

LA RELACION JURIDICO-LABORAL EN LOS FUEROS EXTENSOS CASTELLANO-LEONESES (SIGLO XIII)

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.—I. PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS.—II. APROXIMACIÓN HISTÓRICA AL OBJETO DE ESTUDIO: a) *El momento político de la Reconquista.* b) *El entorno socioeconómico de los Fueros extensos.* c) *Procedencia social del asalariado. ¿Hombres libres?*—III. LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL: a) *¿Relaciones laborales en el siglo XIII castellano-leonés?* b) *La relación jurídico laboral. Requisitos y peculiaridades.* c) *Las prestaciones del trabajador: a') Su carácter. Los poderes del empleador. Pactos sobre el rendimiento. b') Lugar y tiempo de la prestación: la jornada de trabajo. La existencia de movilidad locativa. c') El modo de la prestación: deber de fidelidad y de diligencia. d) Las prestaciones del empleador: el salario y sus clases. La protección: a') Modalidades del salario: A) Salario en metálico. B) Salario en especie: a") Salario en especie «sensu stricto». b") Salario-alimento. c") Salario-vivienda. d") Salario a la parte. b') Los descuentos. c') Tiempo y forma del pago. e) *La extinción de la relación laboral: a') Principios. b') Instrumentos extintivos básicos de la relación. c' Supuestos especiales de extinción: 1) Extinción por decisión del trabajador. 2) Extinción por decisión del empleador.**

INTRODUCCION

Este trabajo representa para el autor sólo un primer acercamiento al apasionante mundo de las relaciones laborales (hoy el prometedor relanzamiento) en su dimensión histórico-jurídica.

En esta primera aproximación se estudian esas relaciones en el siglo XIII a la luz de los fueros extensos castellano-leoneses; por una razón histórico-

metodológica muy concreta hemos escogido ese momento y esas fuentes: es cuando se da un vuelco al panorama peninsular, en que los reyes cristianos pasan a controlar la situación en la mayor parte del territorio, los últimos reductos del invasor se comienzan a mantener a la defensiva; socioeconómicamente (importante para nuestro estudio en tanto en cuanto en ese entorno se van a mover las relaciones de trabajo del asalariado en la plenitud medieval), el enorme e intenso impulso dado a la Reconquista en poco más de medio siglo acarrearán claras variantes: insuficiente repoblación, defecto demográfico en el entorno donde se va a mover la normativa foral, economía ganadera, etc., que inciden totalmente en la situación de asalariados y jornaleros de la época.

En próximos estudios, y en el momento oportuno, nos plantearemos el problema de la relación jurídico-laboral en la Baja Edad Media peninsular, en la que aparecerán factores nuevos y muy distintos en su entorno socioeconómico: estabilización de la Reconquista y de la repoblación, guerras civiles, peste negra... que traerán nuevas variantes; surgirán nuevos y variados tipos de asalariados no tipificados aún en el siglo XIII, como mujeres jornaleras, aserradores, jornaleros de carga y descarga e incluso aparecerá lo que anacrónicamente podríamos llamar un embrión de Seguridad Social, concretamente en el ámbito urbano de Sevilla en el siglo XIV.

Nos proponemos seguir posteriormente con el estudio de esta problemática histórico-jurídica en trabajos dedicados a los «tiempos modernos» hasta llegar en un sentido diacrónico hasta la situación laboral vigente.

Finalmente, este trabajo, aun cuando damos una exposición previa de aproximación histórica al objeto de estudio, sin embargo, pretende ser por encima de todo un estudio jurídico de esa relación laboral, que no del «contrato de servicio», ya que mantenemos una clara hipótesis que defendemos a lo largo de todo el trabajo, según la cual de ningún modo (y precisamente apoyándonos en la situación paraseñorial del momento histórico) puede hablarse de contrato. Y lo afirmamos así porque por encima de la normativa foral (aunque coinciden realmente) debe tenerse en cuenta, en este como en cualquier momento histórico, el entorno socioeconómico que envuelve, explica y condiciona la relación jurídico-laboral.

I. PRESUPUESTOS METODOLOGICOS

En cualquier trabajo de investigación se ha de determinar desde un principio cuál va a ser el objeto de estudio, para que una vez deslindado éste se

pueda aplicar el método más apropiado y operativo con relación al mismo.

Es evidente que intentar explicar, siquiera someramente, cualquier aspecto de las relaciones de trabajo en un instante histórico dado (el siglo XIII en los reinos de Castilla y León a la luz de los llamados Fueros extensos) nos debe llevar a pensar en que dicho objeto puede considerarse inscrito en la historia del Derecho español, en tanto que se va a estudiar la regulación de una «relación social básica» cual es la relación asalariado-dador de trabajo o mejor «moço a soldada» - «senor», por seguir la propia terminología de las fuentes.

Determinado el objeto de estudio y la rama del saber en que está englobado, se hace necesario buscar el método de ese estudio; ninguna finalidad concreta y *a priori* se pretende conseguir con ese pequeño trabajo; creo igualmente que no se pretende dar ninguna «orientación» previa al mismo, sino todo lo contrario, ya que se ha pretendido (una vez consultadas las fuentes) adaptar el método a la luz que sobre el objeto nos dan los fueros, buscando, eso sí, conseguir la mayor operatividad, fin común de toda labor científica que se precie de serlo.

Conocidos estos supuestos nos encontramos que dos son los métodos aplicados a la historia del Derecho español que han predominado hasta hoy: la llamada concepción «dogmática» o sistemática que partiendo de conceptos y principios jurídicos actuales se intenta proyectarlos hacia atrás dentro del devenir histórico y la llamada metodología «institucionalista», que, por el contrario, «centra su atención en las instituciones de la vida social y con referencia a ellas, como parte integrante de las mismas... estudia las regulaciones jurídicas de que han sido objeto. No se centra el estudio en los conceptos... sino en las instituciones, que constituyen precisamente las bases de la vida social. En su mayor parte, las situaciones, relaciones y problemas que esta plantea al hombre son siempre los mismos, aunque varían sus circunstancias... Por eso más interesante que seguir la evolución de unos conceptos abstractos que tan pronto se aplican a unos problemas como a otros —como hace la orientación dogmática— es estudiar cómo los problemas han sido resueltos por el Derecho» (1).

Pero es que además, como el profesor García-Gallo indica, la operatividad lograda con este método es mayor y más fidedignos sus resultados, ya que «... permite conocer las distintas soluciones aplicadas en el tiempo a un mismo problema o institución y apreciar su eficacia, lo que no es posible en

(1) ALFONSO GARCÍA-GALLO: *Manual de Historia del Derecho español*, I, Madrid, 1975, págs. 17 y sigs.

la concepción dogmática, atenta sólo a la evolución de los conceptos y normas» (2).

Si de reflejar la vida real se trata, se nos antoja que ello es doblemente necesario cuando se trata de conocer las soluciones aplicadas en los fueros extensos a una «relación social básica» tan de la vida cotidiana y, por consiguiente, tan «real» como la relación jurídica laboral.

Aplicar, por otra parte, la concepción dogmática en nuestro estudio sería doblemente peligroso, y casi diríamos que rayana en lo acientífico (si por científico se debe considerar ante todo no deformar la realidad), ya que la piedra angular en que se basa el dogmatismo metodológico es precisamente una situación de continuidad en la regulación de la institución, porque, como sigue manteniendo el propio profesor García-Gallo, «las diferencias que pueden darse no afectan a lo esencial».

Ahora bien, el aparato conceptual actual del Derecho del Trabajo tiene un origen muy reciente y muy variado, pero sobre todo una serie de ingredientes e influencias de carácter internacional e incluso religioso (pensemos en la influencia de la doctrina social de la Iglesia) que escapan por completo al objetivo de este trabajo, pero que, en definitiva, nos llevan a la inequívoca conclusión de que en modo alguno podrá hablarse de situación de continuidad en la regulación de una institución, cuando esta (la actualmente regulada en el Derecho laboral) no puede tener apenas concomitancias con la «relación jurídica laboral» que aparece en los Fueros extensos castellano-leoneses: la evolución socioeconómica y política en el devenir histórico ha originado un abismo, en este supuesto concreto al menos, entre ambas relaciones jurídicas.

Estas y otras muchas razones, que sería prolijo enumerar y exceden de este breve estudio, nos llevan a concluir que la aplicación de una metodología «dogmática» *sensu stricto* no sería viable ni operativa. Por el contrario, seguir una orientación «institucionalista» sí sería más fidedigno y congruente con el objeto de estudio. Ahora bien, ¿es posible realizar un esfuerzo mental que nos traslade totalmente al entorno de un pasado de siglos para poder ver con verosimilitud máxima la estructura de una «relación social básica»? o, por el contrario y a la inversa, ¿no podría ayudar a configurar el estudio, a deducir principios generales de la relación jurídica laboral, a ver sus excepciones, etc., la aplicación en algún aspecto concreto del aparato conceptual actual del Derecho laboral siempre y cuando (y esto sería una condición *sine qua non*) se acoplase al instante histórico y al entorno socioeconómico del objeto de estudio a que se va a aplicar?

(2) *Ibidem*.

Un estudio sincrónico al objeto (como el institucional) está sujeto indefectiblemente, en tanto que tiende a adaptar el método a la situación histórica de hecho a quedarse en mera «tensión», ya que esa adaptación al momento histórico dado nunca podrá ser completa (esta es la gran servidumbre del método institucional). En consecuencia, corre el riesgo de deformar el propio objeto o, mejor, de no reflejar lo que fue el Derecho en ese momento (misión básica del historiador del Derecho) (3).

A su vez, un estudio diacrónico (el dogmático) está sujeto a la servidumbre de falsear lo que fue el Derecho en ese momento dado del pasado, al aplicar categorías jurídicas creadas en muchos casos por juristas de la época liberal o del Estado constitucional sujetos a la orientación y a los presupuestos de método de su época. Proyectar hacia el pasado categorías jurídicas recientes, que han aparecido para regular situaciones de hecho también presentes, se nos antoja una aberración metodológica y, por supuesto histórica (3).

Sincronía y diaconía en el método aparecen, pues, con una serie de limitaciones *per se* específicas y distintas entre sí. Ante ello, la pregunta que nos asalta a la hora de aplicar uno u otro método al objeto de nuestro estudio es que, puesto que las situaciones y relaciones del hombre en su vida social no varían en esencia, sino que son las circunstancias las que varían, ¿no podrían hacerse compatibles en un mismo trabajo de investigación ambos métodos o al menos algunos aspectos de los mismos, aplicados concretamente a una relación jurídica tan «básica» como es la del asalariado con el dador de trabajo? Ello, naturalmente, considerando previamente el momento histórico y el entorno socioeconómico en que se desarrolló ese objeto de estudio, como dijimos antes. Así, por ejemplo, creemos que se puede hablar en puridad jurídica de «relaciones laborales» en el siglo XIII castellano-leonés a la luz de sus Fueros, porque esa relación jurídica posee todos los requisitos que la (actual) doctrina del Derecho del Trabajo considera necesarios (trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y remunerado), pero consideradas en la valoración, estructura, eficacia e importancia que debieron tener para los hombres del siglo XIII y, desde luego, intentando ver el significado que para ellos tuvieron.

No se trata de utilizar un sincretismo metodológico que podría ser esterilizante, sino de utilizar aspectos concretos de ambas metodologías cuando

(3) Tal afirmación la hacemos únicamente con respecto al objeto de este trabajo (la «relación laboral»).

ese aspecto concreto parezca adaptarse mejor al estudio del objeto, buscando una mayor operatividad.

Se trata de conseguir que, sin perder de vista el mundo real de una «relación social básica», se pueda aplicar en algún momento un método histórico-dogmático, porque éste puede ayudar a ordenar y catalogar aspectos de la normativa del Derecho privado medieval (considerando dentro de éste la «relación laboral»), dicho esto con las consabidas reservas, ya que parece admitirse unánimemente el que lo público y lo privado no pueden distinguirse en el Derecho medieval.

Somos conscientes, finalmente, de que el aparato conceptual del Derecho del Trabajo actual (entendiendo como tal la ordenación coactiva de las relaciones de trabajo) tiene su origen en el siglo XIX, basado en el mundo de la burguesía liberal, en que ya se ha consolidado la dicotomía trabajador y medios de producción (empresario), todo ello condicionado por la revolución industrial; muy distinto es el momento histórico del siglo XIII castellano-leonés, en que el trabajador asalariado es muchas veces al mismo tiempo propietario de los medios de producción (pensemos en el «yugero», por ejemplo), en que esa dicotomía no existe en modo alguno, en que aún no existe burguesía ni en su más amplio sentido y en que la sociedad no sólo no es industrial, sino que se basa en una economía absolutamente agraria, tal y como han puesto de manifiesto los estudios socioeconómicos llevados a cabo por la llamada escuela francesa medievalista.

En este sentido, por tanto, no será lícito hablar de «contrato laboral», «despido» u otras categorías jurídicas laborales, pero sí de algunas otras, como responsabilidad civil y penal del asalariado o del dador de trabajo.

Para conectar mejor con el mundo de la vida cotidiana medieval, necesario para poder entender sus «relaciones sociales básicas», hablaremos en el siguiente capítulo (y antes de empezar la «relación laboral» en sí en el siglo XIII) del entorno socioeconómico que abarca, condiciona y explica muchos de los aspectos de esas relaciones e intentando situar a su vez ese entorno socioeconómico dentro de un momento de la historia política medieval, como es el gran empuje de la Reconquista que precede a la aparición de los Fueros extensos y que les condiciona de tal manera que, es innecesario decirlo, sin los presupuestos que hacen que aquella avance éstos ni se entenderían ni habrían podido aparecer.

II. APROXIMACION HISTORICA AL OBJETO DE ESTUDIO

En tres direcciones intentaremos acercarnos al instante histórico de los Fueros extensos, siguiendo las tres dimensiones u orientaciones unánimemente admitidas por los estudiosos de la historia general: el momento político de la Reconquista en el momento de la aparición de los Fueros, su entorno socioeconómico y, en tercer lugar, la procedencia social del asalariado. Seguiremos este mismo orden porque va de lo más genérico a lo más concreto y porque, por ejemplo, el origen social del sujeto activo de la relación laboral está muy condicionada por los factores y móviles de la propia Reconquista, ya que ésta, en tanto que fue llevada a cabo (al menos en la infrahistoria) por individuos del estamento social inferior, procedentes de núcleos del norte de la Península de excesivo índice demográfico, les llevará a repoblar las localidades forales.

Ahora bien, aun a riesgo de adelantarnos metodológicamente al estudio, hay algo que por su importancia y porque salta a la vista conviene anticipar: en esta primera mitad del siglo XIII la situación es menos desfavorable para el asalariado de lo que lo debió ser en siglos anteriores, en que la Reconquista estaba hasta cierto punto estancada originando excesos demográficos y concentraciones territoriales de población que debían significar menos posibilidades (en cuanto que conllevaba excesiva demanda de trabajo) para el asalariado, pero es también menos desfavorable que en los siglos siguientes bajomedievales (XIV y XV) porque en éstos van a aparecer factores negativos que incidirán muy especialmente en su situación, como guerras civiles, peste negra o aparición de otros trabajadores estructurados y organizados a nivel de gremios o cofradías. Pero es que, además, a mediados del siglo XIII la Reconquista se estabiliza suficientemente para garantizar a los repobladores una seguridad y estabilidad anteriormente desconocidas.

Ello nos hace deducir que fueron muy especiales y favorables dichas condiciones y nos reafirma en la viabilidad e interés de llevar a cabo nuestro estudio (4).

(4) No procede en este pequeño trabajo hablar de las raíces jurídicas de la normativa foral, cosa por otra parte suficientemente conocida. Sólo buscamos una breve aproximación histórica que complete (y en algunos casos explique) el posterior estudio de la «relación laboral».

a) *El momento político de la Reconquista*

Tras la gran victoria de Navas de Tolosa (1212), la Reconquista toma un nuevo e insólito cariz. El progreso territorial desde esa fecha no tiene precedentes en la historia de la Reconquista por la enorme extensión conquistada y sobre todo por su rapidez.

El reino de León completa rápido su expansión territorial entre el Tajo y el Guadiana, y así Badajoz cae en 1228, Cáceres en 1229 (dos años después se le concedería el fuero), Mérida en 1230.

Por el contrario, la expansión de la corona de Castilla en relación con las plazas forales que nos interesan, era más antigua (Cuenca cae en 1117), pero, a partir de la fecha de 1212 se va a ampliar con gran rapidez con las campañas de Fernando III sobre Andalucía.

Sin contar con las conquistas en tierras andaluzas, la anexión de la Extremadura castellana, al sur de Cuenca, y la Extremadura leonesa van a representar cerca de 30.000 kilómetros cuadrados.

Con todo, lo más importante políticamente va a ser la unión definitiva de León y Castilla, en 1230, bajo Fernando III, apenas muerto Alfonso IX de León.

Ahora bien, conquistado el territorio militarmente faltaba la labor repobladora, que no iba a ser fácil: la enorme extensión territorial ganada al Islam absorbía, apenas llegados, los posibles excedentes demográficos del Norte; la repoblación iba a ser un largo proceso que permanecería incompleto largo tiempo y que explica el que no se expulsase a las dos minorías, ya que faltaban brazos para poner en marcha de nuevo la economía, maltrеча tras un intenso período de guerras de medio siglo.

Pues bien, dos de los fueros más significativos de ambas familias (Cáceres y Cuenca) se dan cuando ya existe una población repobladora en ambos municipios (a diferencia de las Cartas Pueblas, que, como es sabido, pretenden simplemente iniciar la repoblación del municipio), pero la lectura de sus fueros respectivos, quizá más acusada en el de Cáceres, da a entender que era un supuesto frecuente la llegada de nuevos repobladores, cosa explicable si tenemos en cuenta que al menos en el censo de Cáceres el proceso repoblador debía estar comenzado, puesto que sólo dos años antes (1229) había sido conquistada la ciudad; el problema de la repoblación es doblemente importante para nuestro estudio porque, aunque las reparticiones de tierras del municipio se hubiese hecho ya en el momento de aparición del fuero, la mano de obra, la escasez de la misma, es patente, lo que explica el que las condiciones laborales del asalariado (pastor, yuguero, vaquerizo,

servicio doméstico, etc.) sean hasta cierto punto favorables y, desde luego, mucho más que en los siglos siguientes, en que esa mano de obra asalariada es más abundante.

