

RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad de Sevilla

EL CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO. EL GRUPO COMO UNIDAD VINCULADA PERSONALMENTE, CON UN FIN O INTERÉS RECONOCIBLE Y ECONÓMICAMENTE RELEVANTE

Sentencia TSJ de Navarra (Sala de lo Social), de 20 enero 2017

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ¹

SUPUESTO DE HECHO: El demandante, con categoría profesional de peón agrario, ha prestado servicios entre los años 2009 y 2015 para una sociedad civil (EXPOCASA) cuyo objeto es la explotación de fincas rústicas para el cultivo del espárrago. Empresa demandada que suscribió contratos de trabajo de grupo para la recolección entre 2009 y 2015, teniendo el grupo un representante o jefe entre 2009 y 2013, y otro diferente durante los años 2014 y 2015. En dicho contrato de grupo se pactó como objeto “la recolección y clasificación del espárrago”, debiendo los trabajadores entregarlo en el local que designara el empleador hasta su extinción, automática, a la finalización de la campaña. La contraprestación económica se devengaría y abonaría coincidiendo con el cobro por parte del empleador del producto entregado en las conservas. Los trabajadores, por su parte, asumían el 50% del coste del plástico, comprometiéndose a la colocación y retirada de los mismos, y los costes de alojamiento y desplazamientos. La empresa se comprometía a tener la finca lista para acometer la recogida y a proveer las herramientas, así como a cumplir sus obligaciones en materia de Seguridad Social y a concertar una póliza de seguro de accidentes. En el año 2016 EXPACASA no suscribió contrato para la recolección, si bien el grupo fue contratado para la misma actividad por otra sociedad civil, constituida en parte por un socio de la anterior sociedad junto con otras personas. En este grupo de trabajadores no está incluido el demandante.

RESUMEN: En autos sobre despido, el Juzgado de Instancia aceptará la pretensión empresarial al considera que no puede atribuirse al recurrente la

¹ Prof^{al}. Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

condición de trabajador fijo discontinuo, ya que lo realmente suscrito es un contrato “de grupo” entre la demandada y el jefe de éste, que ha concluido válidamente al terminar su objeto. Disconforme, el trabajador formula recurso de suplicación por infracción de lo dispuesto en el artículo 16.4 del ET, en relación con el artículo 11. b) del Convenio Colectivo del Sector Agropecuario. La Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ Navarra, de 20 de enero de 2017 (JUR\2017\44704), desestima el recurso confirmando que la inexistencia de relación laboral entre el trabajador y la empresa demandada. Resolución que cuenta con un Voto Particular en el que se señala que “Mediante la figura del trabajo en grupo el empresario evade fácilmente el orden normativo de la relación laboral y el derecho a la permanencia y continuidad del vínculo que para el trabajo fijo discontinuo reconoce al actor al Art. 15.8 ET y 11 b) del Convenio Colectivo del sector Agropecuario”.

ÍNDICE

1. LA SINGULARIDAD NORMATIVA Y SOCIAL DEL CONTRATO DE GRUPO
2. EL PARECER MAYORITARIO DE LA SALA A FAVOR DE LA EXISTENCIA DE CONTRATO DE GRUPO BAJO UNA PERSPECTIVA FORMALISTA
3. EL GRUPO COMO UNIDAD VINCULADA PERSONALMENTE, CON UN FINO INTERÉS RECONOCIBLE Y ECONÓMICAMENTE RELEVANTE. VOTO PARTICULAR
4. ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE EL GRUPO EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1. LA SINGULARIDAD NORMATIVA Y SOCIAL DEL CONTRATO DE GRUPO

El contrato de trabajo de grupo es una modalidad singular de contrato de trabajo laboral sobre el que se ha dicho que es una figura contractual en decadencia, no sólo en la realidad social de las relaciones laborales, sino incluso en el marco de la normativa laboral². Así, basta constatar cómo el precepto que contempla este tipo de contrato de trabajo, es uno de los pocos que ha permanecido inalterado desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores –por Ley 8/1980, de 10 de marzo–.

