

## *El mercado de trabajo en la Andalucía latifundista del Antiguo Régimen: ¿intervencionismo o contratación?*

*Antonio Florencio Puntas  
y Antonio Luis López Martínez*

### 1. INTRODUCCIÓN

La historiografía marxista mantenía que la obtención del trabajo rural en las economías precapitalistas se hizo únicamente mediante el recurso a procedimientos coercitivos de naturaleza extraeconómica. La amplia aceptación obtenida por este postulado explica el escaso interés que la historiografía europea ha prestado al trabajo asalariado en el mundo rural, tanto en la Edad Media como en el Antiguo Régimen (Peiró, 2002: 11-12).

Sin embargo, cada vez son más numerosos los estudios que nos muestran la gran extensión que alcanzó el trabajo asalariado durante estos períodos. Así Collins (1976) ha analizado la presencia de cuadrillas de trabajadores deambulando por la campiña inglesa en busca de trabajo durante la época de la recolección desde la Edad Media. Lepre (1973) y Russo (2001) han puesto de manifiesto la importancia del trabajo asalariado en el Mezzogiorno italiano. Moriceau y Postel-Vinay (1992) han

---

*Fecha de recepción del original: Abril de 2002. Versión definitiva: Marzo de 2003.*

■ Antonio Florencio Puntas es Catedrático de Escuela Universitaria. Dirección para correspondencia: Área de Historia e Instituciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla, Avda. Ramón y Cajal, 1, 41018 Sevilla. E-mail: [afpuntas@us.es](mailto:afpuntas@us.es)

■ Antonio Luis López Martínez es Profesor Titular de Historia e Instituciones Económicas. Dirección para correspondencia: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Sevilla, Avda. Ramón y Cajal, 1, 41018 Sevilla. E-mail: [allopez@us.es](mailto:allopez@us.es)

<sup>1</sup> Una primera versión de este texto fue presentada al Seminario *Fuentes y métodos para la historia rural* (ss. XVIII-XX). *Contar, representar, interpretar. Bases de Datos y Análisis Histórico*, celebrado en Córdoba del 8 al 11 de noviembre de 2000.

estudiado la temprana contratación de trabajadores asalariados en las grandes granjas próximas a París. Para el caso español Florencio Puntas y López Martínez (2000a) han puesto de manifiesto la primacía del trabajo asalariado en la Andalucía latifundista, y Peiró (2002) ha analizado la presencia de trabajadores asalariados en el mundo rural aragonés durante la Edad Moderna.

El incremento, pues, de este trabajo asalariado, desarrollado al margen del ordenamiento feudal, determinó la formación de un mercado de trabajo rural, que, como afirma Braudel (1984 II: 30), es anterior a la era industrial. Si bien los poderes, tanto estatales como locales, intentaron intervenir dicho mercado de trabajo desde el primer momento. El mercado de trabajo rural se fue configurando, pues, como un proceso histórico, a partir de la confrontación, por una parte, de los intentos de los gobernantes por regularlo y, de otra, de los intereses particulares de los agentes –trabajadores y empleadores– por actuar al margen del rígido marco de regulación impuesto por las autoridades.

En este artículo vamos a estudiar cómo se reguló y funcionó el mercado de trabajo rural en la Baja Andalucía durante el Antiguo Régimen. En esta región se produjeron dos hechos que dieron a la extracción del trabajo rural en la época precapitalista un carácter singular y diferente al de otras regiones peninsulares. En primer lugar, la ausencia de un anterior ordenamiento feudal del trabajo, consecuencia de su tardía unión a la Corona de Castilla, hizo que las prestaciones personales tuviesen un escaso peso el trabajo rural en la región. En segundo lugar, la temprana comercialización de la producción agrícola (Bernal, 1988), hizo que, desde muy pronto, entraran en juego acuerdos libremente adoptados entre las partes –trabajadores y empleadores– que, en numerosas ocasiones se plasmaban en contratos suscritos ante notario y, por tanto, conservados en los archivos de protocolos. Otros muchos contratos se hacían diariamente en las plazas de los pueblos y, por tratarse de acuerdos verbales, de ellos no ha quedado el menor rastro.

Por otra parte, el afán intervencionista de las autoridades municipales hizo incluir numerosos apartados relativos a la regulación del trabajo rural –obligatoriedad de trabajar, duración de la jornada, tasas salariales...– en las ordenanzas municipales. Obviamente, estas normativas, que obedecían a los intereses particulares de los regidores municipales, intentaban ordenar todas las actividades laborales en beneficio de los empleadores, de cuyas filas procedían la mayoría de dichas autoridades locales (Windler-Dirisio, 1994). Sin embargo, la necesidad de una gran concurrencia de mano de obra en los períodos de recolección, que obligaba a tener que recurrir a los trabajadores forasteros (Florencio y López, 2000b), hacía que los empleadores tuvieran que pactar acuerdos con los trabajadores en los que, en muchas ocasiones, se ignoraba el contenido de las ordenanzas municipales. Las cuales eran renovadas frecuentemente, prueba de su sistemático incumplimiento.

De esta manera, los contratos laborales libremente acordados entre empleadores y trabajadores se convirtieron en un instrumento fundamental en la regulación del

mercado de trabajo rural en la Baja Andalucía desde una fecha muy temprana (Collantes de Terán, 1976).

Para este estudio se han utilizado las ordenanzas municipales, ya publicadas, de varios municipios de la región y los contratos de siega localizados en diferentes archivos de protocolos notariales. Si bien es cierto que existían otros contratos para realizar diferentes faenas agrarias (Borrero, 2003), fueron los contratos de siega han dejado una mayor constatación documental, tanto por su número como por su utilización durante un largo período de tiempo que comprende, al menos, desde el siglo XV hasta finales del siglo XVIII.

## **2. REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA**

Como dice Braudel (1984, II: 32), a lo largo del tiempo las reglas de los mercados de trabajo fueron formalizándose y haciéndose más claras. El funcionamiento del mercado de trabajo va a ser fruto de la legislación general y municipal, y de los contratos de trabajo establecidos libremente entre los contratantes (Artola, 1978: 51). También el derecho consuetudinario debió jugar un destacado papel en esta regulación.

### **2.1. La legislación general**

Los textos legales de la Edad Media que se ocupan de regular el mercado de trabajo rural son relativamente abundantes. Los reglamentos laborales se hallan en los fueros concedidos por la Corona a varias ciudades de Castilla y León hasta mediados del siglo XIII y a partir de entonces en las disposiciones emanadas de las Cortes castellanas (Curiel, 1946). Precisamente la recopilación legal más importante de la época, las Partidas, es muy parca en referencias a la regulación del trabajo.

El cambio de texto legal, de los fueros a la legislación de las Cortes, coincide además con importantes novedades en los asuntos laborales regulados. Esto se produce, especialmente, a partir de mediados del siglo XIV, como consecuencia de la incidencia de la crisis demográfica en el mercado de trabajo. Circunstancia que ya ha sido puesta de manifiesto para otros países europeos<sup>2</sup> y que en Castilla se va a ver reflejada principalmente en las Cortes celebradas por Pedro I en Valladolid, en 1351, y por Enrique II en Toro en 1369.

Los fueros del siglo XII y primera mitad del siglo XIII -Soria, Cuenca y Brihuega- son los que recogen más medidas reguladoras del trabajo rural asalariado. Son cuatro los aspectos a los que se hace especial referencia:

1) Abandonar el trabajo antes de su conclusión. Se puede producir por la marcha del trabajador antes de acabar la faena sin motivo justificado, o bien por el

---

<sup>2</sup> Un ejemplo de las medidas adoptadas por las autoridades a este respecto lo constituye el Estatuto de los Trabajadores inglés de 1361.

despido por parte del empleador. Las penas impuestas muestran la desigualdad con que la legislación trata a ambas partes. Si el abandono del puesto de trabajo es del trabajador, éste está obligado a devolver los salarios percibidos hasta entonces e, incluso, a indemnizar al empleador por las posibles pérdidas, circunstancia que varía si el despido es por parte del empleador que sólo habrá de retribuir el trabajo efectuado.

2) La dirección del trabajo corresponde al empleador, que establece como rendimiento de dicho trabajo la calidad media del resto de los trabajadores, pudiendo incurrir en despido el trabajador que, a criterio del empleador, no alcance la calidad de sus compañeros.

3) Con independencia de que el trabajador continúe trabajando o no al día siguiente, cada día al finalizar la jornada el empleador retribuirá el trabajo realizado.

4) La duración de la jornada de trabajo es fijada comúnmente para todos los trabajadores sujetos al fuero, lo que generalmente se señala por el toque de una campana. En algún caso se indica que el trabajador deberá concluir la faena iniciada antes del toque de la campana.