No es exactamente igual el entorno político y socioeconómico de Cuenca en el momento de otorgársele su fuero por Alfonso VIII (diciembre de 1189, según Ureña) (5), pero creemos que las diferencias han de ser simplemente incidentales, sobre todo en lo que de condicionante de la «relación laboral» de los fueros pueden tener. Pero es que además hablar del fuero de Cuenca equivale a hablar de un muy abundante número de poblaciones al que se concede el mismo en la primera mitad del siglo XIII, lo que revaloriza la idea de que de modo muy similar se resolvieron las situaciones laborales en una zona amplia de la Extremadura castellana e incluso de Andalucía, ya que, como dice el propio Ureña, tuvo «... sorprendente difusión por el territorio de la corona de Castilla, ya en adaptaciones latinas (las de Haro, Moya, Consuegra y Alcázar) o romanceadas (las de Iznatoraf, Baeza, Béjar, Plasencia...), ya en simples concesiones del fuero original o de cualquiera de sus conocidas imitaciones (las otorgadas a La Alberca, Ubeda, Montiel...), ya, por último, en influencia más o menos general e intensa, como la que claramente ofrecen los fueros de Salamanca, Soria, Cáceres, Usagre, Brihuega, Fuentes, Alcalá...» (6).

Por otra parte, políticamente y «desde arriba» es muy fácil suponer que las posibles diferencias irían disminuyendo tras la unión de ambos reinos (1230) —alrededor de esta fecha aparecen muchos de los fueros estudiados— a diferencia de los existentes en la zona portuguesa (familia Cima-Coa) debido al desprendimiento del condado de Portugal del reino de León.

Pero ¿cuál era la situación demográfica del momento? Uno de los mejores trabajos sobre el tema, dirigido por Vicens Vives (7), da a entender que «la gran extensión territorial que las conquistas del siglo XIII proporcionaron a la España cristiana estuvo muy lejos de representar un incremento demográfico parejo, especialmente para la corona de Castilla... La aportación

(5) RAFAEL UREÑA Y SMENJAUD: *El Fuero de Cuenca*, Madrid, 1935, pág. XI.

(6) RAFAEL UREÑA Y SMENJAUD, *op. cit.*, pág. XII. No obstante, somos conscientes de que la teoría de UREÑA ha quedado ya muy superada en su interpretación e intento de supervaloración del Fuero de Cuenca sobre el de Teruel, al demostrar Gibert que sólo era una redacción tardía del derecho de la Extremadura castellana y sobre todo tras el definitivo replanteamiento del problema por A. GARCÍA-GALLO en su «Aportación al estudio de los fueros», *A. H. D. E.*, 26, 1956 (págs. 387-446).

(7) JAIME VICENS VIVES: *Historia social y económica de España y América*, Barcelona, 1971, vol. II, pág. 36.

demográfica que las grandes conquistas del siglo XIII proporcionaron a Castilla quedó, por tanto, reducida a la población murciana...»

Si bien sería aventurado hacer cálculos de población repobladora, ya que la investigación demográfica medieval en la Península apenas si existe, los pocos trabajos existentes son estudios locales, y los cálculos se hacen por medios indirectos y muy relativos; la citada obra dirigida por Vicens Vives llega a indicar que «... es probable que si las conquistas del siglo XIII aumentaron el territorio castellano en casi un 50 por 100, el incremento demográfico que tales conquistas representaron no llegara al 10 por 100, unas 300.000 personas, de las cuales quizá una tercera parte pertenecía a la minoría hebrea» (8).

Efectivamente, aún sin entrar en el tema, que escapa de nuestro ámbito de estudio, queda claro que el índice de repoblación no fue, ni con mucho, suficiente en este siglo. Por otra parte, la población hebrea o mora (ésta más escasa) que hubiese podido quedar en las localidades forales es fácil afirmar su no dedicación como asalariado, por razones religiosas y de segregación y sobre todo por carecer de capacidad civil a estos efectos, ya que en ningún momento (al menos en los fueros que estudiamos) aparecen asimilados.

La estructura de la propiedad del suelo era, por otra parte, predominantemente latifundista (el territorio a repartir entre los grandes concejos entre el Tajo y Guadiana era enorme y los repobladores pocos, máxime si tenemos en cuenta que las órdenes militares acapararon parte de estas zonas), tanto es así que el propio Vicens Vives afirma que «... existió una manifiesta tendencia hacia la concentración —de la propiedad del suelo— especialmente en la corona castellana» (9).

Pero es que «... lo que caracterizó al latifundio no fue el mero hecho de que algunos señores poseyeran el dominio de grandes extensiones de suelo, sino la ausencia de distribución de este suelo entre agricultores usufructuarios, aparceros, arrendatarios estables u otras formas de colonato; en una palabra, el desconocimiento de la descomposición de la propiedad en dominio directo, perteneciente al señor y dominio útil en manos del cultivador, sistema que tan beneficioso se mostró en el Norte... Por el contrario, el sistema predominante fue el de la constitución de grandes aldeas de población jornalera, desprovista de toda participación en la propiedad de la tierra (salvo en la vivienda en el mejor de los casos) y, por tanto, carente también de apego al suelo» (10).

(8) J. VICENS VIVES, *op. cit.*, pág. 37.

(9) J. VICENS VIVES, *op. cit.*, págs. 54 y sigs.

(10) *Ibidem.*

Además de la no existencia de población suficiente existía otra circunstancia importante y desfavorable: la no existencia de capitales considerables a invertir en obras de agricultura y la consecuencia sería que «... la ganadería fue mucho más rentable que el cultivo de un suelo ingrato... cuando, andando el tiempo, llegaron a existir la población y los capitales, la ganadería lanar imperaba de tal modo en la economía castellana que era ya prácticamente imposible la modificación del sistema vigente» (11): en realidad, en estos dos condicionantes estará el origen de la Mestá.

En resumen, insuficiente número de repobladores, concentración de la propiedad del suelo, enorme abundancia de asalariados y predominio de una economía ganadera son las situaciones (cada una de ellas originando la que le sigue y todas concatenadas entre sí) creadas por la Reconquista que rodean el momento histórico de los fueros extensos en el siglo XIII.

b) *El entorno socioeconómico de los Fueros extensos*

Según acabamos de ver, hay una serie de situaciones de hecho creadas u originadas por la Reconquista y consiguiente repoblación. Pero conviene abundar en el tema en la seguridad de que ello hará más comprensible la relación jurídica laboral.

Llama la atención, en primer lugar (y así parece deducirse de la lectura a fondo de los fueros) el abrumador predominio en la zona de una economía ganadera, con profusión neta de tierras dedicadas a pastos, aunque en algunos casos utilizadas simultáneamente en labores agrícolas.

Ello se explica porque la guerra continúa, las *razzias* musulmanas representan en todo momento una posible amenaza, las siembras correrían peligro de ser incendiadas; por ello no es de extrañar que Georges Duby hable de una sociedad de «guerreros-pastores», sociedad que puede muy bien encontrar su parangón en nuestras localidades forales.

Coincide claramente con el hecho de que en el siglo XIII se puede observar que sólo se conceden fueros a zonas semimontañas, únicas que se habitan, en orden a una mejor adaptación a una economía pastoril y a la defensa militar; fueros como el de Cuenca, Soria, Cáceres, etc., podríamos afirmar que deben su nacimiento al haber poseído como enclaves tales condiciones, condiciones doblemente valiosas porque para poder intentar también labores agrícolas era condición previa controlar los puntos montañosos cercanos.

(11) *Ibidem.*

Pues bien, estos «guerreros-pastores» de que habla Duby son sin duda individuos procedentes de la caballería villana que gobiernan ahora los grandes concejos forales de la Extremadura castellano-leonesa. Como clase dirigente su dedicación a la ganadería será absoluta, en perjuicio de la agricultura, ya que a su vez la dedicación a labores campesinas llevaba tras sí una minusvaloración social.

Los privilegios de estos caballeros-pastores no quedaban ahí; Reyna Pastor ha demostrado (12) que los no caballeros (asalariados, menestrales, etcétera), que lógicamente serían la mayoría de la población, no participaban en el cobro de impuestos municipales a ganados de otros municipios como montazgos, que estaban reservados a los caballeros; del mismo modo, el usufructo de pastos y territorios comunales sólo era accesible para los propios caballeros.

Que la concentración de la propiedad en estos grandes concejos al sur del Tajo era un hecho lo demuestran las últimas y convincentes interpretaciones sobre el tema. Y así, hay que pensar con José Luis Martín (13) que «... las tierras estaban en manos de la nobleza laica, de las iglesias y de las Ordenes Militares. Sólo entre el Duero y el Tajo tuvieron independencia e importancia los concejos».

Ello es evidente porque, desde luego, nobleza debe considerarse a estos caballeros villanos terratenientes, e independencia, entendiéndolo por tal autonomía y formas de gobierno concejiles democráticas como el norte del Tajo, no debieron tener.

Cierto que en algunos fueros como en el de Salamanca salta a la vista la existencia de una economía mixta agrícola-ganadera, pero representa una excepción, explicado, por otra parte, en función de la estructura de la propiedad sobre la tierra.

Aunque parece ser (14) que los fueros de frontera se caracterizan por reparticiones de tierras hechas en los primeros tiempos de la repoblación del municipio, lo que originaría una masa de medianos propietarios, sin embargo el hecho de que la figura del asalariado esté perfectamente tipificada en los fueros y aparezca con gran abundancia hace pensar en que en muchos casos (más en los concejos controlados en el momento de su aparición por las

(12) REYNA PASTOR DE TOGNERI: «La lana en Castilla y León antes de la organización de la Mesta», en *Conflictos sociales y estancamiento económico en la España medieval*, Barcelona, 1973, págs. 140 y sigs.

(13) JOSÉ LUIS MARTÍN: *Evolución económica de la Península Ibérica (siglos VI-XIII)*, Barcelona, 1976, págs. 115 y sigs.

(14) *Ibidem*.

Ordenes Militares, y fueron muchos en la zona central de la meseta Sur) hay «... grandes propietarios que alquilan el trabajo de otros mediante contratos...» (15).

Ahora bien, esta categoría de propietarios en algunos de los sujetos de la relación laboral debió alternarse con otros no propietarios sino meros poseedores temporales que «... adquieren el derecho a explotarlas mediante el pago de determinados impuestos entre los que se mantienen las prestaciones personales en las tierras o reserva señorial, según se deduce de los fueros concedidos a diversos pobladores por la iglesia de Zamora entre fines del siglo XI y 1224» (16).

A esta afirmación habría que objetar que la situación socioeconómica de la meseta Sur fue bastante distinta, pero, salvando las diferencias, puede considerarse aproximada.

Sin embargo, a su lado, debieron existir individuos desheredados que constituiría la mayor parte de la población asalariada agrícola o ganadera, cuya preocupación primordial consistía en «... asegurarse del paro y obtener unos salarios lo más altos posibles» (17) como asegura Vicens Vives al hablar de las clases campesinas medievales y su mentalidad.

Sánchez Albornoz afirma en relación a las primeras décadas del siglo XIII que «... las grandes conquistas cristianas... fueron causa en León y Castilla de una crisis económica por razón de que los grandes centros urbanos reconquistados (Cáceres, Mérida...) y los campos mismos fueron abandonados por sus habitantes hispano-musulmanes, duplicándose casi la extensión territorial del Reino leonés-castellano mientras seguía siendo el mismo el número de sus pobladores. Ello llevó consigo escasez de mano de obra y de productos manufacturados, con su secuela de salarios altos y alza de precios... De este modo se abrió en León y Castilla un largo período de incesante inflación y de ininterrumpida alza del coste de la vida, al que Alfonso X intentó hacer frente desde su advenimiento en 1252» (18).

Proveniendo tales afirmaciones de don Claudio no hay más remedio que tomarlas en consideración, aunque con reservas, al menos en este aspecto concreto.

En realidad debería pensarse quizá más bien en una crisis de crecimiento, coyuntural y favorable, como consecuencia del impacto en la economía de

(15) *Ibidem.*

(16) *Ibidem.*

(17) J. VICENS VIVES, *op. cit.*, pág. 189.

(18) LUIS G. DE VALDEAVELLANO: *Curso de Historia de las instituciones españolas*, Madrid, 1973, págs. 301-302.

las enormes conquistas del momento, de su desproporción con la masa repobladora, de la reapertura del comercio con el Mediterráneo, como ha demostrado Pirenne, de la excesiva negatividad en la balanza de pagos como consecuencia de las enormes importaciones de productos manufacturados que comienzan a venir de Europa, etc.

Este entorno socioeconómico no debió favorecer a las clases asalariadas que aparecen en los fueros, si bien no tanto como en principio podría pensarse, ya que al percibir en muchos de los casos salarios en especie, como veremos, en parte se compensaba su bajo salario en metálico.

Ahora bien, que la crisis económica debió ser breve y meramente coyuntural nos lo demuestran situaciones realmente determinantes como la existencia de la Mesta de Cuenca, ya perfectamente organizada y boyante a principios del siglo XIII y la existencia en esta misma localidad foral de ferias que reunían los ganados provenientes de la cañada manchega: son sólo dos de los muchos ejemplos que hablan de una situación de reactivación económica en muchas de estas localidades forales, a medida que van llegando repobladores, basada esencialmente en el auge de la ganadería, reactivación en la que tuvo que tener su importancia una regulación operativa como lo fue la del asalariado, según veremos.

c) *Procedencia social del asalariado. ¿Hombres libres?*

En principio y en función de la dinámica de la historia medieval castellana se puede considerar al asalariado como una consecuencia de la desproporción existente entre la extensión e intensidad de la Reconquista y la insuficiencia demográfica para habitar las tierras redentas.

Razones militares debieron influir también a la hora de engendrar diferencias sociales, al menos así se desprende de las valoraciones que inspiran a fueros como el de Sepúlveda o el de Coria-Cáceres, ya que parte del territorio municipal asignado por el fuero está aún en manos musulmanas y se considera como tierra a conquistar, dando atribuciones militares bien diferentes a los caballeros y a los peones, atribuciones que se convertirán con el tiempo en barreras sociales.

En este sentido se pronuncian especialistas en el problema como García de Cortázar al afirmar que «... la obligación del servicio militar a caballo alcanza sólo, como en el resto de los Estados peninsulares, a parte de los vecinos, mientras es deber general la vigilancia del territorio y la defensa de la villa. Esta distinción establece la diferencia entre quienes acuden a poblar los núcleos fronterizos como hombres libres y francos: unos serán caba-

lleros, otros peones; la distinta capacidad para hacer la guerra —reflejada cuidadosamente en el reparto del botín que, por constituir una fuente normal de ingresos, queda legislado en los fueros— es, inicialmente, el único criterio de diferenciación social dentro de estas nuevas comunidades» (19).

Claro que quizá habría que matizar algo esta última afirmación, en el sentido de que se supone debió existir otro criterio de diferenciación económica (y por tanto social) desde el primer momento de la repoblación municipal, cual fueron los «repartimientos» de tierras hechos apenas reconquistadas las plazas y que originaron la aparición de terratenientes, la mayoría de los cuales formarían el núcleo básico de caballeros, identificándose así propiedad sobre la tierra, categoría militar y preponderancia social.

Ello tampoco es del todo exacto porque en la Extremadura castellano-leonesa no existieron repartimientos individuales de tierras como los que se efectuaron en Levante, por ejemplo, a no ser en las zonas más cercanas a los municipios, en las cuales, por el contrario, la colonización debió ser intensa.

Habría que deducir entonces con Vicens Vives que «... el reparto de tierras cercanas a las viviendas, las únicas fácilmente explotables, sólo pudo beneficiar a una minoría de cristianos, generalmente a los nobles que obtenían las parcelas mayores y mejores o bien a labradores pecheros que pronto se enriquecieron (y muchos se ennoblecieron con el tiempo). El resto constituyó una mayoría de campesinos sin tierras, sólo dueños de sus viviendas y, en el mejor de los casos, de una yunta de bueyes...» (20).

Precisamente estos últimos (los llamados «yugueros» o «boyeros» en los fueros) son en muchos casos el sujeto activo de la relación laboral, aunque dan la impresión de ser un sector privilegiado dentro de la gran masa de asalariados, ya que son también propietarios. Su carácter especial de asalariado privilegiado lo demuestran aspectos muy concretos como la duración del contrato (un año) y una serie de prestaciones especiales que le da el empleador, como veremos.

Un grupo especial de jornalero lo constituirá, por otra parte, la minoría musulmana que permanece en territorios reconquistados por cristianos; en efecto, estos mudéjares, tras pactar las «capitulaciones» y tener que entregar gran parte de sus bienes raíces y viviendas a los repobladores cristianos, se van a integrar en cierto modo en las nuevas comunidades. Muchos de ellos van a engrosar las filas de un asalariado doméstico próximo a la servidumbre

(19) J. A. GARCÍA DE CORTÁZAR: *La época medieval*, Madrid, 1976, pág. 189.

(20) J. VICENS VIVES, *op. cit.*, pág. 190.

(se habla de «moro ageno» en el fuero de Coria (21) como ejemplo de esta sujeción a cuasiservidumbre). Y más aún, en el propio Fuero de Coria se habla de «moro de lavor», «mora de serviçio» y «moro de merçede», como categorías laborales perfectamente tipificadas en relación a esta minoría étnica sometida.

Convendría sacar cálculos porcentuales de población cristiana asalariada y de población mora de igual categoría laboral, al menos en las localidades forales; sin embargo, ello parece casi imposible en función del actual estado de investigación demográfica en la Corona de Castilla, sobre todo porque los cálculos realizados se basan en aproximaciones en función de impuestos y éstos no reflejan demasiado fidedignamente el número ni los porcentajes de población.

En cualquier caso y tal como hemos mantenido en estas páginas, parece evidente que el número de asalariados en el entorno de los Fueros extensos castellano-leoneses no debió ser muy abundante, como consecuencia sobre todo de la insuficiencia integral de repobladores; ahora bien, no abundante en términos absolutos, ya que obviamente debió representar una gran mayoría en porcentajes de población.

Ahora bien, lo que de verdad interesa saber en relación al asalariado es su categoría sociojurídica. ¿Se trataba de hombres libres?

