajena, aunque este principio se mitigue, pero no desaparezca, a virtud de la participación en los beneficios, el aparcerero trabaja por cuenta propia. El trabajador, sea cualquiera el resultado económico de la explotación, tiene asegurada su retribución mínima y legal y, a lo más, podrá no tener beneficios, pero está claro que nunca podrán afectarle las pérdidas, y en todo caso percibirá su salario reglamentario.

No es ésta la situación del aparcerero, sino plenamente distinta y aun en algunos aspectos contraria. Actúa por cuenta propia y queda totalmente ligado al resultado de la explotación, que lo mismo puede ser beneficioso como adverso, cabiendo la posibilidad, incluso, de acabar con déficit. No tiene garantizada tampoco ninguna retribución mínima con cargo a la economía privada del titular de la finca.

En definitiva, lo que ocurre es que la percepción económica del trabajador queda insertada, sea cualquiera su clase, en el patrimonio de la Empresa, actuando, en suma, *por cuenta ajena*, mientras que el aparcerero expone totalmente su aportación a la explotación en común, pudiendo beneficiarse en cuantía de antemano desconocida, y aun salir perjudicado, pero todo ello con exclusivo cargo a su propio peculio, sin relación alguna con el del empresario, es decir, procediendo en todo momento *por cuenta propia*.

Hemos visto, sin necesidad de insistir más en ello, ante la claridad de los razonamientos, la muy distinta situación y plano, tanto jerárquico como económico, en que quedan ligadas las partes según intervengan en una aparcería o en un contrato de trabajo.

También con carácter bastante eficiente es distinto el modo de *coordinar* sus actividades los que intervienen en una y otra institución.

En el contrato de trabajo ya vimos que, a resultas de la jerarquía que tenía que haber en su desarrollo, no se mantenían ambas

partes en un terreno de igualdad técnica y aun disciplinaria, sino que la clara jefatura de la Empresa quedaba patentemente resaltada, hasta el punto que dijimos que, más que de coordinación simplemente, debía hablarse de coordinación jerarquizada. Por otra parte, vimos también que no precisaba la concreta existencia de un contrato para que la relación laboral se diera, posibilidad plenamente recogida en nuestro Derecho positivo. Finalmente, el entrecruzado de derechos y deberes que del trabajo se desprendían tenían el carácter de recíprocos, de tal modo, que lo que para uno revestía el carácter de derecho, para otro era obligación, y viceversa.

Pues todo este proceso coordinador se encuentra plenamente trastocado en la aparcería, manifestándose de modo bastante distinto, permitiendo una separación bien acusada. La jerarquía funcional desaparece como exigencia básica, quedando normalmente transformada en un simple respeto social, pero con una autonomía de determinación en cuanto a modos de trabajar, clase de labor, horarios, etc., que hacen desaparecer todo poder disciplinario y de exclusiva dirección. Ambos contratantes se encuentran en un auténtico plano de igualdad jurídica que hace posible una más pura coordinación.

Fruto de ello es que los derechos y deberes no tienen en su mayor parte el sentido de reciprocidad a que antes aludimos. De un modo bastante parecido a lo que ocurre en la sociedad, unos y otros se exigen o cumplen, no frente a la otra parte, sino en relación con la comunidad de explotación que mediante la aparcería se ha creado. Por ello las relaciones personales y económicas entre los que la han pactado son, más que directas entre sí, hechas a través de la explotación unificada resultante.

Para terminar este fundamental criterio de distinción, exponemos que frente a lo normal en el trabajo, en el que la casi totalidad de sus problemas y resultas se encuentran establecidos legalmente de antemano, haciendo poco frecuente y prácticamente innecesaria la existencia de un contrato, en la aparcería, tanto por la falta de una regulación concreta y normalmente apoyada en la vaguedad de la costumbre, es requisito prácticamente indispensable, y que en la realidad se viene dando casi sin excepción, su estipulación mediante contrato previo, normalmente escrito.

b) *Secundarios*.—Con las acusadas diferencias que se dan entre la aparcería y el contrato de trabajo en las dos notas básicas

que acabamos de examinar queda suficientemente puesta de relieve la separación institucional entre una y otro, tanto por el distinto modo que tienen de presentarse en ellos como por ser esenciales en la relación de trabajo tal y como las estudiamos. Pero, a más de tales distinciones, hay también otras razones de divergencia que por su menor trascendencia hemos calificado de secundarias, si bien en algún caso concreto de duda podrán ofrecer un singular relieve.

