

En la actualidad, el artículo 12 del Real Decreto 505/1985, en relación con el artículo 33. 5, pár. 2º, del ET, dispone: 1º. Que la base de cotización sobre la que se aplica el tipo anualmente fijado por el Gobierno para determinar el importe de la cuota en concepto de aportación al FOGASA, será la misma que la establecida para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo «*en el sistema de la Seguridad Social*» (núm. 1) –obsérvese que no se habla de «Régimen General», sino de «Sistema de la Seguridad Social», sin más, incluidos, por tanto, los regímenes especiales–; 2º. Que el ingreso de las aportaciones se efectuará conjuntamente con las cuotas que corresponda abonar al Régimen de la Seguridad Social –no especifica si general o especial–, y en la misma forma prevista en aquéllos (núm. 2, pár. 1º); y 3º. Que los empresarios agrícolas ingresarán las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial por sus trabajadores fijos o eventuales al tiempo de realizar la cotización por jornadas reales (núm. 2, pár. 2º).

III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS

En el sector agropecuario, las Reglamentaciones de Trabajo y, tras la Ley de 24 de abril de 1958, también los convenios colectivos, establecieron normas sobre clasificación del personal afectado por sus prescripciones. Más tarde, la OGTC de 2 de octubre de 1969 procedió a diseñar un sistema clasificatorio uniforme de los trabajadores al servicio de explotaciones agrícolas, silvícolas y ganaderas, de acuerdo con su función, en ocho «grupos profesionales», según la terminología reglamentaria, a saber: técnicos, administrativos, capataces, especialistas, guardas, caseros, personal de oficios clásicos y no calificados¹²⁷, completados con su respectiva definición¹²⁸. Con escasas variaciones, la clasificación profesional actualmente en vigor, teniendo en cuenta las funciones o trabajos que se realizan, está con-

127. La enumeración se contiene en la sección segunda del capítulo IV (art. 24, único).

128. Sección tercera del capítulo IV, arts. 25 a 32, ambos inclusive.

tenida en la sección primera, Capítulo IV, de la OGTC de 1 de julio de 1975, cuyo artículo 18 exige la inclusión formal de todos y cada uno de los trabajadores contratados en el grupo profesional a que pertenezcan de los nueve que en él se enumeran, (repetición, en efecto, de los ya previstos en la Ordenanza de 1969) a los que también describe en sus artículos 19 a 27 inclusive, con la única novedad del grupo de tractoristas maquinistas (sin duda, exigido por, al tiempo que reflejo de, un fenómeno creciente de penetración de nuevas maquinas y tecnologías en las explotaciones rurales). Es de notar que el esfuerzo clasificatorio de la OGTC se agota en la definición –por lo demás, insuficiente–, de los grupos profesionales enumerados, sin distinguir dentro de éstos subgrupos, especialidades o categorías profesionales¹²⁹.

129. Por O. M. de 10 de abril de 1976 se asimilaron los grupos profesionales clasificados y definidos en la OGTC aprobada por O. M. de 1 de julio de 1975 a los correspondientes grupos de tarifa de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de cotización en el Régimen Especial Agrario, de la siguiente forma:

Grupos profesionales Grupos de la tarifa

1. Técnicos.	1
2. Administrativos.	3
3. Encargados y capataces.	8
4. Tractoristas-maquinistas	8
5. Especialistas	8
6. Guardas	8
7. Caseros	8
8. De oficios clásicos	8
9. No calificados	9

Este cuadro, que sustituyó al establecido por O.M. de 14 de octubre de 1974, por la que se asimilaban determinados grupos profesionales de la OGTC de 1969, entonces vigente, a efectos de cotización al Régimen Especial Agrario, quedó modificado a partir de la O.M. de 29 enero 1981, que estableció las cotizaciones para el año 1981. En la actualidad, la O.M. de 18 de enero de 1995, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, dispone:

«Art. 10. 1. (...)

