



LA RAZÓN HISTÓRICA. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas. ISSN 1989-2659.

Hacia la comunitarización de las relaciones laborales en España. El sistema de reclutamiento y suministro de trabajadores extranjeros en origen del sindicato agrícola Unió de Pagesos.

Olga Achón Rodríguez [1]

Doctor en Antropología. Universitat de Barcelona. Investigadora Grupo de Investigación GRECS (Grup de Recerca sobre Exclusió i Control Socials). Universitat de Barcelona (España).

Resumen:

Desde finales de la década del noventa del siglo XX el sindicato agrícola Unió de Pagesos implementa en Cataluña un sistema dirigido a la fijación de la mano de obra extranjera. A través del mismo recluta en origen temporeros para ser suministrados. La débil mecanización de la recolección, la dificultad de encontrar fuerza de trabajo dispuesta a realizar esta labor y la amenaza de sanción en caso de emplear mano de obra extranjera irregular, han llevado a gran parte de agricultores a contratar el servicio del sindicato. Interesados en su emergencia, tanto el estado –que pretende regular el flujo migratorio–, como el sindicato –cuyo mayor objetivo es el incremento de su influencia política–, y los agricultores –necesitados de mano de obra disponible durante la recolección–, han propiciado su instauración. Las consecuencias sobre los trabajadores son nefastas, esencialmente debido a la inexistencia de relación laboral entre ellos y los empresarios agrícolas que consumen su fuerza de trabajo. El trabajador mediante la operación contractual por la que es reclutado deviene objeto de contratos mercantiles a realizarse entre agricultores y sindicato. Privados así de derechos fundamentales, el trabajador se encuentra bajo dependencia del sindicato, constituyendo un claro retroceso hacia las relaciones laborales de corte comunitarista propia de los estados totalitarios.

Abstract: Since the late nineties of the XX century the agricultural union Unió de Pagesos has implemented in Catalonia a system conceived to fixate foreign labor. Through it the union recruits in their homeland temporary workers in order to be supplied to the agricultural entrepreneurs. The weak mechanization of fruit harvest, the difficulty to find workers willing to take the job and the risk of been sanctioned if they use irregular immigrants has driven a large part of the farmers to contract the service offered by the union. The different actors interested in its emergence, the State –who pretends to regulate the migratory flux through it–,

the union- whose mayor objective is to increase its political influence- and the farmers –in the need of labor for the harvest- have collaborated for its success. The consequences for the workers are disastrous, essentially for the inexistence of a proper employment relationship between them and the agricultural entrepreneurs, who consume their labor force. The worker, through the contractual operation in which he is recruited, becomes subject to commercial contracts between the union and the agricultural entrepreneurs. Deprived of his fundamental rights, the worker comes under the dependence of the union, something which is a clear regression to communitarian labor relations, characteristic of totalitarian states.

Palabras clave: Contratación en origen, fijación de la mano de obra, comunitarismo en las relaciones laborales.

Key words: Contract in origen, fixation of labor, communitarism in labor relations.

1.- INTRODUCCIÓN.

Desde finales de los años noventa se desarrolla en Cataluña un sistema de contratación de temporeros agrícolas extranjeros al alero de la normativa que regula la extranjería en España. Sus ideólogos y gestores, el sindicato agrícola Unió de Pagesos, se erigen, a través del mismo, en ejecutores de la política migratoria del estado desempeñando un papel similar a aquel protagonizado por la Preuische Feldarbeiter Zentrale[2] en la Prusia de Max Weber. El control de las poblaciones nómadas, dispuestas al trabajo en su calidad de trabajadores superfluos, es el objetivo de tales sistemas con los que el capital ambiciona la fijación de la mano de obra en el lugar y en el momento en que se requiere. Para el caso que nos ocupa, son los períodos de recolección de fruta, así como la vendimia –ambos productos agrícolas que precisan trabajadores debido a la imposible total mecanización de su recolección-, en los que se manifiesta la problemática del agricultor: la obtención de fuerza de trabajo, bien a bajo precio, enfrentando el abandono como característica propia de los trabajadores libres que ejercen su derecho a moverse autónomamente, bien contratada en origen a través del sistema objeto de atención en este artículo, cuyas ventajas no son sino la entrega de un trabajador disminuido en derechos, tales como el de circulación, elección de domicilio y trabajo. La producción legislativa en materia de extranjería ha permitido la emergencia de este peculiar sistema. Las razones que han empujado al legislador a dictar leyes y reglamentos a favor de sectores productivos como la agricultura, aquejada de falta de competitividad y cuyo destino parece ser la reconversión de su estructura, deja entrever el menosprecio por los extranjeros y la visión utilitarista del fenómeno migratorio.

El sostenimiento de sectores productivos poco competitivos, interés jurídico protegido mediante tal producción jurídica, nos mueve a la interpretación de la ley de extranjería como una ley surgida con el propósito de cortocircuitar el movimiento autónomo de los extranjeros en busca de trabajo, y establecer por el contrario un flujo heterónomo de trabajadores. Leyes contra la vagancia en la Inglaterra del siglo XIV[3] o en Castilla[4] durante el mismo período, son valiosos antecedentes al estudio de la ley de extranjería como un mecanismo dirigido a la fijación de trabajadores. La aristocracia rural inglesa, como la castellana, veíanse de ese modo favorecidas pues en contexto de escasez de mano de obra, principalmente debido a la liberación de siervos y el arribo de la peste negra, obtenían trabajadores a bajo precio. En el presente la situación no parece ser la misma pues la escasez que afectaba al terrateniente no es para el agricultor sino necesidad de trabajadores cuyo estatuto de legalidad les permita ser contratados. El control de los flujos migratorios, razón que explica el cariz persecutorio que toma la legislación diseñada para el extranjero, sin embargo, tropezó

con la contratación de extranjeros cuya situación jurídica era irregular por parte de los empresarios.

Así, si bien en un primer momento el sujeto producido, es decir, el extranjero ilegal, sirvió a la subvención velada de la agricultura, en un segundo momento, su figura se tornó blanco de la política para su supresión del espacio público. Amenazados, entonces, los agricultores por las cada vez más recurrentes inspecciones de trabajo concluyeron transformarse de empleadores a clientes de un sistema dispuesto al reclutamiento y suministro de mano de obra extranjera en origen. El mismo se dispone a la armonización de los intereses de los actores que entran en relación a través de su puesta en práctica: empresarios agrícolas –en busca de trabajadores en constante disposición a un precio no superior al estipulado por convenio colectivo-, estado –tras la regulación de un flujo que escapa a su poderío- y sindicato agrícola –cuyo interés por el establecimiento del sistema presupone la superación de las razones de su nacimiento como una organización en combate por la defensa de sus afiliados, en cuanto persigue la implantación de un lucrativo negocio que le permite aumentar sus cotas de poder e influencia políticas-. Limitaciones impuestas a los trabajadores son, principalmente, los resortes que favorecen su eficacia, cuales son el obligado regreso al país de origen – en ausencia de un nuevo contrato y una vez expirada la visa que permite tanto su ingreso a España como la realización de actividades por cuenta ajena- y la radicación forzosa en alojamientos – quedando así en permanente estado de disposición para ser suministrado por el sindicato-. La ordenación del flujo viene a ser de este modo operada, así como el suministro constante del factor trabajo, el que bajo el imperio del sistema no adopta sino la forma de un bien inserto en un mercado de servicios. Ha sido la representación legal empresarial, otorgada al sindicato por el estado a condición de cumplir con determinadas obligaciones relativas a alojamiento y organización de la movilización de trabajadores, como la entrega de cierta función pública, las que terminan configurándolo como un tipo especial de instrumento al servicio del estado destinado al control efectivo de los flujos que moviliza. Tal potestad ejecutiva, sin embargo, acarrea nefastas consecuencias para el trabajador, como lo es la obligada renuncia a derechos tan fundamentales como los de circulación, de elección de domicilio y de trabajo, debido, esencialmente, al hecho que para ser contratado debe consentir mutar en objeto de contratos que ligan al sindicato con los agricultores –clientes demandantes del servicio de reclutamiento e importación de trabajadores- haciendo, así, renuncia de los derechos que suponen una resistencia a su movilización, concentración y suministro. La inadecuación del contrato de trabajo para describir la relación que se establece entre los empresarios y los trabajadores se torna manifiesta. En ausencia de voluntad para contratarse y para rescindir contratos, el trabajador no es sino un sujeto sometido al poder del sindicato, quien controla su concentración y su suministro, así como su estatuto de legalidad en cuanto extranjeros, por lo que no podemos denominar la relación que une a empleador con empleado como de trabajo. Mercado de trabajo, por otro lado, deja de ser expresión de la realidad que acontece merced las relaciones instauradas para promoción del sistema, pues sin capacidad de renuncia del trabajo, y por ende, sin derecho a concurrir el trabajador a mercado alguno donde ofertar su fuerza de trabajo, sólo cabe negar su existencia.