La regulación jurídica del contrato de grupo ha sido enormemente confusa desde sus inicios, sobre todo por la falta de consolidación de conceptos jurídicos sólidos en torno a instituciones jurídico-laborales que empezaban a gestarse en

² Sobre el contrato de trabajo de grupo vid., entre otros, Fernández-Costales Muñiz, J. “El trabajo en común, el contrato de trabajo en grupo y el auxiliar asociado”, *AAVV Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Arias Domínguez, A. (Coord.), Sempere Navarro, A. V. (dir.), Cardenal Carro, M. (dir.), Aranzadi, Pamplona, 2011. Gascón Vera, L., “Naturaleza laboral de la relación. Contrato de grupo y contrato de trabajo en común y su distinción con otras figuras afines”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* parafr.num.63/201117/2011 parte Presentación, edit. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2011.

un incipiente Derecho del trabajo, como son las contratas de ejecución de obras, pactos o convenciones colectivas de trabajo y contrato de trabajo de grupo.

Confusión normativa, tanto conceptual como terminológica, que no sólo se va a producir en la formación del Derecho del trabajo –Código de trabajo de 1926-, sino también con posterioridad, en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 y en la Ley de Contrato de Trabajo de 27 de enero de 1944, dando lugar a la conocida obra de ALONSO OLEA sobre la distinción entre pacto colectivo y contrato de grupo, en el que también analiza las contratas de ejecución de obras públicas³. Consecuencia de la redacción dada por estas normas al contrato de grupo, junto con el nuevo sistema taylorista de organización del trabajo implantando en esa época, es que el contrato de grupo va a quedar completamente marginado dentro del mundo de las relaciones laborales; su uso quedará reducido a algunas actividades profesionales, reguladas sectorialmente por las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, cuya característica principal va a ser la de necesitar la ejecución colectiva de la obra o servicio contratado, “en cuanto que la tarea concreta no puede ser realizada materialmente sin el concurso simultáneo de varios trabajadores, sin que pueda ser objeto de prestaciones individualizadas”⁴.

De esta forma, algunas reglamentaciones de trabajo y ordenanzas de trabajo⁵ –normas estatales sectoriales, típicas de este periodo, que regulaban las condiciones de trabajo a aplicar en un determinado sector- van a regular específicamente el régimen jurídico del contrato de grupo para el caso de que el mismo se celebrase en dicha actividad o sector; así ocurrió en la actividad profesional de la música⁶; en la actividad del campo⁷; en la actividad de estiba portuaria⁸, entre otras.

³ Alonso Olea, M., *Pactos colectivos y contratos de grupo*, edit. Comares, Granada, 2000.

⁴ De esta forma define la prestación colectiva de trabajo Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M., en “El trabajo en común”, *Cuadernos de Política Social* nº 45, 1960, pp. 57 y 58.

⁵ Según el art. 9 de la LCT de 1944, el contrato se regulará: 1º. Por las normas establecidas en las Leyes, Decretos y Disposiciones ministeriales sobre reglamentación del trabajo en sus distintas modalidades.

⁶ Reglamentación aprobada por Orden de 25 de junio de 1963, para la actividad de profesionales de la música, modificada por la orden de 2 de mayo de 1977, en cuyo artículo 13 se establece que el contrato de trabajo podrá ser individual o de grupo, limitándose el resto del articulado a establecer una serie de requisitos formales y de contenido de los contratos de trabajo.

⁷ Vid. Orden de 2 de octubre de 1969, por la que se aprueba la ordenanza general del campo, en cuyo art. 12 se transcribe casi literalmente lo dispuesto en el art. 18 de la LCT de 1944. Y la aprobada por la Orden de 1 de julio de 1975.

⁸ Vid. Orden de 5 de diciembre de 1969 y la de 29 de marzo de 1974, que aprueban la ordenanza general para la actividad de estiba portuaria.

A partir de 1958, fecha en la que ya se podrán negociar convenios colectivos (aunque con importantes límites), va a ser también habitual encontrar convenios colectivos de determinados sectores de actividad en los que se contempla el contrato de grupo a efectos de especificar y complementar la regulación legal aplicada a dicho sector; principalmente va a ser el sector del campo⁹, en el que es algo tradicional “la existencia de cuadrillas de vareadores/recogedores de aceituna en Andalucía (...) empleados, por lo general a destajo (...) o los equipos de taladores/desbrozadores de monte, o las “collas” de recolectores de tomate en Murcia o de cítricos en la Comunidad de Valencia...”¹⁰.