2. En virtud de lo dispuesto en el artículo 105.tres.6 de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, las bases mínimas que figuran en la tabla recogida en el artículo 3º de esta Orden constituirán las bases de cotización a este Régimen Especial (Agrario) para los trabajadores por cuenta ajena, siendo dichas bases y la cuota fija mensual resultante, a partir de 1 de enero de 1995, las siguientes:

A continuación se explicitan las funciones adscritas a cada uno de los grupos profesionales establecidos en la OGTC.

1. Personal técnico

Siempre según la Ordenanza, es personal técnico «el que, con el correspondiente título facultativo o de Escuela Técnica, ejerce funciones de aquel carácter, de dirección especializada o de asesoramiento» (art. 19). La descripción es amplia y permite entender comprendidos a los licenciados y diplomados (economistas, juristas, veterinarios, graduados sociales...), ingenieros de Escuelas Técnicas Superiores (agrónomos, de montes...), ingenieros de Escuelas Técnicas de Grado Medio (ingenieros técnicos agrícolas, forestales..., en las distintas especialidades: explotaciones agropecuarias; mecanización agrícola y construcciones rurales ; hortofruticultura y jardinería; explotaciones forestales...) e, incluso, parece, los técnicos titulados de grado secundario, obtenido en Escuelas Profesionales o en Centros de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado. Por abajo, se limita el acceso a la consideración como técnicos de personas no tituladas¹³⁰.

Grupó de cotización	Categorías profesionales
	a) Trabajadores por cuenta ajena:
1.	Ingenieros y Licenciados
2.	Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados
3.	Jefes Administrativos y de Taller
4.	Ayudantes no titulados
5.	Oficiales administrativos
6.	Subalternos
7.	Auxiliares administrativos
8.	Oficiales de primera y segunda.
9.	Oficiales de tercera y Especialistas
10.	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados
11.	Trabajadores menores de dieciocho años

130. Contemplan expresamente la categoría de «técnico no titulado», entre otras, las Ordenanzas de Industrias de la Alimentación (O.M. 8 julio 1975), art. 7º; Bebidas Refrescantes (O.M. 14 mayo 1977), art. 6º; Industrias de la Piel (cit.), Nomenclador de Actividades.

Al técnico agrícola compete, por tanto, una fundamental labor de colaboración con el titular de la finca –o con el director o alto cargo que actúe en su lugar– en la organización de la hacienda, con autonomía mayor o menor en la toma de decisiones y aportación de iniciativas en los límites de las facultades a él confiadas por contrato o según costumbre, respetando la legalidad vigente¹³¹. Suele ser un delegado próximo del empresario agrícola, presente por lo común en grandes explotaciones que requieren (y pueden costear) la presencia de un colaborador particularmente cualificado en las tareas de planificación, control y supervisión de los cultivos y/o cría de los ganados –de «dirección especializada», habla el art. 19 de la OGTC–, e, igualmente, en la provisión y disposición de todo cuanto interese a una mejor y más rentable utilización de los factores productivos (tierra, maquinaria, fertilizantes...). Otras veces, atenderá al despacho inmediato de las operaciones indispensables para el mantenimiento de la continuidad de la hacienda, investido de poderes para la conclusión de todos los actos jurídicos necesarios para el normal desarrollo de la actividad de carácter técnico a él confiada, precisando autorización individual para los negocios que excedan los límites de la conducción ordinaria del fundo (enajenación, constitución de hipotecas...).

2. Personal administrativo

En el grupo de los administrativos se comprende «el personal que realza funciones de carácter burocrático en la empresa» (art. 20). Son empleados de oficina que, en las explotaciones agrarias, como en cualesquiera empresas de la industria o del sector servicios, toman bajo su responsabilidad, entre otros cometidos, las operacio-

131. En sendos Decretos, núms. 2094 y 2095, de 13 de agosto de 1971, del Ministerio de Agricultura, se definieron las facultades y competencias profesionales de los ingenieros técnicos de especialidades agrícolas y forestales, respectivamente. Ultimamente, por ley 12/1986, de 1 de abril, se han regulado las atribuciones profesionales de arquitectos e ingenieros técnicos, aceptando el criterio jurisprudencial de que sus competencias «serán plenas en el ámbito de su especialidad respectiva» (E. de M.).