En definitiva, los reglamentos procedentes de los fueros están relacionados con el cumplimiento de los contratos, con la calidad del trabajo efectuado y con la garantía de cobro para los trabajadores. La situación cambia a raíz de la Peste Negra y de la merma de habitantes que trajo consigo, lo que se tradujo en una serie de peticiones de los diputados a Cortes y en las medidas que para atenderlas tomaron los monarcas, que se resumen en dos:

1) La obligación de trabajar, estableciendo la prohibición de que cualquier trabajador permanezca ocioso. Para ello se les obliga a acudir diariamente, al quebrar el alba, a las plazas de cada lugar, donde es costumbre la contratación de los trabajadores. Al tiempo se pide a las autoridades que velen de manera especial que no haya ningún trabajador vagando y sin trabajar.

2) La tasa de los salarios, que trata de moderar el excesivo precio al que han llegado. Aunque se dictan tasas generales para todo el reino, las medidas más prudentes establecen que "...los concejos e omnes bonos cada uno en su comarca sabran ordenar en rrazon de los precios delos omnes que andan a jornal según los precios de las viandas que valieren".

Es tal la inquietud por la falta de trabajadores que una de las disposiciones de las Cortes de Toro mencionadas, fija en doce los trabajadores que pueden ser contratados cada día por un empleador. Esta norma no vuelve a aparecer posteriormente.

La prolija y extensa reglamentación medieval del mercado de trabajo se ve muy mermada durante la Edad Moderna, quedando a expensas de las reglamentaciones locales y de los contratos entre las partes. En esta época la intervención de la Corona en el mercado de trabajo se limita a renovar cuatro leyes aparecidas en la época anterior, que se reiteran en cada una de las grandes recopilaciones reales de la época: las Ordenanzas Reales de Alonso Díaz de Montalvo en tiempo de los Reyes

Católicos, la Nueva Recopilación hecha en tiempos de Felipe II y en sus sucesivas reediciones, y la Novísima Recopilación de 1804. Estas leyes son:

1) La presentación de jornaleros en las plazas de los pueblos para su contratación diaria, precepto ya contenido en las leyes de Toro de 1369.

2) El pronto pago al trabajador en la noche del mismo día en que trabajare, que ya aparecía en el fuero de Cuenca de 1190.

3) La prohibición de espigar a las mujeres de los segadores y otros trabajadores del campo, que figuraba en las Cortes de Toro de 1369.

4) La obligación de los concejos municipales de fijar una tasa de jornales a los obreros que, aunque hay algunas normas anteriores al respecto, como las de Alfonso X en Sevilla en 1268, se generaliza a partir de la Peste Negra. Las frecuentes reiteraciones posteriores son prueba inequívoca de su ineficacia y de los intentos de las oligarquías locales por abaratar los costes de sus explotaciones, sobre todo en épocas de crisis cuando los grandes labradores intentan trasladar a los trabajadores las pérdidas debidas a las dificultades coyunturales.

## **2.1. El intervencionismo municipal**

La regulación del mercado de trabajo agrario por los Concejos municipales no es sino un aspecto más del intervencionismo de los mismos en la vida económica y constituye una práctica secular. El instrumento utilizado es la promulgación de ordenanzas municipales. La insuficiencia de la legislación general obligaba al otorgamiento de las mismas, que son, por lo tanto, el fruto de las necesidades reales de los concejos. El acceso a los consejos estaba restringido a un reducido número de familias que eran, al mismo tiempo, los mayores labradores del término municipal, como grandes arrendatarios de tierras pertenecientes a latifundistas, generalmente ausentes. Estas oligarquías locales regían los municipios en su propio provecho, tanto en lo que se refiere a su intento por ordenar el mercado de trabajo rural, como en legislar el acceso a las tierras comunales<sup>3</sup>.

Las ordenanzas más antiguas surgieron para atender las necesidades que iban apareciendo. Paulatinamente, su número y variedad dificultaron su uso, a la vez que muchas de las ordenanzas quedaban desfasadas. De ahí el proceso recopilador del s. XV, que alcanza su apogeo en el s. XVI (Ladero: 1998). Las ordenanzas municipales que hemos consultado son todas anteriores al siglo XVIII y su contenido respecto al mercado de trabajo agrario puede diferir apreciablemente, aunque es llamativo el escaso interés que en la mayoría de ellas se presta a los temas laborales. En unos casos, se atiende de forma prioritaria la regulación de la oferta de trabajo, asegurándola, así como otros aspectos de la relación laboral como puede ser el cumplimiento

---

<sup>3</sup> Sobre el papel de las oligarquías locales en los municipios andaluces ver WINDLER-DIRISIO (1994).

del contrato, desavenencias, duración de la jornada, etc. En otros casos, es la regulación del salario el objeto preferente del ordenamiento con el establecimiento de tasas de salarios. Las circunstancias locales –escasez de mano de obra, tensiones sociales, etc.– explican esas diferencias. Para ejemplificar lo que puede ser el resultado del intervencionismo municipal en el mercado de trabajo agrario hemos recurrido a las Ordenanzas de Marchena de 1528-1530 (Borrero Fernández, 1997b), a las de Carmona, de 1533 y la Tasa de salarios de 1552 (González Jiménez, 1972), y a las de Morón de la Frontera de 1682 (Sánchez Lora, 1997).

En los siete apartados de que consta el Título de los jornaleros de las Ordenanzas de Carmona, no se aborda la cuestión de los salarios, sólo se hace referencia al momento en que ha de tener lugar el abono del trabajo, disponiéndose que tanto los jornales como las soldadas se han de pagar "el día que se sirven, o a más tardar otro, syn contienda de juicio". El resto de las disposiciones se centran sobre otros aspectos a ser tenidos en cuenta en el contrato de trabajo, uno de los cuales es el cumplimiento del propio contrato; en concreto la extinción por anticipado del mismo, bien por el operario, bien por el señor, punible para ambos cuando no es por causa justa; también se regula la duración de la jornada y los descansos, prestándose atención a eliminar tiempos muertos. Asimismo se trata de evitar daños y hurtos en la cosecha, prohibiéndose que los peones puedan atar sus bestias cerca de las gavillas, o llevar costales de espigas "con liçencia del señor o sin ella"<sup>4</sup>.

La regulación de los salarios es el objetivo de la Tasa de salarios de 1552, promulgada en Carmona en cumplimiento de una real provisión de Carlos V que establecía la obligación de revisar y ordenar los jornales y precios de Sevilla y su reino. La tasa se establece en función de las labores y de la época del año en que se realizan. Salvo en el caso de los podadores de viña, no aparecen precios de jornales sino de soldadas, o salarios mensuales, por eso la cuantía de éstas depende del número de jornadas trabajadas durante el mes (26 si no se trabaja los festivos y 30 si es el mes completo), siendo de mayor cuantía las correspondientes al periodo comprendido entre finales de mayo y últimos días de junio. Siempre se incluye la alimentación si los trabajadores permanecen en la hacienda, si bien no se especifica en qué debe consistir. Los salarios del personal relacionado con el ganado, rabadanes, vaqueros, porqueros, etc., se establecen por mes, temporada o año, y también son diferentes según la estación.

En la tasa hay dos apartados que se refieren a la remuneración de los gañanes de invierno que tienen pegujares o los solicitan. En el primer caso, si los que los contratan lo tienen que alzar, descontarán de la soldada del gañán las costas, y en el segundo supuesto, los gañanes no pueden pedir "adahalas, linares ni garvanzales ni pegujares ni otras cosas", además de su soldada, sin que los amos puedan descontar

---

<sup>4</sup> Dos de los apartados están relacionados con la protección del mercado de productos, al obligarse a los viñadores a comprar sus provisiones en Carmona, y no en El Viso o Mairena, y prohibirse que los labradores den vino a los gañanes durante "la barvechazón", a fin de no encarecer este producto en el mercado local, dada la cortedad de la cosecha en Carmona.

de la misma el valor de sembrar y alzar dichos pegujares. Este tipo de remuneración implica la existencia de un trabajador, el gañán de invierno, que posee algunos medios de trabajo, generalmente ganado o arado, y que por lo tanto se diferencia del jornalero puro.