Es un hecho incuestionable que, en pleno auge de las formas de dependencia personal en el resto de Europa, ya había en Castilla hombres libres aun antes de la aparición de los propios municipios. Así lo han admitido auténticos conocedores del problema, como Sánchez Albornoz, Valdeavellano, Reyna Pastor y otros muchos cuyas hipótesis y razonamientos no procede enumerar aquí precisamente por su unánime aceptación.

No obstante, sería interesante conocer el grado de libertad y la directa procedencia social de estos hombres (el pastor, el «yuguero», el «meseguero», el cabrerizo), sujetos activos de la relación jurídica laboral en los fueros. ¿Procederían de antiguos siervos manumitidos desde la Alta Edad Media como consecuencia de la propia movilidad social originada por la Reconquista?; ¿tendrían su origen en hombres libres rebajados de libertad tras la invasión musulmana, en función de la valoración social del conquistado que poseían los invasores? ¿Acaso se trata de hombres plenamente libres pero desposeídos de la fortuna o quizá repobladores tardíos que llegan una vez repartidos los bienes municipales? Esto último, sin embargo, se contradice

(21) J. MALDONADO Y FERNÁNDEZ DEL TORCO, y E. SÁEZ: *El Fuero de Coria*, Madrid, 1949, títulos 119-121, pág. 45.

con la aparente escasez de población en el entorno y con el deseo de atraer repobladores que resalta en los propios fueros.

Si bien no está nada claro su origen (que en modo alguno sería uniforme), sí parece estarlo que muchos de ellos tendrían que proceder de antiguos siervos personales, sobre todo dedicados a labores agrícolas, aunque distantes de estar adscritos a la gleba y no muy numerosos en la Castilla de la plenitud medieval del siglo XIII, no muy numerosos porque, como consecuencia de la evolución socioeconómica que lleva tras sí la Reconquista, seguramente la propia necesidad de repobladores y de mano de obra hace que en el siglo XIII apenas existan individuos de esta clase social.

En este sentido es un dato importante el que en los propios fueros se dé el nombre de «collazo» al asalariado, si tenemos en cuenta que su condición de semilibertad fue mejorando y ya en el siglo XII podían abandonar el solar del señor al que estaban adscritos en dependencia económica y personal, pudiéndose llevar incluso sus bienes muebles, ¿sería aventurado pensar, pues, que individuos provenientes de este grupo social altomedieval de semilibres engrosasen las filas del asalariado del siglo XIII en adelante, teniendo en cuenta el efecto liberalizador tanto de la Reconquista como de los propios fueros municipales?

Precisamente al fijarse en los fueros las cargas y derechos de los asalariados («salariagos») de forma casi integral, hay que pensar en que desaparecen las categorías jurídicas serviles, máxime si tenemos en cuenta (y así lo dan a entender los fueros) que las mismas libertades municipales habrían de ayudar a su liberación.

Así, los fueros de las poblaciones de frontera (Coria, Cáceres, Cuenca, aunque éste más antiguo, etc.), con el fin de atraer habitantes a estos lugares amenazados por el enemigo, declaraban libre a todo el que se avecindase en ellos, sustrayéndoles del poder señorial y originando que los propios señores les mejorasen su condición, temiendo fuesen a refugiarse bajo las franquicias municipales, anticipando en el devenir histórico el viejo axioma: «El aire de la ciudad hace libre.»

Pues bien, en este siglo de «plenitud medieval», en que predomina el régimen de «economía cerrada», la producción y el consumo tienen lugar dentro del mismo círculo de personas, el trabajo (no hace falta decirlo) no se cotiza y, consecuentemente, no está sujeto a las variables oferta-demanda; igualmente, la energía humana se paga mayoritariamente en especie y no en dinero, ya que la moneda apenas circula, aunque comience a hacerlo más a partir de estos años.

Todas estas condicionantes históricas tendrán obligatoriamente que hacernos ver la relación jurídica laboral del asalariado del siglo XIII bajo un prisma muy distinto del actual mundo del derecho laboral, pero una vez analizada aquélla veremos cómo (*curiosamente*) hay puntos de coincidencia.

No se pretende con este trabajo abarcar la problemática de las relaciones laborales en todo el ámbito —variado, diverso, contradictorio y apasionante— medieval, entre otras razones porque existe ya un estudio próximo al mismo del profesor Gibert, que ha marcado por así decirlo y en frase de un especialista en Derecho del trabajo como es don Manuel Alonso Olea, las «líneas maestras» del problema en la época medieval. Sin embargo, el enfoque es distinto y la interpretación también; por una parte, don Rafael Gibert ya habla en su intitulación de «El contrato de servicios en el derecho medieval español», afirmando de antemano (y así lo mantiene en su hipótesis) el carácter de «contrato» por una parte y «de servicios» por otra, aplicando una metodología sistemática (22).

Hemos consultado el magnífico estudio del profesor Gibert, hemos bebido en sus fuentes y en sus conclusiones, participando de las mismas en un gran porcentaje. No obstante, algunas conclusiones nuestras van a ser distintas. Como consecuencia de no aplicar sólo un método sistemático, sino alternando con un enfoque institucionalista y metiéndonos de antemano en el entorno socioeconómico y político del momento en que aparecen los fueros mediante el capítulo anterior de aproximación histórica al objeto de estudio, las conclusiones van a ser en algunos aspectos distintas; concretamente y por citar la más significativa no hablamos en ningún momento de «contrato», porque creemos que no era tal el que regulaba la relación de trabajo, como veremos, y preferimos simplemente denominarlo relación jurídico-laboral.

En cuanto a las fuentes consultadas hemos visto varios fueros (los más representativos) tanto del área central de la Extremadura (castellana) como de la occidental (leonesa). De la primera fundamentalmente el Fuero de Cuenca, por ser el más rico en fuentes sobre el problema y porque por su carácter de redacción tardía del derecho de la Extremadura castellana, como ha demostrado definitivamente el propio Gibert, se puede considerar una síntesis de los demás de su área, como Soria, Brihuega, Teruel, etc. De la segunda, por un lado, el de Béjar (aun conscientes de que esté influido fuertemente por el anterior) y el de Salamanca, y por otro, los de Coria y Cáceres, como

(22) RAFAEL GIBERT: «El contrato de servicios en el derecho medieval español», en *Rev. de Política Social*, núm. 101, págs. 5-135.

símbolo fidedigno de la familia Coria-Cáceres-Cimacoa. Creemos que son suficientes exponentes del derecho foral castellano-leonés para avalar la seriedad y rigor de las conclusiones aquí expuestas.

III. LA RELACION JURIDICO-LABORAL

a) *¿Relaciones laborales en el siglo XIII castellano-leonés?*

La primera pregunta que surge por sí sola es si debería hablarse de «relación» o de «dependencia» laboral, ya que aunque en toda relación de trabajo hay una dependencia del trabajador con relación al empleador, dicho con visión histórica «dependencia» debe referirse a una situación de cierta pérdida de libertad contractual en función de unos vínculos personales pre-existentes, referido esto, al menos, al momento histórico en que se desenvuelve la relación laboral que se va a estudiar.

Aun admitiendo (es obvio e innecesario decirlo) que pudiese haber cierto grado de «vínculos de dependencia» personal como consecuencia de desarrollarse esas relaciones de trabajo en un medio socioeconómico de claro carácter «señorial» en su más amplio sentido, y dejando establecido de antemano que en muchos aspectos de esa relación empleador-asalariado («sennor»-«aportellado», collazo o «asoldado» en los fueros) cuesta trabajo al investigador diferenciar dónde terminan los vínculos de dependencia y dónde empieza la relación laboral en sí; sin embargo, debe igualmente admitirse que, tal como brevemente hemos expuesto con anterioridad, ese sujeto activo de la relación gozaba de un grado de libertad mínimo, pero suficiente, para, por una parte, escoger voluntariamente a su empleador y, por otra, pactar con éste las condiciones de las relaciones de trabajo, o al menos algunas de ellas, ya que otras venían dadas de antemano por la propia normativa foral.

Pero es que, además, la otra parte (el empleador) o sujeto pasivo de la relación, aunque claramente favorecido por ese entorno socioeconómico en que ocupaba las más altas posiciones de los estamentos sociales (no en vano se le llama «sennor»), no obstante está sujeto a cumplir toda una serie de condiciones con sus jornaleros y asalariados en general, incurriendo en caso contrario en la consiguiente responsabilidad civil-penal (ambas van juntas y no se distinguen, al menos formalmente, en la normativa foral), según se podrá comprobar. Consecuentemente, ambas partes están *sub lege* en su relación mutua y el empleador, concretamente, muy lejos de la omnipotencia,

inmunidad e impunidad de sus coetáneos los señores feudales al Norte de la Marca Hispánica (23).

Claro que el régimen de trabajo no es libre en sentido estricto (¿lo es hoy en pleno auge del Derecho laboral y en una mal llamada ley de la oferta y la demanda del trabajo?), pero sí se dan todas y cada una de las condiciones que la doctrina ve necesarias en toda relación jurídico-laboral; aquélla distingue ciertos elementos constituyentes de esa relación: «*trabajo humano, productivo, libre, por cuenta ajena y remunerado*» (24) como esenciales, más otros no menos importantes y consecuencia de los anteriores, como *subordinación en el trabajo y ajenidad en los frutos y en los riesgos*.

Que el trabajo es *humano* en la relación que estudiamos es obvio, que el sujeto activo es *libre* lo hemos demostrado anteriormente; para que ese trabajo sea *productivo* ha de haber «resultado de trabajo», posible, diferenciado y hecho efectivamene por su autor, y todas estas condiciones se dan totalmente hasta el punto que el propio salario está en función de ese «resultado del trabajo» al ser en ocasiones salario «a participación» o «a la parte», como aparece en varios fueros; así en el de Cuenca se habla de que «la soldada del pastor sea esto: aya el siedmo de los corderos, el siedmo del queso, el siedmo de la lana de las ouejas maneras e de los corderos...» (25), y en el de Coria, «quin velar ovejas, velelas al diezmo de los corderos, o de diez quesos uno...» (26). Pero además el propio asalariado gozaba de suficiente libertad para pactar condiciones salariales previas a la relación laboral con el empleador, que coexistirían al lado de las «infra foro», tal como aparece en el Fuero de Cuenca al referirse al supuesto de extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empleador: «Dele quanto que ouiere seruido, segun ouiere pleiteado» (27), al asalariado.

Evidentemente había un trabajo humano productivo, aunque no (al menos no totalmente) una «cesión remunerada de los frutos» resultantes, como el caso del llamado «mediero» o el «yuvero» que participan de los frutos (28)

(23) El aparato conceptual en Derecho Laboral es una creación tan joven como esta disciplina autónoma y sustantiva, por ello, y aún a riesgo de caer en excesivo dogmatismo, seguimos esa terminología (empleador, etc.) porque se ajusta a la relación y porque además no hay otra.

(24) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 9.

(25) FCuenca, Códice Valentino, cap. XXXVII, iij, ed. UREÑA, *op. cit.*

(26) FCoria, 144, ed. E. SÁEZ y J. MALDONADO, Madrid, 1949, pág. 50.

(27) FCuenca, título vj, cap. XXXVII, i et ij; igual se dice en el fuero del boyarizo: «La soldada sea en el pleyteamiento que fiziere con los señores delos bueyes» (xxij, cap. XXXVII).

(28) FCoria, 252, *op. cit.*

y es que mientras que hoy el objeto de esa relación laboral es el trabajo en sí, puesto que es el trabajo desarrollado lo que en realidad se remunera y no los frutos conseguidos, la normativa foral, por el contrario, da la impresión de ser a la inversa.

Igualmente es *por cuenta ajena*, como lo demuestran dos connotaciones a esa relación laboral cual son la subordinación y la dependencia; entendiéndose por subordinación en la relación laboral el no poseer autonomía en el propio trabajo, ya que aunque fácticamente se supone que por la índole de trabajos como el del pastor o el hortelano éstos asalariados actuasen con cierto grado de «autonomía», no obstante están siempre bajo voluntad del «sennor»; así el Fuero de Cuenca dice en el fuero de los pastores: «Mando que el pastor de las ovejas que guarde el ganado a voluntad de su sennor...» (29) y expresiones similares hemos podido comprobarlas en fueros del área occidental (Coria, etc.). En cuanto a la segunda connotación indicada (la dependencia) surge en tanto en cuanto la relación de trabajo compromete a la persona misma del trabajador, según lo cual éste no se obliga a la mera cesión de un valor patrimonial, sino al propio empleo de su persona; esto es lo que parece indicar el Fuero de Cuenca al poner fuertes restricciones a la marcha del trabajador por decisión unilateral de éste cuando dice que «si el asoldado non se despidiere, pierda la soldada et sobresto do quier et quando quier que lo fallare el sennor, aya derecho del; esto mesmo dezimos de la camarera et de la nodriça que qual quier que touiere en su casa...» (30), indicando así hasta qué punto queda obligado el empleo de la propia persona.

Quizá aparezca incluso más claro en el Fuero de Cáceres al regular la disposición del empleo de la persona del asalariado de tal manera que se estipulan penas pecuniarias tanto para el asalariado que desiste de su trabajo como para el empleador que le recoge, perdiendo el primero su salario y debiendo abonar el segundo empleador al primero dos maravedís, siempre que el empleador originario pudiera probar su desistimiento antes del plazo de empleo pactado (31).

Da la impresión, eso sí, de que aún no aparece el moderno criterio la-

(29) FCuenca, cap. XXXVII, i et ij, ed. UREÑA, pág. 741.

(30) FCuenca, cap. XXXVI, v et vj, ed. UREÑA, pág. 737.

(31) FCáceres, 136, *op. cit.*: «Qui entrare con otro por seruicio. Tod ome que entrare con otro por so ceruicio fazer, et ante de so plazo lo dexar, perda el soldar; et qui lo cogiere, pectet II morabetis al amo primero si lo pudiese firmar que ante del plazo se exio del...» Ed. P. LUMBRERAS: *Los fueros municipales de Cáceres*, Cáceres, 1974, pág. XXXIX.

boral según el cual el trabajador debe no tanto la prestación como su fuerza de trabajo, de la que sólo puede derivarse la prestación, ya que la mentalidad foral es en este sentido eminentemente pragmática y va buscando siempre el «resultado» práctico de la relación de trabajo, no preocupándose apenas de las circunstancias personales del «asoldado».

No obstante, como ejemplo de esa dependencia del trabajador con respecto al empleador sí parecen verificarse los supuestos básicos de la misma, ya que: 1) El trabajador se ordena bajo el poder directivo del empleador. 2) El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo para aplicarla en interés de aquél. 3) El trabajador está sometido a la disponibilidad del empleador. 4) Esa dependencia exige una protección y tutela especiales; y 5) Aparece un esbozo de lo que la doctrina llama «recíproca lealtad» como principio de vinculación singular entre trabajador y empleador en la relación de trabajo *sensu stricto*, principio éste tal vez de inspiración germánica proveniente de las relaciones de dependencia señorial vigentes en ese momento histórico y no del Derecho romano o del arrendamiento de servicios que luego pasara al gremio bajomedieval y de los tiempos modernos, y que tendrá como consecuencia el deber de fidelidad del «asoldado» al «sennor» y el deber de protección y asistencia al «asoldado» por parte del «sennor», según veremos perfectamente tipificados cuando estudiemos en los apartados siguientes las prestaciones de asalariado y empleador, respectivamente.

Finalmente, que el trabajo objeto de la relación laboral que estudiamos es remunerado y en muchos casos con precio cierto nos lo demuestra abundantemente la normativa foral; así, unas veces aparece como remuneración «a la parte» y en especie, como en el Fuero de Cáceres con relación al pastor de ovejas: «et qui uigilauerit oues, uigilet eas a decimo de los corderos, et de X quesos uno» (32) o en el de Cuenca: «la soldada del pastor (sea esto: aya el siedmo de los corderos, el siedmo del queso, el siedmo de la lana...» (33) y otras en metálico: «tod pastor que uigilauerit uaccas solda-riegas, uele VI per un morabeti...» (34) y a proporción.

De esta manera se observa (muchos ejemplos más se podrían indicar) cómo también el lucro caracteriza a la prestación del trabajo en la normativa foral castellano-leonesa del siglo XIII, y hasta incluso parece insinuarse algún

(32) FCáceres, 145, ed. P. LUMBRERAS: *Los fueros municipales de Cáceres. Su derecho público*, Cáceres, 1974, pág. XLI.

(33) FCuenca, cap. XXXVII, iij, ed. UREÑA, *op. cit.*, pág. 743.

(34) FCáceres, 146, ed. P. LUMBRERAS, *op. cit.*, pág. XLI.

concepto laboral moderno como la irrelevancia de los motivos subjetivos del trabajador, así como que aquel para el que se trabaja persiga o no un lucro.

En cuanto a la *ajenidad de los frutos* se pone de manifiesto la existencia en la relación de trabajo que se estudia de una «cesión originaria de frutos» (que hoy la doctrina acepta unánimemente) y que encaja perfectamente en el tipo de trabajo (ganadero y agrícola) regulado en los fueros, en los cuales una «cesión originaria» de frutos parece perfectamente viable (sabido es que el problema se plantea hoy al aplicarlo a trabajos no «productivos» materialmente como los intelectuales).

Así en el Fuero de Béjar se dice refiriéndose al yuguero que «de toda cosa que ganar o fallar en hueste o en otro lugar, dé al señor segunt que toma el fruto que sembrare» (35).

En otros casos la cesión de frutos no es total, como consecuencia de que se le remunera al asalariado con parte del fruto logrado (salario a la parte) como ocurre con los hortelanos en el Fuero de Coria; «... e el ortelano, de quanta semilla metier la meatad, tome la meatad; de la que non metier, tome el quarto...» (36).

(Sin embargo, y a este respecto, conviene aclarar que en cuanto a la especificación o creación de frutos originariamente ajena —concepto genérico que tiene lugar en diversos supuestos— incluso hoy cierto sector de la actual doctrina civil prescinde al estudiar esa especificación por cuenta ajena de la forma económica y jurídica en que el trabajo se preste y sólo se fija en que *se trabaje para otro*).