nes de caja (cobros y pagos); el planteamiento y realización de estadísticas; la tramitación de documentos; los trabajos de mecanografía y taquigrafía; la unificación de liquidaciones y cálculos de nóminas e ingreso de cuotas a la Seguridad Social, etc. La Ordenanza no contempla, en ninguna de sus dos versiones, la ya clásica subdivisión de este grupo en las categorías profesionales de jefe administrativo, oficial administrativo, auxiliar administrativo y aspirantes, ni detalla el alcance de sus funciones en la empresa. Parece, pues, necesario, no siendo incondicionado el acuerdo sobre clasificación profesional ex artículo 22. 5 del ET, y a salvo lo que pueda establecerse en convenio colectivo, recurrir a la descripción de tareas que para ellos se contempla en la normativa sectorial de oficinas y despachos¹³².

3. Encargados o Capataces

Los encargados o capataces «tienen a su cargo, de modo personal y directo, la vigilancia y dirección de las distintas faenas que se realizan en la Empresa» (art. 21).

A diferencia del técnico, el capataz o encargado de una explotación rústica, del que no se exige sea titulado, ha desempeñado tradicionalmente funciones meramente ejecutivas, de supervisión (dirección material) de las distintas labores culturales. En este sentido, el capataz (jefe de cuadrilla, mayoral...) no pasa de ser estrictamente un obrero, más o menos cualificado, puesto al frente de un grupo de operarios el cual, sin delegación posible —«de modo personal y directo»—, con sujeción atenta a las órdenes del empresario o de un superior inmediato¹³³, provee a la puntual y exacta ejecución de las diversas faenas agrarias, vigilando los resultados y la disciplina de los trabajadores a su cargo, incluso, trabajando él mismo material-

132. En cualquier caso, el reenvío a la normativa sectorial de oficinas y despachos no ha de resultar intempestivo, pues la propia OGTC lo contempla, explícitamente, en materia de retribuciones (art. 81).

133. El encargado o capataz no es un administrador y recibe las instrucciones oportunas en orden a la mejor explotación de la finca, ya del propio empresario, ya de la persona en quien éste delegue (S. del TCT, de 25 abril 1988, Ar. 2873).

mente como todos los demás. Su posición en la hacienda es así la de un «primus inter pares», el intermediario directo entre la Dirección y el resto del personal obrero ocupado en la finca, con funciones equiparables a las del jefe de personal de una fábrica urbana. Eventualmente, sin embargo, cuando por el reducido tamaño de la explotación no se precisa una estratificación de personal muy compleja, el encargado-capataz que se halla al frente del establecimiento puede realizar sus funciones con relativa independencia, es decir, sin una intervención constante e inmediata de sus superiores¹³⁴.

No obstante, cabe advertir que el perfil profesional del capataz como hombre eminentemente práctico que aprendió su oficio en contacto inmediato y diario con la tierra está cediendo paso a una nueva categoría de encargados, los cuales, con el precedente de las antiguas Escuelas de Obreros y Capataces Agrícolas, son ahora titulados por centros de formación profesional, en la rama agraria, o proceden de centros dependientes del MAPA, verdaderos técnicos con sólida formación para regir los destinos de la explotación agrícola.

4. Tractoristas maquinistas

Son «los trabajadores que con los conocimientos prácticos necesarios prestan servicios con un tractor o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma» (art. 22).