En esta época, los asuntos relativos al contrato de grupo que van a dar lugar a controversias judiciales, van a ser los de calificación jurídica de la relación mantenida entre el empresario y los trabajadores¹¹, a veces con ocasión de la forma en que se ha pactado la forma de retribución o su reparto¹²; en otras se dilucidan cuestiones sobre la figura del jefe de grupo¹³.

Una vez en el actual marco democrático de relaciones laborales, el originario Estatuto de los Trabajadores de 1980 va a tener un carácter marcado carácter continuista en materia de contrato de grupo respecto de su precedente normativo, tanto por lo que se refiere a su consideración como contrato de trabajo, como a su redacción y su ubicación sistemática junto al trabajo en común y junto al trabajador auxiliar. A este respecto, llama la atención que el legislador ni siquiera se planteara el hecho mismo de la necesidad o conveniencia de la pervivencia de esta modalidad de contrato que, si bien había sido una realidad social de la época en la que surge normativamente, tenía ya una escasa utilización en la época en que es promulgado el ET, en la que las formas de organización de la producción y el trabajo ya estaban en proceso de transformación respecto al modelo trabajo precedente.

⁹ Sobre este sector, vid. Cavas Martínez, F., *Las relaciones laborales en el sector agrario*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid, 1995.

¹⁰ Vid. Carril Vázquez, X. M., en “La decadencia de una vieja modalidad contractual laboral: el contrato de trabajo de grupo”, *Revista española de Derecho del Trabajo* nº 128, 2004, p. 464.

¹¹ Así la sentencia del TS de 21 de marzo de 1947, considera que tiene la consideración de contrato de trabajo colectivo el concertado por una Casa de Socorro con un profesor de orquesta para amenizar unos festejos veraniegos, por un precio total que repartía con los demás profesores que intervenían en el espectáculo.

¹² La STS de 26 de mayo de 1943 va a considerar que considera la relación laboral entablada entre los trabajadores y el empresario y, por tanto, sometida a la Jurisdicción de Trabajo, el pacto de ejecución de obras por un grupo de trabajadores que van a percibir además de los jornales que a cada uno corresponde, las ganancias obtenidas distribuidas en partes iguales, en razón de las jornadas trabajadas; las reclamaciones de los obreros frente al que designaron como jefe de grupo, para que les liquide los beneficios obtenidos, es una materia que corresponde conocer a la Jurisdicción de trabajo.

¹³ Así la STCT de 7 de mayo de 1975.

La parca regulación del contrato de grupo llega inalterada al texto actualmente vigente del ET de 2015 (art. 10.2 ET) y, por tanto, como sus precedentes, no contiene una definición del contrato de grupo¹⁴. Pese a ello, el carácter laboral del contrato de grupo es indiscutible, dada la opción del legislador por seguir considerándolo una modalidad de contrato de trabajo regulado en la norma laboral por excelencia (ET), que alude a un contrato celebrado “con un grupo de trabajadores”, en el que la prestación debida por los trabajadores que forman el grupo es una prestación de actividad desarrollada bajo la dirección del empresario, y la retribución de los trabajadores es un salario, aunque la misma se refiera al grupo como tal. Para algunos autores, la opción del legislador por mantener la naturaleza laboral de este contrato se debe al deseo de dispensar al mismo la protección que ordenamiento jurídico-laboral reconoce a quienes prestan su trabajo personal por cuenta y bajo la dirección de otro¹⁵.

Partiendo de lo anterior, la singularidad que identifica a este tipo de contrato de trabajo y que lo diferencia de un contrato de trabajo ordinario y del confuso trabajo en común (art. 10.1 ET) se centra en la parte trabajadora. Así, el art. 10.2 ET determina su existencia “cuando un empresario celebra un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad”, de manera que el contrato no se celebra de forma individual con cada trabajador, ni las relaciones obligatorias que derivan del contrato se desarrollan entre el empresario y cada trabajador individual, sino entre el empresario y el grupo como colectividad formado por el conjunto de trabajadores que lo integran: “... no tendrá (el empresario) frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen”.