Lejos de representar esto un peligro únicamente para el trabajador extranjero supone una amenaza para la conservación de la democracia, pues revela un claro viraje de la política estatal en materia laboral desde los principios liberales hacia aquéllos característicos de sistemas totalitarios, al optar el legislador por una opción doctrinal de corte comunitarista. Queda de este modo legitimada la relación personal establecida entre trabajadores y sindicato, al servicio de los empresarios agrícolas por la que obtienen un sujeto sometido bajo poder de Unió de Pagesos. La armonización de los intereses de todos los actores participantes del sistema es clave para la realización de una finalidad que los trasciende, esto es, el mantenimiento de la estructura agraria y la regulación de los flujos, quedando configurada de este modo una comunidad de fines similar a aquella conformada por empresarios y trabajadores en sistemas

políticos como el nacional-socialismo alemán, el comunismo soviético y nacional-catolicismo franquista. La ideología del trabajo y bien común nutre una comunidad tal, en la que el trabajador debe fidelidad y lealtad al sindicato, fuente de todas sus dichas y progresos, y por la que el empresario recibe mano de obra dócil y enteramente disponible. El artículo que presentamos a continuación intenta mostrar con mayor detalle las ideas aquí introducidas especialmente en lo relativo a ausencia de mercado de trabajo, a la inadecuación de la figura del contrato de trabajo en la relación que une a los trabajadores y empresarios agrícolas, y a la introducción de la doctrina comunitarista en las relaciones laborales.

2.- LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MEDIANTE EL SISTEMA DE UNIÓN DE PAGESOS. UNA FICCIÓN DISPUESTA AL CONSUMO DE FUERZA DE TRABAJO POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS AGRÍCOLAS.

Para comprender las consecuencias que el sistema produce sobre el modelo de relaciones laborales instauradas en España merced los principios liberales en materia de contractualización del trabajo, así como los problemas que representa la equiparación de la relación que une a los trabajadores reclutados en origen por el sindicato con los empresarios agrícolas, con una relación laboral, es necesario analizar tal vinculación y examinar el modo en que esta se produce. Su origen se encuentra en la demanda de trabajadores que realizan los agricultores al sindicato. Los empresarios que desean contratar trabajadores a través del Servei de Contractació de Treballadors del sindicato responden a un perfil de agricultor limitado en su posibilidad de contratación de trabajadores extranjeros en origen. Debido, principalmente, a lo complicado y costoso que resulta la implementación del procedimiento ordenado en las Resoluciones de contingentes, y actualmente en la Orden por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen. Dadas las exigencias propuestas por el mismo, el empresario se encuentra compelido a hacer uso del sistema que formula la Unió de Pagesos. De modo que, en beneficio del negocio de suministro de trabajadores y de la consecución del objetivo del estado de regular los flujos migratorios, el empresario se dirige al Servei de Contractació donde inicia el proceso que lo conducirá a su vinculación con los trabajadores.

El trámite principal a realizar por los empresarios consiste en la cumplimentación del documento Oferta de Treball, proporcionado por el sindicato. El mismo no es sino un formulario tipo por el cual el empresario ofrece un puesto de trabajo. Llama la atención su denominación como *oferta*, pues lo que se realiza por tal trámite es la demanda de trabajadores al servicio. El hecho que se designe de tal modo, hace parecer que el sindicato simplemente se dedique a contactar ofertantes y demandantes, cuando la realidad manifiesta que su actividad se concreta en el suministro. Con ello logra manejar una imagen que no concuerda con la realidad del negocio. El Sindicato no cumple funciones de adecuación de oferta y demanda, pues su actividad no se enmarca propiamente en un mercado de trabajo. Lo que realmente realiza es un suministro de trabajadores contra la demanda de los empresarios, lucrando con ello y estableciendo un sistema que manifiesta voluntad de dominio sobre aquellos que serán suministrados. La denominación de oferta de trabajo de este documento no es más que una operación cosmética por la que el sindicato legitima su propósito. De llamarse demanda de trabajadores tornaría demasiado evidente la naturaleza no contractual de las relaciones que a continuación se establecen.

Resulta curioso observar su forma. Semejante al desaparecido Contrato de trabajo de temporada (Tipo T) y Solicitud de permiso de trabajo y residencia, adjunto en las Resoluciones de contingentes, señala en sus cláusulas aquellas obligaciones específicas para la contratación en origen impuestas por el estado a los empleadores. De especial mención es aquella relativa a alojamiento, la quinta de la Oferta de trabajo. Por ella se informa a los empresarios agrícolas de la necesidad de disponer de un alojamiento “adecuado durante el período de contratación, que reúna las condiciones

previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento. En concepto de mantenimiento del alojamiento, se descontará un máximo del 10% sobre el precio establecido por cada hora de trabajo". Su redacción es análoga a la cláusula octava del mencionado Contrato de trabajo de temporada (Tipo T)[5] lo que nos lleva a resolver que, en relación a la misma, el sindicato se transforma en garante del estado, pues transfiere al empresario la exigencia de establecer un alojamiento. Se manifiesta, de este modo, la función pública que tiene delegada el sindicato, pues por ella exige a los empresarios agrícolas la disposición de alojamiento. Ésta sigue expresándose en disposiciones siguientes. Así, examinando el texto de la cláusula sexta podemos advertir como el sindicato excluye al empresario de la posibilidad de organizar los viajes, obligándolo a proceder en la forma que él establezca. Es notable advertir como, a través de este dispositivo, el sindicato se revela ejecutor de las políticas de gestión de flujos migratorios.

La representación legal empresarial también se muestra en todo su poderío posibilitando la implementación del negocio de suministro de trabajadores. Siguiendo el análisis de la Oferta, notamos su presencia en las cláusulas por las que el sindicato exige el pago por los servicios que presta al empresario:

Claúsula 7. Agroarxa[6] realizará mediante su red de oficinas con el servicio laboral todos los trámites laborales y administrativos para la correcta y total legalidad de los temporeros mientras dure la campaña. El costo de estos trámites será asumido por el agricultor.

Claúsula 9. El agricultor acepta que Agroarxa realice en su nombre todos los trámites para cubrir la oferta, y abonará por los trámites de selección y seguimiento la cantidad de ---Euros por trabajador y mes o fracción que dure la relación laboral, en caso de estar afiliado a la Unió de Pagesos tendrá una bonificación del 40% de este costo (IVA no incluido).

El empresario agrícola, debiendo atenerse a estas disposiciones, termina transformándose en cliente del sindicato quedando así restringida su autonomía para contratar trabajadores de forma independiente. El acceso al sistema de reclutamiento y suministro que propone el sindicato refleja las múltiples consecuencias derivadas del otorgamiento de facultades públicas y de representación al sindicato. Estas incidirán sobre el modo en que empresarios agrícolas y trabajadores se vinculen. La imposición de condiciones a los trabajadores relativas a movilización, concentración y suministro por parte del sindicato, es una de ellas, por la que el trabajador termina cosificado y puesto en circulación a merced de las demandas que presenten los empresarios. Se niega así su condición como sujeto de derecho, cuestión que acarrea importantes problemas a la hora de designar el vínculo establecido entre trabajadores y los empresarios agrícolas como relación laboral. La función pública que detenta el sindicato liquida toda posibilidad de una vinculación contractual típica a desplegarse mediante un contrato de trabajo, pues los sujetos que por el mismo debieran vincularse mutaron en cliente y producto.

Efectuada la tramitación de la oferta se da comienzo a la gestión de la misma a través del proceso de contingente, que genera como último resultado el vínculo entre empresarios agrícolas y trabajadores. Su estudio nos interesa sobremanera por lo que será necesario preguntarse sobre su naturaleza. Inicialmente pareciera sencillo determinar que la relación establecida entre estos dos agentes es de carácter contractual, máxime cuando ambos han suscrito un contrato laboral que determina el objeto para el cual el trabajador fue contratado y las condiciones en las que efectuará el trabajo. Sin embargo, el estudio del contrato de trabajo como negocio jurídico nos revela la dificultad para calificar aquel acuerdo como tal. En palabras de Bazán Cabrera,

“el contrato de trabajo se define como la institución por la que dos sujetos consienten en asumir en abstracto una serie de obligaciones”[7].

Lo principal de esta definición reside en el consentimiento que deben prestar los sujetos que se obligan. Más allá del objeto y causa del contrato, e incluso de las consecuencias que desencadena, el reconocimiento de la libertad e igualdad de las partes resulta imprescindible a efectos de determinar su existencia.

3.- ORIGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO. DEL STATUS SUBIECTIONIS A LA CONTRACTUALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

A fin de comprender el problema del consentimiento, así como el de la igualdad y la libertad en el contrato de trabajo, se hace necesario el estudio diacrónico de tal instrumento y de las relaciones que de él dimanen. Esta aproximación histórica revela el modo en que los sujetos se emancipan de estados opresivos, gracias a la intercesión del derecho y la consecuente contractualización de las relaciones de trabajo.

