

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. LXXIII.

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 lanaras (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 los 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.