En lo referente a la ajenidad de los riesgos, por el contrario, parece no existir ya que en algunos casos se responsabiliza con penas pecuniarias al asalariado, así como en el Fuero de Coria se sanciona con un maravedí a los yugueros «... que obras fizieren perder» (37); se responsabiliza en la normativa foral igualmente al yuguero en caso de sufrir heridas o menoscabo los bueyes que le cede para el trabajo su empleador (38), aunque ello se contradice con otros pasajes forales en que se refiere al yuguero como propietario de los medios de producción (una pareja de bueyes, al menos) e incluso, en consecuencia, se le considera «pechero» en tanto que es yuguero pro-

(35) FBéjar, 104, ed. J. GUTIÉRREZ CUADRADO: *Fuero de Béjar*, Salamanca, 1975, página 58.

(36) FCoria, 337, *op. cit.*, pág. 93.

(37) FCoria, 108, *op. cit.*, pág. 40.

(38) *Ibidem*. «Qui bue descornar, ojo quebrantar o pierna, tomelo e de otro tan bono. E de toda bestia tal juizio aya...», refiriéndose al yuguero.

pietario (39), mientras que no lo es el asalariado no propietario, siempre y cuando su relación de trabajo sea con un solo empleador (40).

Otro ejemplo de responsabilidad del asalariado en los riesgos aparece en un actividad laboral distinta, cual es la de hortelano; el empleador debe entregarle los medios de producción, como un asno, azada, etc. («todo ome que metier hortolano en su huerto, delle asno e serón e açada pora estercolar...»), como aparece en el Fuero de Coria (41), pero al mismo tiempo le responsabiliza de los riesgos de mala cosecha o al menos le amenaza con que debería conformarse con la parte cultivada menos productiva como salario, quedando el empleador con la mejor, tal y como se indica claramente en el mismo Fuero de Coria: «todo hortolano que tovier huerto, si mal lo labrar, el sensor tome en lo leno e el ortolano en lo vazio...» (42).

Sin embargo, también se tipifica la responsabilidad de los riesgos en el empleador, exigiéndose al asalariado que demuestre con testigos la falta de diligencia en el empleador, en cuyo caso la concesión de los frutos es a la inversa que en el caso anterior (43).

b) *La relación jurídico-laboral. Requisitos y peculiaridades*

El primer problema con que se encuentra el investigador ante el estudio de la relación «contractual» laboral foral es metodológicamente difícil de superar: la enorme variedad de tipos y funciones en la misma, tanto en los aspectos económicos y sociales del trabajo como en los elementos de la relación jurídica.

Quizá la única relación «contractual» claramente definida en los fueros que estudiamos sea la del llamado contrato de yuguería, que, tal como ha demostrado el profesor Gibert, se trataría de un «contrato» en que «un obrero realiza con cierta independencia la totalidad de las labores correspondientes a una empresa agraria en la tierra de su señor, percibiendo su

(39) FCáceres, 217, *op. cit.*, pág. LVIII: «Tod ome que con so iugo de bues arara, maguer se faga iugero, se pechero...»

(40) FCáceres, 218, *op. cit.*, pág. LVIII: «Tod ome que morare et lauare (labrare) en heredad de so sensor, sea solariego et sea excusado de pecho et de fazendera. Et si en otra heredad labrare, pectet si ouiere la ualia.»

(41) FCoria, 337, *op. cit.*, pág. 93.

(42) *Ibidem.*

(43) *Ibidem.* «...e si por el sensor fincar, fagale testigos el ortolano, e el ortolano tome en lo leno e el sensor en lo vazio.»

remuneración con cargo a los rendimientos de la propia empresa. Muy próximo a él se encuentra el contrato de hortelanía...» (44).

El resto de los «contratos» (por seguir la terminología sistemática que sigue el propio profesor Gibert en el trabajo citado) habría que dividirlos entre unos cercanos al de yuguería, como el de algunos pastores «en los que hay asimismo una gestión de la empresa y una participación en sus ganancias» (45) y un tercer grupo, el de los asalariados domésticos que «se ponen en el molino y el horno, no en calidad de simples operarios, sino como delegados de los señores titulares de dichos establecimientos» (46), quedando como grupo aparte y con regulaciones especiales los sirvientes domésticos (los llamados genéricamente en los fueros «mancebos» o «aportellados»), así como las camareras, nodrizas, etc.

Dicho problema metodológico lo resolvió el autor aplicando el método sistemático dentro de un esquema único ya que como él mismo indica «son muchos más los elementos que les acercan a una figura unitaria que los que hacen de ellos figuras independientes, mayor su identificación con una institución jurídica dotada de variantes que su aislada atribución a variedades económicas del trabajo. Muchas de las singularidades dependen de factores ajenos a la propia relación contractual, como son la importancia social del trabajo, el interés público a él vinculado o simplemente las condiciones técnicas en que debe ejecutarse» (47).

Suscribimos y aceptamos plenamente las afirmaciones de Rafael Gibert en su magnífico y exhaustivo estudio y coincidimos en que es un método sistemático el que mejor se adapta al estudio de esa relación laboral, aunque, sin embargo (todo trabajo científico ha de traer aportaciones nuevas), dudamos desde un principio de que pueda calificarse esa relación jurídica como contrato, y preferiremos llamarla simplemente relación jurídico-laboral.

La doctrina opina al respecto que lo específico del contrato de trabajo no es la clase de trabajo, sino la forma o manera en la que el trabajo se presta, que diferencian al trabajo objeto del Derecho del trabajo de otros trabajos (que pueden ser de idéntica clase o naturaleza) *excluidos por prestarse de diversa forma o manera*. Y es que el trabajo constituye para el derecho un bien jurídico negociable, se incluye en el comercio de los hombres pudiendo disponerse de él y pactarse sobre su prestación (48).

(44) RAFAEL GIBERT: «El contrato de servicios en el derecho medieval español», en *Revista de Política Social*, núm. 101, Madrid, 1974, págs. 32-33.

(45) *Ibidem*.

(46) *Ibidem*.

(47) *Ibidem*.

Pero es que además el trabajo es inescindible de la persona que lo presta, por eso cuando directamente es objeto de negociación el trabajo mismo, existe un compromiso que afecta directamente al comportamiento personal de un individuo; toda prestación de trabajo debe, en principio, realizarse en base a una decisión libre y voluntaria del que presta el trabajo, ya que si no estaríamos cerca de la categoría de trabajo forzoso (49).

Evidentemente no es este el caso de la relación laboral regulada por los fueros, en un medio social de hombres libres, además siempre han existido «factores sociales de compulsión» que condicionaran mucho (en ocasiones quizá definitivamente) la libertad y voluntariedad de la prestación de un trabajo.

Por otra parte, en la época medieval, en una economía absolutamente agraria, la tierra está ligada a la función, con lo que el trabajo podríamos decir que está vinculado por la ley. (Habrá que esperar aún varios siglos hasta que el liberalismo desvincule a la tierra y ya no esté sujeta a una función social, sin la fijeza de los que viven en ella.) Dudamos, pues, de que se diesen en la relación jurídica que estudiamos los requisitos mínimos que hoy exige la doctrina para hablar de contrato en puridad jurídica.

Aun admitiendo el carácter contractual de la relación laboral que se estudia, tal vez no sea excesivo suponer que esa «prestación subordinada de trabajo» desarrollada en pleno siglo XIII fue objeto de una regulación jurídica atípica y de carácter general, por lo que quizá no debiera encuadrarse dentro del contrato de servicios.

Más aún, cuando la doctrina surge para incluir la relación individual entre trabajador y empleador en los contratos típicos se intenta encuadrarlo dentro del contrato de compraventa de energía, de mandato retribuido, de sociedad, etc.; sin embargo, se hubo de llegar a la conclusión de que lo que luego la doctrina laboralista habría de llamar «contrato de trabajo» era un contrato atípico, al menos doctrinalmente, ya que socialmente puede considerarse típico por su continuada reiteración.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el carácter típico del «con-

(48) En estas apreciaciones de la doctrina seguimos la orientación del profesor RODRÍGUEZ PIÑERO, expuesta en sus *Apuntes de Derecho del Trabajo*, Universidad de Sevilla, 1976, ya que aún a riesgo de caer en excesivo dogmatismo nos parece el único camino para progresar en nuestro trabajo.

(49) Los contratos por toda la vida, reminiscencias de antiguas formas de trabajo para feudales y que no participan de las categorías sociojurídicas aquí formuladas para toda relación laboral (y que consecuentemente se autoexcluyen de este estudio), serían su mejor ejemplo.

trato de trabajo» se lo otorga la aparición de una normativa propia tras un esfuerzo doctrinal muy reciente y muy influido por factores políticos, sociológicos y morales.

Pero es que además tampoco se podría hablar de «contrato» (en el sentido de que las partes constituyen o pactan un negocio jurídico de mutuo acuerdo y voluntariamente) ya que ello viene dado «desde arriba», incluso en aspectos concretos como salario, etc., por la normativa foral, dejando a la voluntad de las partes muy pocos aspectos de la relación laboral.

La regulación de la relación de trabajo es, por otra parte, de claro origen consuetudinario, si bien impregnada de claras influencias señoriales como la obligación de fidelidad al «señor» (empleador) que aparece en el Fuero de Cuenca (50) y otros vínculos de dependencia personal, que contribuirían a condicionar más una supuesta libertad y voluntariedad en la relación.

No aparece, por el contrario, en los fueros el esquema de la relación laboral romano de intercambio patrimonial de trabajo y salario. En realidad la fórmula romanista de la *locatio conductio operarum* (afín a lo que podríamos llamar arrendamiento de servicios) valía para una estructura social como la romana, con gran repugnancia hacia los trabajos dependientes de otro, consecuente a una valoración como servil del trabajo «por cuenta ajena».

Agudamente afirma el profesor Gibert que «un análisis detenido del Código de Cuenca llevará, sin duda, a aislar elementos de otra procedencia y principalmente el Derecho romano» (51), pero esto no parece apreciarse en la regulación de la relación laboral que estudiamos.

Finalmente, hablar de «contrato» exigiría, en primer lugar, afirmar que es «sinalagmático», es decir, que las prestaciones de cada una de las partes tienen una imbricación tal que cada una es causa de la otra, y esto en cierto modo no es válido en esta relación laboral por su carácter paraseñorial, según dijimos anteriormente. Exigiría igualmente admitir sus elementos constitutivos —consentimiento, forma, etc.— que no nos parece congruente aplicar en el momento histórico que estudiamos, entre otras cosas porque algo tan importante como el consentimiento para un contrato *sensu stricto* exige plena capacidad de decisión, y en aquel régimen cuasiseñorial más que de consentimiento habría que hablar de «necesidad»; aunque esta sea una cons-

(50) FCuenca, cap. XXXVIII: «Todo mançebo asoldado o pastor o boyarizo o ortelano esta fialdad deue guardar a su sennor es a saber que le sea fiel en todas las cosas que le encomendare...»; en sentido similar aparecen otros pasajes.

(51) RAFAEL GIBERT: «El derecho municipal de León y Castilla», en *A. H. D. E.*, XXXI (1961), pág. 742.

tante histórica inherente al asalariado, en aquel momento lo debía ser mucho más; no hay además interdependencia en las prestaciones en que la prestación de cada parte depende de la otra, sino que más bien el asalariado está a merced de la valoración singular de su trabajo que hará el señor.

La doctrina contractualista exige, en fin, que ese contrato sea «oneroso» en que cada parte está obligada a una prestación; en este sentido habría que decir que por supuesto no se trata de un contrato gratuito como tal en que las prestaciones sólo corresponden a una parte, pero es que la prestación que debe el «sennor» es, por un lado, un tanto discrecional, sujeta a la valoración que haga subjetivamente de la realizada *con anterioridad* por el asalariado y sobre todo con posibilidades de zafarse de ella (o al menos de reducirla) en su beneficio, en función de los mecanismos sociales o «factores sociales de compulsión» inherentes a todo sistema señorial, y que en todo momento podría usar en contra de su asalariado; un ejemplo claro lo avala: cuando el empleador desea echar al pastor lo puede hacer en cualquier momento a su voluntad, bastando con que no le agrade su forma de hacer el trabajo; si por el contrario es el pastor quien desea irse, lo podrá hacer, pero perdiendo la soldada de todo su período laboral (52); otro ejemplo de trato desigual lo son las trabas que la propia normativa foral impone al sirviente para poderse marchar de casa del «sennor» y extinguir la relación laboral: se estipula la presencia de un «sobreleuador», garante o fiador de sanamiento exclusivamente para el supuesto de que el «sennor» tuviere «querrela» de él, y se le obliga además al sirviente a despedirse en público: los factores sociales de compulsión habrían de marcar ese trato desigual (53).

Pretendemos insistir en que la situación en el siglo XIII es bastante distinta en su entorno político y socioeconómico de lo que será en la Baja Edad Media, donde la aparición de una ya fuerte y auténtica *realidad urbana*, en que la ciudad surge y posee su propio derecho que la emancipa a ella y a sus habitantes asalariados y la separa del régimen feudal o señorial dominante, dará lugar a situaciones de mayor libertad en todos los aspectos a la población jornalera, pudiéndose entonces empezar a hablar ya de contrato en sentido jurídico estricto, es decir, con sus requisitos y su contenido obligatorio mutuo y equitativo, o al menos de cierto grado de relación contractual.

(52) FCuenca, cap. XXXVII: «...si el sennor lo quisiere echar, dele la soldada de todo el año et vayase; e si el pastor por su voluntad e non por necesidad que aya, dexare las ouejas de su sennor, non tome nada...»

(53) FCuenca, cap. XXXVI: «el sirviente asoldado cuando de su sennor se quisiere espedir, despidase del en poblado; entonces si el sennor del ouiere querrela, demandle sobreleuador...»

Pero es que además no conviene olvidar que los compromisos jurídicos comienzan a tener su fundamento en el principio de responsabilidad de la persona sólo desde la época constitucional, con plena libertad y voluntariedad en el consentimiento por parte del trabajador y configurando el principio «iguales facultades, igual responsabilidad».

La relación laboral parece, por otra parte, a la luz de los fueros que sí es ya relación «individual» de trabajo, pero, repetimos, aunque sí parece poseer dicha relación laboral las vicisitudes o pasos de su dinámica, es decir, constitución, modificación y extinción; sin embargo, su segundo elemento (el contenido obligacional) no parece pueda pensarse que se cumplía en ese entorno paraseñorial en que se desenvolvían en el conjunto de derechos y obligaciones surgidos entre las partes en virtud de la relación.

Si coactivo es el Derecho del trabajo hoy mucho más coactivas debieron ser las regulaciones de las relaciones laborales en plena Edad Media, como consecuencia de que la valoración de una situación de hecho anterior a esa regulación estaba hecha por los propios integrantes privilegiados de esa sociedad señorial.

En la Baja Edad Media, insistimos, el panorama de las relaciones laborales comienza a ser distinto, como consecuencia de un cambio cualitativo (mayor diversidad en los tipos de asalariado, al aparecer otros nuevos desconocidos en el siglo XIII en la normativa foral como aserradores, trabajadores de carga y descarga, mujeres jornaleras, etc.) y de un cambio cuantitativo (enorme incremento de la población jornalera una vez completada la Reconquista y repoblación), tal como ha demostrado Ramón Carandé en su estudio de las relaciones laborales en la ciudad de Sevilla en el siglo XIV (54).

Es en este momento cuando nace la auténtica *realidad urbana* con su derecho propio, ya que, como dice el propio Carandé, «sin derecho suyo, original o tomado del que otra recibiera, la ciudad no existe» (55). Sólo entonces la ciudad medieval representa una verdadera innovación revolucionaria al romper con el derecho señorial circundante y sólo desde ese momento podrá comenzarse a hablar de hombres jurídicamente libres y con «plena» capacidad contractual; sólo entonces podrá comenzarse a hablar de contrato de trabajo o de servicios, si bien con las necesarias reservas, ya que lo que jurídicamente podría ser contrato quizá pudiese no serlo sociológicamente. Mientras tanto, en pleno siglo XIII, dudamos pueda hablarse de contratos en

(54) RAMÓN CARANDE: *Sevilla, fortaleza y mercado. Las tierras, las gentes y la administración de la ciudad en el siglo XIV*, Sevilla, 1972.

(55) RAMÓN CARANDE, *op. cit.*, pág. 20.

la relación laboral, ya que como mucho quizá pudiésemos referirnos a simples pactos, sobre aspectos concretos de la relación como el salario o el rendimiento del trabajo, como veremos al estudiar las prestaciones del señor o empleador.

c) *Las prestaciones del trabajador*

Utilizaremos en nuestro aparato conceptual la palabra «prestaciones» en tanto objeto fáctico de la relación laboral, considerando ese concepto como aparte de cualquier consideración previa de la relación de trabajo como contrato o simple relación jurídica laboral.

Igualmente, y a la inversa, no utilizaremos el concepto «obligaciones» porque ello equivaldría a reconocer la existencia previa del contrato como tal, en tanto que esas «obligaciones» serían la derivación directa y esencial del propio contrato considerado en abstracto.

Hablar de «prestaciones» es, en primer lugar, operativo para avanzar en nuestro trabajo y equivale, en segundo lugar, a dar el carácter de mutua a la relación laboral, no categorizando la relación a nivel de contrato, sino desde la perspectiva de que las prestaciones implican *conductas debidas por cada parte* (prestación y contraprestación).

Según esto, además, la prestación tiene el carácter personal (personalidad) que caracteriza al trabajo por cuenta ajena, ya que en frase de la doctrina laboralista «aunque la ajenidad no puede elevarse a nota definitoria del trabajo objeto del Derecho del trabajo que sustituya a la dependencia, es desde luego una nota conceptual complementaria de ésta» (56).

Finalmente, una característica que no conviene olvidar es la de que en la prestación aparece como inespecífica en la relación laboral foral, aunque siempre dentro de un mismo género (labores de labranza, por ejemplo), así aparece en distintos fueros cuando se dice que si «por aquas o por manqua de aquas non podiere fazer alguna labranza de pan eran tenudos de fazer toda cosa que su sennor les mandare (siempre que fuese) «de officio de labrador».

a') *Su carácter. Los poderes del empleador-señor*

1) *Personalidad del trabajo*.—La doctrina civil distingue entre prestaciones de hacer fungibles, en las que es indiferente quien realice efectiva-

(56) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Apuntes de Derecho del Trabajo*, Sevilla, 1967-69, página 177.

mente el hacer en que consiste la prestación, y prestaciones de hacer infungibles, en que la persona del prestador no puede ser sustituida.