La Ordenanza de 1975, al incluir este nuevo grupo, fue especialmente sensible a la implantación en el sector agrario de nuevas profesiones y oficios, como respuesta a un fenómeno de intensa mecanización del campo. Se entienden comprendidos en este grupo, por ejemplo, los conductores-manipuladores de tractores, segadoras-atadoras, cosechadoras, fresadoras, máquinas vibradoras, sembradoras, regadoras, abonadoras ... Al empresario o a sus técnicos

134. Son funciones propias del encargado cuidar de cuanto hay en la finca donde trabaja, tanto ganado como maquinaria, contratar personal, transmitir a éste las órdenes del trabajo recibidas del titular de la explotación, con iniciativa para modificar éstas (S. del TCT, de 7 marzo 1983, Ar. 1840).

corresponde decidir la incorporación a la finca de la maquinaria más conveniente, estudiadas sus características, las del terreno y las del personal que habrá de atender su manejo, en función de muy diversos factores, básicamente, tamaño y estructura de la explotación y naturaleza del cultivo. En fin, al tractorista-maquinista incumbe, según dispone la Ordenanza, no solamente la función principal de conducir y manejar la maquinaria, sino, además, la de mantenerla en correcto estado de conservación y limpieza.

5. Especialistas

Son especialistas del campo los «trabajadores diplomados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos calificados o similares a los de aquéllos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores y motocultores» (art. 23).

El especialista es un trabajador de oficios manuales que, diplomado o no, posee una destacada pericia en alguna o varias de las operaciones que completan el ciclo agrícola-ganadero. Se trata de operaciones cualificadas (poda, injerto, sulfatado...), cuyo ejecución precisa una habilidad especial en quien las realiza, pues son fundamentales para el buen fin productivo que se pretende. En cualquier caso, la relación de profesiones que se enuncian es puramente ejemplificativa.

6. Guardas

«Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia de una o varias fincas» (art. 24). Suelen diferenciarse en jurados y sin juramentar; de campo, de monte, de caza y pesca... El vigilante es propiamente un subalterno, el cual, sin ejercer funciones técnicas —ni, desde luego, otras faenas típicamente agrarias—, lleva implícito un cierto sentido de confianza que le distingue del resto de trabajadores manuales empleados en la finca.

7. Caseros

Integran el grupo profesional de los caseros los trabajadores «con vivienda en la finca o explotación para sí y personas de su familia, si la tuvieren, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias, la comida de los trabajadores y el cuidado y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones» (art. 25).

El perfil profesional del casero rústico encaja adecuadamente con el de un trabajador manual que, en ausencia del dueño, y ocupando una vivienda anexa o próxima a la principal en la misma explotación, atiende las labores que son precisas para el normal desarrollo de los cultivos y, eventualmente, la crianza del ganado, así como la custodia, mantenimiento y limpieza de los inmuebles destinados a habitación del propietario cuando éste pernocta en la finca —con ocasión de monterías, recolecciones, venta de cosechas...— y dependencias auxiliares —graneros, establos, cobertizos, almacenes...—.

8. Personal de oficios clásicos

Comprende este grupo a «los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios (tales como albañilería, carpintería, herrería, conductor, mecánico, etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria» (art. 26).

9. No calificados

Son trabajadores no calificados los que «no estando comprendidos en las categorías anteriores, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o atención» (art. 27).

Desde luego, la falta de *cualificación* subjetiva no debe obstar a la correcta *clasificación* del trabajador en el grupo que le corresponda, precisamente en éste que con tan difusos perfiles consigna al cierre el artículo 27 de la OGTC.

La Ordenanza llama trabajador «no calificado» al peón, bracero o jornalero sin especialización que, cumpliendo órdenes directas del empresario, representante, encargado o capataz, y sin discrecionalidad alguna, aplica su esfuerzo a muy diversas y sencillas tareas en las fincas del empleador, limitándose a concurrir en la producción material de bienes agrarios, siendo su salario el fijado en las tablas del convenio colectivo para cada tipo de faena. En tal sentido, el peón agrícola lleva a cabo labores de preparación de tierras, siembra, abonado, recolección, carga y descarga, acarreo, trilla, cava, aclareo de frutos, limpieza de matorrales, acondicionamiento de cultivos y forrajeras, y otros muchos trabajos, por lo general, los más comunes, penosos y que mayores requerimientos de mano de obra exigen en el curso del año.