A ello se añade que la norma se refiere al contrato entre el empresario y el grupo, pero no dice nada respecto a la naturaleza jurídica del grupo de trabajadores, ni cómo se constituye. El acto de constitución del grupo se considera un elemento anterior al contrato de grupo, pero no se regula. En el momento de celebrarse el contrato de grupo, éste ya aparece constituido, en un momento histórico anterior. Y es que salvo en el precepto a que nos estamos refiriendo (art. 10.2 ET), en ninguna otra parte de la norma laboral, ni en otra vigente aparecen referencias al contrato de grupo. Y dado que se trata de un contrato excepcional, puesto que la contraparte del empresario no es una persona física, sino una colectividad, la aplicación del resto de la normativa laboral a estos supuestos genera multitud

¹⁴A este respecto Ramos Quintana, M., en “Trabajo en común y contrato de grupo (en torno al artículo 10)”, *Revista española de Derecho del Trabajo* nº 100, 2000, p. 386, considera que “...el precepto estatutario (art. 10) no pretende tampoco ser definitorio de la modalidad contractual, sino meramente descriptivo de una realidad dotada de efectos jurídicos”.

¹⁵Cruz Villalón, J., Rodríguez-Ramos Velasco, P. T. y Gómez Gordillo, R. *Estatuto de los trabajadores comentado*, Tecnos, 2003, p. 151.

de problemas interpretativos, algunos de los cuales han llegado a los juzgados y tribunales del orden social.

Es el caso que analiza la sentencia que comentamos, cuyo interés radica no tanto en el hecho que un miembro del grupo no tenga legitimación individual para reclamar la calificación de su relación como trabajador fijo-discontinuo, como en el debate jurídico que provoca el voto particular consistente en la necesidad de la verdadera concurrencia de un grupo como tal, constituido al objeto de ser parte del contrato de grupo, y cuya conformación sirva para cumplir con la finalidad que le hace ser sujeto válido del contrato de grupo. Todo ello, entendemos que en aras de evitar un uso fraudulento de este tipo de contrato, como parece desprenderse implícitamente del voto particular formulado.

2. EL PARECER MAYORITARIO DE LA SALA A FAVOR DE LA EXISTENCIA DE CONTRATO DE GRUPO BAJO UNA PERSPECTIVA FORMALISTA

Tras desestimar la revisión de los hechos probados propuestos por el trabajador demandante, ahora recurrente¹⁶, diferencia la sentencia entre la modalidad de trabajo en común (art. 10.1 ET) y la de contrato de grupo. Respecto del trabajo en común, considera la sentencia que lo que contempla el artículo 10.1 de la norma estatutaria es la posibilidad de que el empresario encargue a un equipo o grupo de “sus trabajadores”, por él elegidos, un trabajo en común, decisión amparada por tanto en su poder de dirección y organización del trabajo. Por tanto, en estos supuestos no existe una única relación laboral, sino tantas relaciones laborales como trabajadores obligados a ejecutar el trabajo en común¹⁷, y el empresario conserva respecto de cada uno de ellos, individualmente, sus derechos y deberes derivados de la relación laboral¹⁸, siendo coherente con esta figura el que los

¹⁶ Entre los que se encuentran por ejemplo, la solicitud de introducción entre los hechos probados: “*Los trabajadores han cobrado el mismo salario mediante transferencia realizada por la empresa*”, que se sustenta en los documentos obrantes en las actuaciones, y como ocurriera con el motivo anterior no puede ser estimado. El argumento para ser desestimada tal revisión fáctica, según la Sala, es el de que “los documentos en los que se basa la solicitud han sido objeto de valoración judicial, (...) a lo que hay que añadir que la actual redacción del hecho probado tercero establece de forma concreta y suficiente la forma en la que se devenga y abona la contraprestación económica de los trabajos prestados, resultando innecesaria la adición solicitada, máxime cuando en la fundamentación jurídica de la resolución (fundamento tercero) se establece de forma expresa que la retribución se fija de forma colectiva, siendo por tanto indiferente que la distribución de aquella entre los trabajadores se efectúe de forma igualitaria, así como la instrumentalización de su abono”.