Según esto, la prestación de trabajo es por definición infungible; pues bien, este carácter parece tener la prestación laboral en los fueros castellano-leoneses, ya que aunque no aparece específicamente el supuesto, sí parece deducirse del contexto de alguno de sus títulos; así, por ejemplo, el Fuero de Coria se personaliza e individualiza la persona del trabajador al decir «todo ome que entrar con otro pora su servicio hazer...» (57), o en otro título «quin puercos guardar...» (58).

2) *Incredibilidad del trabajo*.—La incredibilidad del trabajo se basa en una condición clara y expresa: no cabe cesión onerosa ni gratuita de la prestación. Este supuesto tampoco hemos tenido ocasión de encontrarle tipificado en la normativa foral, aunque todo parece dar a entender que sí debió existir esa incredibilidad.

Hay una excepción: la llamada «cláusula de sucesión» por la que se prevé la sustitución en la relación laboral de la persona del trabajador una vez terminada su vida laboral normalmente por un descendiente, aunque en nuestro caso debería hablarse de terminación natural de la vida y no de terminación de la vida laboral, ya que en los casos en que debió darse la excepción, el servicio doméstico, la persona del trabajador quedaba casi adscrita «de por vida» al hogar y a la relación laboral con su señor; es fácil suponer que los hijos de nodrizas, camareras, mancebos, etc., sucediesen a sus progenitores en la relación laboral con el señor-empedor.

Sobre la cesión temporal de mano de obra por parte del empleador a otro empleador tampoco hemos encontrado nada tipificado, aunque sí, al contrario, hemos podido comprobar la repugnancia del empleador foral a que los servicios de sus asalariados pasasen por su voluntad a otro empleador; esto parece deducirse del Fuero de Coria, cuando dice refiriéndose al trabajador que abandona a su señor y al nuevo empleador que le recoge: «... e quí lo acoger, peche dos maravedís a su amo» (59), siempre que el primer amo demuestre el abandono de la relación de trabajo por el asalariado antes del plazo («... si ge lo pudier firmar que ante del plazio sel salio») (60). Se estipula el juramento personal de empleador segundo a empleador primero para poderse zafar de la pena pecuniaria («... E si el otro dixier: 'no

(57) FCoria, 129.

(58) FCoria, 146.

(59) FCoria, 129.

(60) *Ibidem*.

sope que contigo hera', juregelo el solo») (61), ya que en caso contrario debe pagar la pena y prescindir automáticamente de sus servicios («... si no, peche la pena e echelo de si») (62).

3) *Singularidad del trabajo*.—Tampoco podemos deducir nada fidedigno al respecto, aunque sí parece deducirse de la lectura reflexiva de la normativa foral este principio según el cual el trabajo del trabajador es sólo a él referible, como resultado de una relación laboral individual y singular.

4) *Diligencia debida*.—Este principio laboral sí que parece perfectamente tipificado y con abundancia, en el sentido de que el asalariado debe hacer con celo su prestación, con dos connotaciones anejas al mismo: el *rendimiento* (cuantitativa) y el *grado de perfección* (cualitativa). La primera de ellas se concreta en los abundantes «pactos sobre el rendimiento», que aparecen como supuestos muy comunes y bien tipificados en dos «niveles»: nivel habitual (si es menor, defecto de diligencia) el más abundante, y rendimiento normal, no tipificado, pero deducible por el contexto.

En relación a los pactos sobre el rendimiento, la doctrina cree ver su origen en la costumbre ya que «la costumbre sobre los rendimientos deriva de una serie continuada de actos que, en este caso, son los actos mismos constitutivos de la prestación del trabajador» (63), añadiendo respecto a su naturaleza que «... no se trata de que exista un pacto [expreso entre las partes] sobre cuáles deban de ser sus rendimientos debidos y, por tanto, exigibles, pero sí existe en cambio un sentimiento difuso de que se debe una determinada intensidad en el trabajo que, por lo general, se pone en relación con la remuneración que se recibe» (64).

La propia normativización foral de estos pactos debió originarse por su abundancia y perfección en la vida cotidiana del siglo XIII, es decir, estaríamos ante un caso más de costumbre que asciende en su valoración, categorizándose en norma (regulación). Es en este sentido en el que parece definirse la doctrina cuando dice que «... este sentimiento juega, respecto de la costumbre en cuanto a los rendimientos, el papel de *opinio iuris* necesaria, en general, para integrar el concepto jurídico de costumbre, la noción de que algo es debido y de que a ello se deben acomodar las conductas aun sin norma escrita» (65).

(61) *Ibidem*.

(62) *Ibidem*.

(63) M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1973, pág. 135.

(64) *Ibidem*.

(65) *Ibidem*.

Varios ejemplos (unos más claros que otros) de estos pactos podríamos poner; así, en el Fuero de Coria se dice que «todo labrador que sinned por precio tovier por lavor, e el lavor dexar fasta que sea fecho, peche un maravedí al sennor del lavor e cumpla el lavor» (66), aunque en este caso como pacto expreso. En el mismo fuero se dice más adelante referente a los yu-gueros que «... obras fizieren perder por cada una peche un maravedí» (67), si bien en este caso, de manera poco clara, pero sobreentendiendo en la relación laboral, un pacto «de diligencia». Otras veces aparecen «pactos» sobre el rendimiento en función de asegurar al señor-empfeador el propio rendimiento o beneficio del trabajo, como se especifica en el Fuero de Usagre: «perdida que fizier aportellado a so sennor... a tal fuero aya como el pastor mismo» (68) remitiendo el pacto al tipificado para el pastor, a pesar de que la categoría y función laborales sean bastante distintas, ya que «aportellado» se refiere a criados domésticos (69).

En cuanto a los *poderes del empleador* se pueden considerar varios supuestos:

1) El empleador como «dirigente» es una connotación consecuente a la necesidad de una autoridad y un mando sustancial a cualquier organización productiva, ya que toda relación laboral requiere, en mayor o menor grado, una dirección.

Dos posiciones (contradictorias entre sí) se distinguen según la doctrina a la hora de deslindar la relación trabajador-empfeador desde el punto de vista de la dependencia de aquél en función de éste y concretamente en función de la plasmación de esa dependencia: la sujeción a sus poderes de dirección, la teoría *contractualista*, según la cual el débito contractual del trabajador explica tales poderes de mando, junto a la consideración de la titularidad por el empleador de los medios de producción, y en segundo lugar, la teoría *institucionalista*, según la cual hay una estructura jerárquica en la relación jurídica empleador-trabajador y no igualitaria.

No se trata en este breve estudio de definirse por una u otra teoría en abstracto, sino, y al contrario, una vez consultada la normativa foral al respecto ver cuál de las dos se ajusta más a la forma del empleador como «di-

(66) FCoria, 130.

(67) FCoria, 108.

(68) FUsagre, 511, ed. UREÑA y BONILLA, Madrid, 1907.

(69) No aparecen, sin embargo, al menos formalmente, perfectamente tipificados, aunque sí parecen deducibles por el contexto, pero en cualquier caso reiteramos la opinión de que sí podría hablarse de «pactos» sobre el rendimiento de clara procedencia consuetudinaria.

rigente»; según esta vía empírica todo parece indicar que es la regulación de que habla la teoría *institucionalista* la que mejor se ajusta a la relación indicada; ello es para nosotros doblemente importante y significativo; en primer lugar, porque *históricamente* se entiende efectivamente mucho mejor esa cualidad de empleador-dirigente en función de su carácter de empleador-señor, referida a un medio socioeconómico paraseñorial, según vimos, en la que en modo alguno debe hablarse de relación jurídica empleador-trabajador igualitaria y sí, por el contrario, de una estructura perfectamente jerárquica en dicha relación; en segundo lugar, porque *metodológicamente* es consecuente con nuestra no admisión del contrato como tal en la relación laboral que estudiamos y porque los medios de producción pertenecen al empleador, según la teoría contractualista, cosa que no ocurre totalmente en esta época, en que hay trabajadores por cuenta ajena, como el yuguero, que es propietario de los medios de producción (una yunta de bueyes).

Varias citas de fueros responden a este carácter del empleador como dirigente y de sujeción a su mandato; así, en el Fuero de Cuenca, y referente al pastor, se dice que «traya las ouejas a mandado desu sennor...» (70); en otro pasaje y referente tanto al «mançebo asoldado» como al pastor al boyarizo y al hortelano se habla de que deben prestación a su sennor («... en todas las cosas que le accommendare o le diere en guarda e que le sea deporidad...» (71) en que parece verse el poder de dirección y mandato, y en otro momento hablando de la no responsabilidad del «mançebo» o criado doméstico en caso de hurto o robo de ganado del señor pone como condición que no hubiese llevado al ganado «... contra mandamiento de su sennor... ca si el asoldado contra mandamiento desu sennor...» (72).

2) El poder de dirección como consecuencia de la disponibilidad de la fuerza de trabajo, con su consecuencia directa en el llamado «poder disciplinario» como poder de imponer sanciones, sí parece igualmente entreverse en algún momento y en el sentido de que puede el empleador imponer determinadas conductas activas o pasivas en lo referente a la actividad laboral y, en algunos casos, como en el asalariado doméstico (que debió gozar de menor grado de libertad laboral) incluso en lo referente a actividades extra-laborales, que hoy consideraríamos de estricta índole privada.

Es poder *intransmisible* y *no reglado*, es decir *discrecional*, ya que por su poder de dirección el señor no enjuicia en sentido estricto, sino que decide

(70) FCuenca, cap. XXXVII.

(71) FCuenca, cap. XXXVIII, i.

(72) FCuenca, cap. XXXVIII, viij.

arbitrariamente; entre estas facultades aparecen con frecuencia y bien diferenciadas las de vigilancia o control (73).

3) El *ius resistendiae*. La conclusión lógica ante un ejercicio extralimitado del poder de dirección sería la no observancia, de ahí que se hable de un «*ius resistendiae*» en manos del trabajador, como plenamente legitimado, siempre que haya sido provocado por órdenes objetivamente ilícitas o inmorales.

No aparece (al menos no hemos podido encontrarle) tipificado.

4) Algo similar podríamos decir del llamado *poder disciplinario*; a tal efecto nos remitimos al apartado 1), sobre el empleador como dirigente.

b') *Lugar y tiempo de la prestación: la jornada de trabajo.*

Existencia de movilidad locativa

Lugar.—Entendiendo como lugar de trabajo el lugar de la ejecución de ese trabajo, o bien el lugar del cumplimiento de la prestación del trabajador, habla hoy la doctrina de un principio general, cual es la *inamovilidad* del trabajador, en el sentido de que ese sujeto activo de la relación laboral no puede ser trasladado de ese lugar sin contar con su propia voluntad.

No hemos encontrado, por el contrario, en la normativa foral castellano-leonesa del siglo XIII ningún supuesto que hable de dicha inamovilidad locativa, o, mejor dicho, la no tipificación de dicho supuesto debe, en este caso, interpretarse como inexistencia de dicho principio (74).

Es fácil suponer que en una relación de trabajo tan de sentido práctico como la medieval que estudiamos no se planteasen el problema, sino que al contrario sería la propia índole del trabajo la que decidiría la presencia o ausencia de inamovilidad locativa, por lo que sí existiría para trabajos que poseyesen *per se* dicha inamovilidad, como el hortelano, pero no para otros supuestos laborales distintos como el pastor o el boyarizo.

Tiempo.—El tiempo representa en la relación laboral una doble función; por una parte, sirve para medir la duración de la prestación y, por otra, sirve de módulo para fijar la contraprestación o salario debido por el empleador;

(73) Sobre las facultades de control o vigilancia del señor nos remitimos a las citas 70, 71 y 72.

(74) Aunque creemos que se refiere a un deseo de mantener una dependencia unipersonal al asalariado, es de notar la expresión que aparece en FCoria «...e si en otra heredad lavra; peche así como aldeano» (216).

estas mismas funciones, o al menos muy similares, debió cumplir en la relación laboral de la plenitud medieval castellano-leonesa.

Tomando, pues, el tiempo como módulo de la propia prestación de trabajo, podríamos reducir a tres tipos su plasmación en la normativa foral:

1) Por *tiempo indefinido* o de duración permanente, en que señor y «asoldado» pactan para que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente en el tiempo límite en su duración.

Este supuesto aparece tipificado fundamentalmente para asalariados domésticos: «aportellados», «mancebos asoldados», camareras, nodrizas, «collaço», «siruiente»; prácticamente, creemos no existe más tipología de asalariados domésticos en esta situación y la mejor indicación de la ilimitación de su prestación es el que no aparezca nada al respecto, como dándolo por supuesto.

En un caso único aparece la posibilidad de limitación de la prestación, en este tipo de asalariados domésticos, y es en el Fuero de Cuenca, si bien de forma indirecta y referida de modo general al «asoldado», por lo que no podemos afirmar se trate con seguridad de asalariado doméstico cuando dice que «*si el asoldado non se despidiere, pierda la soldada...*» (75), aunque extensible el supuesto a la nodriza y la camarera: «... esto mesmo dezimos de la camarera e dela nodriça que qualquier que touiere en su casa, sacado que quando se quiere yr que le den toda su soldada...» (76).

El carácter de habitabilidad en la vivienda del señor o en sus dependencias nos lo dan en abundancia los fueros; así el de Coria habla de «Qualquier ome que morar con otro a lavrar de todo en todo en heredad de su sennor, sea salariego...» (77), el de Cuenca al decir «... que qual quier touiere en su casa...» (78) referido a la camarera o nodriza.

Un supuesto curioso aparece en el Fuero de Salamanca (79) al prohibir que haya más de cinco «mancebos aportalados», es decir, domésticos, en la cabaña de vacas u ovejas; no sabemos si se pretendería con ello una distribución locativa de los mismos en función del ganado a cuidar (aunque no se les califica como pastores), pero en cualquier caso sirve como ejemplo de domésticos habitando en lugar distinto al hogar de su señor, sin que podamos precisar si con carácter temporal o fijo.

(75) FCuenca, cap. XXXVI, v et vi.

(76) *Ibidem*.

(77) FCoria, 216.

(78) FCuenca, capt. XXXVI, v et vi.

(79) FSalamanca, 191, ed. CASTRO y ONIS, Madrid, 1916. «En cabana de uacas de bueyas no haya más de .v. mancebos aportalados o dende ayuso...»

2) Por *tiempo limitado* en que desde un principio se niega la permanencia indefinida de la relación, pudiéndose distinguir tres subtipos:

a) Por *tiempo cierto expreso*, ya sujeto a *plazo*, como aparece genéricamente en el Fuero de Cuenca referente al cabrerizo («Si el cabrerizo ante del plazo dexare las cabras...») (80), ya sujeto a *término*, es decir, hasta día expresamente fijado.

Dentro del sujeto a *plazo* aparecen módulos distintos; así la prestación del yuguero o del hortelano, es decir, los que podríamos llamar trabajadores especializados, solía pactarse por años, como aparece en el Fuero de Cáceres referente al primero, ya que da la impresión de que el señor les entregaba nueva pareja de bueyes anualmente en el día de San Cipriano (81), aunque en otros fueros encontramos al propio yuguero como propietario de la pareja de bueyes; en el Fuero de Cáceres encontramos prestación de gastar por un año; la prestación del «meseguero» (guardador de mieses) solía durar cuatro meses y medio, según Fuero de Béjar (82); las prestaciones por días no aparecen.

Dentro del sujeto a *término* hay abundantes ejemplos, pudiendo servir como tal el Fuero de Coria, referido al labrador, aunque no con módulo temporal, sino de modo genérico, ya que los módulos temporales en sentido estricto apenas si aparecen, y tomando como punto de referencia la labor (83).

b) Por *tiempo cierto tácito*, en que se remite la duración a usos o costumbres locales o zonales, que es perfectamente visible en todo nuestro Derecho histórico, y concretamente en los fueros que contemplamos; su origen está sin duda en la duración del año agrícola y ejemplos abundan: en el Fuero de Coria y referente a los yugueros, deben éstos su prestación «de la fiesta de San Cibrian fasta San Cibrian e fagan quanto mandaren sus senores...» (84); en el mismo fuero y referente al hortelano, debe este su prestación de Navidad a Navidad («Todo hortelano a fuero, tal sea de Natal a

(80) FCuenca, cap. XXXVII, viii.

(81) FCáceres, 114, «e los iugueros teneant bouses a festo Sancti Cipriani usque ad eiusdem festum...»

(82) FBéjar, 72. «Qui meseguero quiere e seer dcue iurar que curie las miesses fielmente de entrada de marco fasta julio mediado...», aunque quizá pueda encajarse como «obra».

(83) FCoria, 130: «Todo labrador que sinned o preçio touier por lavor, e el lavor dexar fasta que sea fecho, peche...»

(84) FCoria, 107.

Natal...») (85), al igual que en el de Cáceres (86) por su mismo origen. En otros varios aparecen prestaciones de «labradores alquilados» «de Sant Miguel fasta Sant Miguel».

c) Por *obra* o *servicio determinado*, de duración limitada, si bien ignorada exactamente al tiempo de pactar; el ejemplo más típico son las labores temporales de carácter agrícola que se debían repetir año tras año; así la vemos tipificada en el Fuero de Coria, en que se constriñe al labrador a dejar la labor «fasta que sea fecho» (87); con claridad meridiana aparece en el Fuero de Béjar cuando se dice del labrador que no debe dejar su labor: «e non ia demandare fasta que la lauor sea acabada, e el labrador que labrar la heredad io pudiere firmar, nol responda por la lauor... maguer que sea uencido por larayz...» (88).

Incluso le vemos en labores no agrícolas como referente al cabrerizo en el Fuero de Cuenca en que se le prohíbe abandonar las cabras antes «... de que comjençen a parir» (89) «curie las miesses fielmente de entrada de mar:o fasta julio mediado...», aunque quizá pueda encajarse como «obra».

Quizá incluso pueda considerarse también como «servicio determinado» lo que el Fuero de Béjar asigna al guardador de las mieses (meseguero) cuando dice que debe guardar las mieses «... fielmente de entrada de março fasta julio mediado» (90), ya que parece encajar mejor en esta tipología que como tiempo cierto expreso sujeto a plazo.