Fue con la aparición del sistema filosófico del liberalismo, en la modernidad, que se propició la introducción de doctrinas que defendían, frente a la injerencia del estado en materias privadas, la libertad de los individuos. Es en el contexto liberal que se inicia la expansión de las teorías contractualistas de las relaciones privadas. Por ellas, el individuo se concibe como una persona libre para vincularse con sus semejantes. La ficción jurídica de la igualdad resultó absolutamente necesaria al establecimiento de estas teorías, cuya piedra angular no es sino la libertad negocial. Esta nueva libertad privada sería en adelante considerada el cimiento de todas las relaciones establecidas en una sociedad libre compuesta por iguales. Solamente el postulado de la libertad negocial podría consagrar la autonomía de todos los individuos y el reconocimiento de sus derechos. Sistemas de privilegios vendrían a ser suspendidos en aras de la configuración de un sujeto autónomo capaz de vincularse libremente con aquellos igualmente considerados. En tal contexto, el derecho privado adquiriría una importancia notable por ser aquel que se ocupa preferentemente de las relaciones establecidas entre particulares. Con el objetivo de conseguir el más alto grado de desarrollo de este tipo de relaciones en condiciones de libertad, esta rama del derecho se fundamentó en el principio de la autonomía de la voluntad. Por ella, las personas se relacionarían entre sí mediante actos emanados de sus propias voluntades con el propósito de lograr alcanzar sus propios intereses. Esta innovación permitiría en adelante, a todos los individuos, la independencia necesaria para la búsqueda de su propio destino, esto es, al decir de Bazán Cabrera,

“(...) la libertad de la persona para disponer de cuanto le es propio en la forma y manera que tenga por conveniente con las limitaciones del respeto a la ley, la moral y las costumbres”[8].

En el ámbito de las relaciones de producción el tema de la libertad se torna más accidentado. Estas específicas relaciones sociales son aquellas establecidas con el fin de producir bienes. En tal proceso productivo los individuos participan entre sí generando vínculos que terminarán configurando estructuras de relación. El modo en que las sociedades producen bienes y el destino que éstas les otorgan determinará de gran manera tales estructuras. Así, en una economía de mercado los bienes son producidos esencialmente para su intercambio y toda su organización se basa en el juego de la oferta y la demanda. En este proceso de producción, capital y trabajo resultan ser los elementos constitutivos no simplemente de un modo de producir, sino de todo un mecanismo formulador de la sociedad en su conjunto. Su existencia misma se debe a un *elemento dominante*, en términos de Imre Szabo[9], determinante de la estructura social, cual es las relaciones de propiedad. Efectivamente, aquellas establecidas entre hombres poseedores de los medios de producción y el resto cuyo única posesión es su cuerpo que aplican al trabajo. Fruto de esta distinción es la sociedad segmentada en razón de este criterio de propiedad. Poseedores y

desposeídos componen la estructura de la sociedad. Aquello que las separa es el poder de apropiación fundamentado en un derecho de acumulación del valor producido por aquellos que entregan sus energías al desempeño de tareas destinadas a la producción[10].

Naturalmente, la división de la sociedad en estas dos clases produce un conflicto de intereses a materializarse en el contexto mismo de la producción. Si aquello que legitima la acumulación no es la producción misma del bien, sino la propiedad del medio para producirlo, entonces solo cabe esperar la perpetuación de un sistema de dominación. Una dominación basada en la capacidad para la expropiación de los frutos, fundada en la propiedad legitimada de los medios de producción, que reconduce una y otra vez al desposeído a una posición subordinada. En tal contexto, el hombre es “libre” de vincularse con sus “iguales” más poderosos contractualizando aquello de lo que únicamente es dueño, su ser. Esta patrimonialización del cuerpo, enfrentado a los medios de producción, vino legitimada por el derecho privado por el que se regulaban tales relaciones. Estrategia dirigida a la legitimación de la estructura social, y a la negación del trabajo como origen de la propiedad. Como apunta Marx, “(...) *el producto es propiedad del capitalista no del productor directo, es decir, del trabajador*”[11]. El modo en que se presta el trabajo puede interpretarse entonces como el éxito o el fracaso de tal estrategia, que se prolonga o modifica en la lucha de las clases sociales por la hegemonía.

Los modos de producción típicos de la antigüedad clásica y la edad media, se caracterizaron por el *status subiectionis*[12] del trabajador. Este régimen de sujeción logra su mayor concreción en la institución del esclavismo y la servidumbre, por las que se justificaba la apropiación de los frutos del trabajo mediante el establecimiento de una relación de dominio. Para el caso del esclavo la sujeción era total dado que no se consideraba siquiera sujeto, sino objeto de relaciones. Lo pone de manifiesto Bradley cuando trata el vínculo entre esclavos y propietarios:

“La relación amo-esclavo no era un contrato social que comprometía a cada parte a una serie de derechos y obligaciones mutuas y recíprocas de cualquier forma mutuamente aceptables (...)”. [13]

Calificado como *instrumento*[14], el esclavo simplemente formaba parte de relaciones contractuales en las que su cesión o su compraventa[15] se posibilitaban. En este sentido eran objetos de derecho, como manifiesta el jurista Gayo:

“(...) unas cosas son corporales [objeto de derecho], otras incorporales. (...) Son corporales las que se pueden tocar como un fundo, un esclavo (...)”. [16]

Dicha cesión incluso llegó a constituir un negocio lucrativo consistente en el arriendo de esclavos, generando una

“(...) industria de alquiler de esclavos, ejercida por empresarios propietarios de cuadrillas de esclavos que en los períodos adecuados recorrían los campos ofreciendo su mercancía a los agricultores que la necesitaban”. [17]

El régimen de servidumbre feudal igualmente viene fundamentado en el *status subiectionis*, sin embargo, la forma de vinculación social y jurídica que produce es distinta a la de los esclavos, principalmente por la consideración de sujeto de los trabajadores. En este sentido, De Martino propone lo siguiente:

“(...) resulta de toda evidencia que la relación entre el siervo y el patrón era de naturaleza completamente diversa a aquella de la edad antigua, habiendo mudado [aquellas obligaciones relativas a los esclavos] en una obligación de corresponder con algunos productos determinados” [18].

Los siervos se vinculaban a los señores de forma personal, lo que significa que el señor ejercía un dominio sobre la persona del trabajador obstaculizando el uso de su libertad. A cambio de protección, el siervo instalado en tierras del señor se obligaba

a ejecutar determinadas prestaciones, generalmente relacionadas con el cultivo de tierras y la actividad guerrera. Es la aceptación del siervo de tal protección, entregada por el señor a modo de donación, la que genera la relación de sometimiento y, por ende, su subordinación. Así como es la propiedad de la tierra y el poderío militar del señor, lo que le procuran el privilegio para el establecimiento del vínculo. A través del llamado contrato de vasallaje se daba inicio al establecimiento de esta particular relación. En virtud del mismo

“(...) el vasallo debía fidelidad al señor pero a cambio el señor debía protección y sostén al vasallo, y si faltaba al deber de proveerlo el vasallo tenía el derecho a revocar su propia fidelidad” [19].

En tal orden de cosas, el siervo, sin bien posee capacidad jurídica suficiente para obligarse en esos términos, ciertamente carece del poder suficiente para liberarse del vínculo que al señor lo liga, pues el retiro de la obediencia que Kelly nos plantea era más teórico que real. Bazán Cabrera conceptúa la naturaleza de ese vínculo como político, pues viene favorecido por el sistema político-jurídico del privilegio, que determina una subordinación social entre personas con status diverso [20]. Desigualdad formal y real coinciden en este sistema social y jurídico, pues los poseedores someten a los desposeídos, cuyo único camino para la supervivencia se apoya en su capacidad para subordinarse.

Con el desarrollo de las ciudades y el florecimiento del mercado durante la plenitud del medioevo, se genera un nuevo modo de producción denominado comúnmente como sistema corporativo o gremial. El mismo supone la organización corporativista de todo el tejido social productivo, dando como resultado un nuevo modo de estructurar la sociedad en su conjunto. El gremio propicia una forma distinta de relación de producción basado en la especialización y profesionalización del oficio. Sobre la base de escalas laborales jerárquicas agrupaba a los artesanos regulando su formación, el funcionamiento de los talleres y el mercado de los productos. Uno de sus objetivos era la aniquilación de la competencia que conseguían mediante el control de los precios y la calidad de los bienes producidos. El acceso al gremio venía regido por un contrato de aprendizaje, instrumento de naturaleza jurídica que contenía diversas cláusulas relativas a los compromisos que generaba para ambas partes: maestro y aprendiz. El primero era propietario del taller, así como de los instrumentos de trabajo, lo que supone una primera ruptura con los sistemas anteriores basados en el *status subiectionis*. Efectivamente, la separación entre medios de producción y trabajo se hacía más evidente, lo que supone un acercamiento a los sistemas modernos de producción. Sin embargo, el tipo de obligaciones a las que estaba sujeto el aprendiz, de obediencia y fidelidad al maestro, sugiere una situación de subordinación jurídica imposible de sostener en sociedades como la industrial, basada en el fomento de la competencia. De todos modos, es de resaltar el grado de libertad que el trabajador ya ha adquirido en este momento para constituir o rescindir relaciones de trabajo, lo que induce a pensar que el modo en que, en adelante, se vincule con los propietarios de los medios de producción no dependerá de un status personal de sujeción. Así lo manifiesta Bazán Cabrera al indicar que

“(...) tanto el ingreso como la salida de una corporación gremial es absolutamente libre y la relación de trabajo se constituye y se rescinde con la misma consecuente libertad, con lo que el status subiectionis no es un status personal, sino a lo sumo, profesional” [21].

