

EL TRABAJO EN COMUN

SUMARIO :

1. *Concepto.*—2. *Distinción de figuras afines.*—3. *Naturaleza jurídica.*—4. *Constitución del equipo de trabajo en común.*—5. *El jefe de equipo de trabajadores.*—6. *Los efectos del trabajo en común.*—7. *La prestación de trabajo en común:* a) El carácter individual de la obligación del trabajador. b) La interdependencia de las prestaciones. c) La indivisibilidad de la prestación. d) La indivisibilidad y la imposibilidad de prestación. e) La individualización del deber de diligencia. f) Obligaciones empresariales derivadas de la indivisibilidad de la prestación.—8. *La retribución del trabajo en común:* a) El salario comunitario y su prohibición en nuestro Ordenamiento. b) El «salario colectivo» como base de cálculo de los salarios individuales. c) El derecho al salario individual y el cobro mediato. 9. *Supresión del grupo de trabajo en común.*

I. CONCEPTO

LA prestación de trabajo, en cuanto que es objeto de un contrato individual entre un empresario y un trabajador, tiene como característica general ser una prestación individual y personalísima. Se ha señalado cómo tales caracteres no son imperativos, de tal manera que pueden ser derogados por la autonomía de las partes contratantes (1), y así respecto a la individualidad de la prestación aparecen formas de «prestación colectiva» del trabajo en el sentido de que la ejecución del trabajo se presta coetánea y conjuntamente por un grupo de trabajadores, no siendo posible individualizar con precisión

(1) Así, DURAND señala cómo esta regla no tiene carácter imperativo. (*Traité de Droit du Travail*, con el concurso de VITU, París, Dalloz, 1950, página 580.) En sentido semejante, aun aclarando que se trata de una participación individual en una tarea común, HUECK (*Lehrbuch des Arbeitsrechts*, con NIPPERDEY, 6.^a ed., Verlag Fr. Vahlen, Berlín-Frankfurt, 1959, t. I, página 723).

la concreta prestación de cada uno de ellos, que aparece como una colaboración necesaria en un trabajo conjunto. Existen varias situaciones en las que se da esa colectivización en la prestación de trabajo, dentro de las cuales tiene peculiaridad propia la figura de la cuadrilla o equipo que en lo interno de la organización empresarial por las exigencias de la producción forman varios trabajadores de la empresa para la realización conjunta del trabajo, remunerándoseles, generalmente, tomando en cuenta el trabajo conjunto realizado. Aun cuando la figura no es desconocida en épocas anteriores (2), es en nuestros días, por exigencia de la organización técnica de trabajo, cuando cobra mayor significación al amparo de los progresos en los procesos productivos: en la organización del trabajo y en la productividad. En efecto, existen numerosas ocasiones en las que el empresario para conseguir un trabajo determinado requiere una colectividad de trabajadores, en cuanto que la tarea concreta no puede ser realizada materialmente sin el concurso simultáneo de varios trabajadores, sin que pueda ser objeto de prestaciones individualizadas. Esta prestación conjunta va más allá de la simple colaboración en la empresa y crea una interdependencia que se traduce jurídicamente en cuanto que la prestación de trabajo ha de ser ejecutada en la interdependencia de la prestación conjunta de los diversos trabajadores que han venido a formar parte de la cuadrilla (3).

(2) Así, en Grecia, el trabajo de los esclavos solía organizarse por medio de equipos de trabajadores, dándose auténticas formas de «marchandage» colectivo; asimismo los esclavos públicos (*ergatai*) generalmente se organizaban en equipos de trabajo (vid. GLOTZ, *Le travail dans la Grèce antique*, París, 1920, cit. por WALTZ (*Les artisans et leur vie en Grèce*, «Rev. Historique», 1923). De igual modo en Roma el trabajo de los esclavos solía realizarse en cuadrillas o en talleres (*familia*) (vid. ELLUE, *Histoire des Institutions*, P. U. F., París, 1955, I, págs. 238, 292, 301 y sigs.). En nuestro Derecho las cuadrillas de labradores tienen una antigua raigambre, e igualmente las cuadrillas de trabajadores en la construcción; teniendo interés al respecto la organización laboral existente en la construcción del Monasterio del Escorial.

(3) Sobre las razones técnicas que exigen formaciones de trabajo en común, vid. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957, t. II, página 348; MAUS, *Handbuch des Arbeitsrecht*, Lutzeyer, B. Baden, s. f., III, página 40; GAUL, en *Probleme des Akkordrechts*, dirigido por HILGER, «Bü-

De este modo, una serie de actividades exigen que el trabajo sea realizado por varios trabajadores que participen en el mismo, lo cual debe influir, necesariamente, en las respectivas relaciones laborales singulares de los trabajadores, puesto que éstas ineludiblemente existen al ser en base a esas relaciones, como ha podido surgir la decisión empresarial de dar nacimiento al grupo. El hecho de que el grupo tenga vida jurídica solamente en lo interior de la empresa, como una sección «administrativa» u organizativa de la misma, ha influido en la denominación generalmente dada por la doctrina a la figura, hablándose por ello de «grupo de empresa» o «equipo interno» (4). La posible confusión con el grupo resultante del contrato de grupo del art. 18 de la ley de Contrato de trabajo (grupo externo), así como la significación extralaboral que en nuestro sistema tiene la expresión «grupo de empresa» (como célula organizativa de la Obra Sindical Educación y Descanso), hace preferible la denominación «trabajo en común» que, aunque no muy feliz, refleja, sin temor a confusión, la tipicidad de la institución, cuyo concepto conviene con algún detalle precisar.

cher des Betriebs-Beraters», Heidelberg, 1957, pág. 35. Los aspectos organizativos y sociológicos de la cuestión han sido analizados por ROBERT DUBIN (*The World of Work*, Prentice-Hall, 1958, pág. 299), MOORE (*Las relaciones industriales y el orden social*, Fondo Cultura Económica, Méjico, 1954, páginas 338 y sigs) y por la obra conjunta *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters* (por POPITZ, BAHRDT, JURES y KESTING, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1957, páginas 268-270).

(4) La generalidad de la doctrina alemana habla de «grupo de empresa» (valga por todos NIKISCH, *Arbeitsrecht*, J. C. B. Mohr, Tübingen, 1955, I, página 201). La distinción entre «equipo externo» y «equipo interno» se encuentra, entre otros, en MAZZONI (*Manuale di diritto del lavoro*, S. T. E. F., Firenze, 1958, pág. 325). Nuestra doctrina, al referirse al tema, o no le ha dado denominación específica (cfr. PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1954, 2.^a ed., en colaboración con NÚÑEZ SAMPER y SANFULGENCIO NIETO, pág. 91; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del trabajo*, Suárez, Madrid, 1959, 2.^a ed., II, pág. 30), aun cuando negándose se trate de auténticos contratos de grupo, o se ha aceptado sin más la denominación legal «trabajo dado en común a un grupo» (ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1955, página 166).

La figura, al contrario de lo que ocurre en otros sistemas (5), ha sido recogida por el legislador español, originariamente en el artículo 58 de la ley de Contrato de trabajo de 1931, de donde ha sido recogida sustancialmente para formar parte del art. 17 de la vigente ley de Contrato de trabajo, que preceptúa:

"Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes."

Esta definición legal —que por su falta de antecedentes legales y jurisprudenciales posiblemente será de origen exótico, con una influencia manifiesta del proyecto de ley general del Contrato de trabajo germánica de 1923 (parágrafos 110 y sigs.), necesita algunas aclaraciones, puesto que su texto es tan genérico que admite una interpretación amplísima que no caracteriza figura alguna; si al hacerse referencia al trabajo en común se menta al trabajo en cooperación, éste se da generalmente en todo trabajo en la empresa; por ello Hueck y Nikisch han precisado que no basta el hecho que el empresario dé un trabajo común a varios de sus trabajadores para que se dé el tipo caracterizador de la figura (6), puesto que, dado el sentido de cooperación que, como Barassi entre otros, ha precisado (7), caracteriza al trabajo en la empresa, todo trabajo en lo interno de la empresa tiene un matiz de trabajo colectivo. La tipicidad de la colectivización del trabajo requiere se den unos caracte-

(5) La falta de regulación legal en el sistema ha sido puesta de relieve, para el sistema alemán, por HUECK, aun reconociendo la existencia de normas sobre la cuestión en convenios colectivos (*Lehrbuch des Arbeitsrechts* cit., I, página 723) y MAUS (*Handbuch* cit., III, pág. 40). En el sistema italiano también es regulada la cuestión fundamentalmente por convenios colectivos (cfr. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, 5.^a ed., UTET, Torino, 1956, págs. 154 y siguientes. La falta de intervención legal ha sido justificada por DURAND (*Traité* cit., II, pág. 353) en razón a la diversidad de situaciones que se presentan en la realidad.

(6) HUECK, *Lehrbuch* cit., I, págs. 723-725; NIKISCH, *Arbeitsrecht* citado, I, pág. 201.

(7) *Il diritto del lavoro* cit., II, pág. 245.

res definitorios en los que, en última instancia, reposa la sustancia de la institución.

La existencia del trabajo colectivo es un presupuesto de la figura, requisito necesario pero no suficiente para su configuración. Se requiere, además, que la prestación en común tenga una significación jurídica, ya que el hecho de que, como consecuencia de la organización técnica del trabajo, ciertas actividades no puedan ser realizadas individualmente por un trabajador concreto, sino que se requiere el esfuerzo conjunto o cooperación de varios trabajadores, al realizarse por un conjunto de trabajadores, no adquiere de por sí relieve jurídico —siendo una mera cooperación en la vida de la empresa, derivada de una pluralidad de contratos de trabajo con un mismo empresario— sino cuando esos trabajadores que cooperan entre sí llegan a formar una «cuadrilla», «grupo» o «equipo», esto es, en una situación jurídica peculiar; hasta entonces estaríamos, según Alonso Olea, ante una simple orden de taller, una determinación adoptada por el empresario respecto a la prestación laboral de sus trabajadores (8), cuando la orden va más allá y convierte en «grupo» a esos trabajadores, es cuando se da la figura. Lo cual ocurre sustancialmente en estos tres supuestos:

1) Que se dé la *ejecución comunitaria*, coetánea y acumulativa de un *trabajo específico*, encargado por el empresario a un conjunto de trabajadores que responden, dentro de su concreto deber de diligencia, de la ejecución de ese trabajo. La prestación laboral se encuentra unificada aunque haya de realizarse individual, pero coetáneamente, por los diversos trabajadores del grupo; es el caso que el empresario en el ejercicio de su poder de dirección en vez de concretar el trabajo de cada trabajador individual, encarga, normalmente por exigencia de la prestación de que se trate, a varios trabajadores la realización genérica del trabajo (9). Cada trabajador se encuentra con el empresario en una relación individual de trabajo,

(8) *Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 167.

(9) Cfr. MAUS, *Handbuch* cit., III, pág. 41, y STAUNDINGER y NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag*, 11.^a ed., en colabor. de MOHNEN y NEUMANN, Schweitzer Verlag, Berlín, 1958, pág. 1178.

con efectos directos y singulares frente al empresario, pero se da la especialidad de que la prestación de trabajo, desde un punto de vista jurídico, como rendimiento, se entiende, y así resulta, efectivamente, rendimiento del conjunto de trabajadores; al no poder tenerse directamente en cuenta, en todo caso, la prestación concreta de los singulares trabajadores, sino la prestación conjunta (10) de los diversos trabajadores que forman el grupo. Este hecho de que se dé la prestación conjunta de trabajo en lo interno de la empresa, puede derivar originariamente del contrato celebrado con los respectivos trabajadores singulares, o tener su origen en la costumbre profesional, o, simplemente, derivar de una decisión empresarial, pero, en todo caso, el equipo no tiene existencia sino como tal organización técnica en lo interno de la fábrica, es un «equipo de fábrica» o una cuadrilla interna de trabajadores (11).

2) Puede suceder que lo que venga a caracterizar al conjunto de trabajadores sea el hecho de que su prestación colectiva se tome como base administrativa del cálculo de la remuneración. Aun cuando algún sector doctrinal parece no conceder a la mera existencia de este *salario colectivo* la entidad suficiente para poder hablarse de

(10) La denominación es muy querida a la doctrina alemana; así, por ejemplo, ALBERT, *Der Akkordvertrag*, «Der Betriebsrat», 1956, págs. 394 y sigs.

Sobre la prestación colectiva como definidora del grupo, cfr. la sentencia del L. A. G. Stuttgart, de 31 de enero de 1956: «Bei der arbeitsvertraglichen Arbeitsgruppe steht der einzelne Arbeitnehmer als Glied (Mitglied) der Gruppe mit dem Arbeitgeber in arbeitsrechtlichen Beziehungen, er kann nur gleichzeitig mit der übrigen Gruppenmitgliedern die geschuldete Arbeitsleistung erbringen und ohne die Gruppe seine Dienste nicht rechtswirksam anbieten.» (El texto en N. J. W. Fundhefte Arbeitsrecht, 1956, núm. 349.) Con mayor precisión la sentencia del Tribunal Federal de Flensburg (de 31 de enero de 1957, en N. J. W. Fundhefte Arbeitsrecht, 1957, núm. 348) define al acuerdo de grupo como el «Zusammenschluss von Arbeitnehmer zu einer Kolonne, die gemeinsam Arbeiten im Stundenlohn ausführt». En contra, vid. MAUS (*Handbuch* cit., III, pág. 41) y BARASSI (*Il diritto del lavoro* cit., II, página 353) (48).

(11) Así, según BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, «el supuesto de un salario colectivo no tiene trascendencia jurídica, sino simplemente administrativa» (*Manual* cit., II, pág. 308). La afirmación en principio es cierta; lo que ocurre es que la peculiaridad administrativa tiene, a su vez, efectos jurídicos.

trabajo en común (12), es probable que pese a la individualización de la prestación de trabajo, venga a formarse un grupo entre los trabajadores al interesarse cada trabajador en la prestación del trabajo de los otros, sobre todo cuando puede hablarse propiamente de «salario colectivo». Los acuerdos de salarios colectivos producen así la formación sociológica de un grupo que produce efectos que van más allá de la técnica administrativa de cálculo de salarios, para producir una situación jurídica que encaja en el tipo de trabajo en común. Esta forma de remuneración colectivizada, que en los modernos sistemas de organización industrial adquiere considerable importancia, debe tenerse bien distinguida del precio resultante de los contratos de obra. Riva Sanseverino distingue, al respecto, destajo autónomo y destajo subordinado, mientras que en el primero la relación existe tan sólo entre el empresario y el destajista-contratista, siendo éste el que por su propia cuenta contrata a los trabajadores que realizarán la tarea, en el destajo subordinado las relaciones laborales se dan directamente entre el empresario y los diversos trabajadores que forman el grupo. Mientras el primer caso es una subcontrata de obra, en el segundo estamos ante un trabajo en común, y en ambos casos estamos ante una retribución colectiva (13). Idéntica doctrina se ha recogido entre nosotros por la jurisprudencia, así, entre otras la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1954, niega el carácter de «corro» textil (trabajo en común) a la labor realizada por varios trabajadores, ya que el jefe de éstos lo que ha realizado es un contrata de obra con el empresario por un precio alzado en el que se da un lucro económico, que no es compatible con la sustancia del salario; habiendo aquél contratado con éste un su-

(12) Vid. *Il contratto individuale de lavoro*, en *Trattato diritto lavoro*, BORSI PERGOLESÌ, 3.^a ed., II, Cedam, Padova, 1958, págs. 78 y sigs., 132, 178. Que «el sistema de unidad de obra por precio alzado» entra en el art. 17 como forma de destajo colectivo es reconocido expresamente por la S. T. C. de 18 de abril de 1945.

(13) Vid. sobre la cuestión *Problem des Akkordrechts* cit., págs. 15 y siguientes, y en el mismo el estudio de GAUS *Akkordlohn* y bibliografía citada en esta obra (págs. 11-14).

ministro de servicios independiente de las relaciones que el primero tenga con sus trabajadores.

3) Finalmente, el caso típico del «trabajo en común», aquél en el que el empresario encarga a un grupo de sus trabajadores la *realización de una prestación común de trabajo, remunerándolos en base a esa prestación común*. De tal manera es este el caso típico y característico del trabajo en común que la doctrina, al referirse a la institución, lo hace a este supuesto genéricamente, sin hacer mención de los anteriores. En efecto, el primer supuesto alude a una situación que sólo tiene importancia a efectos de la dirección y disciplina del trabajo y a la singularidad de su prestación, así como la posible existencia de un jefe delegado del empresario; el segundo supuesto se reducirá tácticamente a la realización de un cómputo salarial. Es sólo el tercer supuesto el que, al presentar una mayor complejidad problemática, justifica plenamente la tipificación de la figura, por ello a este supuesto es el que dedicaremos la general atención. Con ello no nos colocamos en la postura extrema de Nikisch, para el que sólo tiene especialidad jurídica el hecho de que se dé conjuntamente el encargo a un trabajador de realizar su trabajo en un equipo y que se establezca un salario colectivo (14), o las semejantes posiciones de Hueck, Nipperdey, Maus, Schnorr v. Carolsfeld, Maus, Gaugler, Berlinger, etc. (15). Sino que estudiamos el caso más típico en el que, además, se dan conjuntamente las dos características que individualmente caracterizan a las otras dos situaciones, con lo que su problemática queda implícitamente estudiada.

La definición legislativa es lo suficientemente amplia para contener la triple hipótesis, aún más el párrafo tercero del citado pre-

(14) *Arbeitsrecht* cit., I, págs. 201-202.

(15) Cfr. HUECK, *Lehrbuch...* cit., págs. 725-726; NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1178; MAUS, *Handbuch* cit., III, pág. 42; GAUGLER, *Probleme der Einzel- und Gruppenentlohnung*, «Mensch und Arbeit», 1953, página 28; BERLINGER, *Probleme der Gruppentarbeit*, «Mensch und Arbeit», 1951, página 18; GAUL, *Der sogenannte Akkordvertrag*, «Der Betriebs-Berater», 1956, páginas 1203 y sigs.; SIEBERT, *Grundfragen des Akkordfestsetzung*, «Der Betriebs-Berater», 1956, págs. 46 y sigs.

cepto comienza con la expresión «*si el salario fuese colectivo para el grupo*», con lo que está reconociendo la posibilidad de que el salario sea individual (hipótesis primera) y la posibilidad de un salario computado colectivamente no está vedada en nuestro sistema.

En las tres hipótesis antedichas se parte de lo que es especificador de la figura, la existencia de relaciones laborales individuales y directas del empresario con cada uno de esos trabajadores; tanto la obligación de ejecutar un trabajo comunitariamente, la percepción de un salario calculado colectivamente, como ambas cosas a la vez, no chocan con la subsistencia de las relaciones individuales de los trabajadores con el empresario, frente a éste subsisten individualizados los respectivos contratos de trabajo, de tal manera que si desapareciera tal individualización no estaríamos ante el trabajo en común, sino ante una figura bien distinta: el contrato de grupo.

De acuerdo con estas ideas podemos definir que la figura que estudiamos diciendo que genéricamente es «el conjunto de contratos de trabajo con un empresario que tienen por objeto la prestación de un trabajo en común, o la prestación de trabajos individuales, remunerados según un cálculo colectivo o ambas cosas a la vez». Específicamente, y como trabajo común típico, que adquiere relevancia como «grupo de empresa», es «el conjunto de contratos de trabajo con un empresario que tienen por objeto la prestación de un trabajo en común que se remunera según un cálculo colectivo». Y es esta acepción específica la que aceptamos para nuestra investigación.