3) Por *toda la vida*. Es el último tipo, hoy día en total desuso por la repugnancia que siente hacia el Derecho laboral como consecuencia también de fuertes «factores de compulsión social» en su contra, ya que recuerda a extintas formas de servidumbre en el trabajo.

Sin embargo, da la impresión de que la prestación de muchos de los criados domésticos que aparecen citados y tipificados en la normativa foral castellano-leonesa del siglo XIII sí podrían encajar en esta tipología, por lo que no sería arriesgado hablar de su existencia como una «situación de hecho» en el momento histórico que estudiamos, ya que ha continuado siéndolo hasta la mismísima época constitucional (siglo XIX).

(85) FCoria, 337.

(86) FCáceres, 329. «Todo ortolano a ffuero de tal sea de nauidad a nauidad...»

(87) FCoria, 130.

(88) FBéjar, 51.

(89) FCuenca, cap. XXXVII, xiiij.

(90) FBéjar, 72.

La jornada de trabajo.—Hablar de jornada de trabajo para el momento histórico que encuadra la relación laboral sería ante todo un anacronismo, ya que por una parte y en abstracto es una creación de la doctrina un tanto reciente y sobre todo porque quizá no sea exagerado afirmar que la jornada de trabajo era en la época medieval (e incluso hasta hace muy pocos años con la aparición de la revolución industrial y con la consecuente de los derechos del trabajador) toda la jornada solar, ya que como es conocido el trabajo se realizaba «de sol a sol».

Algo importante conviene destacar: la duración de la jornada de trabajo no es pactado entre las partes, ya que aparecen reguladas con carácter preceptivo *infra foro*.

Da la impresión de que por la propia índole del trabajo (labores agrícolas no interrumpibles, servicios ocasionales, pastores, servicio doméstico con casa-habitación, etc.) se debería hablar más bien de «*jornadas especiales*» las reguladas en los fueros, ya que no en vano la propia doctrina actual califica como «especiales» los trabajos indicados, y es que, en efecto, la jornada había de ser más amplia por razones técnicas de cultivo, guarda de ganados, etc.

(Téngase en cuenta que en el sistema laboral de nuestro país, concretamente, no aparece el concepto de jornada de trabajo hasta el año 1931 con la ley de Jornada Máxima, en cuyo artículo 1.º se fija la jornada máxima en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, computándose como tiempo de trabajo desde la ocupación del puesto hasta su abandono. Sin embargo, quedaban excluidos el servicio doméstico, pastores y guardas de ganados, etc., es decir, precisamente las actividades cercanas a la tipología que aparece en los fueros, que por su propia índole no deben entrar en el cómputo global) (91).

En cuanto a la *distribución de la jornada* parece que debería encajarse en la llamada «jornada continuada» o ininterrumpida, ya que al menos formalmente no se estipulan periodos de descanso, aunque de hecho, naturalmente, se diesen.

Sin embargo, sí parece haber un límite a la jornada laboral a la luz de lo que se desprende del fuero de Cuenca, en que perceptivamente se indica que «los labradores alquilados labren fasta que la campana de los labradores tanguen en la iglesia... e quien ante dexare la obra pierda el alquiler de aquel dia;

(91) El límite máximo de ocho horas supone que el empleador sólo dispone de la fuerza del trabajador durante ese tiempo, supuesto este absolutamente impensable para la normativa foral.

esto es establecido en los días del ayuno e en los otros días hasta que la campana tanga a bi esperas en las iglesias parroquiales...» (92).

Se refiere, en primer lugar, a labradores ocasionales (gañanes), y el hecho de parar la actividad al toque de la campana parece un esbozo de jornada máxima (o al menos menor que en otras épocas del año), aunque sólo para las fechas anuales de ayuno y abstinencia, ya que el resto del año (la mayor parte) la jornada debía ser mayor; esto parece deducirse del hecho de que una campana (la de la iglesia de Sancta María) interrumpa la labor (con anterioridad) en esas y fechas y otras (las de las iglesias parroquiales con posterioridad, para el resto del año).

Finalmente, digamos que no parece existir (al menos preceptiva y formalmente) el concepto de *descanso dominical*, aunque seguramente razones religiosas sí lo harían prevalecer; evidentemente en caso de existencia de hecho no parece que fuese en modo alguno descanso *retribuido*, por el propio carácter del salario (a la parte, al diezmo, etc.), según se verá al hablar de las prestaciones del empleador-señor.

c') *El modo de la prestación: deber de fidelidad y de diligencia.*
Responsabilidades del asalariado

Los deberes de fidelidad y diligencia hacia el «sennor» aparecen claramente tipificados en los fueros, sin embargo, quizá haya que interpretarlos más como consecuencia de la *relación laboral paraseñorial* que como exigencia del principio de «buena fe», como ocurren en la actualidad, puesto que hoy se refiere a relaciones totalmente contractuales en sentido estricto («fidelidad contractual») y elevado a vínculo jurídico con deberes y derechos específicos, cosa que no ocurre en los fueros.

Consecuentemente debemos ver el concepto de fidelidad en los fueros no como una modalidad de la obligación genérica del trabajo del trabajador como ocurre hoy, sino vinculada más bien a relaciones de trabajo de carácter paraseñorial e incluso en muchos casos familiar (como ocurre en el servicio doméstico).

El carácter señorial lo demuestra la no existencia de la «mutua lealtad», ya que sólo se debe por parte del asalariado.

Sí existe, por el contrario, cierto tipo de «deber de concurrencia» o «cláusula de exclusiva» por la que el trabajador se ve impedido de trabajar con otro empleador, como vimos en el Fuero de Coria, en el que incluso se estipu-

(92) FCuenca, XLIII, xvi.

lan sanciones («todo ome que entrar con otro pora su serviçio hazer, e ante de su plazio se salier del, pierda la soldada. E qui lo acogier, peche dos maravedís a su amo... E si el otro dixier: 'No sope que contigo hara', jeregelo el solo; si no, peche la pena e echelo de si...») (93). En consecuencia, puede hablarse también de que existía un requisito similar a la actual «carta de presentación».

En resumen, podríamos decir que la fidelidad es más bien de carácter personal y no obligacional, mientras que el deber de diligencia se ve como un elemento imprescindible en función de la efectividad laboral del asalariado; así se desprende del título VII del Fuero de Cuenca, que por su interés re- producimos íntegro: «De la fialdad de todos los asoldados e delossiruientes: Todo mançebo asoldado o pastor o boyarizo o ortelano esta fialdad deve guardar a su sennor, es a saber, que le sea fiel en todas las cosas que le acom- mendare o le diere en guarda e que le sea deporidad, e que le sea fiel en el guardar todas sus cosas que le non faga en ellas danno njn lo consienta fazer, e que non aya departimjento ninguno con su muger del sennor, njn con la fija, njn con la nodriça, njn con la camarera» (94).

En lo referente a *responsabilidades* del asalariado aparecen también pre- ceptivamente varios supuestos civiles y penales en la normativa foral; a ellos sólo nos referiremos brevemente en tanto en cuanto estén en relación directa con la propia relación laboral, concretamente en función de la carencia de diligencia, de la que hemos hablado como tipificada.

Sucintamente, sin entrar en interpretaciones en abstracto (estamos lejos de intentar siquiera con este pequeño estudio una macrointerpretación del problema), nos centraremos en unos pocos supuestos concretos que a esas responsabilidades se refieren, sin entrar en cuestiones de procedimiento o acción para su exigibilidad.

Así, como responsabilidades del trabajador tipificadas, encontramos las siguientes (95):

(93) FCoria, 129. «Qui con otro entrar.»

(94) FCuenca, tít. VII, cap. XXXIX, I.

(95) No pretendemos llegar a una interpretación global, pero quizá con la enu- meración de los supuestos se puede conseguir una visión de conjunto, por somera que ésta sea.

1) *En el Fuero de Coria*

a) *Yugueros: supuestos.*—Si los bueyes se cansan y no pueden terminar las obras pactadas, son sancionados con multas pecuniarias (96); si muere algún buey de cansancio deben indemnizar (97); si un buey cae herido en el ojo, descornado o con «pierna quebrantada» deben entregar otro, tras quedarse con el herido (98); si el yugero trabaja con bueyes que le ha arrendado el señor en labor de un tercero o sin su consentimiento o mandato de aquél debe doblar los bueyes (99).

b) *Pastores: supuestos.*—Del pastor de ovejas se dice que responde de ellas a su dueño sin más (100) y del porquerizo que debe pagar penas pecuniarias por cerdos perdidos: dos maravedis por los mayores y uno por los menores de un año (101).

c) *Hortelano: supuesto.*—Únicamente que si cultiva el huerto deficientemente y al ser el salario a la parte, debe conformarse con la parte del huerto menos productiva (102).

2) *En el Fuero de Cuenca*

El *pastor de ovejas* debe pechar por las muertas a no ser que jure o demuestre su diligencia (103); si faltan cabras y el señor jura habérselas confiado, el *cabrerizo* debe pagarlas (104).

(96) FCoria, 107. «...si los bues cansaren, pechen las obras.» Y 108, «...por cada una peche un maravedí.»

(97) FCoria, 107. «...si morieren de cansançio pechen el bue...»

(98) FCoria, 108.

(99) *Ibidem.*

(100) FCoria, 145. «...Vacas soldaderas e ovejas, el que las velare no se pare... e responda a su duenno del ganado...»

(101) FCoria, 146. «Quin puercos guardar, desdel día que començar a guardarlos por conoçençia, quantos perdiere tantos dos marauedis peche por los que fueren annales o mayores, e por los que no fueren annales peche por cada uno un maravedí...»

(102) FCoria, 337. «... Todo hortolano que tovier huerto si mal lo labrar, el sennor tome en lo leno e el ortolano en lo vazio.»

(103) FCuenca, cap. XXXVII, iiij-vij. «El pastor... delas ouejas muertas o que le mataren demuestre al fierro o la sennal o las orejas e si lo non fizere, peche quanto jurare su sennor; e si el sennor quiere sospecha que el pastor sus omes las mataron, jure el sennor e peche el pastor... e si el pastor non quisiere jurar, pechelas...»

(104) FCuenca, cap. XXXVII, xij. «...e si el cabrerizo dixere de la cabra perdida que le non fue echada, jure el sennor que el o otro por el gela echo e pechela el cabrerizo...»

3) *En el Fuero de Béjar*

Como supuesto muy original y poco abundante aparecen las responsabilidades del meseguero o guardador de mieses; en realidad aparece como árbitro ante los conflictos, que debían ser frecuentes, entre el dueño de las mieses y los dueños de animales que invaden las mismas; el procedimiento consistía sucintamente en que el pastor del ganado debía entregar algo en prenda para recuperar su animal; si no lo hacía o se resistía el dueño del ganado debía pagar el doble; siempre debía acompañar un vecino como testigo; si aparecen daños en las mieses y no se encuentra culpable, debe pechar el propio meseguero; si el meseguero encuentra ganado en las mieses sin pastor que se responsabilice, él mismo debe llevarlos al «corral» público, para que luego su amo y el dueño de las mieses resuelvan el conflicto entre ellos, cosa que hacen normalmente mediante «autocomposición» sin más (105).

Sin embargo, también existen penas pecuniarias o en especie preceptivas *infra foro*, así, por ejemplo, en el Fuero de Béjar se estipula un «almud» de la simiente sembrada por cada cabeza de ganado hallada en el sembrado (106).

Finalmente, encontramos de nuevo un supuesto típico original e importante en el Fuero de Coria: los «menestrales» que labren por cuenta ajena y lo hagan mal, deben repetir la labor sin sueldo; si no lo hiciesen así se les sanciona con multa pecuniaria a favor del dueño de la tierra de cultivo o «sennor de lavor»; no obstante, pueden eximirse del pago de la misma, previo juramento de no saber hacer mejor el trabajo (107).

(105) FBéjar, 72. (...Ca el sennor de la miesse deue firmar el danno e coger el pecho e, onde pecho non cogiere o non quier dannador manifiesto, peche danno el meseguero...); 75, «... el messeguero a de iurar por danno de mies pennos en mano teniendo... Si el sennor de la mies firma: non pudier, el sospechoso iurel, por danno de de dia con un uezino...»; 76, «Sj. el pastor o otro omne fuxiere con los pennos, os quier que el messeguero o el sennor de la miesse lo pudier alcançar, tuelganle los pennos sin calonna. Si no lo pudier alcançar, pendre en casa del sennor del ganado con un uezino pennos que ualan el duplo»; 78, «Pastor qui ganado curiare e reuellar pennos a messeguero o a duenno de miesse peche V sueldos...», es decir, si se niega el pastor del ganado intruso a entregar prenda, debe pagar cinco sueldos; 80, «Si el sennor o messeguero fallar ganado en mies e el pastor o el sennor del ganado pennos defendier, lieue el ganado a corral sin calonna...»; 84, «Qui fallar ganado sin pastor en su mies lieuelo a corral e fagalo luego pregonar».

(106) FBéjar, 72. «Si el messeguero fallar caualo, o multa, o buey, o vaca, o asno, o puercu, por cada una cabeça un almut daquella semient que fue sembrada...»

(107) FCoria, 160. «Todos los menestrales que lavor agena labraren e la mal

d) *Prestaciones del empleador: el salario y sus clases.**La protección*

Al no aparecer el principio paraseñorial de raíz medieval de protección de asistencia singular al trabajador por parte del empleador («sennor»), debemos considerar al salario (con una tipología muy variada) la principal prestación del empleador y la más específica.

En efecto, del trabajo humano productivo resultarían los frutos con los que el trabajador atendería a su subsistencia y a la de su familia. Socialmente el trabajo productivo para otro debe suponer que ese otro entregue al trabajador medios sustitutivos de lo producido por el trabajo; ello si bien no es totalmente cierto en la normativa foral, sí lo es parcialmente.

Quien hace suya la utilidad debe aceptar la carga de dar «algo» en compensación, de forma que traslativamente esa utilidad cumpla su finalidad esencial respecto al trabajador; genéricamente consistirá en signos monetarios y sobre todo, en la época y normativa en que nos movemos, en bienes económicos materiales.

Esa contraprestación debe ser un bien preciso y determinado y no un mero mantenimiento inespecífico, como ocurre con los trabajos forzosos, ya que el trabajo productivo para otro, si es realmente libre, ha de ser remunerado; dicho más jurídicamente la remunerabilidad del trabajo presupone el carácter oneroso de la prestación del trabajador; pues bien, estas condiciones parecen darse en la normativa foral.

Adquiere, no obstante, matices especiales la modalidad salarial en los fueros cuando se observa la importancia, generalidad y enorme uso que debieron tener las «percepciones extrasalariales» y dentro de ellas los llamados «sustitutos del salario», concepto que aunque hoy se aplica a percepciones que el trabajador obtiene del empleador en compensación a un salario no percibido por no ganado, las entendemos, sin embargo, en este trabajo como percepciones propias, es decir, con carácter remunerativo y no con el carácter de compensación, ya que ese carácter debieron de tener en su época; y es que si para que exista salario debe ser éste en primer lugar un *bien económico individualizable* y que además se «deba» por el empleador *a causa de la función laboral*, ambas condiciones las poseen en la preceptiva foral laboral lo que hemos quedado en llamar «percepciones extrasalariales», una de las cuales, por ejemplo, la «annafaga» o entrega al pastor de lo ne-

hizieren, haganla otra vez sin preçio; si non, peche I mar. al sennor del lavor, o jure que no sabe mejor lavor fazer».

cesario para su sustento es en los fueros un claro exponente de dichas percepciones, según se verá más ampliamente.

Hoy la doctrina distingue cuatro características fundamentales en la contraprestación salarial por parte del empleador: patrimonialidad, reciprocidad, continuidad y carácter no alimenticio; la primera de ellas parece darse claramente en la preceptiva foral; la segunda no exactamente ya que da la impresión de que lo que se remunera no es el trabajo como tal, según hemos visto con anterioridad, sino los frutos de esa actividad; la tercera (continuidad) también parece darse en el sentido de que es una consecuencia de la propia continuidad laboral, y la cuarta, es decir, el carácter no alimenticio, no se da en absoluto, ya que según tendremos ocasión de ver es muchas veces elemento fundamental e incluso único (como ocurre con los mancebos y «aportellados» o asalariado doméstico) de la contraprestación salarial.

a) *Modalidades del salario*

El salario consiste en un bien económico; hoy ese bien es el medio de cambio general de tráfico jurídico: el dinero. Sin embargo, en el momento histórico que estudiamos preponderaban mayoritariamente las formas de remuneración no dinerarias, ya genéricas e indiferenciadas como el sustento, ya específicas en bienes de directo consumo (108); estas formas remunerativas no sólo no se contradicen con la esencia de la relación laboral, sino que, por el contrario, la enriquecen en su dimensión histórica.

Sin embargo, coexistía el salario en especie con el dinerario; veamos ambos:

A) *Salario en metálico.*—Como norma casi general se podría decir que suele ir asociado al salario en especie, aunque en ciertos trabajos, por su propia índole, sí aparece como única fórmula remunerativa; tal es el caso de los herreros y zapateros, pues aunque en realidad se les debe considerar como autónomos, sirven sus tipologías salariales a una visión de conjunto; así, en el Fuero de Coria se estipula que el herrero que no quiera trabajar

(108) Así, en FCoria, 107, se obliga al empleador a entregar al yugero «annafaga» (gasto de manutención que se añade al salario) como condición previa a la relación laboral: «...E si su sennor no le diere su anafaga, fagalle testigos que lle de su annafaga, e si ge la non dier, non la re con el.» En FCuenca se obliga también al señor a dar su «annafaga» al pastor; en caso contrario, éste la compra y luego le reembolsa: «e eñ sennor de al pastor toda su annafaga fasta la fiesta de Sant Martín, e si non gela diere, el pastor conprela e depues el sennor degela por jura del pastor...» (cap. XXXVII, iij).

a destajo (lo que indica que esta era la forma más usual de hacerlo) cobraría dos dineros por «calzar la reja» y uno por aguzarla (en este momento, antes que comience el largo período de devaluaciones con Alfonso X, consecuencia de su ilusoria política «imperial» 1 mr.=10 dineros) (109); el zapatero percibirá tres meajas por poner suelas al calzado (1 maravedí=10 sueldos; 1 sueldo=8 meajas, aproximadamente) (110).