Mientras que las Ordenanzas de Carmona son muy genéricas, dejando amplio margen a las partes en el ajuste de las condiciones del contrato de trabajo, las de Morón de la Frontera son más precisas. Su promulgación está precedida de tensiones entre los jornaleros y la oligarquía local en la fijación del precio de la siega, que culminan con la huelga de 1682, en la que, según los capitulares del ayuntamiento, los jornaleros pedían excesivos jornales, “confederándose unos con otros para no bajar cosa alguna de la cantidad que piden...” (Sánchez Lora, 1997). De ahí que en las mismas haya dos preocupaciones básicas: establecer un mecanismo de establecimiento de los salarios y asegurar una oferta regular de trabajo.

Se establece, en primer lugar, una composición mínima de las cuadrillas, que se fija en 24 hombres. De esta manera, la oligarquía de Morón trataba de frenar la competencia por la mano de obra de los pequeños labradores, a los que acusaba de estar siempre dispuestos a pagar mayores jornales al necesitar pocos segadores, “...haciendo con ello mal fuero y perjuicio a los labradores que tienen mucha sementera”<sup>5</sup>.

En segundo lugar, se crea un sistema de arbitraje que consiste en el nombramiento por el Concejo de dos alcaldes ordinarios y otros diputados, cuatro labradores y dos manijeros y otras dos personas de la misma calidad, que son los encargados de fijar los precios de los trabajos para cada semana o temporada, “...y sin que otra ninguna persona pueda hacer concierto”. Estos precios son de obligado cumplimiento tanto para las cuadrillas como para aquellos trabajadores que se contratan individualmente –gañanes, escardadores, cogedores de aceituna–. Las diferencias en el ajuste de los precios dentro de estos “comités paritarios” son resueltas por el Corregidor “como persona desinteresada en ello, por lo que en este caso dispusiere se ha de estar y pasar”.

La limitación salarial es también el objetivo de algunos apartados de las Ordenanzas de Marchena, al prohibir la puja entre los empleadores por conseguir mano de obra: “...estando una persona cogiendo peones o aviniéndose con ellos para segar o cavar, ninguno sea osado de entrometerse a se los pujar o dar por más precio”.

La regulación de la oferta se aborda debido a la escasez de mano de obra en los momentos de las labores fundamentales: sementera y recolección. Por ello se establece que los vecinos no puedan salir a segar a otras partes, fijándose duras penas a los que contravinieren esta disposición: 2.000 maravedís y no ser socorrido por el pósito “en ningún tiempo”. También se prohíbe que, en el tiempo que dura la sementera, ningún hombre mayor de 16 años vaya a coger aceituna, reservando este trabajo para niños y mujeres. Finalmente se fija una pena de 1.000 maravedís y 6

---

<sup>5</sup> Actas Capitulares de 1679, citadas por SÁNCHEZ LORA (1997), p. 78.

días de cárcel para todo trabajador que huelgue por no estar de acuerdo con los precios de los jornales.

También en las ordenanzas de Marchena se decreta que los vecinos de la villa no se contraten para las tareas de la siega con labradores de fuera y se establece como único centro de contratación, tanto para labradores como para segadores, la Plaza Nueva<sup>6</sup>.

Todo parece indicar que con las ordenanzas se intentaba suavizar las fluctuaciones en la oferta y demanda de trabajo de una temporada agrícola a otra. En años de escasa demanda de trabajo, los labradores debían ofrecer trabajo a la mano de obra local, mientras que en años en los que la demanda era elevada, los trabajadores locales tienen la obligación de trabajar en el pueblo. Aunque hay un acuerdo generalizado en señalar que las ordenanzas municipales son instrumento al servicio de los intereses de la oligarquía municipal, no se debe ignorar la existencia de ciertos componentes paternalistas –reducción de la jornada de trabajo en momentos de mala cosecha, pronto pago de los jornales...–. Como ha puesto de manifiesto Thompson (1995: 38), el paternalismo puede llegar a ser un componente importante en la mediación institucional en las relaciones sociales en el Antiguo Régimen<sup>7</sup>.

### **2.3. Los contratos de trabajo**

Resulta paradójico que estando el mercado laboral, aparentemente, tan intervenido por el municipio, los contratos de trabajo libremente establecidos entre las partes sean un fenómeno generalizado desde la época medieval en la Baja Andalucía. Tres tipos de explicaciones, no excluyentes entre sí, justifican el recurso a la firma de contratos ante notario.

En primer lugar, hay que señalar los vacíos legales existentes en el ordenamiento municipal sobre el mercado de trabajo. En realidad, como ya se ha visto, en las ordenanzas y disposiciones, municipales o generales, no se agota toda la problemática presente en el trabajo agrícola, especialmente en el caso de la recolección. En particular, apenas se dice nada sobre el trabajo a destajo, forma generalizada de llevarla a cabo. De ahí que el contrato acabe estando modelado, en parte, por las disposiciones vigentes y, en parte, por la voluntad de los contratantes.

Una segunda razón de la existencia de los contratos de trabajo sería la escasez relativa de mano de obra en los momentos de mayor demanda de trabajadores. Al menos hasta mediados del s. XVIII, un rasgo permanente del mercado de trabajo agrícola es la deficitaria oferta de trabajo y la presencia de corrientes migratorias

---

<sup>6</sup> Contrasta esta preocupación de los empleadores por dotar de transparencia al mercado de trabajo durante la Edad Moderna, con las dificultades puestas en épocas más recientes a cualquier intento en tal sentido, como ejemplo las Bolsas de Trabajo.

<sup>7</sup> M. BORRERO (2003: 215) recoge la disposición contenida en el Libro de hacienda del monasterio de S. Isidoro del Campo en la que se establece el pago a las recogedoras de aceitunas de tres canastas por cada dos recogidas, para aliviar el hambre.



compensatorias de este déficit (Florencio Puntas y López Martínez, 2000b). En este sentido, la propia legislación responde a los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo, estableciendo, en casos extremos, la prohibición de salir a trabajar fuera del término municipal, adscribiendo mano de obra a determinadas labores, ofreciendo garantías a los trabajadores forasteros, persecución de vagos, etc. Las disputas entre labradores de pueblos vecinos por la mano de obra, sobre todo la denuncia de que ofrecen salarios más altos, es otra muestra de dicha escasez<sup>8</sup>.

El contrato de trabajo es, en ausencia de coyunturas muy desfavorables, una manera de asegurar la mano de obra. Algunas de sus cláusulas tienen claramente esta finalidad, por ejemplo, las que hacen referencia a la extinción por anticipado del contrato por parte de los trabajadores, siempre penadas, o ciertas formas de remuneración, como el pago fraccionado con la entrega de la mayor parte del salario al final de las faenas, o el sistema de anticipo, una forma clara de generar dependencia respecto al empleador que puede extenderse al año agrícola siguiente<sup>9</sup>.

Finalmente, es posible una explicación en términos de lo que se conoce como modelo de los contratos eficientes, según el cual los términos específicos de un contrato condicionan la conducta de los que participan en él y reflejan las intenciones de los empleadores y trabajadores –obtener el máximo ingreso al menor coste posible–. Las dimensiones determinantes del contrato son el coste de supervisar el rendimiento de los trabajadores y la buena voluntad entre las partes para soportar los inevitables riesgos que se generan en la realización de las labores. Hay una presunción de que la competencia entre empleadores y trabajadores está guiada por la obtención de un contrato eficiente (Grantham, 1999).

En las grandes explotaciones agrícolas, tanto cortijos como haciendas, la recolección de la cosecha genera una problemática diferente al resto de las labores. En primer lugar, se trata de una labor extraordinariamente costosa por los elevados medios de producción –trabajo y capital– que hay que poner en funcionamiento. En el caso del cereal, el coste de su recolección podía ascender hasta una tercera parte de la cosecha. Ello explica la diversidad de fórmulas ensayadas por los labradores para llevar a cabo la recogida del cereal o de la aceituna, desde la cesión de la misma a medianeros que la realizan a cambio de una parte hasta el recurso al destajo que es la fórmula que se impone de manera generalizada.

Por otra parte, las faenas de recolección sitúan al labrador frente a una problemática laboral de primer orden, prácticamente ausente en otros sectores productivos:

<sup>8</sup> En las ordenanzas de Jerez de 1476 se ofrecen garantías a los trabajadores forasteros de que no serán tomados para galeras (MARTÍN GUTIÉRREZ, 1999). El mismo autor hace referencia a las disputas entre los labradores de Jerez y de Arcos a cuenta de asegurarse la mano de obra. La falta de mano de obra en la agricultura de ciertas comarcas debía de estar muy extendida; GIRALT (1960:221) recoge una carta dirigida en 1638 por el virrey de Cataluña al rey lamentándose de los efectos que tendrá el establecimiento de un nuevo impuesto de medio real diario sobre los residentes franceses. Según el virrey esto provocará una desbandada de jornaleros franceses que dejará los campos sin trabajadores.