2. DISTINCIÓN DE FIGURAS AFINES

El «trabajo en común» debe diferenciarse de un conjunto de instituciones diversas de ella, pero que, pese a su diversidad, tienen el riesgo de ser confundidas con aquello. La labor discriminadora servirá además para dejar más concretado el genuino concepto del trabajo en común.

1) El hablar el legislador de grupo puede prestarse a confusión con la figura del *contrato de grupo* que se caracteriza por el hecho de que frente al empresario existe como contraparte laboral no un

trabajador, sino un grupo que contrata unitariamente el trabajo que han de realizar los miembros del mismo. El supuesto contenido en los arts. 18 y 10 de la ley de Contrato de trabajo ha sido estudiado entre nosotros por Alonso Olea, quien ha puesto de manifiesto cómo el «trabajo en común» no es, en modo alguno, un contrato de grupo, en el que existe un vínculo contractual único frente al empresario (16); la distinción se encuentra generalmente aceptada por la doctrina. Así, Riva Sanseverino distingue el destajo colectivo del contrato de escuadra o grupo (17), y la doctrina alemana mantiene la distinción elaborada jurisprudencialmente (18): según Hueck, dentro de las relaciones laborales de agrupación existen como formas fundamentales diversas el trabajo en común (grupo de empresa) y el contrato de grupo (*Eigengruppe*) en el que los trabajadores forman un grupo para que éste contraste con el empresario ofreciéndose la prestación conjunta (19); paralelamente Maus señala como característica diferenciadora el hecho de que en el contrato de grupo es el grupo conjuntamente el que concierne con el empresario (20). Nikisch reconoce cómo en el contrato de grupo los miembros del mismo se han concertado antes de la entrada en la empresa para ofrecer a ésta conjuntamente la prestación de trabajo (21), y así la generalidad de los autores (22). Pese a esta unanimidad no será fá-

(16) *Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 168; BAYÓN y PÉREZ BOTIJA también señalan que el trabajo en común no es un contrato de grupo (*Manual* cit., II, pág. 307).

(17) *Il contratto individuale...* cit., pág. 132. En sentido similar, BARASSI (*Il diritto del lavoro* cit., II, págs. 152-153), DE LITALA (*Il contratto de lavoro* cit., pág. 153), SANTORO PASSARELLI (*Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1959, 11.ª ed., pág. 149), etc.

(18) Vid. sobre la evolución de la distinción BÜSING, *Der Gruppenarbeitsvertrag*, Altona, 1926. La cuestión había sido analizada ya por LOTMAR en *Der Arbeitsvertrag*, Leipzig, 1908, II, págs. 490 y sigs. La actitud jurisprudencial puede analizarse directamente en el *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, 3, 237 y sigs.; 4, 233 y sigs.; 5, 41; 6, 82, 87, 109, 144; 7, 52; 8, 61 y sigs.; 9, 65; 11, 86; 12, 322, y también en los *Fundhefte «Arbeitsrecht»*, I a V.

(19) *Lehrbuch* cit., I, págs. 723-724.

(20) *Handbuch* cit., III, págs. 44 y sigs.

(21) *Arbeitsrecht* cit., I, pág. 203.

(22) Vid. NIPPERDEY-STAUDINGER, *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1170 y bi-

cil, en todos los casos, establecer la distinción, máxime teniendo en cuenta la defectuosidad de criterios que se han elegido para la delimitación de ambas figuras. En efecto, tomándose como pie las definiciones legislativas («a un grupo de sus trabajadores») y «hubiese celebrado un contrato con un grupo») se ha venido en pensar que la diferenciación residiría en un criterio temporal: si existieran contratos de trabajos previos al grupo se tratará de un trabajo en común, si, al contrario, el empresario contrata con el grupo de trabajadores, se dará la figura del contrato de grupo. Esta construcción legal que tiene eco de construcciones germánicas (23), ha sido recogida con reservas por nuestra doctrina (24), puesto que no es en la

bibliografía allí citada; IHERING, *Rechtsfragen beim Gruppenakkordvertrag*, München und Leipzig, 1916; SCHNABEL, *Arbeitsgruppen als Gesamtschuldner aus dem Arbeitsvertrag*, «Arbeitsrecht», 1933, págs. 313 y sigs.; IBING, *Arbeitsgruppen, Zwischenpersonen, Mittelbare Arbeitsverhältnisse*, Tesis, Göttinga, 1935; y bibliografía, citada por todo ellos. Para bibliografía más reciente, vid. DERSCH, AR-Blattei, *Arbeitsvertrag-Arbeitsverhältnis*, III; GROS, AR-Blattei, *Akkordarbeit*; KASKEL y DERSCH, *Arbeitsrecht*, 5.^a ed., Springer, Berlín, Göttingen, Heidelberg, págs. 117, 138; SCHNORR v. CAROLDSFELD, *Arbeitsrecht*, Vandenhoeck y Ruprecht, Göttingen, 2.^a ed., 1954, pág. 156.

(23) La jurisprudencia sostiene que sólo existe contrato de grupo «wenn sich deren Mitglieder schon vor Eintritt in der Betrieb des Arbeitgebers zu gemeinsamer Arbeit zusammengeschlossen haben...» (Arb. G. Wesel, 22 de agosto de 1958, en N. J. W. Fundhefte «Arbeitsrecht», 1958, núm. 323). De modo similar la doctrina: NIPPERDEY dice que en el contrato de grupo «haben sich die Arbeiter (Angestellten), bevor sie in Arbeit treten, zu einer Gruppe zusammengeschlossen» (*Der Dienstvertrag* cit., pág. 1178); según NIKISCH, en el contrato de grupo «haben sich deren Mitglieder schon vor dem Eintritt in den Betriebs der Arbeitgebers zusammengeschlossen...» (*Arbeitsrecht* cit., I, pág. 203); paralelamente HUECK señala que en el contrato de grupo «die Arbeitnehmer haben sich schos...» (*Lehrbuch* cit., I, pág. 724).

(24) Así, ALONSO OLEA señala cómo en el contrato de grupo el empresario contrata con el grupo, lo que requiere la formación del grupo antes de la contratación; sin embargo, el profesor de Sevilla no considera elemento fundamental sino el que el grupo sea considerado en su *totalidad*, de tal manera que la posibilidad de que se den relaciones individualizadas entre el empresario y los miembros del grupo «en el caso que así se hubiere pactado» considera muy acertadamente excluye el contrato de grupo y hace aparecer la figura del trabajo en común. (*Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 170.) Cfr. BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual* cit., II, pág. 309 (2).

accidentalidad del momento de formación del grupo donde debe buscarse el criterio delimitador.

Desde luego lo más normal es que ocurra de acuerdo con la dicción legal, que en el trabajo en común antecedan a la constitución del grupo y de la figura, la constitución de los respectivos contratos de trabajo; así Alonso Olea interpreta el posesivo *sus* empleado por el legislador en el sentido de que el trabajo en común se da a quienes ya están ligados por una relación de trabajo (25); igualmente lo normal será que en el contrato de grupo el grupo se haya formado previamente a la existencia del vínculo contractual único con el empresario. Pero ello no excluye que el contrato de grupo pueda ser celebrado a iniciativa del empresario con un conjunto de sus trabajadores, a los que va a novar su situación anterior mediante la constitución de un contrato de grupo, y, además, también es posible que el trabajo en común venga a constituirse por quienes no eran trabajadores del empresario, sino tras la constitución del grupo para el trabajo en común, esto es, cabe que contrate un grupo, no un contrato de grupo, sino la constitución de un trabajo en común, y ello porque el representante del grupo no actúe en representación del grupo unitariamente, sino que celebra un contrato *en nombre de cada uno de los miembros individuales del grupo*, que se convierten así en trabajadores individuales, constituyendo un típico caso de «trabajo en común» al margen de las relaciones que entre sí puedan tener esos miembros que formaron el grupo antes de entrar en la empresa, y al margen también de las posibles limitaciones que al poder de dirección y de variación del empresario puedan resultar del hecho de haber contratado *ab initio* con los miembros de un grupo. El supuesto ha sido expresamente aceptado por nuestra jurisprudencia (26).

(25) «El trabajo en común se da a quienes ya están ligados por una relación de trabajo con el empresario que da el trabajo en común, antes de que éste sea dado.» (*Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 167.) Sin embargo, de su propio concepto de contrato de grupo parece desprenderse que la afirmación no es sustancial, sino reflexiva de un hecho general. (Confróntese en la ob. cit., págs. 162 y 170 y la nota anterior.)

(26) La sentencia de 21 de marzo de 1947 señala la existencia de un gru-

La distinción, a nuestro juicio, debe buscarse en la propia sustancia de ambas instituciones, el supuesto que plantea el contrato de grupo es el caso que el grupo, como una unidad, establezca un con-

po de trabajo en común entre los miembros de una orquesta, que han celebrado un contrato a través del director, pese a la imprecisión del contenido de esta sentencia; lo que deja sentado claramente es la posibilidad de un trabajo en común en el que la formación del grupo es previa a la contratación de los respectivos contratos de trabajo con el empresario. En el Derecho comparado la posibilidad es generalmente aceptada (cfr., por ejemplo, DE LITALA, *Il contratto di lavoro* cit., pág. 153; DURAND, *Traité* cit., II, págs. 353, 354; DEVEALI, *Lineamientos de Derecho del trabajo*, TEA, 3.^a ed., Buenos Aires, 1956, págs. 511 y sigs.).

La doctrina alemana habla del contrato de grupo (*Eigengruppe*), en el que el jefe del mismo contrata en nombre de sus miembros individuales, no aplicándose entonces las normas del *Eigengruppe*, ya que se está ante un conjunto de contratos individuales («*un fascio di rapporti individuali di lavoro*» en expresión de RIVA SANSEVERINO), aun sin declararse expresamente que se está ante un trabajo en común (*Betriebsgruppe*). Vid. NIKISCH, *Arbeitsrecht* citado, I, pág. 203; HUECK, *Lehrbuch*, I, pág. 724. En nuestro sistema decididamente cabe sostener que cuando el grupo no es considerado en su totalidad se trata de un trabajo en común, en cuanto se tratará de una mera yuxtaposición de contratos individuales. (Cfr. ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 170; BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual* cit., II, págs. 307 y sig.) Lo que ocurre es que entre la independencia de los contratos individuales que caracteriza al trabajo en común y la consideración del grupo «en su totalidad» en el contrato de grupo, caben en la realidad situaciones intermedias, «grises» de difícil calificación, tal el caso en que el grupo contrata con el empresario en representación de la individualidad de sus miembros, pero dándose en la yuxtaposición de los contratos individuales una íntima interdependencia al existir una comunidad en la prestación y en el salario. El caso previsto por HUECK (*Lehrbuch* cit., I, pág. 76), como se ha de ver está considerablemente restringido en nuestro ordenamiento. Otro caso específico es el de la orquesta, cuya especialidad laboral ha sido recogida por la doctrina (NIKISCH, *Arbeitsrecht* cit., I, págs. 210 y sigs.; DOEHL, *Der Músikhappellenvertrag*, *Wirtschaftsbrücke*, págs. 1715 y sigs., y HILDEBRAND, *Der Arbeitsvertrag des Músikers*, citad. por WIESZNER, *Das mittelbare Arbeitsverhältnis* tesis, Heber, Ausburg, 1940, págs. 102, 103). La especialidad de la figura en orden a la extinción se encuentra recogida en la sentencia de 21 de marzo de 1947; para la construcción de esta figura típica habrá de partirse del art. 12 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para Profesionales de la Música.

trato de trabajo con un empresario, dándose sólo relaciones inmediatas entre el grupo (a través de su jefe.órgano) y el empresario, mientras que en el caso del trabajo en común existen tantas relaciones laborales como trabajadores, teniendo el empresario una relación individualizada con los diversos componentes del grupo. Por ello, nuestra jurisprudencia, en los casos en que no ha confundido ambas figuras (27), reconoce esta distinción estructural de «las modalidades colectivas del contrato de trabajo». Así la sentencia de 11-I-1934, dictada en la vigencia de la ley de Contrato de trabajo de 1931, señala que el art. 59 (actual art. 18, contrato de grupo)

"se contrae al caso de que un patrono haya celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, es decir, con una agrupación de obreros considerada como tal agrupación, el art. 58 (17 actual) presupone que el patrono de un trabajo en común a un grupo de trabajadores, en el que sólo los individuos que le componen entran en consideración de tal modo que el patrono conserva respecto a cada uno de ellos singularmente, sus derechos y deberes patronales."

(27) Así, la sentencia de 22 de octubre de 1942 señala, respecto a la modalidad especial contenida en el art. 58 de la L. C. T. de 1931 (equivalente el 17 de la actual) que «su simple lectura convence de ser éste referido a contrato de una comunidad de personas para conjunta labor, no a quien es contratado individualmente», confundiendo así totalmente el trabajo en común con el auténtico contrato de grupo. Idéntica confusión en sentencias de 26 de mayo de 1943 y 11 de enero de 1958. En contraposición, vid. la excelente doctrina contenida en la sentencia de 10 de agosto de 1928, valioso antecedente de la regulación legal posterior.

Debe tenerse en cuenta que cuando decimos que el caso de que el grupo contrate en nombre de sus miembros individuales, en un caso de «trabajo en común», no se quiere decir que siempre que exista tal contratación inicial en el grupo, tal grupo sea posteriormente un grupo de trabajo. Así, BARASSI señala el caso del «equipo ocasional», cuya formación se limita al momento de la contratación (*Il diritto del lavoro* cit., II, pág. 348), que es normal en las migraciones internas, pero que no constituye forma de colectivización alguna en la prestación de trabajo.

Estableciéndose así, con toda nitidez, la diferencia entre ambas figuras diversas; la distinción, en suma, del contrato de grupo y del trabajo en común responde a la sustancia y estructura diversa de aquéllos.

2) Un tipo de trabajo prestado colectivamente, que también ha de distinguirse del trabajo en común, es la figura prevista en el artículo 5.º, 2.º de la ley de Contrato de trabajo, el caso del *auxiliar asociado*, que viene a caracterizarse por el hecho de que un trabajador, facultado por lo pactado, la costumbre u otra fuente jurídica, contrata a otro trabajador para que le ayude en la prestación de su trabajo. Mientras que en el trabajo en común se trata de varios trabajadores que, contratados individualmente por un empresario, realizan en común la prestación de su trabajo a que se han comprometido en los respectivos contratos individuales, aunque se les remunere según un cálculo colectivo; en el «auxiliar asociado» es un trabajador el que contrata a otro para que le ayude en la prestación del trabajo a que se ha comprometido con el empresario. Este ha contratado únicamente con un trabajador, el cual se ha comprometido a una prestación de trabajo para cuyo cumplimiento habrá de servirse del auxiliar que él contrate. Sobre esta cuestión ya hemos escrito ampliamente en otro lugar (28).

3) Existen otras «modalidades colectivas del contrato de trabajo» que, aunque no previstas expresamente por nuestro legislador, deben también distinguirse del genuino trabajo en común. Así se ha hablado del caso del *intermediario* o *tallerista*, caracterizado por el hecho de que un empresario-intermediario contrata con un empresario, normalmente a través de un contrato de obra, la ejecución de un trabajo, para lo cual él contrata sus trabajadores, convirtiéndose así el taller en una dependencia económica del empresario principal. Precisamente de esta dependencia económica se ha partido para sostener la existencia de relaciones laborales mediatas entre la empresa principal y los trabajadores del intermediario (29). Sea cual

(28) Vid. *El auxiliar asociado* (monografía en prensa para el Instituto García Oviedo) y bibliografía allí citada.

(29) Cfr. DE LITALA, *Il contratto di lavoro* cit., pág. 152. PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo* cit., págs. 57-58, 195-196.

sea la solución a que se llegue en la conceptualización de la figura, lo cierto es que no nos encontramos ante un caso de trabajo en común respecto a la empresa principal, puesto que él trabajo en común exige relaciones directas e inmediatas entre el empresario y los trabajadores, y cuando existe un intermediario (jefe de equipo) no es tal intermediario, ya que no actúa por sí sino como representante del empresario en cuyo nombre y por cuya cuenta actúa. Igualmente han de excluirse los demás casos de *relaciones laborales mediatas*, caracterizadas genéricamente por el hecho de que entre el prestado de trabajo y aquel a quien, en última instancia, va el trabajo, se interpone una persona intermedia con sustantividad jurídica propia (30). Al lado de estas figuras posee sustantividad propia el caso del *contrato con la orquesta*, que cuando el contrato se ha celebrado por la orquesta en nombre de sus miembros individuales ocupa una situación intermedia entre el trabajo en común y estas relaciones jurídicas mediatas. La figura, que ha sido elaborada jurisprudencial y doctrinalmente en otros sistemas (31), requiere un estudio detenido que no puede ser realizado en este momento; quede constancia tan sólo que no es un trabajo en común en sentido propio. Igual ha de decirse del *grupo familiar* que menciona DE LITALA (32).

4) Finalmente hemos venido hablando de contratos de trabajo de los trabajadores que forman el grupo que constituye el trabajo en común, cuando tales contratos no existan o queden en suspenso por la existencia de una relación distinta, no nos encontraremos ante la figura que estudiamos. Con ello hacemos referencia en concreto al caso del *contrato de ejecución de obra*.

La doctrina italiana ha distinguido dentro del trabajo en agrupación, del trabajo en común, que se remunera por un *destajo colectivo subordinado*, la forma del destajo colectivo autónomo, que se caracteriza por la celebración de un contrato de obra con el em-

(30) Vid. KAUFMANN, *Zum Begriff des mittelbaren Arbeitverhältnisses*, «Recht der Arbeit», 1951, págs. 176 y sigs.

(31) Una bibliografía sobre la cuestión en las obras citadas de NIPPERDEY (pág. 1177), HUECH (págs. 733 y sigs., y en ediciones 3.^a y 5.^a del *Lehrbuch*, página 427), NIKISCH (pág. 205) y en nuestro *El auxiliar asociado*.

(32) *Il contratto di lavoro* cit., pág. 153.

presario del *equipo externo* (33). Pese a que tanto la doctrina italiana como la francesa no ha precisado con toda claridad tres situaciones que son bien distintas, a saber: trabajo en común, contrato de grupo y contrato de obra de un grupo, por lo menos han dejado señalada la diversidad existente entre el trabajo en común y las formas de contratos de obra, y así, BARASSI ha señalado la «inconciliabilidad» entre la cualidad de subcontratista y la de trabajador dependiente (34); esta diversidad tiene especial importancia en el sistema francés, en el que la tipificación del *marchandage* como delito ha venido caracterizada por el carácter de contrato de suministro de servicios o de ejecución de obras del intermediario jefe del equipo. Dada la interpretación restrictiva que la jurisprudencia francesa ha dado a este tipo delictivo, al exigir la nota de abusivo, la serie de casos de subcontratas de obras que no entran en la figura del delito (tal el caso del *tâcheronnage*), aunque permitidas no pueden asimilarse en modo alguno al trabajo en equipo (35). De igual modo la doctrina alemana ha tenido buen cuidado de dejar sentada la distinción (36).

Entre nosotros la cuestión ha sido debidamente aclarada por Alonso Olea (37), y ya anteriormente la jurisprudencia la había reconocido (38), puesto que el legislador en su definición legal no ha

(33) Vid. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale de lavoro*, loc. cit., pág. 132; MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro* cit., pág. 325; PALERMO, *Manuale di diritto del lavoro e della Sicurezza Sociale*, Giuffré, Milano, 1957, II, págs. 56 y sigs.