Entre trabajadores por cuenta ajena no aparecen, obviamente, salarios fijos en dinero y sólo de manera asociada con salario a la parte, como en el Fuero de Cuenca, en que se paga al porquerizo seis dineros anuales por cada puercu, aunque dándole a escoger entre esto o un «almud» de trigo por cada cerdo (111). En el Fuero de Coria se le da al vaquerizo un maravedí por cada vaca que guarde (112).

En cualquier caso y al margen de la soldada preceptiva en la normativa foral, se pactaban los sueldos entre las partes, por lo que la exposición ha de quedar forzosamente incompleta al no poderse conocer estos pactos; curiosamente en el Fuero de Cuenca aparece una regulación del salario pactado según el momento de la interrupción de la relación laboral: si el asalariado doméstico pacta trabajar desde marzo «hasta Sant Juan» y abandona su trabajo antes del plazo, percibirá medio salario; si lo deja desde «la entrada de Sant Juan fasta la festa de Sant Miguel», es decir, pasado agosto, percibe dos tercios del sueldo y, finalmente, si abandona su labor entre San Miguel y marzo recibirá sólo un tercio del sueldo (113).

Por lo demás, no hemos hallado en los fueros consultados salarios en metálico en puridad; sin embargo, parece ser que existían ya en pleno si-

(109) FCoria, 393: «Todo ferrero que no quisier labrar a destajo, calze la reja por dos dineros e aguze por un dinero, e reja ninguna non pierda vez...»

(110) FCoria, 117: «Los çapateros por solar denles tres meajas, el maravedi a X sueldos; si sobier o descendier tomen a su quenta. E qui mas dier o mas tomar, cada uno peche senos maravedis...»

(111) FCuenca, cap. XXXVII, xv: «El porcarizo esa mesma condiçion e fuero aya que el crabarizo; e la soldada del porcarizo por todo el anno aya seys dineros por cada puercu o vn almut de trigo lo que mas el quisiere.»

(112) FCoria, 145: «Qui guardar vacas soldaderas, guarde X por un maravedi...»

(113) FCuenca, XXXVI, ij: «El siruinte asoldado si con alguno fiziere pleyto de morar desde la entrada de março fasta Sant juan e antes del plazo dexare a su sennor. aya la meytad del alquiler que siruiere; e quien desde la entrada de sant juan fasta la fiesta de sant miguel dexare a su sennor, pasado el mes de agosto, aya dos partes de la soldada que quiere seruido; si antes de agosto lo dexare, que aya la meytad de la soldada que ouiere seruido; e desde la fiesta de sant miguel fasta la entrada de março si se sennor dexare, aya la terçera parte de la soldada que ouiere seruido...»

glo XIII, al menos así lo afirma Vicens Vives, aunque limitándose a decirlo sin más especificar dónde aparece (114).

Es nuevamente el profesor Gibert quien agudamente da la explicación de esa no aparición: «los fueros castellano-leoneses arrancan de la tradición intervencionista del antiguo Fuero de León, fijan con carácter preceptivo los salarios...», pero no aparecen tasas de jornales en metálico hasta las Cortes de Jerez en 1268; evidentemente la anterioridad temporal de los fueros de la familia castellano-leonesa explica esa no aparición (115).

B) *Salario en especie*.—En principio debe considerarse como tal toda retribución debida al trabajador en un bien distinto del dinero.

Hoy como remuneración autónoma y única ha perdido total significado y sólo se la considera accesoria del principal en metálico, sin embargo, su uso debió de ser normal y generalizado en la época foral.

Supone un enriquecimiento singular en el patrimonio del trabajador, por ello la doctrina considera como parte del salario en especie a la vivienda, siempre que el disfrute de esa vivienda tenga su causa directa en la propia relación laboral.

Podríamos distinguir varios subtipos dentro del salario en especie:

a") *Salario en especie «sensu stricto»*.—Con absoluta preponderancia lo encontramos en la normativa foral, asociado a los más diversos tipos laborales. Así en el Fuero de Béjar es el tipo de salario expreso para el mesguero (un almud de cosecha siempre que el dueño sembrare más de un «cafiz» y si sembraren menos, medio) (116); igual aparece en el Fuero de Coria con relación a los yugueros, en que el salario preceptivo es «dos kafiçes e II ochavas de pan, el medio de trigo e el medio de çenteno, e media ochava de sal e III pares de abarcas buenas» (117), aunque como se ve asociado como casi siempre al concepto salario-alimento.

b") *Salario-alimento*.—Va implícitamente unido al salario en especie ya que, aunque en ciertos casos, ese salario en especie sirve para alimento de los animales, en otros lo es para la persona del trabajador y su familia;

(114) J. VICENS VIVES: *op. cit.*, pág. 192.

(115) R. GIBERT: *op. cit.*, pág. 84.

(116) FBéjar, 72: «... aya por solar de los que sembraran cafiz o dent arriva un almud, medio dende e medio dende; de los que de cafiz a iuso sembraren aia medio dende e medio dende...»

(117) FCoria, 107.

así aparece en el Fuero de Coria (118), en el Fuero de Béjar (119), en el Fuero de Cuenca (120) y en la inmensa mayoría.

Dentro de este subtipo es la «annafaga» su plasmación más clara y perfectamente tipificada, pudiéndose considerar como el gasto de manutención del trabajador cuando se añade al salario, aunque en algunos pasajes forales da la impresión de que pueda referirse también a manutención de los animales del asalariado que le sirven en su labor. En el Fuero de Cuenca, donde aparece como «soldada» genéricamente, se preceptúa para el pastor, pero no deja claro si se refiere a sustento-salario del pastor o de los animales, aunque parezca más probable lo primero (121).

Sin embargo, en el Fuero de Coria parece referirse a alimento de los animales cuando dice en el fuero de los yugueros que «... den en anafaga a un iugo de bues III kafiçes e medio...» (122) y eso mismo parece desprenderse del fuero de los pastores de vacas en el mismo Fuero de Coria al decir que «... E el ganado de los aportellados, qui lo anafagare e qui lo salgare, ese tome la leche» (123), en cuyo supuesto se deja al arbitrio de las partes.

c') *Salario-vivienda*.—Un caso especial de salario, bastante frecuente, es el del asalariado doméstico regulado en los fueros, en que se otorga al trabajador no vivienda, sino sólo «alojamiento»: el trabajador, el «alojado» por el «sennor», pero no en vivienda independiente, sino en la propia del empleador, algo así como en calidad de «huésped vitalicio».

En los casos de trabajadores agrícolas con prestaciones anuales prorrogables, que hemos visto, parece desprenderse de la normativa foral que poseían habitáculos, bien cercanos a la vivienda del empleador, bien en las propias dehesas, aunque en ambos casos sin ser propietarios de los mismos (124) y que se asemejaría a lo que hoy llamamos «vivienda de servicio».

En cualquier caso habría que hablar de «vivienda laboral» ya que es

(118) FCoria, 252: «Todos los aldeanos que labraren con bues, den senas ochavas de çevada a los yunteros, e el mediero media.»

(119) Véase cita 116.

(120) FCuenca, cap. XXXVII, iij: «... e el sennor de al pastor toda su annafaga fasta la fiesta de Sant Martin, e si non gela diere, el pastor compra e despues el sennor degela...»

(121) *Ibidem*.

(122) FCoria, 107.

(123) FCoria, 145 y 249.

(124) Que debió ser la norma que muchos asalariados toman alojamiento del señor, nos lo demuestra la tipificación en los fueros de las penas para asalariados que tengan tratos íntimos con la hija del señor o con la nodriza, la camarera, etc., como aparece en Fuero de Cuenca, cap. XXXVIII, 2, 3 y 4.

concedida exclusivamente en función de la relación de trabajo y considerada como una variable más de la «función» salario, de ahí la denominación de «vivienda-salario» (125).

d") *Salario a la parte*.—Constituye quizá el más numeroso y típico modelo de salario foral. Veamos algunos ejemplos:

En el Fuero de Coria se ordena que los segadores deben segar al diezmo y recibir a suerte la parte a segar (126); los «tresquiladores» de ovejas reciben también a suerte las ovejas a trasquilar, obteniendo un vellocino por cada cuarenta ovejas trasquiladas si son mayores y dos si son corderos (127); el porquerizo obtiene la cuarta parte de la criazón, media ochava de centeno por cada puerca y un ochavo por cada puerco de un año (128); los yugueros trabajan al «quinto» de la cosecha, de ahí el nombre de «quinteros» con que se les conocía en ciertas zonas de Castilla (129).

En el Fuero de Cuenca los ejemplos no son menos abundantes: la soldada del pastor consiste en la sexta parte de los corderos, del queso, de la lana, además de la «annafaga» y del alimento de sus perros (130); el cabrerizo recibe la sexta parte de la leche y de los cabritos, si recibe «annafaga» del señor y un cuarto de todo si no la recibe (131); el vecero o vezadero que guarda la cabaña del concejo percibe salario a la parte, pero en metálico (seis dineros por cada bestia), en este caso figurando como empleador persona jurídica (132); en la misma situación está el boyarizo (133).

(125) No hemos encontrado casos de viviendas arrendadas para los trabajadores.

(126) FCoria, 213: «... Los segadores siguen a diezmo e reciben por suerte...»

(127) FCoria, 214: «... Los tresquiladores reciban por suerte de XL velloçinos, de mayores I; e de corderos de veinte.»

(128) FCoria, 320: «Todo pastor que puercos guardar, de las puercas aya su quarto de la criazion e media ochava de çenteno de cada puerca. Por puerco annal o mes, un ochavo de çenteno. El quemenos ovier de anno, denle media ochava...»

(129) FCoria, 107: «Los yugueros tomen bues a quinto...»

(130) FCuenca, cap. XXXVII, iij: «La soldada del pastor sea esto: ayael siedmo de los corderos, e el siedmo del queso, e el siedmo dela lana delas ouejas manneras e delos corderos... e el sennor gouiernelos sus canes e... de al pastor toda su annafaga...»

(131) FCuenca, cap. XXXVII, xij: «El cabrarizo que de casa saliere e a casa tornare en la noche, si annahagan tomare, aya el siedmo dela leche e delos cabritos; e si annahagan non tomaren, aya el quarto delos cabritos e el sidmo de la leche, e delas cabras manneras de cada vna quatro dineros.»

(132) FCuenca, cap. XXXVII, xvij: «... la soldada del vezadero de todo el anno que sea seys dineros por cada bestia, e por potro annal otro tanto.»

(133) FCuenca, cap. XXXVII, xxij: «El boyarizo aya ese mesmo fuero e condiçion que el vezadero delas bestias...»

El Fuero de Béjar al hablar del salario de los pastores es muy poco explícito y sólo dice que les corresponden dos ovejas de cada rebaño, al igual que a los guardadores de bestias que han venido de concejo ajeno (134); referente al yuguero marca una excepción importante ya que su salario no aparece como preceptivo en la normativa foral, sino que queda al arbitrio de yuguero y señor, para convenirle en pacto, aunque sí se preceptúa que el señor debe darle «annafaga» (135) (136).

No aparece, por el contrario, en ningún fuero de los consultados nada referente al salario «a la parte» en trabajos en los que incluso hoy priva esa modalidad, como ocurre con los pescadores.

b') *Los descuentos*

Sucintamente, este podría ser un esquema de las formas salariales más importantes en la normativa foral; una última cuestión podría plantearse ¿plantea la normativa foral el problema de los *descuentos*?

Una lectura reflexiva de la misma parece dar a entender que sí puede hablarse de descuentos *compensatorios*, es decir, de deudas del trabajador con el empleador compensable con el sueldo; eso parece deducirse en el Fuero de Coria, por ejemplo, de la regulación laboral del hortelano cuando dice que en caso de mala cosecha parcial por falta de diligencia del asalariado, éste no obtendría beneficios de su actividad laboral, compensando así al empleador dueño del huerto (hablamos de *compensación* en función de la relación laboral como tal y no de deudas) (137); pero en cualquier caso no pueden ser establecidos por decisión unilateral del señor puesto que es preceptiva la necesidad de presentar testigos (138) en contra de la función laboral del trabajador.

(134) FBéjar, 921: «Los pastores de las oueias e de las vacas ayan sennas oueias, quales las escogieren»; 922: «Los que curiaren los catiuos ayan quanto los pastores, sennas oueias...»

(135) FBéjar, 103: «... el iuguero ponga su part enna despesa segunt que toma del fruto...»; y 105: «El iuguero del el sennor IIII cafizes, medio ende e medio ende, e del un al mud de sal e una ristra daios e I forza de çebolas e II sueldos por queso e II sueldos pora abarcas...»

(136) En este fuero la «annafaga» a entregar por el empleador es extensible a subordinados del pastor como rabadán y zagales.

(137) FCoria, 337: «... Todo hortolano que tovier huerto, si mal lo labrar, el sennor tome en lo leno e el hortolano en lo vazio...»

(138) FcOria, 337: «... E si por el sennor fincar, fagale testigos el ortelano, e el ortolano tome en lo leno e el sennor en lo vazio.»

Algo similar ocurre en el Fuero de Cuenca al regular la posible falta de diligencia del pastor en su actividad laboral: si el señor tiene sospechas de que las ovejas muertas lo han sido por voluntad o falta de diligencia de aquél (previo juramento) queda obligado a pechar; sin embargo, no aclara si debe pagar su importe con carácter compensatorio o *sancionatorio* (139).

Cabría resumir diciendo que sí aparecen los supuestos de descuentos, aunque con dudas sobre su naturaleza, ya que parecen tener simultáneamente carácter compensatorio y sancionatorio. No aparecen, sin embargo, en ningún momento descuentos *caucionales*, es decir, con vistas a formación de depósitos garantes.

Finalmente, si se podría constatar la existencia de *complementos salariales* con gran profusión e importancia, tal y como hemos visto en los distintos tipos de salario en especie.

Una última cuestión al respecto sería saber si se puede hablar de un *salario mínimo* en la normativa foral; en este sentido nada se puede decir en su contra, aunque hay que reconocer la carencia de datos de conjunto para afirmarlo positiva o negativamente, ya que por otra parte las dificultades se acrecientan al intentar hacer un estudio comparativo de salarios al ser éste preferentemente en especie; pero es que además la serie continuada de devaluaciones que se suceden en todo el siglo XIII con la pésima política económica de Alfonso X en su segunda mitad hacen aún más difícil su estudio, ya que los módulos monetarios cambian constantemente tanto en su valor interno como externo.

c') *Tiempo y forma del pago*

Nada se puede decir sobre la forma, aunque sí se podría considerar como existente el *principio de posnumeración*, según el cual se paga el salario por el trabajo desarrollado, como consecuencia de la propia índole del salario en especie o a la parte. *Prueba del pago* como tal no existe, pero es significativo que en los momentos de los pagos sea preceptiva la presencia de testigos.

En cuanto a la *periodicidad* del salario o a su temporalidad, a tenor de todo lo expuesto se podrían distinguir las siguientes formas, a modo de resumen (140):

(139) FCuenca, cap. XXXVII, iijivij: «El pastor traya las ouejas a mandado desu sennor; e delas ouejas muertas o que le mataren demuestre el ferro o la sennal o las orejas e si lo non fizieare, peche quanto jurare su sennor; e si el sennor ouiere sospecha que el pastor o sus omnes lasmataron, jure el sennor e peche el pastor...»

(140) Si seguimos la categorización temporal «clásica» es porque curiosamente coincide con la regulada en los fueros.

1) Salario *por unidad de tiempo*, en que sólo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada; dos subtipos aparecen: A) *Módulos anuales* en las formas de trabajo de mayor envergadura, como los yugueros y los pastores; y B) *Jornales*, de menor abundancia y sólo para trabajos menores y de temporada, como el de los «labradores alquilados» del Fuero de Cuenca.

2) Salario *por unidad de obra*, en que sólo se atiende al binomio calidad-cantidad de la obra realizada, sin tener en cuenta el tiempo invertido; su uso fue grande debido a su mayor operatividad para valorar trabajos como labores agrícolas a destajo o como pastoreo de ganados con número fijo.

3) Salario *mixto*, es decir, por unidad de tiempo (normalmente por años como dijimos), pero añadiendo un salario (normalmente *en especie y a la parte*).

4) Las *tareas*, en que se toman en cuenta tiempo de trabajo y trabajo ejecutado para decidir el salario; se supone cumplida la relación laboral (y finalizada) en cuanto se terminan las tareas, aunque en realidad lo que se remunera es la unidad de obra; el ejemplo más acabado quizá lo sea el salario del mesguero que aparece en el Fuero de Béjar.

Finalmente y para terminar con las prestaciones del empleador parece lógico hablar de sus *deberes de protección* y asistencia.

En pura congruencia de la relación laboral (y así lo admite la doctrina) el deber de protección se debe considerar como la contrapartida del deber de fidelidad del trabajador. Sobre sus presupuestos y caracteres nos remitimos a lo que ya hemos apuntado (141), pero insistiendo en que hay que tener siempre en cuenta el momento socioeconómico del siglo XIII, en que el elemento primordial de la relación laboral lo debió ser *si no en la normativa, sí en la vida real* la existencia de vínculos de dependencia paraseñorial entre «sennor» y «asoldado», pues aunque libres jurídicamente eran los asalariados, no poseían la otra libertad más importante: la económica, ya que a fin de cuentas están sometidos a un régimen de propiedad señorial.

El supuesto de cierto grado de protección habría que admitirlo para relaciones laborales de tipo doméstico (los llamados genéricamente «mançebos» o incluso los «moros de serviçio» que aparecen en el Fuero de Coria (142),

(141) Véase apartado c) de este capítulo.

(142) FCoria, 121: «Qui matar moro de lavor o mora de serviçio, peche quinze maravedis a su sennor. E si matar moro de merçade, los alcaldes e los VI apreçien quanto peche a su sennor.»

considerados como «internos» y vinculados a la familia del «sennor» por lazos *paternalistas*, pero no protegidos con carácter de contraprestación.

Algo parecido ocurriría con la protección de la salud e integridad del trabajador, que no debió existir normalmente con relación a asalariados libres y semiautónomos de relaciones laborales temporales (yugueros, hortelanos, mesegueros...), pero sí para asalariados domésticos integrados en la comunidad de hogar.