El esquema clasificatorio que instaura la OGTC es susceptible, a primera vista, de diversas críticas. Por lo pronto, es reprochable su falta de rigor sistemático, por el uso indiscriminado que hace de los conceptos «grupo profesional» y «categoría profesional» en sus artículos 18, 20, 23, 25, 26, 27, 28 y 29. Además, sorprende que tras la nominación y descripción de auténticos y ya clásicos «grupos profesionales» (técnicos y administrativos, a los que no se desglosa por categorías) se pase directamente a clasificar, sin descender en apariencia de nivel, y conservando la misma acepción «grupal», los que en el esquema o cuadro clasificatorio de la mayoría de Reglamentaciones serían considerados meros «subgrupos» o, incluso, simples «categorías profesionales» (tal sucede con el encargado o capataz, el casero, el tractorista-maquinista, el personal de oficios clásicos, los especialistas...), a los que bien pudiera habérselos clasificado en un grupo más amplio, el de los obreros, con lo que el sistema distributivo de la Ordenanza habría ganado bastante en coherencia interna.

En este sentido, puede afirmarse que la categorización pergeñada por la OGTC no permite atender de forma satisfactoria el fin

básico que se espera de toda clasificación profesional: limitar el contenido obligacional de la prestación, acotando el tipo de funciones que el trabajador está obligado a realizar a lo largo de la vida de la relación y que el empresario puede exigirle. Si la LRT de 1942 exigía en su artículo 11 «la clasificación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas», debemos decir que la OGTC resolvió pobremente este compromiso, no mediante la descripción de las funciones correspondientes a unas especialidades profesionales que no se contemplan, sino aumentando en algún caso la vaga definición de los respectivos grupos con un listado abierto de profesiones u oficios (así, como se vio, para los especialistas y personal de oficios clásicos) y remitiendo, cuando fuere necesario, «la adscripción de especialidades o funciones laborales a todos o alguno de los grupos profesionales señalados» a la resolución del, entonces, «Delegado Provincial de Trabajo», «previo informe de la Cámara Sindical Agraria» (art. 29).

Ahora bien, excusando que la Ordenanza, norma de obligado carácter formalista y generalizante, haya optado por una tan inespecífica clasificación ante la imposibilidad de enumerar y describir, una por una, todas las funciones laborales que se dan cita en los diversos tipos de explotaciones agrarias con implantación en nuestro territorio, lo cierto es que esta pobreza distributiva se revela al tiempo, todavía en el presente, consecuencia y reflejo de un enquistado fenómeno de homogeneización laboral en el campo. En efecto, si de los ocho grupos profesionales que enumera y define la OGTC en sus artículos 18 a 27 descontamos los técnicos, que no abundan y no desarrollan funciones distintas a las que son habituales en otras ramas de actividad; los trabajadores de oficios clásicos, que no son típicos trabajadores agrarios que faene en el campo (albañiles, carpinteros, conductores, guarnicioneros...); los administrativos, que desempeñan tareas burocráticas y tampoco configuran profesiones exclusivas del campo; los capataces y encargados, numéricamente irrelevantes todavía, y a veces más personal administrativo y de función intermedia de mando que trabajadores agrarios directos, etc., veremos casi reducida la clasificación a los tractoristas-maquinistas, a un puñado de especialistas y a un abrumador contingente de bra-

ceros (trabajadores «no calificados»), ocupados en una variedad extraordinaria de faenas estacionales¹³⁵.