(34) *Il diritto del lavoro* cit., II, pág. 349.

(35) DURAND, *Traité* cit., II, págs. 355 y sigs.; BRUN y GALLAND, *Droit du travail*, Sirey, París, 1958, págs. 197 y 258; RIVERO y SAVATIER, *Droit du travail*, PUF, París, 1956, pág. 255; LYON-CAEN, *Manuel de Droit du travail et de la Sécurité Sociale*, L. G. D. J., París, 1955, págs. 235, 243.

(36) Cfr., por ejemplo, NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1383 y bibliografía por él citada.

(37) *Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., págs. 149 a 160.

(38) Vid., entre otras, la sentencia de 11 de enero de 1934 («nada impide que una empresa encomiende a uno de sus obreros habituales la organización y realización, por precio alzado, de una obra parcial o de conjunto de trabajos y que, a consecuencia de ello, este obrero pase a ser subempresario y ostente la condición de patrono con respecto a los operarios que colaboren en

dejado lugar a dudas sobre la cuestión. En suma, para que se dé el trabajo en común se requiere que exista entre los componentes del grupo y el empresario sendos contratos de trabajo y que sea en base a esos contratos como nazca la obligación de ejecutar el trabajo respectivo; de este modo, el contrato de obra, en sus diversas formas (ejecución de obra, suministro de servicios, empresa, etc.) es en todo punto incompatible con la figura del trabajo en común. El trabajo en común exige, en suma, la existencia y subsistencia de contratos individuales de trabajo con el empresario de los trabajadores agrupados, y que sean estos contratos la fuente única de la que emanan las obligaciones de aquéllos; obligaciones que han de referirse a la prestación de un trabajo en común. Por ello carece de relieve jurídico el llamado «equipo ocasional», de importancia en ciertas tareas agrícolas, que sólo tiene virtualidad en el momento de celebración del contrato, ya que al producirse una inmigración de mano de obra para unas ciertas tareas, la contratación de diversos trabajadores se hace, por un mandato representativo, a través de un solo acto de un ocasional jefe-representante; pero se trata de una mera estipulación conjunta de diversos contratos individuales que contienen obligaciones y remuneraciones individualizadas y que permanecen individualizados en toda su existencia (39).

esos trabajos», señalándose en el considerando siguiente las características propias de la figura bien diversa del trabajo en común), y la de 27 de septiembre de 1954 («... resulta claro que no existía una relación propiamente laboral que permita la aplicación de los arts. 1.º, 3.º, 6.º y 29 del Reglamento de Accidentes de Trabajo en la Industria y los 1.º, 2.º, 3.º y 17 de la ley del Contrato de trabajo, como pretende el recurrente, ya que el contrato de trabajo, cualesquiera que sean sus modalidades, tiene como singularidad característica la de haber de prestarse bajo la dependencia patronal, y en el caso de autos la labor que se estipuló fué autónoma, con remuneración, cierto es, pero ésta en razón de ganancia o pérdida, propia de relación civil o mercantil, incompatible con las notas propias de "salario", signo evidente de contrato laboral, único que haría posible la aplicación de los preceptos que se invocan.»)

(39) Cfr. BARASSI, *Il diritto del lavoro* cit., pág. 348.

3. NATURALEZA JURÍDICA

La peculiaridad de la figura del «trabajo en común» ha hecho que De Litala la encuadre entre las «formas impropias de contrato de trabajo» (40). De igual modo procede Nikisch al colocarla bajo el epígrafe general de «especiales formas de establecimiento de la relación de trabajo», y Maus que habla de «clases especiales de relaciones de trabajo» (41). En idéntico sentido Bayón Chacón y Pérez Botija la encuadran entre los «contratos especiales de trabajo»; nuestro legislador en 1931 colocaba al trabajo en común entre las *modalidades especiales del contrato de trabajo* (capítulo IV), de modo similar se encuadra en la ley vigente en el capítulo III del libro I, que tiene por epígrafe *Modalidades del contrato de trabajo*, aunque el contenido del mismo sea muy complejo y arbitrario.

Todas estas posiciones sistemáticas reflejan una idea común, la peculiaridad de la figura del trabajo en común, y este hecho hace deba plantearse temáticamente su naturaleza jurídica; derivándose de su resolución consecuencias importantes, pues aunque la cuestión entre nosotros ha tenido un trato positivo por el legislador, no deja de presentar cuestiones complejas en cuya resolución ha de tenerse en cuenta directamente la naturaleza de la institución, como a través de la problemática del trabajo en común que sucesivamente intentaremos recoger van a quedar planteadas y, en lo posible, solucionadas cuestiones que a su vez condicionarán la concepción y

(40) *Il contratto de lavoro* cit., pág. 152; RIVA SANSEVERINO la estudia al precisar el carácter personal de la prestación (loc. cit., pág. 132). Con manifiesta imprecisión sistemática, SANTORO PASSARELLI (*Nozioni* cit., pág. 149) y MAZZONI (*Manuale* cit., pág. 325) la estudian al hablar de la representación en la estipulación del contrato de trabajo.

(41) NIKISCH, *Arbeitsrech* cit., I, pág. 201; MAUS, *Handbuch* cit., III, página 40. HUECK ha seguido este criterio en sus varias ediciones (vid., por ejemplo, cap. 8 del tomo I en la 3.^a ed. y cap. 8 del tomo I de la 6.^a ed.: «Besondere Formen des Arbeitsvertrages»). Más marcada es la posición sistemática de SCHNORR v. CAROLSFELD, que la encuadra en un epígrafe especial junto al contrato de grupo, bajo la denominación «relaciones laborales de grupo» (*Arbeitsrecht* cit., pág. 154).

calificación de la figura, en este momento sólo vamos a sentar las bases fundamentales en que la construcción posterior se va a basar, siendo esta construcción posterior completiva, a su vez, de la calificación jurídica planteada.

Una solución a la cuestión de la naturaleza jurídica del trabajo en común ha de plantearse necesariamente, a nuestro juicio, los tres temas fundamentales de la problemática de la institución: fuente constitutiva, influencia de la formación del equipo en las relaciones laborales de los trabajadores y relación que existe entre los miembros del equipo entre sí. Como puede verse, estos tres temas no son más que aspectos de una misma cuestión, el carácter que posea el «grupo» que se forma, problema central que se ha de solucionar en la calificación.

Respecto a la constitución de la relación, la discusión se ha centrado en dos posiciones contrapuestas, la de los que exigen un acuerdo interno de los trabajadores con el empresario para la constitución del grupo, acuerdo que tendría un carácter asociativo (Hueck, por ejemplo) y los que señalan no ser necesario tal acuerdo interno, sosteniendo, al contrario, que el grupo nace como una consecuencia de la directiva organizativa empresarial (Barassi, Nikisch, Schnorr v. Carolsfeld, etc.), siendo resultado del ejercicio del poder de mando empresarial (42). Esta segunda solución es la que parece estar más de acuerdo con la dicción legal que habla de *si el empresario diera*, y es por ello la que debe aceptarse; y es a consecuencia de esta aceptación como puede hablarse posteriormente de «acuerdo de agrupación» en el sentido que de los poderes que el empresario tiene individualmente respecto a cada uno de los trabajadores que forman el grupo, deriva el establecimiento, por el juego del derecho de variación, del grupo de trabajo, y teniendo tal poder sus límites,

(42) Vid. autores citados en obs. y locs. cit., y SIEBERT, *Grundfragen der Akkordfestsetzung* cit., págs. 46 y sigs.; entre nosotros la intervención del poder de mando empresarial en la creación del trabajo en común fué puesta de relieve por HINOJOSA (*El contrato de trabajo*, Ed. Rev. Der. Privado, Madrid, 1932, págs. 131, 132) y sostenida más recientemente por PÉREZ BOTIJA (*El contrato de trabajo* cit., pág. 96) y ALONSO OLEA (*Pactos colectivos y contratos de grupo* cit., pág. 167-168).

hay casos en que se precisa la aceptación del trabajador respecto a la iniciativa del empresario, esto especialmente cuando se trata de una modificación de la retribución del trabajo, que supone una modificación de las condiciones anteriores. Entonces sí es posible hablar de acuerdo, generalmente adhesivo, de las condiciones que establezca el trabajador, sobre todo si la remuneración en la que se hace el cálculo colectivo viene no cómo forma de sobresalario, sino de salario único, como hemos de ver más adelante. Pero precisamente el hecho de la existencia de estos «acuerdos salariales de agrupación» confirma la genuina fuente de la formación del equipo, los contratos individuales de trabajo de los trabajadores que van a ser miembros del grupo, y traslativamente el poder de mando empresarial que de tales contratos deriva (43). Claro está que, en los casos que la formación del grupo coincida con la propia estipulación de los contratos individuales, la constitución por el ejercicio del poder de mando empresarial no será necesaria, puesto que se establece coetáneamente al propio nacimiento de las relaciones laborales individuales, pero también es en éstas donde encuentra la base de su justificación.

Constituído que sea el grupo sin que haya sido necesario el establecimiento de acuerdo alguno, subsistirán plenamente las relaciones laborales individuales como el art. 17 especifica (*conservará respecto a cada uno individualmente sus derechos y deberes*); no se transformarán éstas, sino que continuarán subsistiendo yuxtapuestas en la formación del grupo; los efectos de la agrupación se tendrán solamente respecto a las prestaciones, ya que lo que caracteriza a la institución es la subsistencia de las relaciones individualizadas de trabajo de los que vienen a formar el grupo; el deber de prestación del trabajo común deriva del deber que cada uno de los

(43) Cfr. GAUL, *Der sogennante Akkordvertrag* cit., págs. 1203 y siguientes; MAUS, *Handbuch* cit., IV, págs. 147-148; HILGER, *Probleme des Akkordrecht* cit., pág. 185, y en la misma obra GAUL, *Inhalt und Form des Akkordlohnes*, págs. 23 y sigs.; DEVEALI, *El "ius variandii" en materia de retribuciones*, D. T., 1949, págs. 131 y sigs.; PÉREZ BOTIJA, *Salarios (Régimen legal, tarifas mínimas)*, Madrid, 1944, y *Salarios en relación con el rendimiento*, R. T., IX-XI, 1942.

trabajadores ha contraído por su contrato de trabajo con el empresario, y éste está obligado respecto a cada uno de ellos al pago del salario individualizado correspondiente, al margen que éste se compute según el cálculo colectivo.

El hecho de que el trabajo en común tenga como fuente constitutiva el ejercicio del poder de mando empresarial, que corresponde al dador de trabajo por su posición en las relaciones de trabajo que mantiene con los trabajadores que van a formar el grupo, y la subsistencia una vez constituído de los respectivos contratos individuales de trabajo, no impide sea posible preguntarse si pese a esta subsistencia la formación del grupo estas relaciones vengan alteradas por la superposición de una estructura asociativa que llegue a constituir entre los trabajadores miembros del grupo una relación jurídica social. La cuestión ha sido tratada por Barasi (44), que sostiene que la coordinación de los miembros del grupo deriva no de un acuerdo interno, sino de la situación simultánea de subordinación a un empresario, que armonizan las diversas situaciones, bastando las singulares relaciones individuales con el empresario para establecer la ligazón jurídica unitaria, por lo que se excluye la existencia de una relación jurídica asociativa entre los miembros del grupo. Sin embargo, tal estructura asociativa viene sostenida por posiciones distintas; así, Durand señala que a través de la diversidad de situaciones que pueden darse en la materia, lo más normal es que pese a los contratos individuales de trabajo entre los miembros del grupo y el empresario, la relación entre los miembros del grupo reposa sobre una base societaria, la comandita industrial (45). La doctrina alemana, que ha llamado a la figura «acuerdo de grupo», distingue diversas situaciones respecto al reparto del salario, señalando al respecto que cuando el pago del salario se hace al grupo existe entonces entre los miembros del grupo una sociedad civil, siendo propiedad mancomunada de los miembros del grupo el salario colectivo; tal es la posición de Nikisch, Nipperdey, Maus, etc.; pero en lo demás y en la totalidad, en la generalidad de los casos cada trabaja-

(44) *Il diritto del lavoro* cit., II, pág. 352.

(45) *Traité de Droit du travail* cit., II, pág. 353.

dor depende individualmente del empresario, y de esta dependencia deriva su participación en el grupo, en el que no existen acuerdos internos; por ello la jurisprudencia expresamente ha señalado la inexistencia de un vínculo asociativo entre los miembros del grupo (46).

La solución en nuestro sistema habrá de tener en cuenta estos dos hechos: en primer lugar, que la diversidad de situaciones hace difícil establecer reglas genéricas, y en segundo lugar, que la libertad contractual queda considerablemente reducida por la existencia de una normativa imperativa expresa sobre la cuestión. Teniendo en cuenta ambos hechos un tanto contrapuestos, puede decirse que del contenido del art. 17 parece más bien desprenderse la imposibilidad de que, por el hecho mismo de la formación del grupo, derive una relación asociativa entre los miembros del mismo, ya que incluso en la hipótesis del salario colectivo el derecho a la alícuota en el mismo parece se da frente al empresario, como hemos de ver más adelante. Por ello habrá de afirmarse la inexistencia de todo vínculo asociativo de los miembros del grupo, surgiendo su armonía y conjunción de la situación simultánea frente al empresario, derivando así de sus respectivos contratos de trabajo con el empresario su vinculación unitaria en el grupo.

Esto no quiere decir que no puedan establecerse por los miembros del grupo vínculos asociativos; pero éstos, en todo caso, serán externos y ajenos a la figura, no derivándose de los mismos efectos alguno directo sobre las prestaciones contractuales que derivan de los respectivos contratos de trabajo; serán pactaciones ajenas en todo caso a las relaciones laborales y que no tendrán sino para las relaciones que fuera del «trabajo en común» puedan tener los trabajadores que forman parte del grupo. O serán vínculos sociológicos,

(46) NIKISCH, *Arbeitsrecht* cit., I, pág. 203; MAUS, *Handbuch* cit., III, página 40, IV, págs. 147-148; NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1178. (Más adelante abordamos la cuestión del llamado «salario colectivo». Sobre la actitud jurisprudencial, vid., por ejemplo, la sentencia del Tribunal del Trabajo de Flensburg de 31 de enero de 1957, que sostiene que el grupo «ist als nicht rechtsfähiger Verein anzusehen» (NJW Fundhefte, *Arbeitsrecht*, 1957, núm. 348).

sin relieve jurídico, salvo en la medida en que el acuerdo se imponga un rendimiento dado, que puede dar origen a una costumbre profesional respecto a cuál sea el «rendimiento normal» o el «rendimiento habitual» (47).

Sin llegar a hablar de asociación, otros autores hablan de «interdependencia» de las relaciones laborales de los miembros del grupo, lo cual, según Santoro Passarelli, da una particular configuración a la relación individual de trabajo (48); esta interdependencia, para que pueda admitirse, debe ser con la reserva de que se tratará de una interdependencia no de los contratos, sino de las respectivas prestaciones, y que nace del hecho de la constitución del grupo por el empresario y la yuxtaposición de los contratos de trabajo de los miembros del grupo, no negándose así la individualidad de la relación de los trabajadores con el empresario.

Decidida la triplicidad problemática que habíamos planteado respecto la fuente constitutiva, la subsistencia de las relaciones individuales y la posible relación entre los miembros del grupo tenemos los elementos suficientes para realizar la calificación de la agrupación de los trabajadores que constituyen el trabajo en común. La agrupación formada por el trabajo en común es así una parcela de la empresa que se distingue de la generalidad de la misma por el hecho de que el empresario en el ejercicio de su poder organizativo ha asignado conjuntamente a varios trabajadores, que vienen a formar un «equipo de trabajo», una tarea en común sobre la que se va a calcular la remuneración de trabajo; tal agrupación, resultado de la organización técnica de trabajo, carece de entidad jurídica externa, al tratarse de una mera estructura funcional que sólo ad-

(47) Vid. ALONSO OLEA, Prólogo a *Sociología del trabajo*, de CAPLOW, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958, y *El despido*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1958, pág. 131.

Sobre los aspectos sociológicos del grupo y su influencia sobre los rendimientos, vid., además, DUBIN, *The world of Work* cit., págs. 299 y sigs.; MOORE, *Las relaciones industriales y el orden social* cit., págs. 343 y sigs., especialmente págs. 354-357, y POPITZ, BAHRDT, JÜRES y KESTING, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters* cit., págs. 268-270.

(48) *Nozioni di diritto del lavoro* cit., pág. 149.

quiere relieve en lo interno de la organización empresarial. Por ello la doctrina ha llamado al grupo resultante del trabajo en común *equipo interno* o *grupo de empresa* (49).

En conclusión, el trabajo en común tiene como contenido una suma de contratos individuales con un mismo empresario para la realización de una tarea en común, pero la vinculación de esos contratos basados en esa tarea común (y remuneración correspondiente), se debe a una decisión organizativa empresarial, con efectos administrativos, sin modificación de esos singulares contratos de trabajo con el empresario.

4. CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO EN COMÚN

Ha quedado dicho que la formación del equipo prestador de un trabajo en común es fruto del ejercicio del poder organizativo del empresario, que a su vez deriva de la titularidad de los respectivos contratos individuales que éste tiene con los trabajadores que van a formar parte del equipo. Sin embargo, esta afirmación no resuelve plenamente la complejidad de las cuestiones que al respecto pueden plantearse (50).

La constitución no planteará problema en los casos en que el

(49) La denominación «equipo interno» (*squadra interna*) es empleada por algún sector doctrinal italiano; así, por ejemplo, MAZZONI, *Manuale* cit., página 325. La doctrina alemana, en su generalidad, emplea el apelativo «grupo de empresa» (*Betriebsgruppe*); así, por ejemplo, NIKISCH, *Arbeitsrecht* citado, I, pág. 201. Ambas denominaciones expresan que el grupo es un mero elemento organizativo de la empresa, sin entidad jurídica propia. Ya hemos dicho que en nuestro sistema la expresión «grupo de empresa» tiene un significado propio respecto a la Obra Sindical Educación y Descanso, lo que impide pueda ser empleado por nosotros, por el riesgo de confusión. Aparte de lo confuso del término empresa. Cfr. BAYÓN CHACÓN, *El concepto jurídico-laboral de empresa*, «Rev. Fac. Der.», III, 6, y el artículo de la «Revista de Derecho del Trabajo» *La idea de empresa en tres recientes disposiciones del Derecho laboral español* (33, págs. 44 y sigs.).

(50) Una exposición de los mismos en SIEBERT, *Grundfragen der Akkordfestsetzung* cit., págs. 46 y sigs.

equipo se haya formado coetáneamente a la celebración de los respectivos contratos de trabajo, ya que entonces, desde el primer momento, el equipo existirá como tal organización laboral. Tampoco planteará problema la cuestión de la organización del equipo cuando tal organización haya sido de algún modo prevista con anterioridad, existiendo alguna fuente posibilitante que faculte al empresario para tal constitución. Así, si al celebrarse el contrato individual de trabajo se ha especificado que la prestación de trabajo o la remuneración puede hacerse en común, con lo que se ha aceptado la implantación posterior del régimen comunitario. La posibilitación puede derivar no sólo del pacto, sino de otra fuente jurídica: costumbre, reglamentación, convenio colectivo, que expresamente admitan tal posibilidad. Al lado de estas posibilitaciones expresas existen otras tácitas que se reconducen a la existencia técnica de los trabajos que se van a realizar, en cuanto que hay una serie de actividades, en concreto de construcción, minería, astilleros, trabajos artísticos, labores agrícolas, etc., que exigen su realización comunitaria por equipos de trabajadores. Es a esta posibilidad a la que hace referencia Nipperdey cuando habla de «si las circunstancias lo permiten, tácitamente, conforme a la clase de trabajo» (51).