¹⁷ Con cita de la STSJ País Vasco 15/01/2002 (AS 2002, 1198).

¹⁸ SSTS Andalucía- Málaga 16/01/2003 (AS 2003, 1518) y STSJ Murcia 09/03/1994 (AS 1994, 1116).

integrantes del equipo puedan distribuir entre ellos la tarea común encomendada y el que la retribución sea individualizada conforme a la respectiva contribución laboral.

En cambio, según el criterio mayoritario de la Sala, no ocurre lo mismo respecto del contrato de grupo, ya que en éste sí existe una única contratación y su particularidad reside en que la parte trabajadora es plural. De este modo, el contrato de grupo es una modalidad contractual en la que el empresario no contrata a un trabajador aislado, sino a un grupo de trabajadores considerado en su totalidad¹⁹. Y así, se afirma que “precisamente por la existencia de un único contrato, el empresario pacta aquél con el grupo, grupo éste representado por quien actúe como jefe del mismo. De esta manera la relación empresario-jefe de grupo (representante) es una relación directa, colocándose este último en una posición intermedia entre el empresario y los trabajadores del grupo, mientras que la relación entre el empresario y los trabajadores integrantes del grupo no deja de ser una relación indirecta que se articula a través del representante. Así las cosas, es evidente que el empresario no tiene respecto de los trabajadores integrantes del grupo los derechos y obligaciones que como tal le competen, pues el vínculo que surge tras su suscripción, es único”.

Sentado el presupuesto normativo que identifica la existencia del contrato de trabajo de grupo, y desde una perspectiva formalista, considera la Sala que “no puede cuestionarse la realidad del contrato de grupo, máxime cuando las pruebas practicadas y obrantes en autos confirman la suscripción formal del mismo; que el grupo de trabajadores estaba formado antes de la suscripción de los sucesivos contratos por un número variable de trabajadores; que no existía constancia de que el empresario hubiera tenido intervención alguna en la selección de los trabajadores integrantes del grupo; que existía, como hemos establecido antes, un jefe de grupo; que la retribución se fijaba de modo colectivo; que era el propio grupo el que distribuía el trabajo y se comprometía a entregar el producto en la conservera; y que el empresario en modo alguno controlaba la prestación individual de los servicios realizados por los miembros integrantes del grupo”.

La conclusión a la que se llega, constatada la realidad del contrato de grupo, es que “no ha existido vinculación laboral entre la empresa recurrida y el demandante, careciendo el actor de legitimación activa para ser sujeto de la relación jurídico procesal por él entablada”. Para la Sala, según su parecer mayoritario, la referida legitimación podría corresponder en su caso al jefe de grupo que es quien suscribió el contrato, pero no al demandante que no mantiene con la empresa relación laboral individual alguna, debiendo descartarse por

¹⁹ Con cita de las SSTSJ Cataluña 29/04/2005 (AS 2005, 1508) y STSJ Canarias 23/03/1999 (AS 1999, 2000).

definición que en este tipo de contrato exista contrato de trabajo individual alguno entre el empresario y los miembros del grupo.

De este modo, se confirma en la sentencia la afirmación que hace la juzgadora de instancia de que “el trabajador no puede ostentar la condición de trabajador fijo discontinuo, pues su vinculación lo fue a través de un contrato de grupo válidamente concluido al terminar su objeto, motivo por el cual el actor ni tiene derecho a ser llamado en el año 2016 (porque dejó la actividad de cultivo del espárrago y se dio de baja en el Consejo Regulador, sin haber suscrito ningún otro contrato), ni su falta de llamamiento conformaría despido alguno”.

Como puede observarse, la constatación formal de la concurrencia de los requisitos exigidos por la norma para la existencia del contrato de trabajo de grupo, y la suscripción formal de éste, lleva a la afirmación de la realidad del contrato de grupo y a la inexistencia de una relación laboral individual entre el demandante y la empresa. Sin embargo, más allá de su constatación formal, no se analiza ni se cuestiona en la sentencia la entidad propia del grupo como tal, ni si su constitución debe tener una causa que lo justifique, lo identifique como tal grupo y lo legitime para ser parte del contrato de trabajo, o si debe adoptar una determinada forma jurídica o por el contrario resulta suficiente con la mera agrupación informal de trabajadores bajo la dirección de un jefe de grupo.