<sup>9</sup> Sobre el sistema de anticipos ver BORRERO (1987) y LOBATO FRANCO (1998).

la necesidad de reclutar una elevada cantidad de brazos, en un contexto de escasez como se ha señalado, y que plantea la cuestión de los costes de supervisión de los rendimientos de la mano de obra. Es decir, una vez reclutada la fuerza de trabajo, el empleador tiene que asegurarse su productividad. Sin olvidar la importancia del factor tiempo en la recolección, que puede decidir los resultados finales de la cosecha.

En este contexto el contrato de trabajo a destajo resulta fundamental, porque, como se ha señalado, el empleador se aseguraba la mano de obra necesaria, y a través de diferentes cláusulas resolvía la cuestión básica: reducir los costes de supervisión de la mano de obra en orden a conseguir una calidad y una productividad adecuada del trabajo<sup>10</sup>. En ambos casos el recurso a un salario de eficiencia, a través de la imposición del destajo, es vital por las características intrínsecas de esta modalidad de trabajo. Además su virtualidad se reforzaba con cláusulas del contrato sobre la estructura de la cuadrilla, la forma de realizar las faenas, los límites temporales de las mismas, etc., a las que haremos referencia más adelante.

Es evidente que la aplicación de las ordenanzas, en labores como la siega, hubiese sido escasamente eficiente para los labradores. Una mano de obra obligada a trabajar por un salario prefijado ofrece pocas garantías de realizar las labores con rapidez y calidad. Para conseguirlo los empleadores se hubieran visto obligados a realizar unos elevados costes de supervisión, encareciendo aún más la recolección, lo que haría que las ventajas legales vieran reducidas su eficacia económica<sup>11</sup>.

Para los trabajadores, los contratos también tienen interés, ya que les permiten asegurar un trabajo continuado y a un precio más alto que el resto de las labores agrícolas. En unos momentos en que el contrato de trabajo es predominantemente diario, conseguir contratos de trabajo de varias semanas de duración al tiempo que se garantizan los ingresos, no deja de constituir un beneficio para los trabajadores, a pesar de las duras condiciones de salvaguarda de los contratos que se ven obligados a aceptar.

Hay dos cuestiones difíciles de encajar en la explicación que hemos avanzado sobre la causalidad del contrato de trabajo. Por una parte, la cuestión de la mano de obra inmigrada. Ya hemos subrayado en otro lugar la importancia de la presencia de trabajadores forasteros en Andalucía desde fecha muy temprana (Florencio Puntas y López Martínez, 2000b). Sin embargo, su presencia no se refleja en los contratos a

---

<sup>10</sup> Para el caso inglés, THOMPSON (1995: 426) hace referencia a un escrito de 1790 en el que se señala que la finalidad del contrato de trabajo es ahorrarse el esfuerzo de vigilar a los trabajadores.

<sup>11</sup> Ya en 1471, tenemos constancia de que los labradores de Carmona no aceptan las normas laborales establecidas por el ayuntamiento para la realización de la siega, en concreto la tasación de salarios, y pagan por encima de lo establecido, a pesar de los esfuerzos de los capitulares por hacer cumplir las ordenanzas (GONZÁLEZ JIMÉNEZ, 1984). También en Jerez hay evidencia, en la primera mitad del s. XVI, de que no se cumplía el ordenamiento laboral (MARTÍN GUTIÉRREZ, 1999).

partir de un determinado momento, por ejemplo en Jerez desde 1575, cuando, además, su remuneración parece ser inferior<sup>12</sup>.

Una posible explicación de la ausencia de forasteros en los contratos es que a medida que se van consolidando los movimientos migratorios se imponen otros modelos contractuales, no escritos, con la mano de obra inmigrante. Bien apalabrando con los responsables de las cuadrillas su presencia en la próxima recolección, bien contactando con los enganchadores mediante carta en la que se les demanda un determinado número de trabajadores según las perspectivas de la cosecha. En estos casos, es evidente que la calidad y la productividad adecuada en el trabajo se conseguía por la necesidad de los forasteros de generar una confianza en el empleador con vista a su contratación en años venideros. Cabe también la posibilidad de que parte de estos forasteros quedaran integrados en cuadrillas locales, ateniéndose a las condiciones firmadas. La menor remuneración de la mano de obra forastera no debió ser un factor prioritario en su contratación, ya que quedaba compensada por una mayor confianza en los trabajadores locales, y posiblemente una mayor habilidad y destreza de éstos en la realización de las faenas.

La otra cuestión a la que hacíamos referencia es la práctica desaparición de los contratos de trabajo en los protocolos notariales en las décadas finales del s. XVIII, precisamente cuando era previsible que, tras el establecimiento de la libertad de trabajo –decretada en 1767– que dejaba en manos de los contratantes el ajuste de las condiciones, proliferaran dichos contratos. Puede ser que a lo largo del s. XVIII, debido al aumento de la oferta de trabajo –por el crecimiento de los activos agrarios–, se produzca una precarización del trabajo asalariado. Entre 1753 y 1797, comparando los datos del Catastro de Ensenada y el Censo de Godoy, los activos agrarios del reino de Sevilla se incrementaron en un 48 por ciento<sup>13</sup>.

Sin embargo, nada parece indicar que la tierra cultivable en dicho período experimentase un incremento similar, lo que habría dado lugar a una mayor competencia entre la población trabajadora en la Baja Andalucía por el trabajo disponible, con el consiguiente deterioro de su nivel de vida y su mayor sometimiento a las decisiones de los empleadores. Paradójicamente, la desregulación del mercado de trabajo, unida al papel disciplinar del ejército de reserva, habría colocado a los empleadores en situación de prescindir de cualquier tipo de acuerdos para imponer a su arbitrio las condiciones de trabajo<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> La capacidad contractual de los trabajadores forasteros era menor que la de los locales, debido al largo desplazamiento que se veían obligados a realizar y a la necesidad de amortizar los costes de los mismos.

<sup>13</sup> En Andalucía el incremento en los activos agrarios fue del 45%. En Aragón se constata también un continuado incremento de los jornaleros a la largo del siglo XVIII (PEIRÓ, 2002, pp. 42-45).

<sup>14</sup> Una situación similar es descrita para Inglaterra por HOBBSAWM y RUDÉ (1978:46) cuando señalan el deterioro de las relaciones laborales tradicionales en el campo como consecuencia del excedente permanente de mano de obra, debido, fundamentalmente, al crecimiento

### **3. FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO**

Hasta aquí hemos analizado las diferentes normativas y tipos de acuerdos por los que se regía el mercado de trabajo. Ahora vamos a pasar al análisis de cómo funcionaba en la realidad dicho mercado. Para ello contamos con dos tipos de documentos, los contratos de trabajo y los libros de contabilidad de las grandes empresas agrarias de la época. En el caso de los contratos hemos escogido los contratos de siega que se conservan en los archivos de protocolos notariales y que, al menos en la Baja Andalucía, abarcan un mayor período de tiempo, desde finales del siglo XV a finales del siglo XVIII. En el caso de las contabilidades de las grandes explotaciones agrarias hemos localizado un cuaderno de cuentas del cortijo de Gambogaz en la primera mitad del siglo XVIII.

#### **3.1. La configuración de un modelo contractual: el destajo de la siega**

Los contratos de trabajo más antiguos datan de la época bajomedieval y en ellos encontramos ya un modelo que se repite en sus elementos esenciales a lo largo de la Edad Moderna. Se denominan contratos de servicios y se trata de convenios libremente establecidos entre las partes (Gibert, 1951). Existe una variada tipología de contratos de trabajo, en razón de las distintas labores a realizar –recogida de aceituna, arada, vendimia, siega, etc. Nos centraremos en el contrato de siega por tratarse de la labor más importante y porque es el contrato que ha tenido una mayor continuidad temporal, prolongándose hasta finales del s. XVIII.

En los contratos de trabajo se da por sentada la libertad de las partes en la realización de los mismos, una libertad que se expresa claramente a través de fórmulas como “Por pacto y convenio”, “Ha sido y es ajuste y convenio”, o “El contrato es muy útil y conveniente”. Lo que implica, según figura en uno de los contratos, que ninguna de las partes “... tengan, ni les quede acción ni recurso a pedir ni pretender ahora, ni a fin de dicha siega, ni más ni menos de lo referido...”. La libertad de las partes a la hora de suscribir el contrato no implica que ambas tengan la misma capacidad contractual, no hay que olvidar que existe un marco de referencia legal elaborado por la propia oligarquía.