La cuestión se presenta cuando no existe tal norma posibilitante y se quiera implantar el sistema en vista a la utilidad del mismo, que descarga al crear una cierta organización autónoma de preocupación directa al empresario, al fomentar el rendimiento de los trabajadores y aumentar, paralelamente, la remuneración de los mismos. Se tratará entonces de un puro ejercicio del poder de organización del trabajo y del *ius variandii* empresarial, siendo los límites de ese derecho de variación los que van a establecer la limitación de la posibilidad del empresario de constituir el equipo o cuadrilla.

Desde luego, si el trabajo está comprendido en la actividad profesional de los trabajadores, no hay duda que el empresario puede fijar un trabajo en común a varios de sus trabajadores, constituyendo así un equipo potencial; el empresario tan sólo debe procurar no perjudicar a ningún trabajador en particular, tanto haciéndole

(51) *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1178.

formar parte del grupo, pese a que no es esa su actividad propia, tanto incluyendo en el grupo a un trabajador manifiestamente inapto, lo que puede dañar al rendimiento de los demás miembros del mismo y, con ello, su remuneración, o excluir del grupo a algún trabajador concreto que formaba parte de la sección en que el grupo se constituye. Preocupaciones en este sentido han sido reflejadas por la doctrina, y encuentran su consagración en normas positivas (52). Hasta aquí ha intervenido tan sólo el poder de dirección empresarial, siendo el deber de obediencia del trabajador el que hace acatar las órdenes por las que la genérica obligación de prestar el trabajo se concretiza y especifica. Cuestión distinta es la que hace referencia a la retribución de ese trabajo cuando va a hacerse según un cálculo positivo, ya que el poder de variación no confiere ningún derecho a un cambio contractual unilateral. A este respecto deben distinguirse dos hipótesis.

En primer lugar es posible que se respete la retribución indivi-

(52) Vid., por ejemplo, MAUS, *Handbuch* cit., III, pág. 43. Señala que si el empresario «setzt er die Gruppe unsachgemäss (durch Zuweisung eines ungeeigneten Arbeitsehmers) zusammen, so kommt er in Annahmeverzug». Cfr. NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag* cit., pág. 1178. Exige la buena fe del empresario en el ejercicio de su poder de dirección por el que constituye el grupo, de manera que no puede desconocer completamente las voluntades de los trabajadores «will er nicht Gefahr laufen, mit Schadenersatsansprüchen überzogen zu werden (z. B. wenn er einen völlig ungeeigneten Arbeitnehmer in die Gruppe weist, dessen Tätigkeit sich erheblich nachteilig für den Arbeiterfolg und damit für die Höhe des Akkordlohns erweist)». NIKISCH señala cómo en la constitución del grupo debe preocuparse el empresario de no perjudicar por ello al trabajador individual, siendo por ello importante para el buen resultado del trabajo que se tome en cuenta la voluntad de los trabajadores participantes, muy especialmente cuando se implanta un salario colectivo, de tal manera que si por la elección de un trabajador inconveniente que perjudicase notablemente la producción del grupo sería posible conceder a los miembros del mismo una acción indemnizatoria contra el empresario por el mal uso del derecho de dirección, «der auf Erstattung des Verdienstausfoces geht» (*Arbeitsrecht*, cit., I, págs. 201-202).

Disposiciones de este tipo en nuestro Ordenamiento son las que excluyen del destajo colectivo a los trabajadores «cuya función no influya en el rendimiento del equipo». Vid., por ejemplo, Res. D. G. T. de 2-XII-1946, 2.º

dual correspondiente a estos trabajadores en sus contratos individuales, y que al lado de ésta se establezca a modo de sobresalario una prima de producción colectiva. En este caso lo más probable es que la iniciativa empresarial no requiera consentimiento del trabajador ya que la modificación en que consiste la implantación del sistema puede concebirse como un aumento voluntario unilateral del empresario, que habría cumplido con su obligación retribuyendo al trabajador el salario originario, lo cual no impide que una vez establecido pierda ese su carácter graciable y venga a constituir un derecho adquirido del trabajador, en tanto subsista el trabajo en común, al poder hablarse de acuerdo tácito de éste.

Respecto, en segundo lugar, al caso que se trate de un cambio de sistema retributivo, éste, normalmente, ha de tener un origen paccionado en cuanto que ha de ser aceptado por los trabajadores, correspondiendo la iniciativa genéricamente al empresario como consecuencia de su poder organizativo. A este respecto es como se ha hablado de «acuerdo salarial de grupo» como constitutivo y como regulador de la nueva situación. El hecho de que se hable de tal acuerdo no debe, sin embargo, hacer pensar en que cambia la situación naciendo nuevas relaciones jurídicas; tal acuerdo es fundamentalmente novador, y como tal, sólo produce una novación modificativa de los respectivos contratos individuales.

En ambos casos será, pues, implantado el sistema por la existencia de un acuerdo salarial. Ahora bien, debe tenerse en cuenta al respecto que este acuerdo, al ser convenido con un grupo podría considerarse como acuerdo colectivo, en el sentido que contuviese una regulación general aplicable a cada uno de los contratos incluidos en el ámbito de esa norma. Se confundiría así con un típico convenio colectivo que nuestro Ordenamiento reconoce, el convenio que tiene por ámbito el grupo o sección de una empresa (art. 4, d), L. C. C. S.); pero aparte del hecho de que la referencia al grupo que hace el legislador es de naturaleza bien distinta al grupo que aquí planteamos, ya que, como especifica el Reglamento (art. 7.º), ha de tratarse de «uno o más grupos figurados en la Reglamentación correspondiente», lo cierto es que el acuerdo salarial no se dirige a una comunidad de trabajadores, sino que regula las situaciones in-

dividuales por medio de acuerdos individuales, de los trabajadores que van a formar el grupo. Sin duda en este caso Siebert habría dicho que estábamos ante «casos individuales» y no ante una «regulación» (53); será por tanto, una suma de acuerdos individuales de cada uno de los trabajadores con el empresario, por el que cada uno de ellos acepta o negocia el cambio contractual que la constitución del trabajo en común remunerado con un «salario colectivo» supone, y al hecho que sea una mera yuxtaposición o suma de acuerdos individuales no se opone que el acuerdo se realice en un mismo acto jurídico o a través de un representante de los trabajadores que acuerde con el empresario, vinculando individualmente a cada uno de ellos, la constitución del salario colectivo. En todo caso, serán siempre acuerdos individuales que se diferencian, por tanto, de los acuerdos normativos generales y abstractos que puedan ser establecidos por pactos colectivos. El acuerdo individual libre presenta inconvenientes considerables en la actualidad, como ha precisado Gaul (54), por ello en esta materia la autonomía de la voluntad cada vez se reduce más, y cuando juega lo suele hacer unilateralmente, en cuanto que, en general, en la práctica empresarial es el empresario el que ofrecerá al trabajador el sistema salarial, y éste lo aceptará, generalmente, por la voluntad aprobatoria tácita contenida en la no oposición. Pero la facultad de iniciativa empresarial es, cada vez más, reglada, al existir normas en Reglamentaciones y en convenios colectivos que regulan los sistemas salariales. De todos modos debe tenerse en cuenta que el poder normativo de las partes del convenio —e igualmente el poder reglamentario o legislativo estatal— tienen como límite en la cuestión fijar la regulación fundamental y los métodos de especificación y cálculo de rendimientos (55).

(53) Vid. *Kollektivmacht und Individualsphäre beim Arbeitsverhältnis*, «Der Betriebs-Berater», 1953, págs. 241 y sigs. y *Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis*, Festschrift Nipperdey Becksche, München und Berlin, 1955 (Sonderdruck), págs. 119 y sigs. Cfr. BAYÓN CHACÓN, «Problemas de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo», en *Rev. Derecho del Trabajo*, 8, págs. 36-40.

(54) En *Probleme des Akkordrecht*, cit., pág. 34.

(55) MAUS, *Handbuch*, cit., IV, págs. 154-156, en donde estudia la cues-

pero ha de ser el empresario el que actúe en su relación con los trabajadores tales regulaciones. Es decir, que la normativa precisa cuáles han de ser las condiciones en las que pueda establecer el equipo que trabaje en común, pero el establecimiento del equipo y la especificación de sus condiciones es función que ha de realizarse en los contratos laborales individuales, por las partes del mismo, señaladamente por la actuación empresarial recogida y aceptada por el trabajador.

Si respecto a la constitución del equipo empresarial, como se trata normalmente del ejercicio del poder de dirección y organización, no es necesario el consentimiento de los trabajadores, que se encuentran obligados a obedecer la orden empresarial, esta aceptación es necesaria siempre que la constitución del grupo vaya acompañada por decisión empresarial o extraempresarial (pacto colectivo, reglamentación, costumbre, etc.), de una modificación de las condiciones contractuales de la situación de los trabajadores, concretamente del régimen salarial. Por ello, en los casos en que no parezca posible hablar propiamente de un acuerdo salarial por el hecho de que heterónomamente venga establecido que de existir un trabajo en común el salario será colectivo, la decisión de constituir un grupo de trabajo en común tendrá necesidad de ser consentida por los trabajadores, al contener implícitamente un acuerdo salarial. Lo normal en nuestro Ordenamiento es que lo que venga regulado heterónomamente sea el modo de calcular el salario colectivo, sin precisarse cuál sea éste efectivamente, pero aún en el caso que éste viniera ya establecido individualmente, sería necesaria la aceptación de los trabajadores de establecer tal salario colectivo, aun cuando en el caso del convenio colectivo tal exigencia sea dudosa.

En las Reglamentaciones se contienen numerosas especificaciones sobre la cuestión en el tema de la implantación de destajos colec-

tión del poder de dirección empresarial en el acuerdo salarial; RADKE, *Erhöhung der Tarflöhne und ihre Wirkung auf Akkorde*, «Recht der Arbeit», 1957, página 125; BOHN, *Tariflicher Akkordrichtsatz und Geldfactor*, «Recht der Arbeit», 1957, págs. 51 y sigs.; BORMANN, *Tariflicher Akkordrichtsatz und Geldfactor*, «Recht der Arbeit», 1956; pág. 321; DIETZ, *Zeitakkord und Tarifvertrag*, «Der Betriebs-Betater», 1955, págs. 99 y sigs.

tivos; en la casi generalidad de los casos, al lado de la general facultad de organización del trabajo que específicamente se consagra en todas las Reglamentaciones y de cuyo poder está vedado renunciar (56), se especifica una facultad de iniciativa en orden a establecimiento de sistemas salariales que corresponde a la empresa y, dentro de la misma, la posibilidad de establecer remuneraciones o destajos colectivos. Lo normal es que se exija la aceptación del trabajador, que sea el que libremente acepte su inclusión en la «cuadrilla», así se señala expresamente (57); otras veces se habla de que cuando las condiciones de producción lo aconsejen se implantará el sistema (58), sin que aparezca precisado la necesidad de consentimiento, lo cual unido a lo que en el primer caso se especifica «cuando las exigencias de la economía nacional aconsejen su establecimiento» (59), o a que en otras ocasiones expresamente se señala «será preceptivo para el productor la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de la fabricación lo aconsejen» da como resultado el siguiente esquema:

Lo normal es que la iniciativa de establecimiento de salario colectivo —de lo que es presupuesto ineludible la especificación del proceso productivo a que se va aplicar, y a las relaciones de trabajo a

(56) Poder de mando que se haya expresamente protegido de un modo imperativo prohibiéndose su derogación aun en convenios colectivos (art. 2.º L. C. C. S.; art. 10 del proyecto presentado a las Cortes. Vid. *Rev. Derecho del Trabajo*, núm. 21, pág. 41, con comentario de PÉREZ BOTIJA.

(57) Vid., p. ej., art. 49 Reglamentación de trabajo de la Construcción: «La determinación del sistema de retribución en el trabajo en cualquiera de las modalidades indicadas será propuesto por la Empresa y libremente aceptado por el productor...»

(58) Cfr. art. 40, 1) R. N. Industrias químicas («cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen... podrá establecerse... trabajo a destajo... por cuadrilla...»). Contenido idéntico el del art. 41, 1) de la R. N. en la Industria Papelera.

(59) Así, en el caso de la construcción el propio art. 58 continúa diciendo: «Ello no obstante (la exigencia de iniciativa patronal y libre aceptación del trabajador), cuando las exigencias de la economía nacional aconsejen su establecimiento puede la Delegación Provincial de Trabajo respectiva establecer cualquier otro sistema con carácter obligatorio, bien de oficio, bien a instancias de las Empresas o de la Organización Sindical.»

que va a afectar, o dicho en otros términos, la determinación del equipo de trabajo en común y de la tarea que se le encomienda—corresponda al empresario, bien por propia iniciativa, bien por petición de los trabajadores, o bien por una decisión heterónoma administrativa que le imponga tal constitución (60), cuando así lo exija el interés de la economía nacional o, finalmente, por imposición de algún convenio colectivo.

Lo normal, también, es que la decisión empresarial requiera el consentimiento de cada uno de los trabajadores que formen el equipo. Ahora bien, en ciertos casos este consentimiento será «preceptivo» o, más exactamente, será obligatoria para el trabajador la implantación del régimen salarial colectivizado, no existiendo, por tanto, consentimiento propiamente. Estos casos son fundamentalmente dos: las exigencias concretas de la fabricación o las más genéricas exigencias de la economía nacional. El primer caso es excepcional, pero el segundo está bastante generalizado, claro está que ambos se complementan, ya que, en definitiva, la exigencia de la mayor producción en que se traduce la necesidad de la fabricación es lo que tiene por contenido la expresión «exigencias de la economía nacional»; ambos casos pueden así sintetizarse en un aumento productivo. A estos casos habrá de añadirse la obligación de aceptación derivada del sistema establecido en un convenio colectivo, del que de derivará la obligación para los trabajadores de aceptar un determinado sistema salarial (61). Claro está que en los dos primeros

(60) El art. 45, 2, de la Reglamentación N. de T. de la Industria Siderometalúrgica establece que «dicho sistema de trabajo podrá ser impuesto a Empresas y productores por la Delegación Provincial de Trabajo siempre que así convenga en orden a la economía nacional». La decisión, en última instancia, ha de ser del empresario, ya que la decisión administrativa no vincula directamente normando a la relación individual entre el empresario y el trabajador.

(61) Vid. al respecto la cláusula cuarta del convenio colectivo para la pesca «a la parte» de Estepona aprobado el 3-III-59; arts. 18 y sigs. del convenio colectivo de empresa de «Lorca Industrial, S. A., de 19-V-59 (un convenio que, por otro lado, tiene un contenido ejemplar) y la tabla de rendimientos del convenio colectivo de los sectores de «Edificación» y «Obras públicas»

casos la decisión empresarial está sometida a un control administrativo, en cuanto que puede ser revisada por la Delegación de Trabajo a la que puede acudir el trabajador, tanto para recurrir el hecho de la implantación como para el cálculo de los módulos en que se va a basar el sistema que se implanta (62). Esta revisión, en lo que respecta a la implantación, carecerá de virtualidad en los casos en que la decisión empresarial venga establecida por una decisión heterónoma administrativa. Respecto al caso de los convenios colectivos, éstos generalmente establecen cláusulas por las que se fijan controles, revisiones y hasta decisiones arbitrales en la implantación y fijación de sistemas de retribución, materia que es la central en la negociación colectiva, hasta el momento, existente, fijándose en numerosas ocasiones la cantidad en que la prima o destajo va a consistir. Sin embargo, sólo excepcionalmente se ha regulado el trabajo a través de equipos de trabajadores individuales remunerados colectivamente (63).

Coetáneamente a la formación del grupo y a la instauración del sistema de salario colectivo para el trabajo en común, se fijan las normas básicas por las que el grupo se va a regir, en orden a la prestación y al reparto salarial, y, lo que es bien importante, se im-

de la provincia de Segovia, 13-IV-59 (B. O. P. 4-V-59) que contiene diversos sistemas de trabajos en cuadrilla.

La cuestión ha sido agudamente analizada por SIEBERT & HILGER (*Akkordregelung und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats*) y DIETZ (*Zeitakkord und Tarifvertrag*), ambos en *Probleme des Akkordrechts*, cit., págs. 93 y sigs. y 165 y sigs., respectivamente. De todos modos, los acuerdos constitutivos serían individuales. Cfr. *a contrario sensu*. Resolución M. T. 25-II-57 (Rev. D. T., 19, pág. 13).

(62) En buena parte de ocasiones el control administrativo es *a priori*. En la actualidad, si se piensa, erróneamente a nuestro juicio, que las primas (en los casos de subsistencia del salario base por hora) son mejoras voluntarias (vid. Arret de Cassation de 11-VI-59, en *Droit Social*, 1960, pág. 96) dada la evolución de nuestra política de salarios (vid. el interesante artículo de ALONSO OLEA «Sobre la política de salarios y su evolución», *Anales Universidad Hispalense*, 1959) no se precisaría intervención administrativa alguna. Cfr. PÉREZ BOTIJA, «Las recientes reformas de los seguros sociales y la subida de salarios», *Rev. Derecho Trabajo*, 14, págs. 21 y sigs.

(63) Vid. convenios citados en nota 61.

pone, de acuerdo con el art. 14 de la ley de Contrato de trabajo, preceptivamente la forma escrita para estos pactos en los que interviene una pluralidad de trabajadores; requisito que al no tratarse de forma *ab solemnitatem* su inexistencia no acarrea la nulidad de la pactación. Al mismo tiempo en ese pacto, o fuera de él, se establece generalmente el nombramiento del «jefe» de la agrupación de trabajadores que realizan su tarea en común. Iniciándose entonces la vida de la institución.

5. EL JEFE DE EQUIPO DE TRABAJADORES

El jefe de equipo juega un papel muy importante en orden a la vida jurídica de las diversas relaciones individuales que se yuxtaponen en la prestación común, y comúnmente remunerada, del trabajo del grupo. Pese a su importancia puede faltar, o mejor dicho, es posible que el empresario no instituya a ninguno de sus trabajadores como miembro del equipo, porque él ejerza sus funciones directamente, ya que el jefe no es otra cosa que el delegado que el empresario designa para que realice sus funciones; de este modo la expresión legal,

“... si el empresario designara un jefe a este grupo, todos ellos estarán sometidos al mismo a los efectos del orden y la seguridad del trabajo.”

debe entenderse en el sentido que tal nombramiento no es necesario, que en el caso de hacerse le corresponde al empresario tal elección sin intervención ninguna de los trabajadores (aparte de la responsabilidad que de la mala elección pueda corresponder al empresario), que tal jefe tiene la misión de realizar la dirección técnica concreta, esto es, ejercer el poder de mando empresarial, y que el empresario si no delega tal poder lo realizará directamente, en cuanto que los miembros del grupo, como «sus» trabajadores que son, están sometidos a él a efectos del orden y seguridad del trabajo.