De otro lado, conviene recordar que el sistema de clasificación contractual reproduce «en términos categoriales» el tipo de organización del trabajo presente en las empresas capitalistas, en las que destacan su estructura jerárquica y la descomposición del proceso productivo en una multiplicidad de tareas, a las que deberá acomodarse la actividad del trabajador¹³⁶. Por el contrario, el modelo taylorista de organización del trabajo, dominante en la mayoría de los sectores productivos, nunca se adaptó bien al tamaño, organización y nivel tecnológico de las explotaciones agrarias –o, cuando menos, no tan bien como en las empresas fabriles y comerciales–. Mientras que la aparición de la alta tecnología ha provocado en la industria la proliferación del trabajador especialista, en la agricultura, sin ser completamente extraño el fenómeno de la división creciente del trabajo –cuya potencial implantación, por cierto, consiente de manera expresa el artículo 15 de la OGTC–, sobre todo, en empresas con dedicación agrícola/ganadera de corte quasi-industrial que han conocido un intenso y acelerado proceso de mecanización, no ha alcanzado sin embargo las cotas irresistibles de especialización y atomización de la fábrica o el taller¹³⁷. El trabajador industrial se halla con frecuencia clasificado y especializado en la ejecución de una concreta fase del proceso de elaboración del producto, que repite día tras día, sin apenas alteraciones, mientras que en el campo la exclusividad o

135. Cfr. G. BAYON CHACÓN, «La peculiaridad del trabajo agrario», *cit.*, pp. 30 y 31.

136. Cfr. F. PÉREZ ESPINOSA SÁNCHEZ, «Organización del trabajo, sistema de clasificación en categorías y defensa de la profesionalidad del trabajador», en AA.VV., *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso*, Universidad Complutense, Facultad de Derecho, Madrid, 1980, p. 175.

137. Por poner un ejemplo, el sistema de trabajo en serie de fabricación y puesta a punto de un automóvil impone una medición de tiempos y movimientos difícilmente trasplantables a los modos de cultivo tradicionales, extensivos o intensivos. En la tierra, al través de los siglos, se han forjado usos y costumbres que ofrecen una gran resistencia a toda intervención innovadora porque están ligados a condiciones ecológicas difícilmente superables. La naturaleza, el ciclo biológico de maduración de los frutos y crecimiento de los animales, imponen serias restricciones a la «racionalización» del trabajo, las cuales son externas y a veces imprevisibles a la voluntad organizativa del empresario y obligan a una adaptación constante de sus exigencias que no afectan o lo hacen en mucha menor medida al trabajo fabril.

especialización en el desempeño de una profesión u oficio se relativiza mucho más que en la industria. La movilidad profesional de los trabajadores agrícolas es fenómeno ampliamente extendido en buena parte de nuestra geografía agraria, pues al ocuparse casi todos ellos en tareas manuales que reclaman un muy bajo o nulo nivel de especialización, pueden cambiar fácilmente de trabajo varias veces en el curso del año o, incluso, dentro de una misma temporada, ajustándose a los discontinuos requerimientos empresariales de mano de obra, según tipos de cultivo.

En fin, las explotaciones agrarias presentan una notable diversidad en su organización, en la modalidad de cultivo y en el régimen de aprovechamiento del suelo. No se olvide que la Ordenanza Laboral del Campo es intersectorial en el sentido de que regula las condiciones laborales en la agricultura, en la ganadería, en la silvicultura y en las industrias complementarias de éstas, y que la clasificación profesional implantada en estas empresas varía mucho según se tome como referencia una u otra actividad o varias de ellas simultáneamente¹³⁸. Esta disparidad de orientaciones profesionales y de funciones a realizar entre empresas de un mismo sector hacen muy difícil, por no decir impracticable, todo intento de reconducción jurídica a un sistema-tipo de categorías profesionales, proyectado a nivel nacional o interregional.

Como probablemente se habrá advertido ya, buena parte de las carencias que se han apuntado podrían superarse mediante el establecimiento en la negociación colectiva provincial de pactos clasificatorios adecuados a las especialidades técnicas y profesionales de las explotaciones agrarias en las distintas zonas del país. Sin embargo, la negociación colectiva en la agricultura ha tenido y tiene muy

138. Así, en fincas colindantes de proporciones similares pueden ser necesarios los servicios de muy distintos profesionales, en atención a la concreta especialidad del cultivo (secano y/o regadío; monocultivo/policultivo) o del ganado (de pastoreo/corral; estabulado/no estabulado...). Gráficamente, el segador contratado por un empresario cerealista será oficio extraño, por innecesario, en una explotación de cultivo bajo plásticos o, v. gr., en una empresa de producción citrícola; en cambio, la diversidad organizativa y funcional entre, p. ej., dos empresas del ramo de la hostelería o del transporte de viajeros es infinitamente menor y, por ende, sus requerimientos laborales más homogéneos.