Con la aparición del modo de producción capitalista en la época del industrialismo el orden social vuelve a transformarse a consecuencia de nuevos cambios en las relaciones de producción. La sociedad denominada clasista hace aparición integrada por dos grandes segmentos, capitalistas y proletarios. En ausencia de medios de producción, el proletario se encuentra obligado a la suscripción de un contrato por el cual vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario. En palabras de Marx:

“Lo que en el mercado se enfrenta directamente con el capitalista no es el trabajo, sino el trabajador. Lo que él vende es a sí mismo; vende su fuerza de trabajo.” [22]

Por el contrario, el capitalista ostenta el poder sobre la organización del proceso productivo, definido por el aumento de la tecnificación y la división de tareas. El crecimiento de la industria comportó el aumento de movimientos migratorios de trabajadores [23], que en su empeño por lograr alcanzar un mejor nivel de vida llegaron a las ciudades desde los campos, a conformar lo que Marx denominó ejército de mano de obra industrial. Un ejército de superfluos, en terminología marxista, que pugnaban por la consecución de su subsistencia. En este sentido, “[l]os habitantes del campo se habían convertido en los habitantes deshumanizados de los tugurios” [24]. Las relaciones de producción capitalista generaban, en este contexto, desigualdades sociales, necesarias, inicialmente, a la expansión del sistema y, sin embargo, semilla de su propia aniquilación. Por ellas, el dueño de los medios de producción compra la fuerza de trabajo y la dispone a la producción de bienes, que puestos en circulación en el mercado engendran nuevas riquezas. La diferencia entre el valor de uso de su fuerza y el valor de cambio del bien producido constituirá la base para la acumulación capitalista. El trabajador, dentro de este esquema, queda excluido del gozo de tal riqueza y se encuentra compelido a consumir sus fuerzas diariamente, obligado a enajenarlas, de forma general, a través del contrato de arrendamiento de servicios [25]. Abandonado el régimen del trabajo a la regulación privada, por este tipo de contrato se acordaba la prestación de un servicio a cambio de un precio, fijándose algunos requisitos mínimos esenciales, insuficientes a la efectiva protección de los trabajadores.

El conflicto de intereses se manifestaba a medida que el funcionamiento libre del mercado limitaba el ascenso de los salarios más allá del límite de la subsistencia. Bajo esta circunstancia, la pacificación del conflicto social resultaba imprescindible a la permanencia del sistema, y la legitimación jurídica de la apropiación de los frutos la estrategia adecuada. Siguiendo al profesor Bazán Cabrera,

“es menester legitimar normalmente la apropiación de los frutos del trabajo que se produce de una manera desigual en el ámbito estrictamente económico. Ésta es la función que va a cumplir el sistema de Derecho (...) Así frente a la desigualdad económica se entroniza la igualdad formal, y frente al status subiectionis se proclama el status de absoluta libertad de todos los ciudadanos” [26].

El sistema de producción capitalista, y la sociedad de clases en que se guarnece, exigió para su continuidad la institucionalización de la libertad negocial a través de la autonomía de la voluntad. No obstante, esta *utopía liberal*, como denomina la profesora Chacártegui Jávega a las primeras tesis contractualistas liberales [27], no resuelve el problema circunstancial de la desigual distribución de poder entre los sujetos, principalmente, debido a que su reparación no se realiza únicamente mediante la postulación de ficciones. Efectivamente, como manifestara tan claramente Cossio Alfonso, “[...] las circunstancias excluyen por parte de los débiles la prestación de un verdadero consentimiento libre” [28]. En consecuencia, ni tan autónoma parece ser la voluntad, ni tan libre el consentimiento, de aquél que, en situación de desventaja frente a otro más poderoso, constituye un vínculo basado en un principio ilusorio de igualdad. Por esto, se concluye que no existe fácticamente tal libertad y que es necesaria la implementación de un instrumento, que base su existencia en el presupuesto básico de la desigualdad de las partes que lo suscriben. La igualdad formal ante la ley, estandarte de las teorías políticas liberales, no resulta suficiente a la protección de aquellos individuos que, menguados en poder, deben resistir a la intemperie los efectos de la instauración de un vínculo de subordinación y dependencia.

En la segunda mitad del siglo XIX, comienza a tratar de regularse el contrato de trabajo de manera diferenciada al arrendamiento de servicios, debido, principalmente,

a la presión que supone la efervescencia del movimiento obrero en defensa de sus intereses de clase. Al decir de Palomeque,

“(...) la legislación obrera, expresión adelantada del Derecho del Trabajo, responde prima facie a una solución defensiva del Estado burgués para, a través de una normativa protectora, en favor de los trabajadores, proveer a la integración e institucionalización del conflicto entre el capital y el trabajo en términos compatibles con la viabilidad del sistema establecido” [29].

Refiriéndonos exclusivamente al caso español, podemos concretar el nacimiento del contrato de trabajo como tal en 1931[30]. Aunque la vigencia del moderno contrato de trabajo fue suspendida en las relaciones laborales, producto de la dictadura franquista, con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 se reinstaura su imperio como un elemento esencial de la democracia. Será a partir de ese momento, que el trabajador se considerará sujeto de pleno derecho,

“(...) en el sentido de que es libre para disponer de sí y decidir sobre la posibilidad de enajenación de su propia energía, y de que es un ser igual a cualquier otro ciudadano en abstracto, bien comprometa con él una relación jurídico-social, o no” [31].

4.- CONTRATO DE TRABAJO. SU INADECUACIÓN A LA RELACIÓN ESTABLECIDA ENTRE EMPRESARIOS AGRÍCOLAS Y TRABAJADORES A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SUMINISTO DE UNIÓN DE PAGESOS.

Con la reinstauración del sistema democrático en España, es que el instrumento del contrato de trabajo vuelve a instaurarse como eje fundamental de las relaciones laborales. Su primacía es indiscutida hasta el presente, pues es la base de la paz social, necesaria al mantenimiento de un estado social de derecho. La noción actual de contrato de trabajo es resultado de la transposición de los presupuestos sustantivos de la teoría general de las obligaciones y contratos a las relaciones laborales. En particular, la teoría general de la contratación informa sobre el modo en que la relación de trabajo debe establecerse. Sus principios fundamentales, regulados por el ordenamiento civil, tratan el establecimiento de la estructura de un pacto cuyo origen debe encontrarse en la concurrencia de tres elementos esenciales:

“(...) una situación de arbitrio individual de los sujetos contratantes, una disparidad de intereses personales heterogéneos que se intentan armonizar y una vinculación futura de la conducta de los interesados a las estipulaciones pactadas” [32].

Tales principios, deben atender a la armonización de intereses dispares, a realizarse a través del instrumento jurídico del contrato. Ellos son: la libertad contractual[33], la igualdad de las partes[34] y la fuerza vinculante de los contratos.[35] Siguiendo a la profesora Chacártegui Jávega, de estos tres principios, el tercero es fundamental, pues a través del mismo se configura el contrato como dispositivo esencial a la limitación de derechos y obligaciones, salvaguarda de la libertad de las partes[36]. Contractualizar la relación laboral supone la aplicación de estos principios generales al acuerdo en que se funda, de tal modo que las obligaciones y derechos que del mismo nacen, se legitiman por la mera existencia del pacto. El contrato de trabajo se entiende, entonces, como origen de la relación laboral e instrumento de regulación de la misma. El derecho del trabajo entraña la creación de un marco que regula, más allá del contrato de trabajo, los poderes que se manifiestan en la concreción de la relación laboral. Tal es la función de esta disciplina, que tiende a la protección de la parte en desventaja, tanto como al sistema productivo en el que se inserta. Sin este marco regulador, la libertad de los sujetos, sobre todo la de aquel con mayor poder de definición de la relación, se transforma al decir de Weber en

“la apertura de probabilidades de usarla, por medio de una hábil aplicación de la propiedad de los bienes en el mercado y salvando todas las barreras jurídicas, como medio para adquirir poder sobre otros” [37].

La salvaguarda de la libertad de los trabajadores torna imprescindible la restricción de la libertad de los contratantes. Es por ello que uno de los principios generales del derecho del trabajo es la irrenunciabilidad de los derechos. Bajo el mismo, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que le otorga la legislación. Consecuencia del carácter indisponible de los derechos es la limitación de poderes que detenta el empleador, principalmente aquéllos por los que dirige y disciplina el trabajo, denominados poder de mando, disciplinario y sancionatorio. De este modo, el contrato de trabajo, custodiado por la legislación tuitiva laboral, constituye el fundamento y el límite a las potestades empresariales de dirección y disciplina. Por consiguiente, el contrato de trabajo obliga

“no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley (art. 1.258 C.C.)” [38].

En lo concerniente al contrato suscrito entre empresarios agrícolas y trabajadores, y teniendo en cuenta lo comentado hasta ahora, nada nos parece más apropiado que considerarlo una ficción por la que se trata de formalizar una relación aparentemente laboral. Decimos esto, principalmente, por las consecuencias que acarrea la firma de los Contratos de trabajo y autorización de trabajo y residencia de temporada y campaña, denominados con posterioridad al año 2007 Anexo al contrato de trabajo. Por ellos, el sindicato, en razón de la función pública delegada por el estado, obliga al trabajador a ser objeto de otros contratos, así como a ser movilizado, concentrado y suministrado. La renuncia de sus derechos laborales y fundamentales termina configurándolo como una mercancía, de forma que, en el futuro, no podrá sino aceptar las condiciones que se le impongan. Producto de tal renuncia, el trabajador deja de ser libre para dar su consentimiento, lo que condiciona el modo en que se relaciona con el empresario agrícola. Similar a lo que ocurre con el esclavo y el siervo, pende sobre él una forma de *status subiectionis* que lo somete a dominio del sindicato. Al igual que el esclavo, el trabajador forma parte del contrato mercantil que vincula a sindicato y empresarios agrícolas, asumiendo, de este modo, las características de un bien entregado en virtud del acto de comercio que supone el suministro. Cercano es, también, su status al de un siervo, no obstante, por otros motivos. Así como la vinculación personal bajo dominio del señor se establecía por la entrega de protección, la sujeción que experimenta el trabajador es fruto de otro objeto de donación: el trabajo. Efectivamente, la razón por la que muchos trabajadores restringen voluntariamente su libertad es la oportunidad de trabajar.