El encargo de una tarea en común nos trae consigo la especi-

fidad suficiente para que el trabajador tenga concretada al detalle la prestación de su trabajo y el modo de realizarla, para tal especificidad se establece la figura del jefe de grupo que realiza así la misión técnica de dirigir la realización del trabajo de los miembros del grupo. Hinojosa habla de una delegación técnica al referirse a este jefe; según Pérez Botija se trata de una figura similar al jefe o maestro de taller, siendo un encargado del empresario cuya misión suele estar reglamentariamente precisada (64). En definitiva, el jefe del grupo no es más que un representante del empresario, encargado de vigilar la ejecución del trabajo en común, siendo o no miembro del grupo, pero, desde luego, siendo, de acuerdo al artículo 6.º de la ley de Contrato de trabajo, un trabajador de los que, según Mazzoni, tiene precisamente como misión el ejercitar poderes empresariales (65). Este carácter del jefe de los trabajadores en común ha sido generalmente aceptado por la doctrina.

Según Riva Sanseverino, el jefe de equipo es una de las hipótesis particulares en las que el empresario ejercita por medio de otro sus poderes jerárquicos que aquél ejercita respecto a los miem-

(64) HINOJOSA, *El contrato de trabajo*, cit., págs. 131-132; PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, cit., pág. 92. Debe tenerse en cuenta que el artículo 69, al señalar el deber de obediencia del trabajador, incluye la obligación de éste de cumplir las órdenes e instrucciones de los *encargados o representantes* del jefe de la Empresa «y de los elementos del personal de la misma que le asistan».

Es interesante hacer notar que la figura del jefe de equipo va tipificándose progresivamente, apareciendo en algunas reglamentaciones como especial categoría profesional. Vid. por ejemplo, art. 8.º, 1), Reglamentación N. T. Industrias de Conservas Vegetales, que define como oficio propio el del «jefe de grupo», que además de prestar un trabajo personal «dirige el que han de realizar los operarios a su mando, procurando la correcta ejecución. El grupo podrá estar formado por un máximo de diez trabajadores». La muy reciente Reglamentación N. de T. en las Industrias de Energía. Eléctrica (O. 9-II-60) tipifica en el art. 11, subgrupo II, primera categoría, la figura de los «encargados de peones» definiéndolos como «los que reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias dirigen y vigilan un grupo de peones especialistas o peones...».

(65) *Manuale*, cit., pág. 351 («Delega del potere gerarchico aziendale come oggetto di prestazione di lavoro»).

bros del equipo, corresponden como sustitución, o eventualmente en representación del empresario, que da las órdenes generales al jefe, siendo éste el que se encarga sean seguidas especificando la realización del trabajo (66). Barassi sostiene que es importante la posición del jefe del equipo en la consecución de la unidad armónica del trabajo en común, siendo por ello la unidad de dirección y de mando, respecto al grupo, delegada a uno de sus componentes, el jefe de equipo, cuando no se la reserva el propio empresario, lo que ocurrirá en las pequeñas empresas. «El jefe de equipo —dice— se limita a sustituir al empresario en el ejercicio del poder jerárquico respecto al equipo. Los poderes que se le delegan pueden serlo más o menos limitadamente: por ejemplo, limitados al poder de dirección» (67). De igual modo De Litala, sin llegar a considerar al jefe de equipo como miembro del mismo, necesariamente señala que es un trabajador dependiente del empresario que ejercita el poder directivo empresarial; el empresario ejercita, así, mediatamente, el poder de mando que tiene en la parcela de la empresa constituida por el grupo de empresa (68). En sentido paralelo, Durand señala que el empresario puede confiar a uno de sus trabajadores la autoridad sobre los miembros del equipo, siendo ese delegado-jefe un mandatario en sus relaciones con los trabajadores del equipo (69); con menor precisión jurídica Brun y Galland hablan de que el jefe «se comporta como un jefe de empresa» aplicándosele las reglas del contrato de trabajo (70).

En esta dirección de considerar al jefe como un mero representante o delegado del empresario, que no actúa por sí mismo, sino ejerciendo, a causa de un principio organizativo del trabajo, el poder empresarial, se mueve la doctrina alemana (al igual que la jurisprudencia) aun cuando el tema suele ser tratado indirectamente al ne-

(66) *Il contratto individuale di lavoro*, loc. cit., pág. 177-178.

(67) *Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 353.

(68) *Il contratto di lavoro*, cit., págs. 154-155. SANTORO-PASSARELLI habla de dependencia mediata del empresario a través del jefe de equipo. (*Nozioni*, cit., pág. 149.)

(69) *Traité*, cit., II, págs. 353-354.

(70) *Droit du Travail*, cit., pág. 258.

garse el carácter de representante de los miembros del grupo (71), no faltan referencias concretas, así Nikisch señala que a menudo es conveniente dar al grupo una cierta organización a través del establecimiento de un jefe de grupo (*Gruppenführer*) que ha de dirigir el trabajo, y al que, si se pacta, puede serle concedido el percibo y cobro de los salarios; igualmente Hueck hace referencia al hecho que el empresario puede nombrar un jefe de grupo, al que puede transferir el ejercicio de su derecho de dirección total o parcialmente (72).

De este recorrido doctrinal brevísimo cabe extraer una concepción del jefe de grupo concorde totalmente con la definición legal, en cuanto que es «a los efectos de orden y seguridad del trabajo» —esto es respecto al ejercicio del poder de dirección empresarial— para lo que tal jefe se establece; se trata, pues, de una consecuencia de organizar más adecuadamente la producción en la empresa, y una simplificación de las tareas directivas mediante la delegación de funciones; la figura del jefe sólo tiene la especialidad respecto a otras delegaciones del poder empresarial, que esta función se va a concretar al seno de un trabajo en común. Debe señalarse que no es necesario que ese jefe forme parte del grupo, aún más, la redacción legal parece estar pensando en lo contrario, aun cuando, en la realidad, lo normal será que sea uno de los trabajadores del grupo. Como quiera que la función del jefe es delegado, será la delegación en concreto —que puede ser normada por el Reglamento de Régimen Interior o por normas heterónomas a la empresa— las que señalarán el contenido y límite de tal delegación, que genéricamente de acuerdo a la definición legal, tendrá a su cargo el orden y la seguridad del trabajo, pudiendo realizar específicamente otras funciones entre las que ocupa una considerable importancia el ejercicio del poder disciplinario, incluido facultad de despedir, y la realización del pago de los salarios. En ambas funciones lo que hace el

(71) Así, MAUS, *Handbuch*, cit., III, pág. 42; SCHNORR v. CAROLSFELD, *Arbeitsrecht*, cit., pág. 156; NIPPERDEY-STAUDINGER, *Der Dienstvertrag*, cit., página 1178.

(72) *Arbeitsrecht*, cit., II, pág. 202; *Lehrbuch*, cit., I, pág. 726.

jefe es actuar una facultad o una obligación, respectivamente, que corresponden al empresario, siendo a éste al que en última instancia se imputa la actividad del jefe que en ningún momento obra por cuenta propia. Debe señalarse que, en nuestros días, el jefe viene a configurarse como una «categoría» profesional.

Como figura distinta a la del jefe, y que también puede existir en el trabajo en común, cabe hablar del «representante de los miembros del grupo» cuya diversidad con la primera, por razones singularmente de denominación, no ha sido siempre con toda exactitud precisada. El representante del grupo es aquel miembro del mismo que sus compañeros designan para que actúe los intereses comunitarios de ese grupo frente al empresario, y, eventualmente, los intereses individuales de los singulares trabajadores miembros de aquél, dependiendo los límites de esa representación de los trabajadores individuales, como ha señalado Hueck, de la voluntad de los mismos (73). La figura de este representante es en sí misma poco apropiada para la estructura jurídica de la figura, sin embargo, la realidad muestra la existencia de intereses comunes entre los trabajadores individuales que forman parte del grupo, así como también la necesidad de una postura común y unitaria frente al empresario, el cual, por razones de simplificación, prefiere tratar con uno solo de los miembros del grupo, que actúe en nombre de sus compañeros. Por ello existe a menudo esta figura, sin que su existencia suponga quiebra alguna del genérico carácter del trabajo en común, ya que no produce unificación sustancial ninguna, ni relación societaria entre los miembros del grupo, subsistiendo la figura en toda su integridad.

La actuación de este representante de los miembros individuales del grupo puede tener su origen en la propia constitución del grupo; ya hemos dicho que es posible que el empresario contrate originariamente con (en expresión de Deveali) «algunos trabajadores organizados espontánea y exclusivamente para realizar un trabajo en

(73) *Lehrbuch*, cit., I, pág. 726.

común» (74), a través de uno de ellos, al que se le confiere la representación de los miembros del grupo; este representante actúa así, como precisa Santoro Passarelli, por cuenta y nombre de los trabajadores individuales, además de por sí mismo, por lo que con el contrato que celebra con el empresario se establece una relación individual de trabajo entre cada trabajador y el empresario (75). En este sentido es decisiva la calificación de la figura, ya que en los casos que *ab initio* se constituya el equipo, será en función de ese representante que contrata con el empresario, como podrá hablarse de trabajo en común o de contrato de grupo. Si actúa en nombre de cada uno de los trabajadores que van a formar el equipo, estamos ante un caso de trabajo en común, pero si no representa a esos trabajadores individuales, sino al grupo en cuanto tal, es un claro caso de contrato de grupo (76).

El representante actúa no sólo en orden a la constitución, sino también en orden a la normación por la que se va a regir la marcha del trabajo en común. Pero donde la función del representante adquiere un mayor relieve es en orden a la vida del trabajo en común, y concretamente en lo que respecta a la relación con el empresario de los trabajadores que forman el equipo, en cuanto que frente al empresario es posible deleguen los trabajadores sus pretensiones al representante que las actúe ante aquél. Siendo, al respecto, muy importante la función que respecto al cobro de los salarios pueden conferir los trabajadores a ese su representante que puede ser encargado del cobro colectivo del mismo, realizando después su reparto entre los trabajadores individuales. En este punto puede verse la diferenciación estructural entre el jefe nombrado por el empresario, y el mandatario de los miembros del grupo, mientras que el primero actúa la función empresarial, y por ello la entrega del sa-

(74) *Lineamentos*, cit., pág. 509. La figura del trabajo en común no ha sido delimitada con precisión en la doctrina hispanoamericana.

(75) *Nozione*, cit., pág. 149.

(76) Cfr. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale*, cit., pág. 132; DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, cit., pág. 154; ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit., pág. 170; NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag*, cit., página 1178.

lario por el empresario al jefe no lo libera hasta la recepción efectiva del mismo por el trabajador; al contrario, el pago hecho por el empresario al representante nombrado por los trabajadores le considera, es pago hecho a los mismos (77).

Hemos dicho que la doctrina, en buen número de ocasiones, que no merecen citarse, ha confundido estas dos diversas instituciones, identificando al jefe del equipo con el mandatario de los trabajadores. Esta confusión se explica, en primer lugar, por el hecho de que la denominación con que se designa a las mismas suele ser idéntica, ya que el que actúe representando a los miembros del equipo se titula normalmente jefe del equipo, coincidiendo con la denominación empleada para designar al delegado del empresario. En segundo lugar, la confusión la justifica el hecho de que en la práctica real ambas funciones suelen ser desempeñadas por la misma persona (78). Esta coincidencia de dos funciones que pueden calificarse de opuestas, en una misma persona, ha sido criticada, desde el punto

(77) V. MAUS, *Handbuch*, cit., III, pág. 52; IV, págs. 147-148; NIKISCH, *Arbeitsrecht*, cit., I, pág. 202; SCHNORR v. CAROLSFELD, *Arbeitsrecht*, cit., página 156.

(78) Así lo reconoce HUECK (*Lehrbuch*, cit., pág. 726).

La posibilidad de abusos derivada de esta confusión en una misma persona de posiciones antagónicas ha sido reconocida en nuestro sistema, y así, en la Reglamentación Nacional de Trabajo de los Profesionales de la Música se contiene un curioso precepto (art. 12, 4) que dispone: «Una vez formalizado el contrato que habrán de suscribir *todos* los profesionales contratados, el enlace sindical elegido o que elijan los representará ante la Empresa, encargándose de transmitir sus instrucciones. En ningún caso podrá recaer este cometido en la persona que haya formado la agrupación musical.» Aun cuando el precepto está mentando el caso de una representación sindical y no de una representación jurídica (sobre la diferenciación, v. nuestra *Eficacia general del convenio colectivo*, Sevilla, 1960, págs. 187 y sigs), lo cual viene a indicar que se ha configurado el grupo como célula sindical bastante en cuanto que la comunidad de intereses de sus miembros crea una mínima «categoría profesional», del contexto del mismo se observa hay un deseo de evitar exista un jefe-representante de los trabajadores. El representante sindical «transmite» órdenes que la empresa le confía en cuanto que sindicalmente representa a sus compañeros; no creemos, sin embargo, sea representante a efectos de cobro de salarios, ya que habría de ser entonces, además, representante de sus compañeros.

de vista jurídico, por Barassi, que muestra lo contradictorio y distinto de la función de ser un *alter ego* del empresario, al que representaría en su relación con los miembros del grupo, y la de ser frente al empresario un representante de los trabajadores individuales; de ambas funciones la preeminente será la delegación empresarial, aunque no desaparecería la derivada de los trabajadores del equipo ésta sería subordinada (79). Pese a esta contradicción, el hecho efectivo es que, generalmente, cuando hay un representante de los miembros del grupo, lo es el jefe del equipo, y ello, aparte de de por un deseo simplificador, por el hecho de que el empresario, cuando existe tal representante, suele designarlo jefe de ese grupo; ya que siendo una de las razones que justifican la institución del trabajo en común la evitación de la vigilancia directa de los trabajadores, el interés de una efectiva producción hace conveniente la designación de la persona que conoce efectivamente a los miembros del grupo; por exigencias organizativas y técnicas vienen a coincidir en una misma persona ambas posiciones.

Ahora bien, el hecho de que se dé como normal esta coincidencia no quiere decir que necesariamente el jefe del equipo represente a los trabajadores; aún más, como tal representación ha de ser expresa, la pretensión de acuerdo con el genuino carácter del jefe es que esta representación no se da. Por ello dice nuestro legislador:

"... el jefe no será considerado como representante de los trabajadores, salvo acuerdo en contrario."

esto es, si los propios trabajadores le han conferido su representación. Aun cuando la declaración legal no hubiera sido necesaria, aclara y confirma la naturaleza del jefe del equipo y, con ello, del propio trabajo en común; marcándose decisivamente la diferencia con la muy distinta institución del trabajo en común.

En todo caso, aun coincidiendo en la misma persona jefatura del grupo y representación de sus miembros, deben tenerse cuidadosa-

(79) Vid., especialmente, nota 46 de la pág. 353 de su *Il Diritto del Lavoro*, cit., tomo II.

mente diferenciadas, siendo lo deseable, actuando con un rigorismo jurídico extremo, la no delegación por los trabajadores en representante alguno, aunque tal designación, aun en contra de lo sostenido por Barassi, no suponga vínculo alguno entre los miembros del grupo (80).

6. LOS EFECTOS DEL TRABAJO EN COMÚN

Al hablar de la naturaleza de la institución hemos dejado señalado como por quedar constituída una cuadrilla de trabajadores no se forma, entre ellos, una comunidad frente al empresario, que derivará de la interdependencia de sus respectivos contratos, ni, mucho menos, de la constitución de una relación societaria entre los mismos, sino que, por el contrario, subsistían íntegramente las diversas relaciones individuales con el empresario. La redacción legal no dejaba lugar a dudas:

"... el empresario... conservará respecto a cada uno (de los trabajadores individualmente, sus derechos y deberes" (art. 17 de la ley de Contrato de trabajo).

Sin embargo, la declaración legislativa no resuelve totalmente la cuestión. En efecto, lo que el legislador ha pretendido, sin duda, es establecer una normativa que imposibilite la constitución de testafierros que hiciesen burlar las obligaciones empresariales por el verdadero dador de trabajo, más que propiamente reglar con todo detalle la institución. Ello asevera nuestra afirmación de que es posible la constitución de un trabajo en común a través del contrato conjunto en nombre de los trabajadores, por un mandatario, representante de todos los trabajadores del grupo; de otro modo la declara-

(80) Cfr. *Il Diritto del Lavoro*, cit., II, pág. 353. La situación en un plano jurídico bien distinto es similar a la existente en el caso de un representante común en las partes plurales de un convenio colectivo (vid. nuestro «El convenio colectivo plural» *Anales de la Universidad Hispalense*, 1959, XIX, páginas 93, 94, nota 57).

ción legal hubiera sido innecesaria, en cuanto que, aun sin la misma, hubieran subsistido las respectivas relaciones individualizadas.

La subsistencia de las diversas relaciones laborales de cada uno de los trabajadores con el empresario, significa que frente al empresario cada trabajador tiene, individualmente, el deber de diligencia y efectivo rendimiento, así como el deber de fidelidad y, paralelamente, el derecho a la remuneración concreta. El empresario conserva su potestad individual de mando frente a cada uno de los trabajadores; en consecuencia, se dará frente a cada uno de éstos el deber de obediencia a las órdenes del empresario, dadas directamente o a través de su representante. La potestad disciplinaria también será individualizada, por lo que las infracciones, aun en el caso de ser colectivas, originarán una responsabilidad individual de cada uno de los trabajadores infractores, no existiendo, en modo alguno, una colectivización de responsabilidad o de sanciones, aunque en este último aspecto, si el salario es colectivo y la infracción es de todos los miembros del grupo, en el caso de una sanción pecuniaria, pueda aparecer externamente una sanción colectiva, que no lo será tal sino externamente conjunta y unificada ya que derivará de la responsabilidad individual de cada uno de los trabajadores singularmente, que hará entrar en juego la potestad disciplinaria que tiene el empresario respecto a cada uno de los trabajadores por sus respectivos contratos de trabajo, y la sanción que se imponga también será individualizada respecto a cada uno de ellos, aunque pueda establecerse en un mismo acto, y tomando como módulo único el salario colectivo. Por otro lado, tal tipo de sanción colectiva no es desconocida en la vida general de la empresa (81). El empresario frente a

(81) La sentencia de 21-III-1947 es un caso claro de una sanción colectiva al grupo. Vid. sobre la cuestión, LEGA, *Il poters disciplinare del datore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1956, pág. 202 y sigs.

En todo caso sólo existen relaciones jurídicas entre el empresario y el trabajador individual, «nicht zwischen diesen untereinander. Der. Ag. (Arbeitgeber) est daher jedem An (Arbeitnehmer) gegenüber verpflichtet, brauchbare Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, nicht z. B. darf er solche stellen, welche zu langsam arbeiten, oder die durch Fehler abzuliefernde Produkte undverwendbar» (SCHNORR v. CAROLSFELD, *Arbeitsrecht*, cit., pág. 156).

los trabajadores individualmente posee el correspondiente deber de protección; una consecuencia de este deber de protección es la obligación de asegurar al trabajador respecto a los riesgos laborales específicos y los riesgos genéricos que la legislación de seguridad social impone al empresario. Si la relación de seguridad social es siempre, respecto a un asegurado individual, en este caso la individualización tendrá, además, por base el hecho de que el deber de protección es plenamente individualizado; pese a esta singularización es posible, desde el punto de vista administrativo, una afiliación conjunta, en especial respecto al seguro de accidentes de trabajo, pero tal acto conjunto contendrá una pluralidad de relaciones individualizadas. Respecto a los demás seguros sociales la cuestión que podrá plantearse hace referencia al cálculo de los salarios de cotización que normalmente prescindirá de la existencia del salario de cálculo colectivo y tendrá en cuenta los salarios base (82).