Desde luego éstas son cuestiones que la norma no concreta, por lo que cabe plantearse si para la válida celebración de un contrato de grupo basta con la mera voluntad de las partes -empresario y grupo de trabajadores- o es necesario además que el grupo como tal revista una entidad propia que lo caracterice y diferencie de cada uno de sus miembros individualmente considerados. La existencia de un previo acuerdo de voluntades para formar el grupo debe considerarse necesaria, no ya sólo porque sin la voluntad de cada uno de los que van a integrar el grupo, éste no existe, sino también porque alguna sentencia ha negado la calificación de contrato de grupo a determinados supuestos en los que los trabajadores han ido entrando en el servicio prestado en fechas diferenciadas, y no todos en un mismo acto²⁰. Ahora bien, el previo concurso de voluntades no resuelve si ese grupo formado voluntariamente por un conjunto de trabajadores debe contar con entidad propia, que le permita ofrecer al mercado unos servicios que cuenten *ad initio* con una previa organización del trabajo de manera que el resultado final sea diferente al que puede aportar un trabajador individualmente considerado, o ello resulta indiferente de manera que el trabajo que desarrolla el grupo no sea

²⁰ Así, STSJ Andalucía, Málaga, de 16-1-2003 (AS 1518) que considera que no hay contrato de grupo, sino trabajo en común, porque “el empresario ha encomendado un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores que no entraron a prestar servicios de forma agrupada sino de forma individual y en diferentes momentos y con distinta antigüedad”.

más que la suma de los trabajos individuales que quienes eventualmente puedan formar parte del grupo, resultando así fungible su prestación de trabajo.

Lo que se plantea pues, más allá del dato formal, es la trascendencia del concepto de “grupo” en este tipo de contrato que lo separa y diferencia del contrato de trabajo ordinario, lo que no sólo afecta a los sujetos del contrato sino a también a su objeto. La posibilidad de un uso indebido o fraudulento del contrato de grupo en trabajos que deberían haber sido objeto de contratos individuales, con la correspondiente aplicación del régimen jurídico de éstos, es lo que lleva a la formulación de un voto discrepante en la sentencia que se comenta, para cuya resolución precisamente se pone el acento en el concepto de grupo y los elementos que debe revestir para que pueda dar lugar a la válida celebración de contrato de trabajo de grupo. A ello nos referimos a continuación.

3. EL GRUPO COMO UNIDAD VINCULADA PERSONALMENTE, CON UN FIN O INTERÉS RECONOCIBLE Y ECONÓMICAMENTE RELEVANTE. VOTO PARTICULAR

En efecto, para el Magistrado que formula el voto particular, en este caso el grupo en sí no existe pues el empresario no se aprovecha del trabajo del grupo sino del trabajo fungible de los operarios individualmente considerados. Entiende que “existe un conjunto de trabajadores que aportan su trabajo no especializado para la consecución de un fin común pactado, pero no como tal grupo, sino como trabajadores individualmente considerados (es un trabajo en común)”. Las razones que le llevan a sostener tal conclusión parten de la consideración de que la norma configura al contrato de grupo como una situación excepcional al excluirlo de la aplicación del régimen jurídico del contrato de trabajo ordinario -al menos implícitamente, pues proporciona unas reglas diferentes para aquél- y que dicha exclusión “presupone que ha de tener una causa taxativa justificadora, que no puede ser otra que la de que el interés del empresario solo se satisface por la prestación del grupo, no por los trabajadores individualmente considerados”.

De manera que el trabajo realizado por el grupo debe necesariamente ser diferente al realizado por una suma de trabajos individuales. Para que ello sea posible, entiende el Magistrado que es presupuesto necesario que el grupo tenga “en su existencia interna una razón estructural que configura al grupo como unidad”, de manera que la prestación del grupo sea diferente de la prestación de cada uno de sus miembros. En su opinión, “El grupo debe conformar una unidad vinculada personalmente, con un fin o interés reconocible y económicamente relevante. No debe poderse prescindir (o debe resultar gravoso prescindir) de uno de los componentes del grupo, cuyo trabajo no debe ser individualmente reconocible ni útil fuera del grupo”.