abandonado este importantísimo aspecto, sin asumir el destacado papel que le corresponde. Como hemos dicho, el carácter muy ca-suístico de la clasificación profesional pide un tratamiento diversificado por ámbitos profesionales reducidos, atento a las específicas necesidades de mano de obra de cada localidad o provincia, variables según cultivos, época del año, tamaño de las explotaciones y estructura orgánica y funcional de las empresas. Por otro lado, está la obligada remisión, conforme a Ley, del acuerdo individual sobre clasificación profesional a alguna de las categorías, grupos profesionales o niveles retributivos previstos en convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, coherentemente con la naturaleza de normas a extinguir de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo.

Sería muy conveniente que los convenios colectivos incorporaran la clasificación profesional de los trabajadores, con la amplitud mínima que excuse tener que acudir a regulaciones accesorias, ya sea la contenida en la OGTC, ya sea la prevista en normas sectoriales periféricas, de la industria o del sector servicios. En este sentido, habrá de procederse a una clasificación realista de las funciones desplegadas en las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial de cada convenio, con enunciación y descripción de las diferentes categorías –pues sin ambas no puede existir verdadera clasificación–, y encuadrándolas por grupos profesionales; grupos redactados en términos tales que respeten la noción que de los mismos ha querido establecer el artículo 22 del ET, a los efectos legales previstos de permitir al empresario un adecuado ejercicio de su facultad de movilidad funcional (art. 39 ET). Las categorías y/o grupos profesionales que se establezcan se acomodarán, en todo caso, a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo (art. 22. 4 ET), e incluirán las correspondientes al personal de oficios clásicos (albañiles, carpinteros, panaderos, cocineros...) que habitualmente preste sus servicios en las explotaciones rústicas, evitando de esta forma perturbadoras interferencias de normas profesionales ancladas en otros ámbitos productivos.

No se ignora, por otra parte, que la confección de un cuadro completo de categorías profesionales en el medio agrario es tarea di-

fícil, tanto por la extensión de la materia como por la riqueza de matices que presenta cada una de las subdivisiones productivas (agricultura, ganadería, silvicultura) reguladas unitariamente en los distintos convenios provinciales. En cualquier caso, sobre las ventajas que una correcta clasificación ha de reportar en orden a la delimitación precisa de los cometidos a que se obliga un trabajador por la firma de su contrato, vaya por delante que no se defiende aquí una involución en la praxis colectiva más reciente que viene aportando por el abandono progresivo del sistema clásico de «proliferación de categorías», el cual, «desconectado de toda intención de defensa de la profesionalidad del trabajador», habría desembocado en los sectores industrial y de los servicios en una «desmesurada parcelación de las funciones a desempeñar», a menudo sin una justificación razonable¹³⁹.

IV. LA TUTELA DE LA SALUD LABORAL EN LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS

1. Prescripciones generales y particulares sobre seguridad e higiene en el trabajo agrícola

Los trabajadores agrícolas quedan protegidos por las prescripciones generales en materia de seguridad e higiene y salud laboral. Dentro de este grupo incluimos tanto las normas que inciden sobre un conjunto de factores de riesgo, como las disposiciones que regulan concretas situaciones, circunstancias o aspectos de la seguridad e higiene en el medio laboral, pero que, en uno y otro caso, resultan de aplicación indiferenciada en cualesquiera actividades o ámbitos productivos, desde el momento que se manifieste en ellos el riesgo tutelado por dichas normas. No cabe detectar, por tanto, en este terreno más especialidades que las que puedan derivar del establecimiento en las explotaciones agrarias de medidas de prevención específicas, recogidas en normas estatales o en convenios colectivos de sector o de empresa, dirigidas a tutelar riesgos típicos no comparti-

139. F. PÉREZ ESPINOSA, «Organización del trabajo...», cit., p. 176.