A la hora de analizar el modelo contractual para la siega tendremos en cuenta tres aspectos fundamentales:

##### **a) El elemento personal (los contratantes)**

Los contratadores son grandes labradores, como mínimo medianos, ya sean propietarios o, lo que es más corriente, grandes arrendatarios. La mayor parte de los

---

de la población desde mediados del siglo XVIII. Aunque hacen constar que el perjuicio no se debía al mero crecimiento numérico, sino al hecho de que la demanda no creciese de forma proporcional y a que el excedente laboral no emigrase.

empleadores pertenecen a capas altas de la sociedad local. En el caso de Jerez, 39 de los 62 contratos disponibles para el período 1470 y 1523, son suscritos por miembros de la oligarquía local, titulares de oficios municipales –veinticuatro y jurados– o miembros de linajes nobiliarios de la ciudad. Muy similar es lo que ocurre en Sevilla, pues de los 67 contratos analizados, 62 son para segar cortijos, cuya explotación dadas sus dimensiones requiere un elevado nivel de renta, que excluye a los pequeños labradores. En efecto, entre los labradores de dichos cortijos, figuran 22 instituciones eclesiásticas y, al menos, 19 individuos de la nobleza.

Por lo que respecta a los trabajadores, una característica destacable es que estamos siempre en presencia de contratos colectivos, en los que un *manijero* o *cuadrillero* y un cierto número de los que componen el destajo asumen la responsabilidad y aparecen como firmantes del convenio. A veces los firmantes se obligan a incorporar un determinado número de trabajadores –siempre especificado en el contrato– hasta completar el tamaño convenido de la cuadrilla, sin entrar en consideración sobre la distribución del precio del destajo entre los segadores<sup>15</sup>. Algunos contratos desglosan a los trabajadores en *segadores* (hombres de hoz) y *atadores*, y en ocasiones se incluye uno o varios *zagales*, generalmente pagados por mitad entre las partes. En todo caso, el número de componentes de la cuadrilla ha de ser constante mientras dure la siega, y a este respecto se introducen cláusulas que prevén medidas compensatorias en caso de que no ocurra así, como la de obligar a la cuadrilla a sustituir a los miembros que caigan enfermos o la de agregar más segadores en caso de amenaza de plaga para la cosecha.

En general, el *manijero* es el responsable de la formación del destajo y su figura parece ser esencial en la firma del contrato, pues siempre consta junto a su nombre su condición. La labor de intermediación entre el labrador o su aperador y los trabajadores queda reservada al *manijero*. En la ordenanza de Morón de 1681 se exige que el *manijero* sea persona conocida y, si bien no explícitamente, se le responsabiliza del incumplimiento del ordenamiento establecido. No obstante, en los contratos son todos los firmantes los que garantizan con sus personas y bienes el incumplimiento del mismo.

## **b) Las condiciones de trabajo**

Las cláusulas contractuales permiten conocer las condiciones en las que se desarrolla el trabajo de la siega y reflejan el deseo del contratador de asegurarse un rendimiento adecuado en el trabajo y la calidad del mismo.

En los contratos se aprecia que la rapidez en finalizar la faena resulta fundamental, de ahí que en casi todos los casos estudiados se haga mención a la duración de la siega, fijándose la fecha de comienzo y, en algunos casos, la de conclusión. En el resto de los casos se precisa que la siega comenzará cuando el labrador avise,

<sup>15</sup> Probablemente la forma del reparto fuera similar a la empleada en el s. XIX, descrita por RODRIGUEZ LABANDEIRA (1991).

“...sin excusa, ni dilación”. Para cumplir los plazos se puede obligar a la cuadrilla a introducir más segadores si se constata, por parte del labrador, que los plazos convenidos no se pueden cumplir. Esta preocupación por la rapidez de la siega explica la penalización de la extinción por anticipado del contrato, obligándose a los trabajadores que abandonen a devolver lo cobrado o la totalidad de lo convenido, en clara correspondencia con lo que hemos visto en las ordenanzas municipales.

También la intensificación del trabajo se refleja en cláusulas que establecen que una vez comenzada la siega, ésta continuará “mano sobre mano” hasta su finalización, “sin levantar mano”. Sólo en dos casos –en Jerez a comienzos del s. XVI y Osuna en la segunda mitad del s. XVII– se autoriza a los segadores a ausentarse durante algunos días (2 días y una semana respectivamente) interrumpiendo la siega y autorizándoles a trabajar en otros tajos. El límite objetivo del contrato es la obra acabada y bien hecha. La limitación temporal del contrato es una expresión de la libertad del trabajo, a diferencia de prestaciones laborales forzosas que tienen un carácter vitalicio y hereditario de las mismas (Gibert, 1951).

La dirección del trabajo por parte del labrador o su representante es inapelable, ni siquiera se especifica en el contrato. Como ocurre en todo servicio laboral contratado, la preocupación por la calidad y la forma de realización del trabajo se refleja en una serie de normas que constituyen otra parte característica del contrato. La fórmula más genérica es “a satisfacción” del labrador o su aperador, pero existen otras mucho más minuciosas, que recuerdan las estrictas ordenanzas gremiales. Hay que destacar las que se refieren a la altura a la que debe realizarse la siega y la proporción del rastrojo y gavilla que debe dejarse. La fórmula empleada es “a rastrojo terciado”, es decir un tercio de rastrojo y dos de gavillas (fórmula corriente en los contratos del s. XVII). En el siglo XVIII se introduce el término “a rapa terrón”, o se precisa que se ha de bajar la mano lo más que se pueda.

Otras cláusulas frecuentes son las que se refieren a la forma de atar las gavillas, precisando que se han de atar formando haces redondos, atadas con su tienza y sin entremeter “trenzuela ni broza”. También las cláusulas hacen alusión a que se deberán dejar calles proporcionadas para que puedan pasar las carretas sin que dañen a las mieses. Respecto a las carretas se establece el plazo de delantera, entre una y dos semanas, que se da a los segadores antes de introducir las carretas que han de transportar las gavillas.

Las herramientas se precisa, en algún caso, que han de ser aportadas por los propios segadores, y cuando se mencionan los animales necesarios para el servicio de los segadores se limita, en ocasiones, el número de los que pueden llevar o se prohíbe, *siendo el labrador el que aporta las cabalgaduras necesarias*.

En casi todos los contratos figura una cláusula de salvaguarda, según la cual, si en la siega se incumplen las anteriores condiciones, o no se hace a satisfacción del labrador, éste queda facultado para introducir a costa del destajo a nuevos segadores que hagan el trabajo a su gusto.

### c) La remuneración del trabajo

Mientras que la finalidad del contrato es para el labrador la prestación de un servicio, para el trabajador lo es la retribución. Según Gibert (1951:79), la remuneración constituye un elemento básico del contrato de trabajo y rasgo característico del contrato libremente establecido. A diferencia de lo que sucede en los contratos de tipo servil, se concibe como precio cierto de un servicio –establecido en función de los usos sociales, de la oferta y la demanda, de la cuantía de los bienes sobre los que se presta el servicio– y no en función directa de las necesidades del trabajador.

En los contratos de siega analizados predomina de forma abrumadora el salario de eficiencia, establecido por el rendimiento del trabajador, a partir de la superficie a segar, es decir, mediante el destajo<sup>16</sup>. Por eso es muy frecuente que en los contratos se introduzca una cláusula que permite a los segadores recurrir a un medidor en caso de que no estén conformes con la medida propuesta por el empleador, una medición que se paga por mitad.

El valor retributivo del salario consta de dos componentes. Por un lado, la parte en alimentos, que para algunos constituye una reminiscencia del contrato servil –de la obligación del amo de alimentar al siervo- (Gibert, 1951), incluye una variada gama de alimentos, especialmente cuando la siega se hace en cortijos. En los casos más complejos están presentes los avíos –aceite, vinagre, ajo y sal–, de los cuales las más de las veces no se especifica la cantidad sino que se alude a "lo necesario"; también aparece invariablemente el vino, expresado en arrobas por cahíz segado. El queso, con una presencia muy frecuente, se calcula en unidades. La carne generalmente consiste en una oveja, pero también puede especificarse en libras por cahíz. En algunos casos los alimentos o parte de ellos se monetizan, y entonces se indica una cantidad en metálico para alimentación. También en las grandes explotaciones es común que el propietario proporcione los útiles necesarios para la preparación de la comida: lebrillos, cántaros, etc.

La persistencia del componente alimentario en la remuneración responde al interés de los empleadores, ya que los alimentos al ser producidos en la propia explotación representan una reducción del coste salarial. Si bien también los trabajadores deben estar interesados en que se les facilite los alimentos, ya que así evitan tener que hacer desembolsos por anticipado o que algún miembro del destajo tenga que desplazarse a comprarlos.