Aludamos en breve consideración a las siguientes:

a') Distinto enfoque al problema de la *duración* de la relación. Ya vimos que en el contrato de trabajo, aun admitiéndose estipularlo por un tiempo determinado, la tendencia, cada vez más extendida, es a darle carácter de relación indefinida. Por el contrario, la aparcería es normalmente por tiempo fijo y muy raramente se la estipula por tiempo indeterminado, y, caso de hacerlo así, se obtiene, no por ministerio de la Ley, sino por la expresa voluntad de las partes contratantes.

b') La nota de la *exclusividad* en la prestación del trabajo, exigida modernamente por algunos laboristas, aunque en realidad tiene, como antes vimos, una eficacia indirecta, especialmente puesta de relieve en las incompatibilidades y aun en poder ser causa justa de despido, no se presenta, en modo alguno, en la aparcería. Nada se opone a que un mismo campesino pueda llevar en aparcería fincas distintas, e incluso puede haber ocasiones en que ello sea hasta conveniente cuando se trate de explotaciones que por su pequeña cuantía individual no permitan el empleo, por ejemplo, de moderna maquinaria mecánica agrícola, pero que al cultivar en aparcería, dos o más, den posibilidad, con la unión de sus extensiones y cultivos, al empleo de dicho utillaje, en beneficio, no sólo del aparcerero múltiple, sino de los varios cedentes de terreno para su utilización económica por este procedimiento.

c') Es totalmente distinto el orden de prelación de fuentes para la regulación legal de una y otra figura jurídica. Respectivamente se encuentran contenidos, según vimos, en el artículo 9.º de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, y en el 44 de la Ley de Arrendamientos Rústicos, de 15 de marzo de 1935.

La relación laboral encuentra su normación por el siguiente orden de prelación:

- 1) Preceptos legales.
- 2) Voluntad de las partes.

3) Costumbres locales.

Por el contrario, en la aparcería los mismos elementos ofrecen esta otra jerarquía de fuentes:

- 1) Libre voluntad de las partes.
- 2) Usos y costumbres.
- 3) Como supletorias, las normas legales.

No es preciso insistir mucho para darnos acabada cuenta de la trascendencia que tiene lo que sólo parece ser una distinta alineación gramatical de idénticos elementos. En la aparcería se ve la admisión sin trabas de la más amplia libertad de estipulación entre los que contratan, papel de la voluntad que se restringe enormemente, hasta hacerlo prácticamente desaparecer, en la relación laboral, la mayor parte de cuyo contenido y resultados están determinados en la variedad de preceptos legales que rigen la materia. Menos trascendencia tiene la distinta catalogación que se da a la costumbre, aunque su aplicación más frecuente en la aparcería motiva las enormes variedades que ésta ofrece en su desarrollo.

Asimismo difiere radicalmente la misión de las normas legales, que en el contrato de trabajo son básicas y fundamentales, mientras que en la aparcería ocupan un último lugar, y ello con carácter supletorio.

d') Por último, también es distinto el procedimiento existente para dar por terminadas una y otra por el titular de lo que tradicionalmente se viene llamando capital. No sólo es diverso el medio para lograrlo, sino que tienen significado y finalidades bien separadas. La aparcería se puede terminar jurídicamente mediante el desahucio; el contrato de trabajo ha de acabarse con un despido. Cualquier conocedor superficial de la manera de hacerse uno y otro, en cuanto al fondo y en cuanto a la forma, se dará suficiente cuenta del abismo que los separa.

VI. CONCLUSION

En recapitulación de cuanto llevamos expuesto ha de llegarse a la conclusión, no sólo de las posibles, sino también de las frecuentes situaciones que en el campo hayan de presentarse, en que determinadas relaciones surgidas con motivo de la explotación de una finca discurren por un camino que bordea dudosamente la aparcería y el contrato de trabajo, con la pluralidad de conse-

cuencias que, de seguirse una u otra solución, puedan ofrecerse. Este panorama real y jurídico queda notablemente reforzado por un probable confusionismo interesado, o debido parejamente, a la poca cultura existente en nuestros medios agrícolas y al gran poder de la costumbre, no sólo esencialísima en la aparcería, sino mucho más extendida en el trabajo agrícola de lo que es común en el industrial.

Diffícilmente pueden sentarse unas reglas generales para solucionar este conflicto interpretativo del Derecho. Será preciso analizar individualmente cada caso que se ofrezca, pues aun en identidades aparentes habrá particularidades que parezcan pequeñas, pero de una gran eficacia en el fondo.

El resultado final podrá lograrse aplicando al estudio de cada situación concreta los posibles caminos de separación, que se manifiestan, como antes dijimos, de una manera fundamental, en la distinta manera de relacionarse las partes en cuanto a su coordinación y subordinación y con una virtualidad normalmente menos importante, pero que a veces puede significar una clave cierta, en el diverso sistema de darse en una y otra institución, su duración, la exclusividad en su ejercicio, la mayor o menor importancia de la libre voluntad de las partes en concebir su desarrollo y aun en el modo de poner fin a la relación hasta entonces mantenida.