Aplicado el anterior concepto de grupo al caso enjuiciado, se disiente a través del voto particular sobre la existencia de contrato de grupo por varias razones, como son el hecho de que el trabajo realizado por el demandante, peón agrícola, no es un trabajo especializado, siendo su trabajo fungible y por tanto no esencial ni relevante en la formación del grupo, y su prestación útil con independencia de la de los demás miembros del grupo. Se destaca además el hecho de que el supuesto grupo no tiene en sí ninguna entidad laboral, mercantil o asociativa, ni entre sus miembros existe una relación jurídica previa, negándose la existencia previa del grupo en el que, además, el jefe de grupo ha cambiado y no se ha acreditado que haya tenido funciones relevantes o necesarias para la dirección o coordinación del grupo, siendo más bien la empresa la que ha ejercitado la única dirección del trabajo. Por último, en cuanto a la retribución del trabajo, se destaca el hecho de que no se ha realizado por unidad de medida, como formalmente se preveía en el contrato, ni se ha retribuido al grupo, sino a cada uno de sus componentes en cantidades coincidentes con la retribución de un peón agrario, no siendo por tanto el salario global para todo el grupo contratado, sino que se ha cobrado directamente por el trabajador que ni siquiera ha fluctuado en razón del total del valor del producto o si el espárrago se cortara a 20 cm., a 22 cm.

En definitiva, según se desprende del voto particular, se puede entender que estamos ante un caso de uso fraudulento del contrato de grupo mediante el cual “el empresario evade fácilmente el orden normativo de la relación laboral y el derecho a la permanencia y continuidad del vínculo que para el trabajo fijo discontinuo reconoce al actor al art. 15.8 ET y 11 b) del Convenio Colectivo del sector Agropecuario”.

4. ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE EL GRUPO EN EL CONTRATO DE TRABAJO

Aunque el contrato de grupo tiene en común con el ordinario muchos aspectos (se trata de una prestación de servicios en régimen de ajenidad y dependencia, en que los servicios se prestan de manera personal por el trabajador y el empresario está obligado a remunerarlos), sin embargo, también tiene algunas diferencias, aunque no de tal calibre que le impidan ser calificado como laboral. Las diferencias fundamentalmente del contrato de grupo con el contrato habitual de trabajo son dos: 1.- El contrato no se celebra con una persona física como trabajador, sino con un grupo considerado en su conjunto. 2.- Los derechos y deberes del empresario no se refieren, en principio, a cada trabajador concreto, sino al grupo formado por todos ellos.

Estas características normalmente expulsarían al contrato de grupo del concepto de contrato de trabajo, puesto que la prestación del contrato de

trabajo ordinario es personal, y debe ser prestada por una persona física²¹, dos características que no se cumplen en el contrato de grupo.

La prestación comprometida por el trabajador en el contrato de trabajo es su misma fuerza de trabajo, que es algo que va tan unido a la persona del trabajador, por lo que se puede considerar que en el contrato de trabajo el trabajador compromete su persona misma²². En este sentido, se puede considerar que la prestación a que se compromete el trabajador es una prestación personal, referida a su persona misma. Precisamente por ello se propugna que el trabajo no debe ser una mercancía²³.

Pero el carácter personal de la prestación de trabajo sólo aparece cuando ésta se analiza desde el punto de vista del trabajador. Desde el punto de vista del empleador, la prestación de trabajo es una prestación fungible, genérica, no personal, ya que lo que el empleador necesita es la prestación que pueda realizar el trabajador, prestación que es perfectamente sustituible por la que pueda suministrar otro trabajador de su misma categoría profesional, salvo supuestos muy excepcionales. La sustitución de trabajadores es algo habitual y está regulado por la norma laboral.