Ahora bien, el hecho de que el trabajo se presente en común, esto es, que la prestación de los trabajadores sea conjunta y coetánea, así como el que exista un «salario colectivo», son circunstancias que han de tener consecuencias jurídicas que no puede negar el deseo proteccionista del legislador. La afirmación de que los trabajadores tienen relaciones individuales sólo y únicamente con el empresario, no puede ser llevada tan lejos que niegue virtualidad jurídica a los efectos propios del trabajo en común; en cuanto que de la constitución del grupo habrá de derivarse algún efecto, que se refleje precisamente en los contratos individuales de trabajo con el empresario. Aun cuando el mayor número de consecuencias del trabajo en común tienen una naturaleza meramente sociológica al producir en la estructura social de las relaciones laborales incidencias muy interesantes, pero que sólo tienen traducción jurídica cuando se traduzcan en conductas que reflejen pactos implícitos que puedan llegar a derivar en costumbre profesional (con ello nos referimos a lo ante-

(82) Vid. sobre la cuestión, ALONSO OLEA, *Instituciones de Seguridad Social*, I. E. P., Madrid, 1960, págs. 228 y sigs. Respecto al Plus familiar, vid., entre otras, las resoluciones D. G. T. de 23-XI-51, 20-X-54, 28-V, 12-VII y 22-X-58. Su texto en FERNÁNDEZ HERAS, *Normas únicas aplicación Plus familiar*, 13 ed., Lasala, Zaragoza, 1959.

riormente señalado respecto a los pactos implícitos sobre rendimiento del equipo) (83). Existen, sin embargo, consecuencias jurídicas bien importantes del sistema de trabajo en común, derivándose las mismas de los propios caracteres definitorios de la institución: la prestación «colectiva» de trabajo y la remuneración «colectiva» de tal prestación, son las fundamentales y de las que nos vamos a ocupar seguidamente.

7. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN COMÚN

a) *El carácter individual de la obligación del trabajador.*—El hecho de que el empresario confíe a varios de sus trabajadores una prestación común de trabajo que constituya el grupo, o la constitución de éste coetáneamente al nacimiento de los respectivos contratos de trabajo, hace hablar a la doctrina de «prestación colectiva» de los trabajadores, expresión que puede dar lugar a confusión. En efecto, la mera afirmación de que subsisten las relaciones individuales con el empresario y, consiguientemente, la existencia de un deber de diligencia individualizado, no impide sostener que el cumplimiento coetáneo de la prestación de los trabajadores hace aparecer frente al empresario a una pluralidad de trabajadores que realizan una prestación conjunta (84).

Sin embargo, tal calificación sería desacertada, ya que la ejecución de la tarea común supone el cumplimiento de una diversidad de obligaciones individuales de cada uno de los trabajadores que forman el grupo, una diversidad de ejecuciones de los respectivos

(83) Vid. nota 47 de este trabajo.

(84) Sobre la obligación conjunta, como obligación con sujetos múltiples, vid. PLANIOL, RIPERT, BOULANGER, *Traité de Droit civil*, L. G. D. J., París, 1957, II, págs. 646 y sigs. Cfr. A. BLOMEYER, *Allgemeines Schuldrecht*, F. Vahlen, Berlín y Frankfurt, 1953, págs 325 y sigs.; BARASSI, *La teoria generale delle obbligazioni*, Giuffré, Milano, 1948; CASTÁN TOBEÑAS, *Derecho civil, español, común y foral*, 5.^a ed., Reus, Madrid, 1941, II, págs. 479 y sigs.; CLEMENTE DE DIEGO, *Instituciones de Derecho civil*, nuev. ed. por COSSÍO y GULLÓN, tomo II, Madrid, 1959, págs. 609 y sigs. (Obligaciones múltiples conjuntas.)

contratos individuales. Al contrario de los casos de prestación conjunta en que hay una pluralidad de deudas nacidas de una misma fuente de obligación en el trabajo en común, cada uno de las obligaciones de prestar el trabajo subsiste con vida autónoma, no existe, en modo alguno, una fuente única de obligación en cuanto que las obligaciones respectivas nacen de singulares contratos de trabajo diversos; la decisión empresarial no ha unificado la fuente de las prestaciones, las deudas, sino que subsisten las obligaciones individualizadas, tendentes, eso sí a la realización de una tarea en común.

En este sentido carece de relieve preguntarse si existe una solidaridad entre los miembros del grupo respecto a la realización de la tarea en común de tal manera que pudiera exigir el empresario a cualquiera de los trabajadores la realización de la totalidad del trabajo, o que pudiera un trabajador realizar, individualmente, toda la tarea librando del cumplimiento al resto de los trabajadores. En el trabajo en común no puede sostenerse que cada uno de los trabajadores se comprometa a la realización de la totalidad de la tarea encomendada al grupo, de tal manera que el empresario pueda dirigirse contra cualquiera de los trabajadores para exigirles la realización de la tarea común; al contrario en el trabajo en común, el empresario teniendo en cuenta la capacidad y actitud concreta de *cada uno* de los trabajadores a los que encarga la tarea común, constituye el grupo para que *cada uno* de esos trabajadores coopere en la realización del trabajo, pero sin que en el ejercicio de su poder de mando pueda llegar a encargar a cada uno de ellos la totalidad del trabajo, ni aún siquiera, por ello tampoco cabe hablar de mancomunidad, a «todos conjuntamente en su compenetración o identificación» ordenar la realización de la tarea común (85), sino que la obligación de cada

(85) Cfr. LARENZ, «Derecho de Obligaciones», *Rev. Der. Privado*, Madrid, 1958, I, pág. 498. ALONSO OLEA parece venir a sostener que la diferencia entre el contrato de grupo y el trabajo en común es «muy semejante a la vieja distinción civil» entre obligaciones solidarias y mancomunadas (*Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit., pág. 162); pero lo que en definitiva viene a decir es la diversa estructura del grupo en ambas instituciones diversas, sin afirmar expresamente la existencia de obligaciones mancomunadas simples en el trabajo en común. BARASSI (*Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 351) niega el carác-

uno de los trabajadores deriva de su propio deber de diligencia y consiste en su prestación concreta que es en este caso cooperar a la obra común. La realización del trabajo por la cooperación y la ejecución combinada y coetánea de las diversas prestaciones, supone una división interna de las tareas de trabajo que es traducción de la singularidad jurídica de esas diversas obligaciones que cada uno de los trabajadores individualmente ha asumido. Diversidad técnica de funciones que se especificará en cada momento por el propio empresario, normalmente a través del jefe del grupo, la función esencial de éste es dirigir la realización concreta del trabajo, señalando, en cada caso y para cada momento, cuál es la tarea que, efectivamente, ha de ser realizada por cada trabajador del grupo, tarea cuya distribución estará en buena parte previamente establecida por la aptitud y calificación profesional de los trabajadores que ha elegido el empresario, y en la realización de esas tareas concretas se especificará la obligación de prestación de trabajo de los trabajadores que forman el grupo, que de esta manera se obligan no a la realización total y conjunta del trabajo común, sino a cooperar con una serie de prestaciones concretas a la realización de aquel trabajo.

b) *La interdependencia de las prestaciones.*—Esta afirmación no debe ser llevada tan lejos que exprese que las obligaciones de los miembros del grupo de trabajo en común sean parciales, independientes y plenamente distintas; aquí tiene entrada la afirmación de Santoro Passarelli de la interdependencia de las relaciones de los miembros del grupo (86), más exactamente de interdependencia de las prestaciones de trabajo de los miembros del grupo. En efecto, anteriormente hemos explicado las razones económicas y sociales que justifican la institución del trabajo en común, y como la razón de ser del sistema radica fundamentalmente en el hecho de que una serie de trabajos no pueden ser realizados separada e independientemente,

ter solidario de las obligaciones respectivas de los miembros del grupo («perchè il datore di lavoro non può pretendere tutto da ciascuno»). CLEMENTE DE DIEGO ha puesto de relieve la diferencia entre las obligaciones conjuntivas (señaladamente las solidarias) y la indivisibilidad de las prestaciones (*Instituciones... cit.*, II, págs. 70-71).

(86) *Nozioni di diritto del lavoro*, cit., pág. 149.

sino que es preciso el esfuerzo de una colectividad de trabajadores para la consecución de ese trabajo, lo que supone, como señala Barassi, que el esfuerzo colectivo no puede ser dejado al arbitrio de cada uno (87).

De este modo, aun existiendo la división de trabajo, y lo que tiene relieve jurídico, la especificidad de obligaciones concretas de cada uno de los trabajadores, individualmente, siquiera esa especificidad sea meramente la cooperación individual en la prestación de la tarea común, la institución del trabajo en común va a suponer un nexo jurídico en esa diversidad de prestaciones en que se traduce la tarea en común. No se va a tratar de la mera interdependencia sociológica que es general a todas las prestaciones laborales en la empresa, en la que el fin técnico laboral común influye sobre los diversos contratos de trabajo en el sentido de que, técnicamente, se exige una cooperación de diversas actividades laborales en la realización de la tarea productiva de la empresa, actividades que no tienen otra conexión jurídica que la coordinación realizada por el poder de mando empresarial o la dependencia meramente técnica que haga a veces imposible en un momento dado la prestación de una serie de trabajos por el retardo o falta de otros. En estos casos son meras circunstancias técnicas en lo interno de la empresa que influirán sobre las tareas que en un momento determinado puedan realizar los trabajadores y que en los casos extremos se traducirán en extinciones colectivas de relaciones de trabajo por imposibilidad sobrevenida, pero que en ningún caso suponen conexión jurídica directa entre las diversas prestaciones. En el trabajo en común, al contrario, la conexión excede del campo meramente sociológico para tener un, y bien importante, relieve jurídico. En este sistema, aún no existiendo una unidad en la prestación, el hecho de que el empresario encargue a un grupo de sus trabajadores la realización de una serie de actividades individuales que den por resultado la tarea común, va a traducirse jurídicamente en una necesaria interdependencia de las prestaciones de cada uno de los trabajadores del grupo.

c) *La indivisibilidad de la prestación.*—El significado último de

(87) *Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 352.

la expresión «trabajo en común» es precisamente el hecho de que el empresario establece tal grupo de trabajadores porque en la realización del trabajo en común cada uno de aquéllos ha de realizar su tarea específica simultánea e interdependientemente a la de los otros, ya que la realización del trabajo no puede conseguirse sino con el esfuerzo combinado de todos los trabajadores; en consecuencia, en frase de Barassi, sólo de la totalidad del grupo puede el empresario exigir que el encargo sea realizado y sólo esa totalidad puede realizarlo; esta necesaria colaboración de todos los trabajadores en la realización del trabajo, unida a la imposibilidad de prestación individualizada, hace que pueda hablarse de que las prestaciones de los miembros del grupo son entre sí «indivisibles», precisamente siguiendo la división clásica de Arnó, obligaciones materialmente indivisibles aunque intelectualmente divisibles, y, por consiguiente, divisibles *petitione* e indivisibles *solutione* (88). No tratándose de obligaciones «perfectamente indivisibles» no encuadra en la figura de las obligaciones indivisibles propias (89), sino que se trata de una mera indivisibilidad en el cumplimiento de la prestación, precisamente por la naturaleza del objeto de las diversas prestaciones de

(88) *Il diritto del lavoro*, cit., II, págs. 352-353. Nuestro Tribunal Supremo, en la sentencia de 7-X-1958, ha contemplado el caso del trabajo en común de una orquesta integrada por siete músicos, cuatro de los cuales abandonan el trabajo. «Es evidente —expresa el juzgador— que el cuadro artístico, compuesto de todos y cada uno de los profesores, quedó desintegrado y sin posibilidad material de continuar su actuación en la forma contratada, ya que, individualmente considerados, cada uno de ellos no tenía otra misión que la de conjuntar el grupo con la aportación de su trabajo propio...» Implícitamente se está reconociendo el carácter indivisible de la prestación de los miembros del grupo.

(89) Vid. sobre la obligación divisible impropia, SERAFINI, E., «Le obbligazioni divisibili ed indivisibili», *Archivio Giuridico*, 69, pág. 555, de quien tomamos el concepto; la distinción de ARNO en su obra *Le obbligazioni divisibili ed indivisibili*, Dir. Arch. Giur., Módena, 1901. Sobre la cuestión escribió DUMOULIN un clásico tratado (*Extricatio labyrinthi dividui et individui*, Oeuvres Complètes, París, 1681, III, págs. 89 y sigs.) que es comúnmente citado. Una bibliografía sobre la cuestión en la tesis de HERVE, *Cautionnement, solidarité, indivisibilité*, Bordeaux, 1940. Entre nosotros, por todos, C. DE DIEGO, *Instituciones*, cit., t. II, págs. 70 y sigs.

los trabajadores que se unifican en un resultado común que es la tarea que el empresario requiere; no es que se hayan comprometido, como en la obligación indivisible propia a la realización de la obra común, sino que los diversos compromisos parciales tienden a conseguir el resultado común, sin que parcialmente pueda ser realizada actividad individual; las diversas prestaciones son indivisibles sólo en el sentido de que es necesaria una colaboración de los trabajadores en la prestación coetánea del trabajo. En este sentido ha de hablarse de *indivisibilidad* natural en cuanto que generalmente será la actividad la que técnicamente exigirá la colaboración y prestación coetánea de varios trabajadores del grupo, especificándose la genérica obligación de prestar el trabajo de cada uno de ellos en esa colaboración, de acuerdo con la calificación profesional de cada uno de ellos.

En consecuencia, es imposible la ejecución individual de la tarea correspondiente no sólo porque en estos casos la especificidad *a priori* será difícil de establecer sino también, y fundamentalmente, porque no será posible, ni jurídica ni realmente, la realización de la prestación individualizada; la indivisibilidad *solutione* supone precisamente que sólo la totalidad del grupo puede realizar la tarea en que el trabajo en común consiste, y por ello sólo a la totalidad de los trabajadores puede exigir individualmente el empresario la realización del encargo. Esta indivisibilidad es *relativa*, puesto que depende de las exigencias técnicas del propio trabajo; de hecho una buena organización de trabajo hará que la imposibilidad de prestación de uno de los trabajadores haga imposible la prestación de los otros al faltar la colaboración de un elemento imprescindible y preciso; el empresario no podrá exigir la realización de la tarea común que ha devenido imposible, a menos que designe un sustituto a un sucesor del puesto del imposibilitado o ausente, y esta designación será obligatoria, con posibles consecuencias de indemnización para los demás trabajadores si no cumple la obligación en los casos en que la remuneración del trabajo, como es lo común, se halle relacionada de alguna manera con la efectiva prestación (90).

(90) Según el art. 40 de la L. C. T., «si el trabajo a destajo no diera el rendimiento debido en beneficio del trabajador... a causa de cualquiera cir-

Normalmente los trabajos en común son materialmente indivisibles (por ejemplo, orquesta, «troupe» circense, cuadrilla de albañiles o de segadores, etc.) dependiendo esta indivisibilidad muy directamente de razones técnicas, de este modo es posible que aun faltando uno de los trabajadores del equipo la tarea común sea realizada, se tratará entonces de una sustitución colectiva del trabajador que no realiza su actividad, si desde el punto de vista jurídico tal situación es anómala porque rompe con el carácter personalísimo de la prestación laboral y además excede de las obligaciones personales a que se han comprometido los trabajadores singularmente, desde el punto de vista sociológico tal situación se dará normalmente cuando sea transitoria la falta de prestación del miembro ausente, pero tal circunstancia no rompe con el carácter indivisible de la *solutio*. A veces, sin embargo, será posible una indivisibilidad meramente *convencional*, en cuanto que la realización del trabajo hubiera podido realizarse individualmente por prestaciones parciales e independientes, y por la constitución del grupo la prestación ha de ser ejecutada conjuntamente como si tal tarea fuera materialmente indivisible. La existencia de un salario colectivo» y el encargo colectivizado de las diversas prestaciones de los trabajadores, señaladamente en los casos en que originariamente el empresario haya contratado con los

cunstancia que dependiera de éste (el empresario), el trabajador tendrá derecho al salario total previsto del destajo, y si no se hubiera previsto, al jornal mínimo establecido para los trabajadores análogos en la industria o actividad de que se trate». El hecho de que aún a falta de prestación de trabajo se conceda tal remuneración le hace tener un matiz indemnizatorio. Las Reglamentaciones también contienen a veces normas para los casos en que el rendimiento disminuya y con ello pudiera decrecer excesivamente la remuneración. Así, el art. 30 de la R. N. T. para las Industrias del Vidrio establece: «Cuando no se alcance la producción prevista en las tarifas para que los trabajadores perciban al menos la retribución fijada» distinguiendo tres casos, según sea la disminución «a juicio del Delegado de Trabajo» (1) imputable a los trabajadores, o ajenas a ellos, abonándosele en el primer caso el jornal base o el que la Empresa le tuviese asignado, «sin perjuicio de la sanción que pueda imponerse al responsable o responsables de la disminución del rendimiento»; en el segundo caso se abonará junto a aquel jornal el 25 por 100 del mismo.

Cfr. para el sistema alemán NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag*, cit., pág. 1178.

trabajadores individualmente, pero formando un grupo son circunstancias que exigen, aún en el caso que materialmente la prestación fuera divisible, la indivisibilidad de las prestaciones de los trabajadores miembros, se trataría entonces de una indivisibilidad convencional implícita (91).

d) *La indivisibilidad y la imposibilidad de prestación.*—El hecho de que la prestación del trabajo en común ha de realizarse de un modo necesario por el grupo, sin que sean posibles generalmente prestaciones individualizadas, no quiere decir que el trabajador se encuentre liberado de su prestación, en el caso que ésta devenga imposible por la ausencia o imposibilidad de prestación de otros trabajadores del grupo (92). En esta circunstancia entra el juego el poder de variación empresarial si dentro de los límites del mismo está el dar una actividad distinta a los trabajadores, podrá hacerlo, aún más, en alguna ocasión (art. 75, 2, L. C. T.) estará obligado a ello, aunque en general constituya una justificación del incumplimiento del deber de dar trabajo efectivo el hecho de la imposibilidad de prestación en colectividad. En todo caso, si se da esta nueva actividad, el grupo se habrá extinguido o suspendido, y estas prestaciones individuales resultantes de los respectivos contratos de trabajo serán ajenas al grupo no presentando peculiaridad alguna. Y el tema de su posibilidad dependerá en cada caso de los límites que el empresario tenga en su *ius variandi*, como hemos de ver más adelante.

Dentro del ejercicio del derecho de variación existe la posibilidad de que la decisión del empresario lo que venga a decir es conti-

(91) Vid. sobre el concepto, PLANIOL, RIPERT, BOULANGER, *Traité de Droit civil*, cit., II, pág. 670.