El salario metálico es el otro componente de la remuneración, siempre expresado en ducados por cahíz o aranzada segada. Se mantiene la práctica del anticipo y el resto suele pagarse a medida que se realiza la faena o se ajusta cuenta al final de la misma.

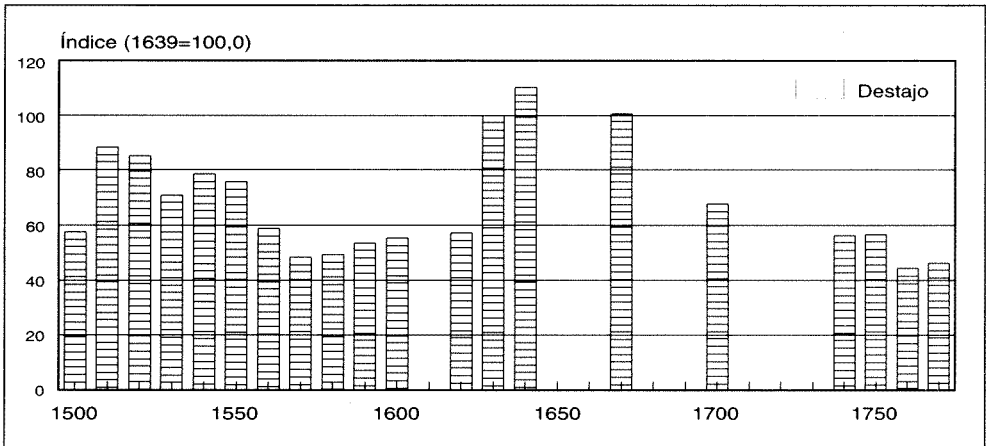
Lo que se conoce como salario "seco" –retribución sólo en metálico– es poco frecuente en la serie estudiada, generalmente el recurso a esta modalidad de remuneración es propio de medianos agricultores, que no disponen de alimentos para utilizarlos como medio de pago.

<sup>16</sup> Además de los estudiados por BORRERO (1987 y 1997a), GÓMEZ ÁLVAREZ (1995), PÉREZ CEBADA (1995) y MARTÍN GUTIÉRREZ (1999), hemos estudiado 68 contratos de mediados del s. XVII y s. XVIII localizados en el archivo de protocolos notariales de Sevilla, correspondientes a explotaciones agrarias próximas a esta ciudad.

Dada la composición de la remuneración, es muy difícil establecer una evolución de los salarios de la siega, por la dificultad de traducir a metálico la parte alimentaria, máxime cuando el propietario no la compra en el mercado y su proporción está fijada por la costumbre. A partir de los contratos de siega analizados y de los datos proporcionados por Pérez Cebada (1995) para Jerez, se puede establecer una somera aproximación a la evolución del precio en metálico de los destajos (Gráfico 1). A partir de la serie se pueden obtener conclusiones significativas respecto al funcionamiento del mercado de trabajo. Las fluctuaciones observadas reflejan la sincronización del mercado con los cambios habidos en la oferta de mano de obra, lo que viene a confirmar que los mecanismos de regulación institucionales no eran los únicos que incidían en el nivel salarial y la dependencia de éste de las leyes del mercado.

El precio real de los destajos permaneció alto aproximadamente hasta los años sesenta del s. XVI, iniciando a partir de entonces una caída que se prolonga hasta los años treinta del s. XVII<sup>17</sup>. Desde esta fecha la subida del precio del destajo es considerable y alcanzaría su mayor nivel en torno a los años setenta aproximadamente, un fenómeno que estaría relacionado con la crisis demográfica experimentada por la región. A lo largo del s. XVIII, al margen de fluctuaciones puntuales, los salarios reales experimentaron una brutal caída, situándose en valores muy inferiores a los de épocas anteriores.

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL PRECIO REAL DE LOS DESTAJOS DE SIEGA. (SIGLOS XVI-XVII). MEDIAS DECENALES**



Fuentes: Pérez Cebada (1995), Gómez Álvarez (1995), APNSE.

<sup>17</sup> Los precios reales de los destajos se han calculado tomando como deflactor un índice de precios elaborado a partir de las series de precios del mercado de Sevilla publicadas por PONSOT (1986) y aplicándole los factores de ponderación establecidos por MARTÍN ACEÑA en su estudio sobre los precios en Castilla la Nueva entre 1501 y 1700 (1992: 362).



### **3.2. El trabajo en una gran explotación agraria: cortijo de Gambogaz**

El hallazgo de un cuadernillo con las cuentas del cortijo de Gambogaz, propiedad de la Cartuja de Sevilla, nos va a permitir aproximarnos a la organización del trabajo en una gran explotación agraria<sup>18</sup>. El cortijo de Gambogaz (López Martínez, 1989:220) estaba muy próximo a la ciudad de Sevilla y al mismo monasterio, entre los términos municipales de Sevilla y Camas. En el momento que reflejan las cuentas, la explotación se compondría de unas 350 ha. de cereal de secano de cultivo bienal, 100 ha. de olivar y entre 5 y 10 ha. de viña, que paulatinamente iban siendo eliminadas. Era explotada directamente por el monasterio y dirigida por un hermano lego que residía permanentemente en ella y que rendía cuentas al Procurador Mayor de la Cartuja.

El cuaderno de 1704 a 1740, el único que hemos localizado, contiene la rendición de cuentas por parte del hermano administrador al Procurador Mayor del monasterio de la distribución del dinero enviado por éste para atender los gastos de explotación del cortijo. Aparece una detallada relación de los gastos salariales, así como de la distribución de la producción de la finca entre lo que se enviaba al convento y a otras granjas de éste y lo que se vendía en el cortijo. También se detallan las especies que el cortijo recibía de las diferentes secciones y granjas del monasterio.

#### **a) Las relaciones laborales en el cortijo de Gambogaz**

Las labores del cortijo tenían una acusada estacionalidad, distribuyéndose las faenas de manera muy irregular a lo largo del año, con máximos muy marcados en determinados momentos del año, relacionados con las actividades de recolección. Durante los cuarenta a sesenta días que dura la recolección –incluidas las labores de siega y trilla– se concentran la mayor parte de los jornales trabajados en las labores del cereal. Se trabajaron una media de 3,48 jornales por hectárea y mes durante el periodo de siega y trilla, mientras que en los meses de barbecho, de enero a junio, anteriores a la siega, la media fue de 1,19 jornales y algo menos, 0,90 jornales por hectárea y mes, en los meses posteriores a la siega, de agosto a diciembre.

Parecida, e incluso más acusada, es la estacionalidad de las faenas en el olivar, donde la recolección de la aceituna, 1.736 jornales de media anual, significa el 80 por ciento de todos los jornales dados en este cultivo, que fueron 2.179 jornales de media anual. En el caso de las viñas el trabajo se distribuye de modo más regular a lo largo del año. La mayor concentración de jornales se da en las labores de cava y poda a comienzos del año y en la vendimia en otoño.

Un sistema agrario de tales características determina un mercado de trabajo bastante peculiar, en el que la segmentación es la nota dominante. Los empleos que se dan en la explotación son muy variados, hemos estimado en 1.069.350 las jornadas

---

<sup>18</sup> Archivo de la Provincia Bética Franciscana, Sevilla, Códice 203.

de trabajo realizadas en la explotación entre 1704 y 1740, que se distribuyeron según se refleja en el Cuadro 1.

### **CUADRO 1. JORNADAS DE TRABAJO REALIZADAS EN EL CORTIJO DE GAMBOGAZ, 1704-1740**

– Jornadas de trabajadores fijos	168.494 (16%)
– Jornadas de eventuales en el cereal	579.618 (54%)
– Jornadas de eventuales en el olivar	132.569 (12%)
– Jornadas de eventuales en la viña	51.604 (5%)
– Jornadas de trabajadores en los hornos	78.158 (7%)
– Jornadas de artesanos varios	58.907 (6%)
<b>TOTAL</b>	<b>1.069.350</b>

Fuente: Libro de contabilidad del cortijo de Gambogaz.

Al igual que en el latifundio italiano estudiado por Petruszewicz (1989:144-145), los trabajadores fijos ocuparían un lugar destacado, asumiendo el control de todo el ciclo productivo, dirigiendo el reclutamiento y adiestramiento de la mano de obra eventual. La gestión y contabilidad de la explotación estaría desempeñada en este caso por el hermano administrador. Los trabajadores fijos desempeñan funciones de gestión de la explotación -aperador mayor, y capataces de viñas, olivar y carretas-, servicio doméstico de la casa del cortijo -casero y mozo de celda-, cuidado del ganado de labor -caballerizo, boyeros y zagales de bueyes-, mantenimiento de los aperos de labranza -zagal de arados-, vigilancia de la finca -guardas a caballo y a pie- y, por último, los temporales, que en número variable se contrataban por varios meses, mientras que los restantes tenían contrato por todo el año.