Sin embargo, como sucede en el caso del siervo, la liberación de tal sujeción resulta complicada, pues su status jurídico de extranjero contratado en origen no le permite el ejercicio de determinadas facultades. El trabajador debe, entonces, someterse a la voluntad del estado, ejecutada por el sindicato, y cumplir los compromisos que aceptó a cambio del trabajo. Destacables son la imposibilidad de abandonar el trabajo y de elección de empleador, así como la obligación de residir en un alojamiento y del retorno al país de origen. Como bien apuntaba Bazán Cabrera, la vinculación entre siervo y señor poseía un carácter político. Es ésta otra de las características por las que se asemejan ambos sistemas de dominación, pues el vínculo objeto de nuestro análisis también tiene naturaleza política. El régimen de privilegio de la nacionalidad es el que la determina. Por el mismo, el estado otorga status diversos a aquéllos que forman parte de la comunidad nacional y a los que no. Los extranjeros, menguados en derechos, deben soportar, en tal situación, el peso del poder soberano de la comunidad que recae sobre ellos [39]. Un lastre que se manifiesta en la realidad del alojamiento, *senzala* [40] de los trabajadores, ejemplo de la diferenciación político-jurídica entre ciudadanos de pleno derecho y extranjeros.

Revelación de una desigualdad similar a aquella exhibida a través de los suburbios obreros de las ciudades industriales, que

“(...) llegaron a exteriorizar el carácter diferenciador de su condición común respecto a los demás, produciéndose una cierta continuidad entre su posición dentro de la fábrica y su posición como ciudadanos”[41].

Así, desposeídos de derechos tanto como de bienes, transitan por rutas forzosas como única vía que les conduce al logro de su objetivo: la obtención de trabajo. Tal estado de sujeción, en el que permanece el trabajador luego de vincularse con el sindicato, impide la consideración de contrato de trabajo a los acuerdos que suscribirá con los empresarios agrícolas. Si como decíamos, el contrato es fuente legitimadora de los poderes del empresario, y que por él se inviste a los trabajadores de derechos laborales, no tenemos más alternativa que negar la existencia del mismo. Si, realmente, la naturaleza del pacto que vincula a trabajadores y empresarios agrícolas fuese un contrato de trabajo, el trabajador se vería investido automáticamente de derechos. Sin embargo, la realidad muestra que el mismo se encuentra impedido de su disfrute, y que es el vínculo que lo relaciona con el sindicato aquello que lo imposibilita. La libertad del trabajador no se encuentra protegida, pues carece de autonomía para negociar el modo en que prestará su trabajo, así como de poder para rescindir contratos, por lo que tal relación no nace de un auténtico contrato de trabajo.

5.- CONSECUENCIAS DEL SISTEMA. EL REGRESO DEL DOGMA COMUNITARISTA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.

En ausencia de contrato de trabajo entre trabajadores y empresarios agrícolas, el modelo de relación laboral que se desarrolla en virtud de la operación contractual, eje del sistema de contratación del sindicato, no resulta congruente con la teoría contractualista de las relaciones laborales. Esta opción doctrinal, que informa el moderno derecho del trabajo, propone la estructuración de las relaciones laborales a través del contrato. Los fundamentos de la teoría general de la contratación sirven al efecto de incorporar a las relaciones de trabajo la garantía de la autonomía de la voluntad. Consecuencia de aquello, la relación laboral establecida mediante contrato de trabajo es libre. Solamente las voluntades emancipadas de poderes externos pueden crear este tipo de acuerdos. No obstante, el mantenimiento de las condiciones de libertad deben, asimismo, ser aseguradas, máxime si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, lo que implica que las obligaciones de las partes se cumplen a lo largo de la duración del mismo. Será, entonces, de interés de los estados democráticos prolongar las condiciones de autonomía, de que gozan las partes, en beneficio tanto del sistema político, que permite su desarrollo, como de los individuos que por el mismo gozan de libertades públicas.

En esta voluntad de conservación de la democracia, y las libertades que la sustentan, reconocemos el origen del derecho del trabajo, conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, orientados por la teoría contractualista de la relación laboral. Por otro lado, esta teoría sitúa el fundamento y los límites del poder del empresario en el contrato de trabajo, de manera que una de las funciones del mismo es la legitimación de tales poderes. En adelante, la existencia de los mismos viene condicionada a la realización de un pacto que debe regirse por principios relativos a la igualdad de las partes y a la libertad contractual, esta última restringida para salvaguarda de los trabajadores, así como a la fuerza vinculante de los contratos. Como apunta Chacartegui Jávega,

“el contrato de trabajo es el presupuesto del ejercicio del poder de dirección en la empresa, y en base a éste como título jurídico, el empresario se encuentra limitado a la

hora de definir las obligaciones del trabajador a su servicio por lo pactado previamente”[42].

La mayor implicación de este hecho es que, en lo sucesivo, los empresarios no tienen posibilidad de intensificar el poder que detentan sobre el trabajo, cual es el de dirigirlo y disciplinarlo para la correcta consecución de sus intereses legítimos de la producción.

Por lo que a la relación en estudio respecta, una vez negada la existencia de contrato de trabajo, no podemos sino decir que no constituye un ejemplo de vínculo organizado al entorno de esta teoría. Básicamente, por el hecho que el trabajador no tiene libertad para vincularse contractualmente con el empresario que desee, sino aquél al que es encomendado, como tampoco para abandonar el trabajo. Ciertamente, de estar regida esta relación laboral por algún tipo de teoría, ésta es la teoría comunitarista de las relaciones laborales, cuyo presupuesto básico consiste en la consideración de

“(…) *la actividad humana como objeto del contrato de trabajo [que] afecta y vincula la personalidad del trabajador de una manera tan directa que impide la consideración de éste como un simple contrato de intercambio de bienes económicos*”[43].

Dentro de este esquema, el trabajo efectuado por el trabajador se entiende inseparable de su persona, razón por la cual no puede ser considerado un objeto de intercambio en el mercado. Queda, así, agotada la posibilidad de concebir el trabajo como una mercancía. Consecuencia de este postulado es la naturaleza de comunidad que, en adelante, se otorga a la relación entre empresario y trabajador, por lo que la única figura adecuada al establecimiento de un vínculo contractual entre ellos es el contrato de servicios[44].

El origen de los principios que guían esta teoría comunitarista de la relación laboral se encuentra en las investigaciones del jurista e historiador Otto Von Gierke acerca del derecho medieval germánico. Su teoría política corporativista, reacción contra el individualismo jurídico que iluminaba el primer proyecto de Código Civil alemán de 1887, pretendía influir en el orden social de principio de siglo requiriendo una estructuración orgánica de la sociedad[45]. La comunidad, en este orden de cosas, debiera configurarse como la pieza fundamental del sistema legal del estado[46]. Más allá de su influencia en el derecho civil alemán de finales de siglo XIX, los elementos principales de su teoría adquirieron potencia con el establecimiento del nacional-socialismo en 1933[47], llegando incluso a influir en laboristas alemanes actuales[48]. Esta comunidad, integrada por empresarios y trabajadores, es la base para el desarrollo de una relación personal y fundamento de un derecho de señorío mediante el cual el trabajador muta en servidor del empresario, mientras éste último se transforma en patrón del primero. El empresario obtiene de esta forma poder sobre la persona del trabajador pues éste, en razón de su incorporación a la empresa, le debe fidelidad[49]. Ésta regresa al trabajador al *status subiectionis* para mantenerlo bajo dominio del empresario. En tales condiciones, los poderes que debieran dimanar del contrato de trabajo y estar legitimados por el mismo, se amplían y desbocan, correspondiendo la facultad de su gobierno al empresario.

El cometido que debe cumplir el trabajador, en estas circunstancias, se reduce al acatamiento de las órdenes impuestas por los empresarios que, en la adopción de una posición de supremacía frente al mismo, alteran su voluntad. Resultado de esto, es la restricción de

“(…) *la esfera privada del trabajador, absorbida por la concepción de la comunidad de empresa que prácticamente reduce al mínimo todo el interés individual o colectivo de los trabajadores*”[50].

Efectivamente, la importancia de tales órdenes es que implican una intromisión por parte del empresario en aquel ámbito reservado de la intimidad, incidiendo en cuestiones ajenas al trabajo. Sin embargo, éste es uno de los intereses que se pretenden con la introducción de la idea de comunidad en la empresa, pues es de este modo que el empresario logrará el sometimiento de los hombres a él vinculados. El deber de fidelidad es un componente de la estructura comunitaria cuyo rol estratégico se despliega para dominar a los trabajadores. Como apunta la profesora Chacártegui Jávega,

“[e]l deber de fidelidad es la manifestación más característica de la concepción comunitarista del poder de dirección del empresario, de forma que la relación laboral se incorpora a la vida privada del trabajador como un elemento más de la misma” [51].