(92) Cfr. MAUS, *Handbuch*, cit., III, pág. 43. En aplicación del art. 1.150 del Código civil, al especificar que en la obligación indivisible no solidaria «los deudores que hubiesen estado dispuestos a cumplir los (compromisos) suyos, no contribuirán a la indemnización con más cantidad que la proporción correspondiente del precio de la cosa o del servicio en que consistiere la obligación», cabría decir que la nueva prestación que puede realizar el trabajador en sustitución de la indivisible, por no ser ésta posible de realizar, viene a ser el cumplimiento (un tanto indemnizatorio) de su porción correspondiente mediante la realización de otra prestación. Cfr. DE DIEGO, *Instituciones*, citada, II, págs. 70-71. Vid. también sentencia de 19-II-1959.

nuar el grupo, con la reducción en uno de sus miembros, que se halle imposibilitado, tomando así cuerpo jurídico la realidad sociológica, antes apuntada, de sustitución colectiva del trabajador ausente; en este caso, no podrá hablarse propiamente de sustitución, sino de transformación de la estructura del grupo que ve reducido el número de sus miembros con posible modificación de la tarea y, desde luego, de la remuneración, porque aunque el módulo colectivo continúe idéntico, el reparto habrá de modificarse por la disminución de los sujetos acreedores a ese reparto. Puede, por ello, decirse que es un nuevo grupo, distinto, pero continuador del anterior.

e) *La individualización del deber de diligencia.*—Hemos dicho que la indivisibilidad era en la prestación, pero no existía indivisibilidad *petitione*, es decir, que si la prestación se ha de dar conjuntamente, no carece por ello el empresario del derecho de exigir, individualmente, a cada uno de los trabajadores su efectiva prestación, a la vez que sancionar las infracciones individuales de esos trabajadores. Si lo que jurídicamente caracteriza al trabajo en común frente al contrato de grupo es el hecho de que frente a éste en el primero el grupo, no aparece como una totalidad, como un todo compacto unido indivisiblemente frente al empresario, de tal manera que los incumplimientos de los miembros del grupo hayan de entenderse incumplimientos del grupo mismo y por lo que éste ha de responder, sino que, al contrario, en el trabajo en común son sólo imputables los incumplimientos y las infracciones al trabajador que incumplió o infringió una orden o mandato, sin que sean responsables los demás miembros del grupo de tal incumplimiento o infracción. Como la relación laboral se da únicamente entre el empresario y el trabajador singular, sólo frente a éste podrá el empresario exigir el cumplimiento del deber de diligencia y fidelidad, y sólo frente al trabajador individualmente podrá el empresario ejecutar sus facultades disciplinarias imponiéndole las sanciones correspondientes. De este modo no es posible hablar en modo alguno de responsabilidad o sanción al grupo; cuando en realidad esto ocurra no será tan sólo aparentemente, se tratará de tantas sanciones individuales o de tantas responsabilidades individuales que en este caso afectan a cada uno

de los miembros del grupo, siempre que efectivamente tal incumplimiento o infracción sea imputable a cada uno de ellos; si esto no es así y alguno de los miembros del grupo puede eximirse de responsabilidad personal, no será posible imputarle la infracción o incumplimiento de los demás miembros; en el trabajo en común la responsabilidad es siempre individual. El empresario en todo momento puede exigir a los trabajadores individuales la diligencia debida, el cumplimiento de la prestación de trabajar en común, cumplimiento que habrán de cumplir en la prestación comunitaria.

f) *Obligaciones empresariales derivadas de la indivisibilidad de la prestación.*—Como normalmente la prestación comunitaria se corresponde con un salario comunitario, y como la efectividad o rendimiento de los trabajadores está íntimamente conectado entre sí, de tal manera que los trabajadores deben trabajar al mismo ritmo bajo la dirección del empresario o su representante jefe del grupo; los trabajadores estarán muy interesados en el rendimiento de los otros; en este hecho reposa una considerable ventaja del sistema para el empresario. Ahora bien, esta realidad ha de tener una traducción jurídica que ha de realizarse probablemente tomando como punto de partida el deber de protección y fidelidad que el empresario tiene respecto a sus trabajadores, y que obliga no sólo a comportarse con la genérica buena fe que es exigible en toda contratación, sino a una muy específica preocupación de designar con todo cuidado a los trabajadores miembros del equipo, evitando los perjuicios que la elección de un trabajador inapto o poco diligente pudiera ocasionar en la prestación y, consiguientemente, en la remuneración de los demás trabajadores que forman el equipo.

El tema ha sido cuidadosamente tratado por la doctrina alemana que sostiene que tanto en el caso de que un trabajador del grupo no realice efectivamente su tarea de cooperación en el grupo satisfactoriamente, como en el caso que inicialmente el empresario haya elegido para el grupo un trabajador manifiestamente inapto, debe el empresario responder frente a los demás trabajadores, indemnizándoles, a través del pago de la remuneración que efectivamente hubieran podido recibir de no haber intervenido el trabajador inhábil o

poco diligente, o, al menos, la remuneración normal que recibirían por su calificación profesional, ya que es la elección empresarial la que ha impedido una prestación normal del trabajo (93).

8. LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO EN COMÚN

a) *El salario comunitario y su prohibición en nuestro Ordenamiento.*—Anteriormente hemos señalado cómo se ha considerado como caso típico del trabajo en común aquél en que un grupo de trabajadores de un empresario realizan para él una prestación colectivizada, retribuyéndoseles según esa prestación colectivizada, y no directamente sobre la prestación concreta que en cada caso hayan realizado esos trabajadores; con una designación inexacta, pero expresiva, el legislador habla al respecto de «salario colectivo», influido probablemente por la expresión alemana *Gesamtlohn*. La cuestión básica que plantea la existencia de este llamado «salario colectivo» es si los trabajadores tienen derecho conjuntamente a ese salario en cuanto titulares de una participación en una cuota de ese salario común, o si, por el contrario, no existe tal comunidad y cada trabajador tiene un derecho individual a un salario singular que se va a calcular según el módulo de cálculo constituido por el llamado salario colectivo, sin que exista comunidad alguna entre los trabajadores del grupo. La primera posibilidad existiría «si el empresario pagase al grupo como tal el salario (por ejemplo, según vagonetas llenadas) y deja también a éste el reparto del mismo» (94), lo cual se haría normalmente a través del pago del salario total al representante común, que repartiría entre los miembros del grupo una cuota del mismo, según los pactos internos que existieran entre los mismos, a los que sería totalmente ajeno el empresario, que se liberaría con el pago genérico al representante común. En este sentido señala Nikisch que existe la posibilidad de que la repartición del salario colectivo fuese cedida al grupo, lo que necesita el acuerdo

(93) NIKISCH, *Arbeitsrecht*, cit., I, pág. 202.

(94) SCHNORR v. CAROLSFELD, *Arbeitsrecht*, cit., pág. 156.

de todos los miembros del grupo, en cuyo caso el empresario paga, con eficacia liberatoria, al delegado nombrado por el grupo, el cual ha de ocuparse del reparto según los acuerdos tomados por los miembros unánimemente en caso de duda (95). La existencia de un pago unitario y un reparto interno hace que exista, según Hueck, entre los miembros una relación jurídica societaria, siendo el salario propiedad mancomunada de todos los miembros del grupo, acercándose por ello la situación a la del contrato de grupo (96). Tal tipo de relación societaria establecida por el pago del salario al grupo genérico sería posible en otros sistemas por el juego de la autonomía de la voluntad que, como recuerda Durand, caracteriza a esas formas de trabajo en grupo en las que la libertad contractual hace estatuir en cada caso lo más conveniente (97); ahora bien, a nuestro juicio, el legislador ha vedado entre nosotros tal posibilidad, estableciendo que siempre que exista un trabajo en común no se establecerá una propiedad colectiva del salario, sino que cada trabajador será titular de su remuneración propia frente al salario. En nuestro sistema es regla general que el salario colectivo no es sino un módulo de cálculo, de los singulares salarios singulares; constituyendo en su totalidad una yuxtaposición de salarios individuales, a los que poseen derechos autónomos los trabajadores singulares, que tienen así titularidad directa sobre una porción del llamado salario colectivo. La expresión salario colectivo, afirma acertadamente Alonso Olea, «no quiere decir sino que el módulo para su fijación está constituido por el trabajo que en común se realiza», siendo «el empresario deudor de cada porción de salario frente a cada uno de los trabajadores del grupo» (98).

En efecto, nuestro legislador ha venido a reaccionar contra la posible situación de incertidumbre y falta de garantía que podía re-

(95) *Arbeitsrecht*, cit., I, pág. 202 y 322 y sigs.

(96) *Lehrbuch*, cit., I, pág. 726. Cfr. NIPPERDEY, *Der Dienstvertrag*, citada, pág. 1178. De ser esto así cabría acciones del trabajador contra el jefe del grupo y contra los demás miembros del mismo para el cobro del mismo. (Cfr. ALONSO OLEA, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit., págs. 168-169.)

(97) *Traité de Droit du Travail*, cit., III, pág. 353.

(98) *Pactos colectivos y contratos de grupo*, cit., pág. 168.

sultar de liberarse el empresario por el pago del salario total al grupo, dejando al trabajador posiblemente desamparado, en el caso que el representante no efectuase el reparto o no lo hiciese satisfactoriamente. Maus ha precisado los inconvenientes del unitario del salario colectivo al grupo, al hacer perder a los trabajadores su acción para el cobro del salario frente al empresario y chocar con la propia esencia jurídica del trabajo en común (99). Esto es lo que ha hecho que en nuestro ordenamiento se establezca que

"... si el salario fuese colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho a él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo" (art. 17, 3).

Lo cual, en principio lo que hace es especificar que el trabajador miembro del grupo posee inderogablemente el derecho a su salario, aun en el caso que éste se calcule según la producción conjunta de los miembros del grupo.

La afirmación se comprueba aún más con la regulación legal en el caso que un trabajador abandonara el grupo antes de la finalización del trabajo encargado, estableciéndose que ese trabajador

"... tendrá derecho a la parte alicuota del trabajo que le corresponda en el ya realizado" (art. 17, 4) (100).

Con mayor precisión el legislador de 1931 hablaba en el art. 58 de *derecho a la parte alicuota del salario*. En todo caso queda bien precisado el derecho directo a su salario, porción del salario global tiene el trabajador frente al empresario y sólo frente a éste

(99) *Handbuch*, cit., III, pág. 52; IV, págs. 147-148. Claro es que por el deber de protección, el empresario, además de realizar el pago, habrá de velar por el cobro efectivo personal por el trabajador (HUECK, *Lehrbuch*, cit., I, página 726).

(100) Cfr. art. 41 L. C. T. («Si se interrumpe un trabajo a destajo antes de su terminación, el operario tendrá derecho al salario correspondiente al trabajo o a la obra realizados») Ergo la «parte alicuota» del «salario colectivo» es el «salario correspondiente» individualmente al trabajador que realiza la prestación de su trabajo dentro del grupo.

b) El "salario colectivo" como base de cálculo de los salarios individuales.—Pese a este derecho directo subsiste la «dificultad propia» de la institución del trabajo en común, esto es, el reparto del salario o, más exactamente, el cálculo de los respectivos salarios individuales incluídos en el salario global. Se ha señalado la diversidad de sistemas de partición de la suma global (partes iguales, fracción especial, parte proporcional a la cantidad de trabajo realizado) dependiendo del acuerdo salarial establecido, o de lo contenido en la reglamentación de trabajo o convenio colectivo a falta de pacto, o si contienen normas inderogables la elección del sistema por el que se va a realizar el cálculo del salario de los trabajadores individuales. Cabe decir que, en principio, nuestro sistema es contrario al reparto por partes iguales que desconoce la diversidad de prestaciones (y la singularidad de las mismas) de los trabajadores en la realización de la tarea común; la norma genérica contenida en el art. 17 es que el trabajador tiene derecho a su salario, el cual se calcula sobre la cantidad global *según lo que haya participado en el resultado del trabajo*, con lo que se está excluyendo el posible intento de repartir la cantidad global «por partes iguales», señalándose una desigualdad en el reparto que ha de estar en proporción con la participación en el trabajo. Y esta norma no viene a ser meramente dispositiva, en el sentido de que a falta de pacto expreso tendrá que aplicarse, sino que, muy probablemente, impone una prohibición de repartir a partes iguales desconociendo la diversidad de prestaciones cualitativas y cuantitativas de los miembros del grupo. El legislador habla en el párrafo tercero del artículo citado de *tendrán derecho*, y en el párrafo siguiente repite *tendrán derecho*; la expresión no parece admitir derogaciones voluntarias.

La expresión *según lo que hayan participado en el resultado del trabajo* es una expresión genérica que da una idea o directriz de cómo han de fijarse las cuotas de salarios de cada uno de los trabajadores que forman el grupo, pero que no establece en concreto el sistema de cálculo según el cual el reparto ha de realizarse. Será al respecto el acuerdo salarial inicial, la costumbre profesional y local (de gran importancia en esos casos), la reglamentación de traba-

jo o el convenio colectivo (101) los que establezcan el sistema específico que se va a elegir para decidir cuál sea la participación en el resultado del trabajo.

Un sistema posible es fijar la proporcionalidad en el reparto de acuerdo a los salarios base aplicables a las categorías profesionales de los diversos trabajadores que forman el grupo. Este sistema de proporcionalidad a los salarios base establece así una proporción fija que ha de aplicarse automáticamente al salario global. Tiene de ventaja el sistema su simplicidad y justeza aproximativa, ya que la diversidad de remuneración según las categorías refleja la diversidad de calidad de las prestaciones laborales respectivas; es el sistema más generalizado entre nosotros, y es el recogido expresamente en la mayoría de las reglamentaciones que regulan la institución. Así, por ejemplo, el art. 45 de la Reglamentación N. de T. en las Industrias de Tejas y Ladrillos establece respecto al destajo «colectivo por cuadrillas»:

“... efectuándose las liquidaciones... proporcionalmente al jornal base de cada obrero” (102).

El criterio se une a la exigencia genérica de que para el cálculo del salario global se tome en cuenta la suma de los salarios base

(101) Así, el art. 45 de la R. N. T. en la Industria Siderometalúrgica señala que «En labores por equipos, trabajando sus componentes en una única función o tarea, *podrán establecerse, según práctica, tradición o mutuo acuerdo, proporciones diferentes* entre los diversos participantes en la prima, destajo o tarea, *según el grado de responsabilidad, habilidad o esfuerzo de su colaboración...*» (el subrayado es nuestro).

Según BARASSI, la retribución «ragguagliata al risultato conseguito mediante lo sforzo collettivo e sincrono viene suddivisa in parti eguali tra i singoli lavoratori costituenti la squadra» (*Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 352). Pero tal solución requiere necesariamente que la colaboración de los diversos miembros del equipo sea idéntica, esto es, que el trabajo se reparta «in parti eguali», lo que no sucede en todas las ocasiones.

(102) De un modo similar el art. 54 R. N. T. Industrias del Cemento; artículo 40, 1, R. N. T. Minas Metálicas; art. 40, 1, R. N. T. Industrias Químicas; art. 41, 1, R. N. T. Industria Papelera; art. 50 R. N. T. Construcción...

individuales de los trabajadores del grupo, de tal manera que el establecimiento del cálculo colectivo no venga a perjudicar a los trabajadores individuales; y además, que respecto a las cuotas que se establezcan, también dichos salarios bases han de entrar en cuenta al exigirse imperativamente que dichas cuotas no sean inferiores en caso de rendimiento normal a aquellos mínimos legales o convencionales (103). A esto ha de añadirse, de un lado, la posibilidad anteriormente apuntada de que el salario colectivo juegue como un sobresalario de un salario mínimo garantizado a cada uno de los miembros del grupo, en cantidades diversas, y de otro lado, a la posibilidad de que si el rendimiento del grupo no fuese suficiente a pesar de la efectiva habilidad y diligencia del trabajador individual, por causa imputable al empresario (defecto de material, designación para el grupo de un trabajador inapto, etc.), el trabajador tendrá derecho al salario correspondiente según la cuota respectiva en el salario global "y si no se hubiese previsto al jornal mínimo establecido para los trabajadores análogos en la industria o actividad de que se trate" (104). Este criterio, aunque es el más generalizado por ser el más simple, y no requerir complicaciones técnicas contables, no cumple con justeza el deseo del legislador de proporcionalidad en el resultado del trabajo, ya que la fijación de salarios mínimos no tiene en cuenta en modo alguno la prestación de trabajo en grupo, y tal actividad puede exigir prestaciones de los trabajadores que se dé en proporción distinta a la significada por los salarios básicos. Así vienen a establecerse sistemas en los que para el cálculo de la proporción fija que se va a utilizar de módulo para el cálculo de los salarios singulares, se van a tomar criterios distintos del salario base más concordés con la colaboración específica en la tarea realizada. De este modo, en algunas Reglamentaciones que en

(103) Así, el citado art. 45 de la R. N. T. en la Industria Siderometalúrgica establece que «en labores por equipos, trabajando sus componentes en una única función o tarea... a todos ellos les será de aplicación el mínimo fijado anteriormente (que le permita obtener con un rendimiento correcto al menos un 25 por. 100 más que si trabajara a tiempo), pero calculado sobre su jornal base o sobre el superior que la Empresa le tuviera señalado».

(104) Art. 40 de la L. C. T.

su ámbito de aplicación tienen actividades en las que existe un mayor perfeccionamiento técnico y organizativo, en las que se viene a hablar de "*proporciones diferentes entre los diferentes participantes en la prima, destajo o tarea, según el grado de responsabilidad, esfuerzo o colaboración*" (105), especificándose una serie de criterios para fijar las tarifas que igualmente han de servir de módulos para el establecimiento de la proporción que fijará la retribución de cada trabajador; exigiéndose una mínima claridad y sencillez que haga posible que el trabajador realice un cálculo aproximado de la retribución que pueda recibir. Y es esto lo que suele hacerse cuando el pacto, la costumbre o una fuente reglamentaria o convencional establecen un sistema de reparto distinto al salario base, ya que entonces lo que se tiene en cuenta es la efectiva colaboración de cada trabajador en la prestación que da por resultado el trabajo conjunto.

Según Maus, es también pensable una partición de la cantidad global según la parte de trabajo (calculada según la cantidad o según el tiempo (106) efectuada en concreto en cada caso en la prestación colectiva, esto es, a través de cálculos técnicos que decidiesen en cada caso lo efectivamente trabajado por cada miembro del grupo; aunque estos cálculos por el perfeccionamiento de las técnicas de organización de trabajo en nuestros días se hallan más facilitados, y aunque también admiten una mayor proporcionalidad que cumpliera el deseo legislativo, no parecen los más apropiados para el trabajo del grupo, puesto que rompería los lazos sociológicos de interdependencia económica, que son, en buena medida, la base del grupo al crear un interés económico común a la realización de la tarea común. La proporcionalidad de la tarea ha de establecerse según el resultado común, realizándose el reparto de la cantidad global ganada según la correspondiente proporción; ello es lo más apropiado para la naturaleza de la institución que estudiamos. Precisa-

(105) Art. 45, párrafo 6 de la R. N. T. de la Industria Siderometalúrgica.

(106) *Handbuch*, cit., III, pág. 52; IV, pág. 147. Sobre los problemas técnicos de la cuestión, vid. los *Probleme des Akkordrechts*, cit., Un análisis de las técnicas actuales de proporcionar salario y rendimiento, en PÉREZ BOTIJA, *Salarios en relación con el rendimiento*, art. cit., y *Salarios*, cit., y en su *Curso de Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 5.^a ed., 1957, págs. 211 y sigs.

mente esta interdependencia económica es la que tiene por resultado jurídico que, al asumir el empresario el riesgo del trabajo del grupo respecto a cada uno de los trabajadores individuales, en los casos en los que las prestaciones de éstos devienen en ciertos casos imposibles por circunstancias imputables a otros miembros del grupo, o al propio empresario por no haber nombrado sustituto del ausente, el trabajador tenga derecho al percibo del jornal que hubiera recibido, de haber trabajado a tiempo «sin perjuicio de la sanción que pueda imponer al responsable o responsables» (107) la empresa.

c) *El derecho al salario individual y el cobro mediato.*—Sea cual sea el módulo que se emplee para la realización del reparto, cada trabajador posee una acción directa contra el empresario para el cobro del salario, que es una fracción de la suma total. En la mayor parte de las ocasiones será la propia empresa la que establecerá el cálculo directamente; en otras ocasiones la cantidad global es entregada al jefe del grupo para que éste realice el reparto (incluyéndose él mismo, o no, en tal reparto, según los casos); entonces, según Schnorr v. Carolsfeld, éste servirá de partidario y actuará de delegado del empresario en el cálculo de los salarios y en su pago (108), no liberándose el empresario con la entrega de la suma (repartida ya o no) al jefe del grupo, sino hasta el momento que éste ha pagado efectiva y justamente al trabajador (109).