#### **b) Salarios y costes salariales**

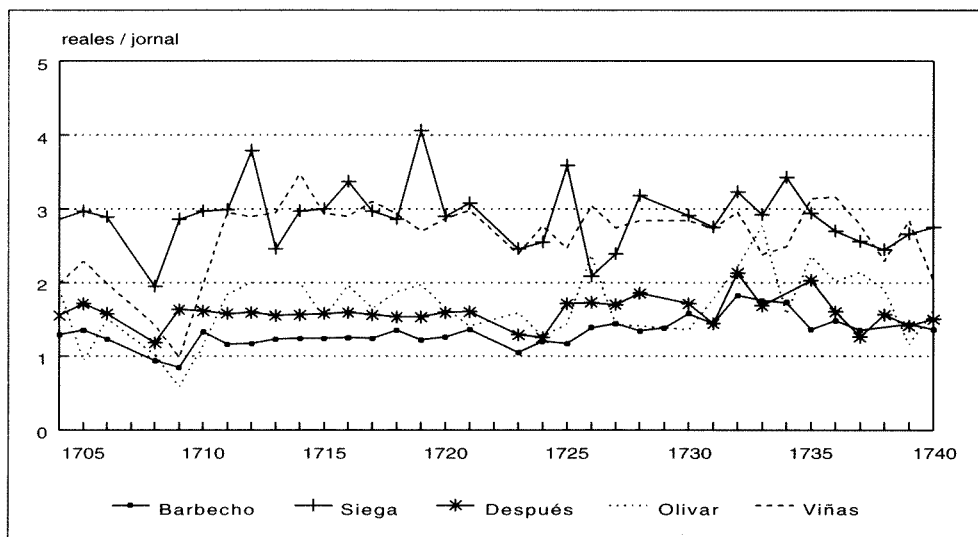
Los costes salariales están formados por el pago de los salarios y jornales en metálico y los pagos que se realizan en especie, alimentos. Sobre esta partida salarial tenemos una información bastante completa, ya que disponemos de los pagos en metálico y casi todos los pagos en especie, salvo el que se refiere a la entrega de aceite a los trabajadores, que al distribuirse el de la propia explotación no aparece reflejado.

### **CUADRO 2. ESTRUCTURA DE LOS COSTES SALARIALES, CORTIJO DE GAMBOGAZ, 1704-1740**

	Valor (reales)	(%)
– Salarios en metálico	1.069.350	61,6
– Salarios en especie	665.860	38,4
<b>Total</b>	<b>1.735.210</b>	<b>100,0</b>

El salario de los trabajadores fijos se establece mensualmente, pagándose por los meses trabajados. A los trabajadores eventuales, que son todos los restantes, se les gradúa el sueldo diariamente (jornales) salvo a los segadores y recogedores de aceituna, faenas en las que suele predominar la modalidad del destajo. La gama de jornales percibidos por los trabajadores eventuales es muy variada. Como corresponde a la importancia de los cereales en la explotación de Gambogaz, a ellos se destina más de la mitad de la masa salarial, figurando en segundo lugar las retribuciones percibidas por las faenas en el olivar. Los jornales de los artesanos como albarderos, herreros y, sobre todo carpinteros que están empleados durante todo el año, se deben a los trabajos realizados por una serie de ellos empleados ocasionalmente para efectuar algún tipo de reparaciones. También figuran los salarios de los trabajadores de los hornos de ladrillo y canal, aunque no estuvieron en funcionamiento durante todo el período.

**GRÁFICO 2. JORNALES MEDIOS DE DIFERENTES LABORES. CORTIJO DE GAMBOGAZ, 1704-40**



Fuente: Libro de contabilidad del cortijo de Gambogaz.

Es muy difícil precisar la evolución de los jornales de los trabajadores eventuales del cortijo, dada la gran variedad de labores efectuadas, cada una retribuida de manera diferente, según se observa en el Gráfico 2.

Los mayores jornales se pagan en el período de la siega, 2 reales y 23 maravedíes de media por jornal, en los restantes trabajos del cereal la retribución es mucho más baja, 1 real y 10 maravedíes antes de la siega, y 1 real y 19 maravedíes después de la siega. También son elevados los jornales pagados en la explotación de la viña, 2 reales y 17 maravedíes; en el olivar el jornal medio es de 1 real y 18 maravedíes, sin

embargo es el valor menos representativo ya que muchas de las faenas del olivar, entre ellas la recolección, son pagadas a destajo. En casi todos los casos el jornal de los artesanos y empleados de los hornos es muy superior al de los trabajadores agrícolas. Los trabajos mejor retribuidos son los que necesitan una mayor cualificación (la viña y los artesanos) y los que exigen una mayor productividad (la siega).

Los jornales de las labores realizadas antes y después de la siega, al ser ejecutadas principalmente por gañanes sin cualificación son los que, además de ser los más bajos, experimentan una mayor estabilidad. El resto de los jornales pagados en la siega, labores del olivar y las viñas, ofrecen mayores fluctuaciones. En todos los casos, los jornales medios correspondientes a las diferentes labores dadas en el cortijo de Gambogaz no registraron crecimiento alguno en el período analizado, coincidiendo con lo expuesto por Ponsot (1986: XXVI) sobre el estancamiento de los salarios agrícolas durante la primera mitad del siglo XVIII.

El complemento del salario en metálico lo constituye el salario en especie, que significa al menos el 39 por ciento del total del coste salarial. El salario en especie como tal no aparece en el libro de cuentas, pero existen algunas partidas, los alimentos, que, por su volumen, sólo tienen justificación para ser distribuidos entre los trabajadores de la finca. Toda la parte del salario pagada en especie corresponde a los alimentos que se entregan a los trabajadores, aunque ignoramos a cuáles de ellos. La parte más importante de esta partida la constituye el pan, que se envía desde el monasterio, entre 600 y 800 fanegas cada año que suponen el 90 por ciento de los alimentos, el resto corresponde a carne, también enviada desde el monasterio y a los llamados "avíos", que son pescado salado, ajos y pimientos, comprados por el administrador del cortijo, tal como aparece en el Cuadro 2.

### **CUADRO 3. VALOR DE LOS PRODUCTOS QUE INTEGRARÍAN EL SALARIO EN ESPECIE. CORTIJO DE GAMBOGAZ, 1704-40**

Productos	Valor (reales)
Pan	599.242
Carne	47.005
Otros	19.163

Fuente: Libro de contabilidad del cortijo de Gambogaz.

El salario en especie podría haber jugado un papel importante en el caso de los trabajadores fijos, incluyendo, posiblemente, la alimentación, el alojamiento y entregas de ciertos productos como trigo y aceite. En el caso de los trabajadores eventuales, coincidimos con Moriceau y Postel-Vinay (1992:254), para quienes estas retribuciones tendrían un carácter marginal<sup>19</sup>. Una mayor importancia de los pagos en

<sup>19</sup> La parte de salario pagada en especie en los cortijos andaluces corresponde exclusivamente a los alimentos entregados a los trabajadores eventuales para su sustento mientras permanecen en la explotación.

especie habría limitado el reclutamiento de la mano de obra eventual únicamente a las zonas inmediatas, dada la dificultad de su transporte. Con todo sería la costumbre la que determinaría las modalidades de retribución de las diferentes labores del cortijo.

#### **4. CONCLUSIÓN**

Lo primero que se desprende del estudio que hemos llevado a cabo es la enorme complejidad de la regulación del trabajo, modalidades de contratación, formas y cuantías de remuneración del trabajo. Varias muestras de esta complejidad las tenemos en el hecho de que en una misma explotación agraria, cortijo de Gambogaz, y para realizar una misma tarea, la siega, el administrador recurra a tres contratos diferentes –el destajo por unidad de superficie, el destajo por segador y temporada, y el jornal– en tan sólo 35 años. Si las modalidades de contratos son diversas, mayor aún es la variedad en las formas de retribución, que llevan a Bernal (1976:401-402) a negar la posibilidad de hablar de un único salario agrario, puesto que un jornalero podía ganar diferentes salarios a lo largo del mismo año agrícola.