Su autonomía queda entonces suspendida. En el futuro, será el poder omnímodo del empresario el centro de gravitación de toda su actividad, dentro y fuera del trabajo. La empresa, considerada una comunidad, es la fuente de este poder que se legitima en cuanto sus metas propias están en sintonía con un bien superior. Más allá se encuentra una comunidad aún mayor a cuyos designios está sujeta. Las lealtades del trabajador se amplifican al igual que los poderes del empresario. En este contexto, su incorporación a la organización de la empresa es reflejo de su adhesión a una comunidad nacional de trabajadores. El orden de la empresa y la disciplina ejercida en su ámbito están en relación con aquellos dispuestos en el exterior. Fidelidad y lealtad son dispositivos que sirven tanto al orden empresarial como al orden nacional, pues los bienes que en un escenario se obtienen se tornan comunes a la sociedad entera.

La ideología que soporta tal orden de cosas es aquélla del *trabajo y bien común*, típica de sistemas políticos sociales totalitarios en los que se organiza la sociedad de tal modo que la idea de comunidad termina repudiando al individuo y sometiéndolo a su voluntad. En lo tocante al trabajo, será la empresa la encargada de dirigir a la comunidad de trabajadores, y disciplinarlos. Legitimada para ejercer su dominio, organiza el entorno de la producción a través del sometimiento, entendido como una estrategia autodefensiva [52]. La autoridad del empresario se naturaliza, al igual que el orden establecido en el contexto de la empresa, de modo que, como si de una figura divinizada se tratase, emanan de él los poderes concedidos por la comunidad más general. En la base del orden jerárquico impuesto en la misma, los trabajadores se encuentran autorizados a la mera realización de actos previamente normados. De manera que, el ejercicio de su cuerpo entregado al trabajo solamente se explica por el poder de obediencia que deben a la comunidad de empresa.

De los poderes empresariales, el poder de dirección y de administración de disciplina son los más relevantes, aunque pudiéramos hablar también de un poder legislativo por el que se norma el espacio de la producción. Éstos, brotan de la persona del empresario y se legitiman en razón del lugar que ocupan en la jerarquía de la empresa. Esto, debido a que, en ese lugar de la escala, al empresario le corresponde asumir la responsabilidad del buen desarrollo de la organización y consecución de los intereses económicos. La armonía entre estos intereses y aquellos de la comunidad nacional terminan por justificar su posición superior en la jerarquía, así como la concesión de poderes, lo que lo convierte en una suerte de funcionario público al servicio de la nación.

El contrato de trabajo, en este contexto, carece de sentido, pues su causa ya no resulta ser la satisfacción de necesidades económicas, que enfrenta el empresario en la producción de bienes y servicios, sino el desarrollo de una función económico social delegada por el estado a través del ordenamiento jurídico. En este sentido,

“(…) sería la normativa laboral la que atribuiría directamente el poder disciplinario al empresario, configurándolo así como una potestad delegada. (...) el ejercicio de [las facultades disciplinarias se sitúan] en el plano de la heteronomía, y no en el de la autonomía, de manera que el ejercicio del poder disciplinario empresarial es

manifestación de un fenómeno de aplicación de normas, aunque el aplicador de éstas sea un sujeto particular" [53].

En tal perspectiva, la relación de trabajo que se establece mediante tales parámetros tiende necesariamente a la "(...) *extirpación del conflicto en el seno del contrato, legitimando una política laboral autoritaria*" [54]. Politizado el ámbito de la empresa, la relación empresario-trabajador deja de comprenderse como una relación social de producción, sino como una relación de dominación. El conflicto como tal se erradica y se sugiere al trabajador armonice su interés con el de su patrón, pues es, en beneficio suyo y de la comunidad nacional, que se desarrolla la actividad productiva. En adelante, cualquier acción autónoma que implique un desacuerdo con el modelo de empresa constituirá un acto de subversión que afecta, más allá de sus límites, a la comunidad nacional en general.

Las consecuencias que se derivan de la implementación de tales teorías comunitarias pudieron, efectivamente, consignarse en España mediante el establecimiento del sindicato vertical en época franquista. En ese momento de instauración de la doctrina nacionalsindicalista, los principios fundamentales de tales teorías iluminarían la nueva dogmática de las relaciones laborales. La búsqueda de una nueva sociedad, superadora de las formas pretendidas por el liberalismo democrático, llevó al estado franquista, de corte totalitario, a la configuración de un nuevo orden de las relaciones de trabajo. Presupuesto básico para su realización era la interpretación de la estructura social de la empresa como una comunidad de intereses, cuya supervivencia precisaría de vínculos de lealtad y colaboración entre sus integrantes. Con la firme convicción que la nueva doctrina terminaría por invalidar el conflicto social moderno de clase, anulando así posibilidades de lucha por la hegemonía y de cambio social, se llevó a cabo la imposición de un régimen autoritario en la empresa. Organizado en base a valores como la armonización de intereses de empresarios y trabajadores, la jefatura de empresa, y la intervención del estado en la definición de las relaciones de trabajo, el nuevo régimen de empresa se implementó en orden a pulir aquellas resistencias al interior de la misma con voluntad de sabotaje [55]. En adelante, la relación de trabajo se vería reducida a una

"(...) relación de Derecho personal, sobre la base de la fidelidad, el honor social, la asistencia y el ethos del trabajo prestado por el bienestar de la comunidad" [56].

El recurso al sindicato vertical, como estructura por la que implementar este nuevo régimen autoritario, resultó de la aplicación de tales principios. Bajo el mismo, se reunirían todos los sujetos implicados en la producción en un intento por controlar la vida socioeconómica de la nación [57]. Los trabajadores, vinculados a la empresa por el mero hecho de su incorporación y como un deber participación para la consecución del bien común, y el empresario, jefe de empresa, portador de autoridad delegada por el estado, se transforman en piezas estructurales de un edificio erigido como *medio de apaciguamiento de la lucha de clases y como instrumento eficaz para una reconstrucción orgánica de la vida pública*" [58]. Entre ellos ya no puede sino constatarse un fuerte vínculo de solidaridad y cooperación al servicio del logro de una mayor productividad. En este contexto, el trabajador debe comprenderse como un productor de riqueza a disposición del jefe de empresa.

Algo similar ocurre al entorno de la relación de trabajo establecida mediante la operación contractual que estudiamos. Empresarios agrícolas, sindicato y trabajadores forman una comunidad de fines en cuanto sus intereses se encuentran armonizados. La dotación de trabajo, el suministro de trabajadores y el establecimiento de un negocio tienden hacia la realización de una finalidad que los trasciende y que no es otra que el mantenimiento de la estructura agraria y la regulación del flujo de trabajadores migrantes.

En este sentido es que una suerte de interés de la comunidad es sobrepuesto al interés de los propios trabajadores, a su libertad contractual. Las relaciones laborales

se estructuran en ausencia de un verdadero contrato de trabajo, dimanando los poderes de la posición hegemónica de que goza el sindicato gracias a la función pública relativa al control de los flujos migratorios que el estado le ha delegado. El resultado es el deterioro del régimen democrático de derecho que impera en España desde el ocaso del franquismo. El establecimiento de un sistema tal no supone sino el renacimiento de estructuras de dominación ejercidas con el propósito de satisfacer los intereses del capital a expensas del menoscabo de los derechos de los trabajadores, en este caso extranjeros. El trabajador autóctono debiera, sin embargo, percibir el riesgo que esto supone para el ejercicio de sus libertades puesto que el estado de derecho una vez deteriorado en una de sus partes sufre una merma que no tardará en expandirse a todo su conjunto. El actual sistema de libertades formales otorgadas a los trabajadores es fruto de una evolución plurisecular que ha ido estableciendo progresivamente mayores espacios de libertad para el trabajador, el que ha pasado de ser un objeto de dominio a un sujeto de derechos. El sistema de reclutamiento e importación de mano de obra constituye un retroceso en esta historia, que en su extensión a otros sectores afectados de problemas de competitividad y solvencia podría terminar por socavar el actual estado democrático del que gozamos todos los ciudadanos.

Santiago de Chile. Miércoles, 04 de mayo de 2011.