Finalmente el art. 17 admite como excepción la posibilidad de que el jefe de grupo sea, a la vez, representante de los trabajadores; tanto si la delegación de los trabajadores se hace en el jefe del grupo como si se hace en otro trabajador distinto, el panorama anteriormente indicado no cambia. Nuestro sistema, repetimos, repudia la participación comunitaria en el salario global, y ello aun en los casos en que la existencia de un representante común pudiera hacer pensar lo contrario (110); el hecho de que pueda un miembro del grupo cobrar la totalidad de las cuotas de los trabajadores del grupo

(107) Vid. art. 30 R. N. T. Vidrio.

(108) *Arbeitsrecht*, cit., pág. 156.

(109) Cfr. HUECK, *Lehrbuch*, cit., I, pág. 726; NIKISCH, *Arbeitsrecht*, cit., pág. 202.

(110) Cfr. MAUS, *Handbuch*, cit., III, pág. 42.

no quiere decir que se haya establecido entre ellos una mancomunidad titular del salario global, sino meramente que el representante cobra cada una de las singulares cuotas que colectivamente forman el salario global; los derechos de los trabajadores respecto al salario continúan individualizados, de tal manera que hasta el cobro por el representante nombrado por cada uno de los trabajadores, puede exigir cada trabajador individualmente del empresario su retribución, y una vez que haya realizado el cobro de representante, sólo podrá exigir de éste —el empresario se habrá librado por el pago hecho— su cuota en la cantidad global que constituye su salario, no pudiendo dirigirse contra los demás trabajadores, en el caso que por un reparto mal realizado haya pasado a los otros miembros del grupo parte o la totalidad de la cuota del trabajador, como sucedería si existiera una sociedad. Sin duda alguna, a este representante, jefe o no, será de aplicación al párrafo final del art. 19 de la ley de Contrato de trabajo.

“El derecho de los trabajadores a su parte en el salario cobrado por el jefe podrá ejercitarse contra éste de igual manera que el del trabajador contra el empresario.”

El representante que haya cobrado las diversas porciones de la cantidad global, salario de cada uno de los trabajadores que forman el grupo, ocupará la situación procesal del empresario; precisamente para evitar la insolvencia de éste se presume la no representatividad del jefe del equipo.

La situación adquirirá especial complejidad en aquellos casos en los que el jefe de equipo sea encargado por el empresario de realizar el reparto, a la vez que es encargado por los trabajadores de cobrar el salario. La contraposición entre ambas funciones que señalara Barassi (111) adquiere su mayor relieve, sin que por ello llegue a perder su auténtica naturaleza la figura, ya que como tal representante no lo es del grupo, sino de los singulares componentes del

(111) *Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 353.

mismo y de las diversas cuotas individualizadas que por su derecho al salario poseen los trabajadores miembros del mismo.

Tratándose de una retribución relacionada con la producción, el salario del trabajo en común presenta, por lo demás, los problemas genéricos sobre cálculo, errores de valoración, tutela al trabajador, etc., que todo sistema salarial relacionado con la producción (112).

La forma de retribución del trabajo en común puede ser, por otro lado, de carácter mixto al existir un salario por tiempo mínimo cada trabajador del grupo, a la vez que un sobresalario calculado colectivamente; en este caso sólo sobre este sobresalario se plantearán las cuestiones expuestas (113).

9. SUPRESIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO EN COMÚN

Al hablarse de la supresión del grupo de trabajadores que forman la figura que analizamos debe tenerse buen cuidado de dejar precisada la diversidad sustancial que existe entre el concepto de extinción del grupo como tal, y la extinción de las relaciones singulares de trabajo que unen al empresario con cada uno de los miembros del grupo. En este segundo caso la cuestión no ofrece peculiaridad ninguna ya que se trata de un caso genérico de extinción del contrato de trabajo. El empresario puede extinguir las relaciones de trabajo de cada uno de los miembros del grupo, con idénticas facultades y limitaciones que con cualquier contrato de trabajo; no exige especialidad alguna en orden a la facultad empresarial de extinguir la relación mediante su declaración unilateral. La especialidad, en último caso, residiría en la configuración del incumplimiento que

(112) Vid. sobre la cuestión por todos, GAUL, en *Probleme des Akkordrecht*, cit., págs. 26 y sigs.

(113) Cfr. MAUS, *Handbuch*, cit., III, pág. 52.

Existen al lado de los problemas reseñados otros problemas específicos del trabajo en común en orden a jornadas, descansos, vacaciones, etc., en cuanto que en todos estos casos se requerirá la voluntad unánime de todos los miembros del grupo en la aceptación de horas extraordinarias, fecha de vacaciones, etcétera, planteándose cuestiones que por lo concretas exceden de los límites de este trabajo.

constituya la causa justificante de la decisión empresarial; si el cumplimiento del trabajador tiene las peculiaridades de la prestación en común del trabajo, consecuentemente las infracciones del mismo estarán posiblemente matizadas por tal comunidad laboral; entre estos incumplimientos tendrá señalada importancia el que hace relación al rendimiento individual del trabajador, ya que al conectarse el mismo a las prestaciones de los demás trabajadores, su retraso o imperfección puede tener consecuencias especialmente dañosas para la marcha del grupo y de la propia empresa. Por ello puede decirse que el ejercicio en este caso de la facultad de despedir al trabajador improductivo deviene obligación para el empresario en cuanto que éste, por el deber de protección que tiene frente a los trabajadores del grupo, debe velar por la buena marcha del mismo y, por tanto, eliminar a los elementos indeseables del mismo. Igualmente será posible el abandono de la prestación por el trabajador rescindiendo unilateralmente su contrato, abandonando por ello coetáneamente el grupo; especialidad en este caso podría existir al tipificarse como posible justificación de la decisión del trabajador el bajo rendimiento del grupo, lo que le ocasiona escasa retribución o una incompatibilidad con los demás miembros del grupo que le colocara en una situación depresiva o vejatoria. Respecto al abandono debe tenerse en cuenta que la indemnización de perjuicios por la actuación del trabajador que abandona el grupo sólo podrá exigirla el empresario; los demás componentes del grupo no podrán exigir indemnización alguna derivada de la relación de trabajo del que ha abandonado, aun en los casos en que su actitud haya efectivamente perjudicado a los demás trabajadores, ya que no existe vínculo contractual alguno entre los mismos. En lo demás la relación laboral de cada uno de los trabajadores que forman el equipo, como continúan su vida autónoma se extinguen y suspenden por las causas genéricas de extinción y suspensión del contrato de trabajo; la relación que la extinción del grupo tenga sobre los contratos de trabajo será más adelante precisada.

La extinción o suspensión de la relación de trabajo de uno de los miembros del grupo tiene una doble consecuencia: en primer lugar el trabajador, sea cual sea la causa de la extinción o suspensión,

tiene derecho a la parte proporcional del salario global que le corresponda, o más exactamente, al salario que efectivamente haya «ganado». La expresión *saliese del grupo* empleada por el legislador es lo suficientemente genérica para dar cabida a todas las situaciones de suspensión de la prestación de trabajo, o de extinción de la relación laboral. En segundo lugar, el empresario tiene la obligación de buscar un sustituto al que ha suspendido la prestación de trabajo o ha extinguido la relación; en ambos casos lo más normal (salvo en el caso de suspensiones por breves períodos, o en grupos cuya vigencia temporal es larga) es que tal sustituto sea un trabajador que venga definitivamente a formar parte del grupo. En todo caso, el sustituto entrará en el lugar del trabajador ausente asumiendo idénticos derechos a la retribución de aquél; si el sustituto no es nombrado por tratarse de un breve período, o porque los demás trabajadores pueden realizar entre ellos la prestación total, la ganancia del ausente debe engrosar proporcionalmente la de los demás trabajadores del grupo (114); o más sencillamente: se realizará el reparto del salario global entre los que resten. Si la prestación no puede realizarse por no haber nombrado el empresario sustituto, habrá éste infringido el deber de protección que tiene frente a los demás trabajadores del grupo, no habiendo realizado como debía, tal nombramiento; en este sentido se ha dicho que el empresario ha incurrido en mora frente a los demás trabajadores, o más exactamente, que al serle imputable la imposibilidad de prestación de los demás trabajadores pese al deseo de éstos, debe indemnizarles pagándoles los salarios correspondientes a su actividad normal (115).

Una cuestión bien distinta a la de la extinción del contrato de trabajo del miembro del grupo es la de la supresión del grupo como tal, o la modificación sustancial del mismo; mientras que en el primer caso estamos ante el tema de la extinción de una relación laboral, en el segundo estamos ante un acto interno de la empresa que, al igual del de la constitución, por las conveniencias de la bue-

(14) BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., II, pág. 354.

(115) Art. 40 L. C. T. Cfr. HUECK, *Lehrbuch*, cit., I, pág. 726.

na marcha de la producción suprime definitivamente o para crear un nuevo equipo, el grupo de trabajo en común existente.

Dentro de las diversas formas de supresión del grupo existe una forma que puede ser llamada tácita en cuanto que la supresión va a ser realizada indirectamente a través de la actuación del empresario. Así, si éste despide a todos o varios miembros del equipo sin designar sustitutos y asignando a los demás trabajos diferentes, es claro que el grupo, como tal realidad en lo interno de la empresa, se ha extinguido. Esta extinción tácita presenta una considerable importancia en cuanto que en numerosas ocasiones la extinción del grupo se producirá indirectamente a través del ejercicio del poder de variación empresarial, al encargar a los trabajadores del equipo tareas individualizadas que suponen así la quiebra del trabajo en común; esta forma extintiva se dará normalmente en los equipos esporádicos para un trabajo determinado, realizado éste, el propio grupo se extingue a menos que el empresario encargue nueva tarea en común. Estos equipos esporádicos se dan en numerosas ocasiones en la vida de la empresa para necesidades concretas; la propia provisionalidad de los mismos hace que su supresión no plantee problema alguno.

En los casos en que la supresión del equipo anterior sea realizada por la constitución de un nuevo equipo, que sea una sustitución del anterior con cambios (subjetivos u objetivos) o rectificaciones del anterior, los problemas que se presentan, o son los genéricos de los cambios de acuerdos salariales (116), o los específicos de la extinción

(116) La distinción entre los dos conceptos se ve perfectamente reflejada en la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1958, que contempla el caso del trabajo de una orquesta en la que una mayoría de miembros de la misma resuelven voluntariamente sus contratos, quedando tan sólo tres músicos, siendo la prestación laboral de los mismos (de acuerdo con la indivisibilidad de las respectivas obligaciones) imposible; llegado el plazo, extingue la relación el empresario, puesto que el hecho del abandono de los otros músicos, aun haciendo imposible la prestación de los otros y aun habiendo extinguido el grupo como tal, no ha extinguido las respectivas relaciones individuales, lo que habrá de hacer en cada caso el empresario; pudiendo alegar en estos casos posiblemente motivos de fuerza mayor que hacen imposible la prestación. (Cfr. ALONSO OLEA, *El despido* citado). Como parece dedu-

del grupo. Los problemas específicos de la extinción del grupo son paralelos a los anteriormente abordados de la constitución del grupo. En principio y en general será una decisión empresarial la que, al igual que ha constituido el grupo, venga a suprimirlo por exigencias del interés de la empresa. En este sentido, el poder empresarial tiene facultades considerables, y no parece que pueda hablarse propiamente de derecho adquirido al trabajo en común, a menos que tal forma de trabajo se haya expresamente pactado, lo cual no ocurrirá normalmente; no constituye tal pacto el mero acuerdo salarial que para el caso de trabajar en común han celebrado los trabajadores del grupo con el empresario. Este, al señalar un trabajo en común, propone un salario global para el mismo: el acuerdo lo es sólo respecto al salario, ya que el trabajo viene impuesto por una decisión unilateral del empresario. Faltando el presupuesto de ese acuerdo salarial, por una decisión empresarial de suprimir la forma del trabajo en común, perderá su vigencia como tal. Lo que el empresario no puede hacer, desde luego, es variar unilateralmente el sistema de pago de salarios, sin supresión de la forma comunitaria de trabajo, ya que tal cambio excede del poder de variación empresarial al venir a normar modificativamente la relación de trabajo del miembro del grupo; pero ésta es una cuestión genérica a todos los acuerdos salariales que no debe ser abordada en este lugar específicamente (117).

cirse de la expresión «lo que supone que faltando la mayoría los restantes no tenían misión alguna que cumplir o realizar aisladamente». Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1959. Vid., en una cuestión bier diferente, la sentencia de 19 de enero de 1959, sobre opción en caso de despido de un miembro de un grupo, enlace sindical.

(117) Sobre los cambios de los acuerdos salariales existentes, se ha ocupado detenidamente la doctrina alemana, que señala que si el acuerdo ha surgido de un pacto, entonces, como en todo contrato, existen dos partes, por lo que el empresario no puede modificarla unilateralmente, a menos que él no se haya reservado este derecho expresamente, de manera que si las circunstancias hacen necesario un cambio en el acuerdo deben ambas partes acordar lo que tengan por conveniente, hablándose entonces en algunas ocasiones de «denuncia» del acuerdo. (Vid. NIKISCH, *Arbeitsrecht*, cit., I, pág. 329; MAUS, *Handbuch*, IV, pág. 167; GAUL, en *Probleme des Akkordrecht*, páginas 73 y sigs.)

Por tanto, la supresión del grupo de trabajo en común será realizada por el empresario por el ejercicio de su poder de mando, lo cual se realizará normalmente cuando el equipo haya terminado su «trabajo en común», o si se trata de una actividad continuada, cuando el empresario decida que esa tarea sea realizada individualmente o por otro grupo de trabajadores; el trabajo en equipo no constituye así, generalmente, un derecho adquirido. Tampoco parece que pueda configurarse una facultad de los trabajadores para «abandonar» el grupo, esto es, suprimir unilateralmente el grupo como tal; los trabajadores pueden tan sólo extinguir sus relaciones individuales con el empresario, y en tanto así obren pueden llegar a extinguir, si la decisión es colectiva, el grupo; lo que no cabe en ningún caso es que los trabajadores decidan unilateralmente, sin extinguir sus relaciones laborales con el empresario, suprimir el grupo que se haya establecido; lo que sí pueden es requerir al empresario para que realice tal supresión; pero será éste unilateralmente y por su propia voluntad el que llevará a cabo la extinción del sistema.

Hemos dicho que en general el empresario puede suprimir el grupo, esto es, decidir que a partir de un determinado momento los trabajadores presten su trabajo singularmente, sin formar el equipo interno anteriormente existente; esta decisión no será posible en ciertos casos, al limitarse en este sentido el poder de variación del empresario, porque precisamente la tarea y salario que se han pactado con ciertos trabajadores sea la prestación en grupo; esto juega fundamentalmente en los casos en los que el grupo sea contratado como tal inicialmente, aun cuando el contrato haya sido con cada uno de los miembros individuales del mismo. Si un empresario celebra un contrato con una cuadrilla de trabajadores considerados éstos singularmente, y del pacto deriva, expresa o tácitamente, la prestación en común del trabajo, lo más probable es que ese pacto inicial constituya un límite al poder de mando empresarial en cuanto que la calificación profesional de esos trabajadores viene inicialmente establecida por trabajar en común en lo interno del grupo (118).

(118) El razonamiento habrá de extraerse a *contrario sensu* de nuestras Reglamentaciones de trabajo, que si «por exigencias de la producción» o por

En este caso, el empresario, para suprimir el grupo, habrá de extinguir los singulares contratos de trabajo de los miembros del mismo, ya que en los casos en que haya hecho imposible o innecesaria la prestación del trabajo en común, se habrá hecho también, en este caso, imposible o innecesaria la prestación de cada uno de los trabajadores que forman el grupo; ello no quiere decir que el empresario vea limitados sus derechos en las relaciones individuales con los miembros del grupo en orden a la extinción singular de los contratos de trabajo de los miembros de ese grupo (119), sino que la especialidad de esas relaciones viene constituida por la limitación que el *ius variandü* empresarial tiene en ellas respecto a la supresión del grupo. En estos casos será, pues, la extinción de los singulares contratos de trabajo en su totalidad la que dé por fenecido al grupo (120).

Ni que decir tiene que en las demás ocasiones la supresión del grupo no provocará en las relaciones singulares de los miembros del

razones imperativas de la economía nacional concede al empresario el poder de establecer el sistema, igualmente habrá de concederle el poder de suprimirlo. Los límites posibles serán, de un lado, los posibles derechos adquiridos; de otro, el que venga impuesta la obligación de establecimiento externamente por una Reglamentación o por un convenio. (Vid., sobre esta cuestión, SIEBERT y HILGER y DIETZ, en *Probleme des Akkordrecht*, cit., págs. 93 y siguientes y 165 y sigs., y NIKISCH, *Arbeitsrecht*, cit., I, pág. 330. Cfr. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale*, loc. cit., págs. 190 y sigs.

(119) Sobre la *qualifica* como limitación del poder de mando empresarial, v., entre otros, BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., I, págs. 360-361. NIPPERDEY habla de «unter Umständen stillschweigend nach Massgabe der Art der Arbeit» (*Der Dienstvertrag*, cit., pág. 1178).

(120) Vid., en contra, la sentencia del L. A. G. Stuttgart de 31 de enero de 1956 (su texto en N. J. W. Fundhefte Arbeitsrecht, 1956, núm. 329), que se fíala que el empresario «kann nur der gesamten Gruppe kündigen, wie auch deren einzelne Mitglieder kein Kündigungsrecht besitzen. Die Kündigung einzelner Gruppenmitglieder durch den Arbeitgeber stellt eine unzulässige Teilkündigung dar». Tal doctrina es inaceptable entre nosotros, ya que con toda claridad el art. 17 dice que el empresario conservará frente a cada uno de los trabajadores del grupo «sus derechos», y, por tanto, el derecho de despedir. Cfr. sentencia de nuestro T. S. de 21 de marzo de 1947. La sentencia de 23 de noviembre de 1959 distingue con toda precisión la terminación del contrato colectivo (o sea extinción del grupo y de los respectivos contratos individuales) y despido de un trabajador individual, señalando no ser posible (en

mismo otro efecto que el de volver a las mismas a la situación anterior a la de la constitución del grupo; a veces la situación podrá venir modificada por acuerdo singular de la empresa; pero, en todo caso, subsistirán como tales plenamente las relaciones laborales individuales.

MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO

los casos de trabajo en común inicial como es el de la orquesta) aplicar las causas de terminación a la de despido. Con ello no viene a prohibir el despido individualizado (condena a la readmisión por falta de causa, el despido fué válido, pero injustificado), sino a tenerlo distinguido de la terminación del grupo como tal; que en estos casos en los que es un grupo inicial y necesario, coincide en la terminación de todos y cada uno de los contratos individuales. Ya que lo que viene a decir es que no puede declararse la terminación del contrato de un miembro de una orquesta contratada en grupo (pero no considerado en su totalidad, sino sus miembros individualmente), mientras se mantiene la continuación de las relaciones del resto de la orquesta, y no hubo causa que justificara el despido.