El segundo rasgo del mercado de trabajo agrario en la Baja Andalucía es el de su temprana formación. La fuerte demanda de trabajo por parte de las grandes explotaciones orientadas al mercado, al menos desde mediados del siglo XIV, tal como ha demostrado Collantes de Terán (1976), determinó la contratación de abundante mano de obra asalariada. Desde estas fechas comienzan a configurarse algunos de los elementos más característicos del mercado de trabajo andaluz, como los grandes contingentes de mano de obra asalariada y el recurso a los trabajadores inmigrantes para las tareas de la recolección.

Por último hay que destacar la flexibilidad de dicho mercado de trabajo para adaptarse a las diferentes coyunturas. Si bien la intervención exterior de diversa índole que sufrió el mercado de trabajo hasta las últimas décadas del siglo XVIII, podría haber dado la idea de una fuerte rigidez del mismo, en realidad los agentes económicos contaron con recursos suficientes para adecuar las necesidades de mano de obra, su organización y gestión, a las diversas alternativas que se presentaron. Los contratos de trabajo, tanto los registrados ante notario como los verbales, y el incumplimiento sistemático de las leyes que regulaban los salarios, fueron los principales mecanismos de labradores y jornaleros a la hora de atender sus intereses. Sin que ello quiera decir, ni mucho menos, que la capacidad contractual de ambas partes fuese simétrica. La dirección y el control del proceso productivo quedaba en manos de los labradores, que determinaban, de manera unilateral, el sistema de pago en cada temporada según los precios de los productos o su liquidez monetaria.

## AGRADECIMIENTOS

*Agradecemos las sugerencias formuladas por los evaluadores anónimos y editores de la revista Historia Agraria.*

## REFERENCIAS

- ARTOLA, M. (1978): *Antiguo Régimen y Revolución liberal*, Madrid, Ariel.
- BERNAL, A.M. (1979): *La lucha por la tierra en la crisis del Antiguo Régimen*, Madrid, Taurus.
- BERNAL, A.M. (1988): *Economía e historia de los latifundios*, Madrid, Ministerio de Agricultura.
- BORRERO FERNÁNDEZ, M. (1987): "Los contratos de servicio agrario y el mercado de trabajo sevillano bajo medieval", *Historia, Instituciones, Documentos*, nº 14, pp. 181-223.
- BORRERO FERNÁNDEZ, M. (1997a): "La explotación de la tierra: contratos agrarios y prácticas agrícolas en Carmona a fines del medievo", *Archivo Hispalense*, nº 243-244-245 (LXXX), pp. 253-281.
- BORRERO FERNÁNDEZ, M. (1997b): "Actividad agraria en Marchena al final de la Edad Media", en *Marchena bajo los Ponce de León. Formación y consolidación del señorío (siglos XIII-XVI)*, Marchena, Ayuntamiento de Marchena, pp. 77-103.
- BORRERO FERNÁNDEZ, M. (2003): *La organización del trabajo. De la explotación de la tierra a las relaciones laborales en el campo andaluz, (siglos XIII-XVI)*, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- BRAUDEL, F. (1984): *Civilización material, economía y capitalismo. Siglos XV-XVIII, 2. Los juegos del intercambio*, Madrid, Alianza Editorial.
- COLLANTES DE TERÁN, A. (1976): "Le latifundium sevillan aux XIV<sup>e</sup> et XV<sup>e</sup> s. Ebauche d'une problematique", *Melanges de la Casa de Velázquez*, XII, pp. 101-125.
- COLLINS, E. (1976): "Migrant Labour in British Agriculture in the Nineteenth Century", *Economic History Review* (XXIX), pp. 38-59.
- CURIEL, L. (1946): *Índice histórico de disposiciones sociales*, Madrid, Escuela Social.
- FLORENCIO PUNTAS, A. y LÓPEZ MARTÍNEZ, A.L. (2000a): "El trabajo asalariado en la agricultura de la Baja Andalucía. Siglos XVIII y XIX", *Historia Agraria*, nº 21, pp. 99-126.
- FLORENCIO PUNTAS, A. y LÓPEZ MARTÍNEZ, A.L. (2000b): "Las migraciones estacionales agrarias en Andalucía anteriores al siglo XX", *Boletín de la Asociación de Demografía Histórica*, XVIII, I, pp. 71-100.
- GIBERT, R. (1951): "El contrato de servicios en el derecho medieval español", *Cuadernos de Historia de España*, XV, pp. 5-131.
- GIRALT I RAVENTÓS, E. (1960): "La colonia mercantil francesa de Barcelona a mediados del siglo XVII", *Estudios de Historia Moderna*, pp. 215-278.
- GÓMEZ ÁLVAREZ, A.M. (1995): "Los contratos de mano de obra agraria en la Osuna de la segunda mitad del siglo XVII" en IGLESIAS RODRÍGUEZ, J. y GARCÍA FERNÁNDEZ, M. (eds.): *Osuna entre los tiempos medievales y modernos (siglo XIII-XVIII)*, Sevilla, Universidad de Sevilla, pp. 281-292.
- GONZÁLEZ JIMÉNEZ, M. (ed.) (1972): *Las ordenanzas del Concejo de Carmona*, Sevilla, Diputación Provincial.
- GONZÁLEZ JIMÉNEZ, M. (1984): *Carmona en la Edad Media*, Sevilla, Monte de Piedad.
- GRANTHAM, G. (1999): *The evolution of the Agricultural Labour Market*, conferencia pronunciada en el IX Congreso de Historia Agraria, Bilbao.
- HOBBSBAMM, E. y RUDÉ, G. (1978): *Revolución industrial y revuelta agraria. El capitán Swing*, Madrid, Siglo Veintiuno de España Editores.
- LADERO QUESADA, M.A. (1998): "Las ordenanzas locales. Siglos XIII-XVIII", *La España Medieval*, nº 21, pp. 293-337.

- LEPRE, A. (1973): *Feudi e masserie. Problemi della società meridionale nel Sei e Settecento*, Napoli, Guida.
- LOBATO FRANCO, I. (1998): "Crédito y relaciones laborales en la Sevilla del siglo XVI. El anticipo en los contratos de trabajo", *Archivo Hispalense*, nº 247, pp. 51-77.
- LÓPEZ MARTÍNEZ, A.L. (1989): "El patrimonio económico de la Cartuja de Santa María de las Cuevas de Sevilla", en *Historia de la Cartuja de Sevilla. De ribera del Guadalquivir a recinto de la Exposición Universal*, Madrid, Turner, pp. 211-230.
- LÓPEZ MARTÍNEZ, A.L. (1997): "Mercado de trabajo rural, salarios y fuentes monásticas. Andalucía, siglo XVIII", comunicación presentada al *VI Congreso de la Asociación de Historia Económica, 2. Economías monásticas en la España medieval y moderna*, Girona, pp. 71-82.
- MARTÍN GUTIÉRREZ, E. (1999): "Los contratos de siega en Jerez de la Frontera en la Baja Edad Media", *Historia, Instituciones, Documentos*, nº 26, pp. 289-318.
- MORICEAU, J.M. y POSTEL-VINAY, G.: *Ferme, entreprise, famille: grande exploitation et changement. Les Chartier, XVIIe-XIXe siècles*, París, E.H.E.S.S.
- PEIRÓ ARROYO, A. (2002): *Jornaleros y mancebos. Identidad, organización y conflicto en los trabajadores del Antiguo Régimen*, Barcelona, Crítica.
- PÉREZ CEBADA, J.D. (1995): "Estructuras agrarias, poder local y emigración: Jerez de la Frontera, ss. XVI-XVIII", comunicación presentada al *IV Congreso de la Asociación de Demografía Histórica*, celebrado en Bilbao-San Sebastián.
- PETRUSEWICZ, M. (1989): *Latifondo. Economia morale e vita materiale in una periferia dell'Ottocento*, Venecia, Saggi Marsilio.
- PONSOT, P. (1986): *Atlas de Historia económica de la Baja Andalucía (Siglos XVI-XIX)*, Granada, Editoriales Andaluzas Unidas.
- RODRÍGUEZ LABANDEIRA, J. (1991): *El trabajo rural en España (1876-1936)*, Madrid, Anthropos.
- RUSO, S. (2001): "Los asalariados en la cerealicultura de la Italia meridional, siglos XVIII y XIX", *Historia Agraria*, nº 25, pp. 69-87.
- SÁNCHEZ LORA, J.L. (1997): *Capital y conflictividad social en el campo andaluz. Morón de la Frontera (1670-1800)*, Sevilla, Universidad de Sevilla.
- THOMPSON, E.P. (1995): *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica.
- WINDLER-DIRISIO, C. (1994): "Campesinos pobres y absolutismo reformista", *Noticiero de Historia Agraria*, nº 7 (IV), pp. 67-107.