[1] Dirección Postal: Ismael Valdés Vergara, 251, depto.12. Santiago de Chile. Chile.
Teléfono: +56984433303
Correo Electrónico: olga_achon@yahoo.es

[2] A partir de la aprobación en la Prusia Oriental del decreto de 11 de noviembre de 1891, por el que el estado alemán consintió la reapertura parcial de las fronteras orientales y el ingreso controlado de trabajadores polacos (MEZZADRA, Sandro: *Derecho de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización*, Madrid, 2005, p. 73) se instauró un sistema de reclutamiento y suministro similar al implementado por Unió de Pagesos. Es en esta época que se desarrolla un nuevo modelo de gestión empresarial intensiva (WEBER, Max: "La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión general (1892)" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* n. 49 (1990) p. 240) que vendría a reemplazar la organización patriarcalista de las relaciones de producción, típica de las provincias orientales alemanas. Su establecimiento llevaría, en primer lugar, a la proletarización de los trabajadores autóctonos, y en segundo lugar, a su deserción de la tierra a la que una vez estuvieron ligados, incapaces de poder experimentar el "encanto poderoso y puramente psicológico de la 'libertad'" (WEBER, Max: "La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión general (1892)" en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* n. 49 (1990) p.247). La introducción de la llamada obligación de legitimación en 1907 significó el inicio de la implantación de tal sistema que entrañaría la pérdida de la libertad de circulación a todos aquellos trabajadores reclutados por el mismo. A través de esta obligación se negó la oportunidad de rescindir contratos a todos los polacos de ciudadanía no prusiana, lo que se tradujo en su imposibilidad de acceder al mercado de trabajo, neutralizando, de este modo, la realización del juego de la oferta y la demanda. En el futuro, ningún trabajador podría abandonar su trabajo bajo sanción de expulsión ni, por lo tanto, aceptar otras propuestas de trabajo mejor remuneradas o sujetas a condiciones laborales más satisfactorias. El sistema de contratación establecido permitía a una agencia semipública, denominada Preuische Feldarbeiter Zentrale, es decir Central Prusiana de Braceros Agrícolas, reclutar jornaleros polacos en la frontera. La misma actuaba en nombre de los empresarios, efectuaba el reclutamiento y fijaba las condiciones de empleo. Los objetivos propuestos por el mismo, producto de las políticas migratorias prusianas, eran según Sandro Mezzadra, "garantizar la disponibilidad de fuerza de trabajo dócil y a buen precio y, al mismo tiempo, obstaculizar lo más posible el establecimiento permanente en los territorios alemanes de los hombres y mujeres que la encarnaban" (MEZZADRA, Sandro: *Derecho*

de fuga. Migraciones, ciudadanía y globalización, Madrid, 2005, p. 81), idénticos a aquellos perseguidos tanto por el sindicato agrícola Unió de Pagesos, como por el estado.

[3] Como apunta Chambliss en su análisis sociológico sobre la legislación de la vagancia, éstas “fueron diseñadas con un propósito expreso: forzar trabajadores (sean libres o siervos) a aceptar empleos a un precio bajo en orden a garantizar al terrateniente un adecuado suministro de mano de obra a un precio que él pudiera pagar” (CHAMBLISS, William J., “A Sociological Analysis of the Law of Vagrancy” en *Social Problems* 12-1 (1964) p. 69). El logro de la fijación de la mano de obra, por el que conseguir el suministro de trabajadores funcional al mantenimiento del nivel de los salarios, se alcanzó, principalmente, mediante la obligación de trabajar a precios estipulados con anterioridad al arribo de la peste negra, la prohibición de aceptar salarios superiores a aquellos, de rechazar trabajos y de moverse por entre los distintos condados en busca de una mejor oferta por la cual recibir mejores pagos (FOOTE, Caleb, “Vagrancy Type Law and Its Administration” en *University of Pennsylvania Law Review* 105-5 (1956) p. 615). Todo un elenco de prohibiciones y obligaciones completaban el estatuto jurídico de los trabajadores, y en consecuencia del vago, alterando la posición social del pobre, en adelante, con menores posibilidades de ejercicio de su libertad de movimiento con el propósito de encontrar una oferta de trabajo a buen precio.

[4] En el reino de Castilla durante el siglo XIV surgieron medidas legislativas tendentes a fijar la escasa mano de obra, principalmente, debido a la aparición de la peste negra. A consecuencia de la misma se produjo un descenso de la población de hasta un 25% en dicho reino, por lo que los campos quedaron yermos. De la misma manera que ocurrió en Inglaterra ante tal escenario de escasez de trabajadores, la nobleza terrateniente impulsó la creación de leyes en contra de la vagancia, como estrategia al establecimiento de un reclutamiento forzoso de mano de obra libre, no sometida a vasallaje, evitando pagar salarios en alza a consecuencia de la presión salarial ejercida por la disminución de su número. Al efecto, en 1369 se formuló el estatuto de los vagabundos, ordenando que “los que así anduvieren vagamundos y holgazanes, y no quisieren trabajar por sus manos, ni vivir con señor (...) que cualquier de los nuestros Reynos los pueda tomar por su autoridad, y servirse dellos un mes sin soldada, salvo que les dé de comer y de beber” (Ley 32, año 1369, D. Enrique II en Toro, tomado del Título XXXI De los vagos; y modo de proceder á su recogimiento y destino. *Novísima Recopilación de las leyes de España*. T. V. Madrid 1804, p. 429). Este sistema se mantuvo vigente hasta la época de Carlos V, en 1552, en la que por Real Pragmática se instituyó la obligación de servir en las galeras en sustitución del cultivo de tierras (Ley 4, año 1552, D. Carlos I en Monzón, tomada del Título XXXI De los vagos; y modo de proceder á su recogimiento y destino. *Novísima Recopilación de las leyes de España*. T. V. Madrid, 1804, p. 430). De este modo, se movilizaba la mano de obra, una vez fijada en el campo, hacia otros servicios considerados imprescindibles para una potencia marítima en expansión. Estos vagabundos, junto con los apresados por no poder proveer al pago de sus deudas, formaban lo que en jerga de la época se denominaba la ciurma, es decir, todos aquellos galeotes encadenados en sus remos, cuyo desarrollo etimológico dio aparición al termino *chusma*.

[5] Cláusula octava del Contrato de temporada (Tipo T) y Solicitud de permiso de trabajo y residencia: “El empresario pondrá a disposición del trabajador un alojamiento adecuado durante el período de su contratación, que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor en materia de alojamiento. En concepto de mantenimiento de alojamiento podrá descontar al trabajador un máximo del 10% del precio establecido por cada hora de trabajo, salvo que en el correspondiente Convenio Colectivo aplicable se establezca otra cantidad”.

[6] Agroarxa, S.L. es una empresa de titularidad de Unió de Pagesos especializada en la prestación de servicios agrarios. Ofrece al empresario agrícola, entre otros, asesoría técnica y comercial, dirigida a la gestión empresarial, así como servicios dedicados a la gestión de contratos laborales y seguridad social de los trabajadores.

[7] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.55

[8] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.32

[9] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.16

[10] Esto se expone claramente en las consideraciones que Marx realiza al entorno del derecho de la apropiación capitalista: “La riqueza aumenta a escala progresiva por medio de la apropiación sucesiva del trabajo no retribuido de otros. (...) A medida que la producción se transforma en producción capitalista, las leyes de propiedad se cambian necesariamente en leyes de apropiación capitalista” MARX, Karl, *El Capital*, Madrid, 1972, p. 625).

[11] MARX, Karl, *El Capital*, Madrid, 1972, p.194

- [12] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.40
- [13] BRADLEY, Keith, *Esclavitud y sociedad en Roma*, Barcelona, 1998, pp. 18-19
- [14] De tal modo en la sociedad antigua romana era considerado el esclavo distinguible de otros por su capacidad vocal. Es por ello que comúnmente se lo denominaba instrumento vocal: "*Nella società antica lo schiavo era talmente integrato in essa da non potersene staccare, perché era un instrumentum vocale per Varrone (...)*" (DE MARTINO, Francesco, *Uomini e terre in occidente. Tra tardo antico e medioevo*, Napoles, 1988, p. 29). Weber también nos informa de esta peculiar designación de los esclavos "[e]n contraposición al instrumentum semivocale (el ganado) y al instrumentum mutum (los útiles)." en nota al pie 39 de su *Historia Agraria Romana* (Weber, Max, *Historia Agraria Romana*, Madrid, 1982, p. 171).
- [15] Efectivamente como objetos de derecho los esclavos podían ser cedidos, a través de un contrato de arrendamiento, o simplemente comprados y vendidos. Sobre este tipo de contratos puede consultarse la obra de Gayo, *Instituciones*, Madrid, 1985, p. 269
- [16] GAYO, *Instituciones*, Madrid, 1985, p. 109
- [17] DE MARTINO, Francesco, *Historia económica de la Roma antigua*, Madrid, 1985, p. 113
- [18] "*Indipendentemente dall'entità di tali prestazioni, risulta in tutta evidenza che il rapporto tra il servo de il padrone era di natura completamente diversa da quello dell'età antica, essendo divenuto un obbligo di corrispondere taluni prodotti determinati*" DE MARTINO, Francesco, *Uomini e terre in occidente. Tra tardo antico e medioevo*, Napoles, 1988, p. 31.
- [19] "(...) il vasallo doveva fedeltà al suo signore, ma in cambio il signore doveva protezione e sostegno al vassallo, e se mancava al dovere di fornirglielo, il vasallo aveva perciò diritto a rifiutare la propria fedeltà" Kelly, John M., *Storia del pensiero giuridico occidentale*, Boloña, 1996, p.130.
- [20] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, pp. 42-43
- [21] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.45
- [22] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.567
- [23] El problema de las migraciones campo-ciudad se desarrolla en el contexto de los cercamientos o enclousures. Con ellos nos referimos al proceso de cierre de los campos comunales por parte de los terratenientes llevado a cabo principalmente entre 1760 y 1840. Concebido por Thompson como un *robo de clase*, consistió en una redefinición de la estructura agraria, con el fin de capitalizar el uso de la tierra, intensificándola. Resultado de aquello, es el empobrecimiento de los cottagers que en lo sucesivo se transformarían en mano de obra barata. De acuerdo al pensamiento de Thompson, los cercamientos socavaron las relaciones tradicionales características de la sociedad campesina inglesa (THOMPSON, E.P., *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, 1989, p. 229). De forma similar, para el escritor y economista Arthur Young los cercamientos acabaron con la propiedad de los pobres, lo que les impulsó a emigrar a ciudades industriales (HAMMOND, J.L. y HAMMOND, B., *El trabajador del campo*, Madrid, 1987, p. 59). El uso al que fueron destinadas principalmente estas tierras cercadas fue el pastoreo, pues como indica Ashton, "*el propósito principal fue abastecer de lana a la creciente industria textil; por consiguiente, aun en la segunda mitad del siglo XVIII las cercas se encontraban con mayor frecuencia en las regiones pastoriles*" (ASHTON, T.S., *La revolución industrial*, México, 1950, p. 32). La incipiente industria textil se desarrolló principalmente en el campo, en el que los desposeídos de la tierra tendrían un papel relevante, en este sentido "*la industria era rural más bien que urbana*" (ASHTON, T.S., *La revolución industrial*, México, 1950, p. 57). Con la evolución técnica de los procesos industriales y el nacimiento de la fábrica como nueva organización del trabajo, se propicia un gran movimiento en masa de trabajadores que debían vencer determinadas leyes que obligaban, entre otras cosas, al mantenimiento del domicilio. Esas son las tristemente célebres Leyes de Asentamiento dictadas, desde 1662, como estrategia para el control del establecimiento de la mano de obra (HAMMOND, J.L. y HAMMOND, B., *El trabajador del campo*, Madrid, 1987, p. 89). Esto manifestaba la pugna por la misma entre parroquias, y en ellas, entre la aristocracia instalada en los campos y la burguesía industrial.
- [24] POLANYI, Karl, *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*, Madrid, 1989, p. 78
- [25] Sobre el mismo, González-Posada Martínez, nos ilustra: "*La figura del arrendamiento de servicios va a constituir el instituto integrador de una relación establecida entre patrono y obrero, de manera que desde la tradición histórica de la figura, se va a asimilar la misma a los presupuestos liberales de la revolución burguesa. En consecuencia, la libertad de pacto, la igualdad de los contratantes, la temporalidad de la relación y el libre desistimiento van a pre determinar la estructura*