Es más, esta defensa de la integridad del asalariado doméstico obedece más a una concepción patrimonial del mismo que a una prestación *in obligatione*, tal como se desprende del supuesto que aparece en el Fuero de Coria con relación al moro «de lavor» y a la «mora de serviçio»: el que los matare debe pagar quince maravedís a su señor; por el contrario, quien mate a un «moro de merçede», es decir, no doméstico, debe ser prendido por la justicia local para «apreçiar» cuando debe a su señor; queda claro el carácter patrimonial (¿cercano quizá a la servidumbre?) del doméstico y no del asalariado temporal (143).

e) *La extinción de la relación laboral*

a') *Principios*

Considerando como tal la cesación definitiva de efectos de la relación de trabajo por la disolución de la propia relación que la fundamente, tres principios básicos se podría decir que dominan la regulación de la extinción en los fueros extensos castellano-leoneses:

1) *Temporalidad e intemporalidad*.—En un momento laboral como el actual estamos acostumbrados a un predominio absoluto de la temporalidad del vínculo; ahora bien, realmente ello es una herencia directa de la idea liberal que inspiraba el Código Napoleónico como reacción a posibles servidumbres «contractuales». De ello es un claro reflejo la regla civil que prohíbe el arrendamiento de servicios de por vida, tendente a evitar la perpetuidad de la relación laboral por considerarla incompatible con la libertad personal del trabajador.

Bastante distinta es la situación en el momento histórico que estudiamos, hasta el punto de que podemos afirmar el predominio (sin embargo, no absoluto) de *intemporalidad* en algunos asalariados domésticos fundamentalmente, ya que aunque quizá se pueda aplicar a otros trabajadores «por cuenta ajena», como pastores y yugueros, ello habría que hacerlo con reservas.

(143) Aparece el supuesto en FCoria, 121, citado en nota anterior 142.

En principio, y a tenor de lo indicado, parecería lógico afirmar que rige absolutamente el principio de intemporalidad para los domésticos como consecuencia de la concepción patrimonial y cuasisenorial que el «senior» parece tener sobre ellos, pero no siempre ocurre así.

En efecto, ya vimos cómo el Fuero de Cuenca tipificaba el supuesto del «sirviente asoldado» que se va a despedir por su propia voluntad de su empleador, aun teniendo que someterse *sub lege* a una serie de condiciones formales, como hacerlo en público y ante testigos. Evidentemente, el empleador tiene a su arbitrio siempre la posibilidad de negarse a ello mediante una fórmula indirecta: con el pretexto de plantear querrela contra él, exigirle un «sobreleuador» o fiador de saneamiento hasta el plazo de nueve días para demandarle igualmente a su arbitrio «quando quisier» (144).

Ahora bien, también puede darse la posibilidad de que el sirviente doméstico se marchase sin esos requisitos en un supuesto concreto: que el empleador estuviese en operaciones bélicas o fuera del término municipal, en cuyo caso, si no regresa a los nueve días preceptivos, el sirviente podría marcharse; no obstante, al regresar después de esos nueve días podrá demandarle de nuevo «sobreleuador» o garante donde quiera que lo encontrase y exigir todos sus derechos; pasados los nueve días, pierde todas sus posibilidades demandatorias, siendo perceptivo además entregarle la soldada en esos nueve días, cosa que si no hiciese debería entonces hacerlo por su doble importe, pero ya en calidad de «pecho», es decir, con carácter impositivo (145).

Con pastores y yugueros (el caso es muy similar) no ocurre lo mismo; en principio, según la perceptiva foral sus prestaciones o mejor la duración de las mismas es anual (146), pero da la impresión de que son «plazos anuales prorrogables» de una misma relación jurídico-laboral; evidentemente, la propia índole del trabajo y en aras a un mayor rendimiento aconsejaban esa prorrogabilidad en la relación laboral. Yugueros y pastores debían mantener

(144) FCuenca, cap. XXXVI, iij-iiij: «El sirviente asoldado quando de su senior se quisiere despedir, despídase del en poblado; e entonce si el senior del ouiere querrela, demande el sobreleuador del día del despedimiento fasta nueue días, e rreçebido el sobreleuador, demande quando quisier; pero si el senior fuere en hueste, o en apellido, o fuera del termino, así que ante de los nueue días non pueda tornar, alasu venida demande sobre leuador doquier que lo fallare e aya derecho del; e si el senior en el termino fuere e ante de los nueue días non le demandare sobreleuador, pasados los nueue días, non le rresponda; e el senior desde el día del despedimiento fasta nueue días dele su soldada, si non, peche gela doblada.»

(145) *Ibidem*.

(146) Nos remitimos al apartado c) de este capítulo sobre las prestaciones del trabajador.

esa relación muy probablemente con el mismo empleador, con el que, por otra parte, habían establecido vínculos de mutua confianza y conocimiento.

2) Principio de *fiduciariedad*.—Según este principio, la relación debe basarse en la mutua confianza de las partes, cosa que realmente podría aplicarse a la relación del empleador con algunos de los asalariados, concretamente con pastores y yugueros, en cuya relación sí entran a formar parte factores volitivos que les capacita a los segundos para escoger a su empleador en base a un cierto grado de confianza.

No ocurriría lo mismo con los asalariados domésticos, en los que, como consecuencia del carácter patrimonial y señorial en que se desarrolla su labor, más que de mutua confianza (factor volitivo) habría que hablar de simple sumisión (factor coactivo), en función de los «vínculos de dependencia».

3) Principio de *estabilidad en el empleo*.—Según él se tiende a asegurar en *grados diversos* la subsistencia de la relación laboral, y aunque formalmente no aparece tipificado *infra foro*, creemos que sí se podría afirmar su existencia como situación de hecho, no en puridad para los domésticos, por las causas antes dichas, pero sí para pastores o yugueros, concretamente por el carácter prorrogable del plazo preceptivo («año cumplido») en función de pactos privados tácitos o expresos con el empleador.

b') *Los instrumentos extintivos básicos de la relación laboral*

En la normativa foral son susceptibles de reducir a tres:

1) El *agotamiento de la duración*.—Entendiendo como tal el supuesto específico de cumplimiento en la relación de duración determinada, puede decirse que aparece en los fueros estudiados.

Dentro de él apreciamos varios subtipos:

a') *duración determinada*, de ninguna manera mantenible hoy por el Derecho laboral, pero sí en la época foral, como hemos visto en la relación por «año cumplido» de los pastores en general (147).

b') en toda relación laboral hay *dos datos de referencia* que sirven de módulos de cálculo y determinación de la duración, que vemos también en

(147) Con el fin de no recargar ni repetir citas nos remitimos en adelante a los apartados c) y d) de este capítulo para no caer en reiteraciones innecesarias.

la normativa laboral foral: el sucederse las prestaciones en el tiempo «por tiempo cierto» y el trabajo en sí mismo considerado, pero aquí no en relación con la utilidad objetivamente considerada conseguida por el empleador, sino sólo en relación con el resultado concreto obtenido, como de hecho lo prueba la preponderancia de salarios obtenidos «a la parte».

c') la *extinción «ante tempus»* de la relación de duración determinada, tipificada tanto por iniciativa del trabajador como del empleador, según se expondrá.

d') la *provisionalidad en la relación*, tipificada abundantemente en los «trabajos de temporada», como vimos en la duración laboral del meseguro o de los «labradores alquilados».

2) El *mutuo disenso o terminación convencional tipificada*.—¿Puede la relación laboral ser disuelta en cualquier momento por las partes mediante pacto resolutorio? No existe en absoluto tal posibilidad en la normativa foral, ya que da la impresión tras su lectura de que era impensable al igual que los pactos resolutorios sobre la relación laboral, ya que esa resolución estaba totalmente *sub lege*.

3) *Desaparición de una de las partes*.—La muerte del trabajador como causa «natural» de extinción de la relación laboral no hemos podido encontrarla tipificada en la normativa foral. Únicamente se cita en el Fuero de Cuenca (el más rico en supuestos de extinción en relaciones laborales) la enfermedad o cautiverio, pero no la muerte del trabajador (148).

Tampoco se tipifican los pactos sucesorios, aunque quizá haya que pensar en una posible sucesión en la relación laboral de padres a hijos en el servicio doméstico, pero parece dudoso a tal efecto hablar de pactos debido al carácter patrimonial y a los «vínculos de dependencia» que atan al doméstico. Nada se tipifica tampoco sobre la extinción de la relación por muerte del empleador, aunque es fácil pensar que de hecho el asalariado doméstico seguiría «vinculado» a la misma familia o a sus descendientes por su integración en la misma, ya que razones jurídico-dogmáticas, como indica el profesor Rodríguez Piñero, hablan «del carácter no personalísimo y perfec-

(148) FCuenca, cap. XXXVII, i-ii: «... e si el pastor por su voluntad e non por neçesidad que aya, dexare las ouejas de su sennor non tome nada; pero si neçesidad cabedera viniere al pastor, asi commo enamjstad o enfermedad o catiuacion, tome quanto ouiere seruido e uayase en paz.»

tamente sucedible de la posición del empleador» (149), sin embargo, ello habría que aceptarlo con reservas, ya que es probable que en algunos casos ese trabajo fuese prestado directamente a su persona por vínculos señoriales.

c) *Supuestos especiales de extinción*

Más abundantes y mejor tipificados en la normativa foral son los dos supuestos especiales de extinción, es decir, por decisión del trabajador y por decisión del empleador:

1) *Extinción por decisión del trabajador.*—¿Puede el asalariado dimitir en su relación laboral y extinguir la relación laboral por su voluntad? o ¿la normativa foral se lo impide de modo preceptivo, lo que supondría condenarle a una servidumbre de hecho?, ¿está tipificado el «abandono» como supuesto cercano a la «dimisión abusiva»?

En el Fuero de Cuenca aparece el supuesto del «sirviente asoldado» que se quiere despedir por decisión suya, ya visto (150); más adelante habla del pastor que quiere extinguir la relación por voluntad propia; se preceptúa que si deja abandonadas las ovejas del empleador sin necesidad manifiesta pierde todo sus derechos al salario; no obstante, admite cuatro causas que le excluyen de responsabilidad por abandono y le mantienen su derecho al salario ganado: necesidad razonable («necesidad cabedera»), enemistad, enfermedad y cautiverio (151).

En el mismo Fuero de Cuenca vemos el supuesto del asalariado doméstico que pacta un plazo en su relación de trabajo, concretamente desde marzo hasta el día 24 de junio (San Juan, ya que tomaban como fecha de inicio o terminación estas fiestas importantes) con el empleador; de los descuentos que sufre en su salario según abandone el trabajo antes de su finalización, pero en una época del año u otra deducimos la posibilidad *sub lege* de extinguir la relación por su voluntad (152).

(149) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Apuntes de Derecho del trabajo*, Sevilla, 1967-69, página 320.

(150) Véase en este mismo capítulo, los principios de temporalidad e intemporalidad.

(151) FCuenca, cap. XXXVII, i: «... e si el pastor por su voluntad e non por neçesidad que aya, dexare las ovejas de su sennor, non tome nada; pero si neçesidad cabedera viniere el pastor, asi commo enamjstad o enfermedad o catiuacion, tome quanto quiere seruido e vayase en paz.»

(152) FCuenca, XXXVI, ij: «El siruiente asoldado si con alguno fiziere pleito de morar desde la entrada de março fasta a sant juan e antes del plazo dexare a su sennor, aya la meytad del alquiler que siruiere...»

Finalmente encontramos también en el mismo fuero el supuesto del «asoldado» que abandona su trabajo sin despedirse de su señor, tipificando los derechos de éste sobre él; ello lo hace extensible a otros domésticos como la camarera y nodriza (153).

En el Fuero de Coria encontramos sanciones para los yugueros que hagan perder la cosecha por abandonar su labor antes de tiempo (154). En otro momento del mismo fuero se estipulan penas pecuniarias (un maravedí) para el labrador asalariado que abandona el trabajo agrícola antes de finalizar la labor completa (155); igualmente pierde la soldada el que abandona al empleador antes del plazo pactado para el trabajo (156).

En el Fuero de Cáceres hallamos fórmulas similares, como el pastor que al despedirse del señor debe hacerlo ante dos «iurados» o ante tres vecinos del lugar y en público. (157). Por su parte, el ovejerizo que entregue las ovejas a sus dueños antes del mes de abril (fecha preceptiva para la extinción de la relación) debe «pechar» diez maravedís, cinco de ellos a los «jurados» y cinco a los dueños de las ovejas, es decir, queda obligado *sub lege* al resarcimiento de daños (158).

En resumen, vemos (casos similares hemos encontrado en otros fueros, como Béjar, Salamanca..., aunque en menor escala) cómo el criterio foral es bien claro; el «abandono» de la actividad laboral *ante tempus* está muy cercano a la actual «dimisión abusiva» por lo que en líneas generales y con los requisitos indicados se obliga al asalariado al resarcimiento de daños.

2) *Extinción por decisión del empleador.*—El poder de dirección y sus manifestaciones externas por parte del empleador tiene también sus condicionantes en la normativa foral, pudiendo considerarse, al menos en teoría, como *infra foro*.

En el Fuero de Cuenca se preceptúa que el empleador-señor que despidiese

(153) FCuenca, XXXVI, v et vj: «Si el asoldado non se despidiere, pierde la soldada e sobresto do quier e quando quier que lo fallare el sennor, aya derecho del; esto mesmo dezimos de la camarera e dela nodriça...»

(154) FCoria, 108: «Todos los yugueros que las obras fizieron perder, por cada una peche un maravedi...», y 109: «Qui querella ovier de su iugero, tomelle el V.º fasta quel le este a derecho... E esto sea por las obras quantas perdier a su sennor...»

(155) FCoria, 130: «Todo labrador que sinnal o preçio tovier por lavor, e el lavor dexar fasta que sea fecho, peche un maravedi al sennor del lavor e cunpla el lavor...»

(156) FCoria, 129: «Todo ome que entrar con otra por a su serviçio hazer, e ante de su plazio se salier del, pierda la soldada.»

(157) FCáceres, 449: «Pastor que se espedir quisiere a ssu sennor espidase ante II iurados o ante III uizinos et en poblado.»

a su «mançebo», es decir, doméstico, antes del cumplimiento del plazo pactado, debe pagarle «todo lo que le ouiere seruido» (159), lo que parece indicar que está obligado a pagarle el trabajo desarrollado, pero no a indemnizarle por el despido.

En cuanto al pastor, si el señor le quiere despedir quitándole las ovejas antes del plazo preceptivo (de 24 de junio a 24 de junio, es decir, «año cumplido»), podrá hacerlo, pero antes de que «comiençen a parir», pero quedando obligado a pagarle sus servicios prestados según el pacto previo sobre el salario; si, por el contrario, le despide después de que comienzen a parir las ovejas debe pagarle la soldada de todo el año (160).

En el Fuero de Coria se simplifica mucho más el supuesto del pastor, ya que sólo preceptúa que debe darle toda su soldada si le despide, aunque admitiendo como causa de despido el cautiverio del asalariado o su enemistad (161).

En resumen, aparece un esbozo de «justa causa» en el despido, la ineptitud también es admitida como tal (el caso de los yugueros), la falta de fidelidad al señor origina igualmente la posibilidad de despido y se prohíbe el «despido improcedente» salvo por enemistad manifiesta, estando obligado el empleador a algunas indemnizaciones en casos concretos.

CARLOS MERCHÁN FERNÁNDEZ

(158) FCáceres, 463: «El oueierizo que diere el ganado de fueras de uilla ante delmes d'abril exido a ssus duenos, pectet X morabetis, medio a los iurados et medio a los señores que fueren uizinos de Caceres...»

(159) FCuenca, XXXVI, ij: «...e si el sennor ante deldia del plazo lançare su mançebo, dele todo lo que le ouiere seruido.»

(160) FCuenca, XXXVII, i et ij: «...e si el sennor le quisiere tirar las ouejas, tiregela antes que comjençen a partir e dele quanto que ouiere seruido, segun ouiere pleiteado; e despues qu comnçaren a partir, el pastor non deue ser echado; mas pero si el sennor lo quisiere echar, dele la soldada de todo el anno e vayase...»

(161) FCoria, 147: «Todos aquellos que ganado echaran a pastor por Sant Iuanes, c despues su sennor ge los quiera toller, salvo por cativaçion o por enemizad, delle toda su soldada. E si por catividad o por enemizad ge la quisier toller, delle quanto ovier mereçido...»

BIBLIOGRAFIA

(Relación de algunos estudios utilizados en este trabajo)

- ALFONSO GARCÍA-GALLO: «Aportación al estudio de los fueros», *A. H. D.*, 26, 1976.
- GONZALO MARTÍNEZ DÍEZ: «Los fueros de la familia Coria-Cimacoa», en *Rev. Portuguesa de Historia*, 13, 1971.
- M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1973.
- IGNACIO DE LA CONCHA: «Consecuencias jurídicas, sociales y económicas de la Reconquista y Repoblación», en *La Reconquista española y repoblación del país*, Zaragoza, 1951.
- J. M. FONT RÍUS: *Instituciones medievales españolas*, Madrid, 1948.
- RAFAEL GIBERT: «El derecho municipal en León y Castilla», *A. H. D. E.*, XXXI, 1961, páginas 695-753.
- «El contrato de servicios en el derecho medieval español», en *Rev. de Política Social*, núm. 101, Madrid, 1974.
- JULIO GONZÁLEZ: «Repoblación de la Extremadura leonesa», en *Hispania, Revista Española de Historia*, III, 1943, págs. 195-223.
- JOSÉ LUIS MARTÍN: *Evolución económica de la Península Ibérica (siglos VII-XIII)*, Barcelona, 1976.
- REYNA PASTOR DE TOGNERI: «Ganadería y precios. Consideraciones sobre economía en León y Castilla (siglos XI-XIII)», en *CHE*, XXXV-XXXVII, Buenos Aires, 1962.
- M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Apuntes de Derecho del trabajo*, Sevilla, 1967-69.
- CLAUDIO SÁNCHEZ ALBORNOZ: «La primitiva organización monetaria de León y Castilla», *A. H. D. E.*, V, 1928, págs. 301-345.
- CH. VERLINDEN: «Les conditions des populations rurales dans l'Espagne medievale», en *Recueil de la Société Jean Bodin*, II, Bruselas, 1959, págs. 169-200.