Así, el carácter personal de la prestación de trabajo se nos aparece con una doble cara, como Jano, de manera que es personal o no en función del punto de vista desde que se mire. Y, en concreto, vista la prestación de trabajo desde el punto de vista del empleador, no es una prestación personal, sino fungible y sustituible; incluso puede consistir en una prestación desarrollada por quien no es persona física, como se constata todos los días en la sustitución de trabajo humano por la actividad desarrollada por máquinas.

Como la prestación que necesita el empleador es fungible y no personalísima, la naturaleza del sujeto que se obliga a prestar sus servicios para el empleador es, en principio, indiferente, porque lo que importa es la prestación que desarrolla, no sus características personales. Puede ser una persona u otra, y la persona concreta que presta los servicios puede ser sustituida en cualquier momento, sustitución que aunque dé lugar a otro contrato de trabajo, sin embargo satisface las necesidades empresariales de igual manera. Siendo esto así, podría afirmarse

²¹ En este sentido Alonso Olea, M. “Sobre si la persona jurídica puede ser trabajador”, Orígenes e interpretación del art. 4 de la LCT”, Revista de Trabajo nº 1,1955, pp. 13 y ss.

²² Según Supiot, A. en «*Critique du droit du travail*», Edit. Quadrige, 2002, p.59-60: “*La personne physique constitue l’objet de la prestation du salarié. Le corps est le lieu, le passage obligé de la réalisation es obligations du travailleur, il est la chose même qui forme la matière du contrat*”.

²³ La declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, anexa a la Constitución de la misma, establece como primer principio fundamental que “el trabajo no es una mercancía”.

incluso que, en principio, también en el contrato de grupo resulta indiferente para la empresa quiénes sean las personas concretas que lo integran, dado que lo que espera es la obtención de un específico resultado derivado del trabajo conjunto del grupo²⁴, siendo más bien la elección del grupo concreto la que no le resulte indiferente. Pero precisamente porque cada grupo de trabajo puede ofrecer unos resultados diferentes en cuanto a tiempos, organización, o calidad del trabajo, cobran especial importancia sus integrantes desde la perspectiva del propio grupo como sujeto contratante de la prestación del trabajo. De ahí la necesidad de que dicho grupo deba previamente estar constituido y organizado internamente con una distribución del trabajo en base a la especialización de sus miembros, capaz de alcanzar el resultado pactado en el contrato de trabajo.

A diferencia del trabajo en común, en la que es el empresario quien organiza el trabajo con varios trabajadores por él contratados para que ejecuten un trabajo en equipo, la principal diferencia con el contrato de grupo es que a priori el grupo ya se encuentra organizado y especializado antes de su contratación por el empresario, de manera que dicho resultado lo alcanzará el grupo en su totalidad, sin necesidad por parte del empresario ni de dirigir ni controlar el trabajo, no siendo prescindible ninguno de sus miembros.

En este sentido, no cabe olvidar que los antecedentes legales del art. 1.1. ET recogían expresamente que los sujetos del contrato de trabajo, por cada parte, podían ser uno o varios, reconociendo así a nivel legal la existencia de unas costumbres de organización de la producción, que se basaban en que los trabajadores, y no el empresario, eran quienes organizaban y dirigían el proceso de producción²⁵.

Entendemos, por tanto, acertada la argumentación que se ofrece en el voto particular a la sentencia que, más allá del hecho de celebración formal del contrato de grupo, analiza la concurrencia previa o no de un grupo como unidad vinculada personalmente, con un fin o interés reconocible y económicamente relevante.

²⁴ “No hay que olvidar que el grupo como unidad ofrece la prestación conjunta, que al empresario es ésta la que le interesa, con sus específicos resultados y que el equipo vendrá a regirse en su funcionamiento por normas libremente acordadas por sus componentes de las que aquél, lógicamente es ajeno”, según Blasco Segura, B., “Trabajo en común y contrato de grupo”, en *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo III, Dir. Borrajo Dacruz, E., Revista de Derecho privado, 1985, p. 102.

²⁵ Así, el art. 3 del Código de Trabajo establecía que “Los sujetos que celebren el contrato, tanto patronos como obreros, podrán ser, bien personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas”. Lo mismo decía el art. 4 de la Ley de contrato de trabajo de la Segunda República, y el art. 4 de la Ley de contrato de trabajo de 1944.