obligacional del contrato de trabajo" (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 31).

[26] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.49.

[27] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p. 47

[28] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.32

[29] PALOMEQUE, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo, 1873-1923*, Madrid, 1984, p. 19.

[30] En ese año se dicta la primera ley de Contrato de Trabajo española. Ésta recoge los trabajos y proyectos elaborados por el Instituto de Reformas Sociales, especialmente el proyecto de 11 de mayo de 1905, según Palomeque el "(...) *anteproyecto normativo verdaderamente insustituible para el conocimiento de la gestación de la primera ley española sobre el contrato de trabajo (...)*" (PALOMEQUE, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo e ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho español del trabajo, 1873-1923*, Madrid, 1984, p. 109).

[31] BAZÁN CABRERA, José, *Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico*, Madrid, 1982, p.54-55.

[32] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p. 56.

[33] Dispuesta a través del Art. 1.255 del Código Civil por el que "*Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.*"

[34] Establecida a través del Art. 1256 del Código Civil por el que "*La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.*"

[35] Dispuesta a través del Art. 1.091 del Código Civil por el que "*Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos.*"

[36] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.57

[37] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 32

[38] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p. 48.

[39] El sometimiento del extranjero a las leyes evidencia el hecho que sobre él opera la soberanía, entendida como obediencia a las leyes. Siguiendo la interpretación de Foucault sobre el poder soberano, tal soberanía no es sino el poder dispuesto a la obediencia de las normas por parte de todos los súbditos. Un poder origen del bien común (FOUCAULT, Michel, DONZELOT, Jacques; GRIGNON, Claude; GAUDEMAR, Jean-Paul de; MUEL, Francine y CASTEL, Robert: *Espacios de poder*, Madrid, 1991, pp. 16-17). La no pertenencia a la comunidad política incomunica al extranjero con aquella, presentándose el sometimiento como único modo viable de relacionarse con ella, útil al mantenimiento del bien público que persigue el soberano. El modo en que el estado maneja su autoridad conferida por los ciudadanos, en relación al extranjero, debe estar dirigido en razón de la utilidad pública. Así, el gobierno sobre el extranjero debe asemejarse a la soberanía y garantizar, frente a los ciudadanos, su obediencia. La misma, es garantía de su utilidad y garantía del poder del ciudadano, pues es el sujeto para el que se gobierna. De este modo, convenimos con Foucault cuando dice que el gobierno es "(...) *la manera de disponer de las cosas para conducir las no al bien común (...) sino a un fin conveniente para cada una de las cosas que hay que gobernar*" (FOUCAULT, Michel, DONZELOT, Jacques; GRIGNON, Claude; GAUDEMAR, Jean-Paul de; MUEL, Francine y CASTEL, Robert: *Espacios de poder*, Madrid, 1991, p. 17). En este orden de cosas, el extranjero, despojado de facultades políticas, y regresado al status subiectionis, adquiere el rol de elemento disponible a la táctica del gobierno. Y si el gobierno tiene como finalidad la introducción de la economía (FOUCAULT, Michel, DONZELOT, Jacques; GRIGNON, Claude; GAUDEMAR, Jean-Paul de; MUEL, Francine y CASTEL, Robert: *Espacios de poder*, Madrid, 1991, p. 14), su ejercicio propenderá, lógicamente, a la intensificación de las cosas que dirige (FOUCAULT, Michel, DONZELOT, Jacques; GRIGNON, Claude; GAUDEMAR, Jean-Paul de; MUEL, Francine y CASTEL, Robert: *Espacios de poder*, Madrid, 1991, p. 18), y, por ende, a la intensificación del extranjero. Es así, como el extranjero se encuentra sometido a la soberanía, a través de las leyes que el pueblo soberano dicta, y como el empresario los dispone a la consecución de un fin conveniente.

[40] Alojamiento destinado a la habitación de los esclavos en los ingenios de azúcar y haciendas en Brasil. Establecido como morada común de los esclavos, desde las primeras importaciones de

africanos esclavos a partir de mediados del siglo XVI, su uso fue constante hasta la abolición de la esclavitud, promulgada mediante la Lei Áurea en 1888. Las *senzalas* estaban constituidas por galpones rústicos, muy simples y resistentes, en cuya entrada se hallaba el *pelourinho*, un tronco grande que servía de lugar de castigo. Para mayor información sobre este tipo de alojamiento de esclavos, véase LOCATEL, Celso D., “El ambivalente proceso de modernización de la agricultura brasileña y la vivienda rural” en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Barcelona (2003) núm.146, vol. VII (055).

[41] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 31.

[42] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p. 47.

[43] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p. 51.

[44] El contrato de servicios al que nos referimos es aquél que regula la situación del siervo de la gleba respecto a su señor feudal, traído a colación a propósito del estudio de este modelo de relaciones laborales típicas del medioevo. De origen germánico, se desarrolla en el marco del derecho laboral adquiriendo forma definitiva entre los siglos XIII y XIV al alero del *ius Commune*. Mayor elaboración teórica al respecto de este tipo de contrato en el derecho español se encuentra en el ensayo de GIBERT, Rafael, *El Contrato de servicios en el derecho medieval español*, 1974, en http://www.cepc.es/rap/publicaciones/revistas/10/RPS_101_008.pdf

[45] Véase FERNÁNDEZ BARREIRO, A. en su breve biografía sobre Otto Von Gierke, consultada en <http://canalsocial.net/bibliografia/bibliografiacontenido.asp?nom=GIERKE%20OTTO%20VON>

[46] Para más información véase FERNÁNDEZ RIQUELME, Sergio, “La era del corporativismo. La representación jurídico-política del trabajo en la Europa del siglo XX” en *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, Valparaíso (2009), 31, pp. 399-425.

[47] Así lo manifiesta González-Posada Martínez: “*El planteamiento doctrinal citado puede considerarse de reducida influencia práctica una vez reconocida socialmente la concepción liberal-individualista, pero en la crisis de la misma, retomó una fuerza notoria al ser utilizada por distantes posiciones teóricas en la época de Weimar y posteriormente durante el nazismo*” (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 52)

[48] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.51.

[49] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 51.

[50] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.51.

[51] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.52.

[52] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.52.

[53] CHACÁRTEGUI JÁVEGA, Consuelo, *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia, 2000, p.53.

[54] GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *El derecho del trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica*, Valladolid, 1996, p. 52.

[55] Para mayor profundización acerca de los principios que guían la doctrina nacionalsocialista de las relaciones de trabajo véase SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. (La doctrina nacionalsindicalista de la “relación de trabajo” y sus bases ideológicas)*, Madrid, 1982.

[56] SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. (La doctrina nacionalsindicalista de la “relación de trabajo” y sus bases ideológicas)*, Madrid, 1982 p. 77.

[57] SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. (La doctrina nacionalsindicalista de la “relación de trabajo” y sus bases ideológicas)*, Madrid, 1982 p. 80.

[58] SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo. (La doctrina nacionalsindicalista de la “relación de trabajo” y sus bases ideológicas)*, Madrid, 1982 p. 80.