

mencionaba arriba. Por el contrario, la empresa agraria se acerca hoy más a una “división fayoliana del trabajo”⁴³.

Una racionalidad consolidada de tiempo atrás cualifica a empresarios o gerentes para estar atentos a las evoluciones de los mercados, para viajar continuamente por los países europeos donde están las grandes superficies comerciales que son sus clientes, para manejarse en idiomas, relaciones públicas o en economía de empresa, etc. En las entrevistas que he realizado, me he encontrado a economistas o ingenieros agrónomos al frente de la gerencia, que responden a esas cualificaciones, con un conocimiento exhaustivo de lo que acontece en los mercados a los que sirven.

Igualmente, los agricultores familiares son cada vez más empresarios, dirigiendo sus explotaciones agrarias con criterios de plena racionalidad mercantil. En la pequeña empresa familiar el cambio ha sido enorme y sustancial, obligando al agricultor a una innovación constante y a una continua atención a las exigencias de los mercados⁴⁴.

3. ¿FUERZA DE TRABAJO SIMPLE?

La base de todo el edificio de la agricultura industrial está en la ingente cantidad de mano de obra asalariada requerida por la

⁴³ Fayol funda la empresa moderna al crear organigramas donde aparece una división del trabajo entre funciones y departamentos. Como dice Coriat (1993b), donde puede encontrarse un esquema de las proposiciones fayolianas, “Fayol asume un papel progresista que a su manera contribuye a basar la autoridad en un criterio de competencia, separándola de la propiedad financiera o de los lazos familiares que, en la primera mitad del siglo XX, siguen siendo la base esencial del poder de la empresa” (p. 63).

⁴⁴ En el apartado que la investigación de Arribas et al. (op. cit.) dedica a las estrategias de los horticultores, destacan los siguientes rasgos en el proceso de conversión en empresarios de estos agricultores (p. 188-192): “el paso de la fanega al metro cuadrado, el paso del riego a manta a la gota permanente, el paso del ahorro limitado al endeudamiento consolidado, de la familia-explotación a la explotación de la familia, del trabajador familiar al patrón agrícola, del trabajo intermitente a la ocupación permanente, de la base experiencial del conocimiento campesino a la formación permanente exigida por la producción en invernaderos, y del localismo de mercado a las plazas trasnacionales”.

La investigación de Cruces Roldán (1994) sobre los horticultores de SanLúcar de Barrameda, los define como “nuevos agricultores”: “trabajadores directos en pequeñas explotaciones techadas (invernaderos), se caracterizan por el alto grado de tecnificación de explotaciones muy pequeñas, la elevación de la composición orgánica del capital, la mayor escala de producción, el aumento de rentas brutas anuales, la exigencia de capitalización con encarecidas inversiones, la necesidad de aplicación intensiva de fuerza de trabajo, y la relación subordinada a los canales del comercio internacional” (p. 34). Para esta autora, la intensificación del trabajo en la unidad familiar estaría posibilitando el proceso de descentralización productiva que el capitalismo promueve en la horticultura y floricultura. “La familia agricultura se mantiene y articula en este proceso como una forma de disponer un máximo plustrabajo a disposición del capitalismo central, y la aplicación del trabajo familiar en la pequeña explotación constituye un modo muy eficiente, a la vez, de mantener bajos los precios de los productos agrícolas” (p. 34).

empresa agraria, tanto en el campo como en el almacén. La opción de estas empresas por alargar al máximo el ciclo estacional de trabajo, en una apuesta por romper con la secular estacionalidad de los cultivos en la agricultura tradicional, está también relacionado con los requerimientos de trabajo asalariado. Y ello al menos por dos razones. Por un lado, la necesidad de mantener una cantidad de mano de obra con una cierta estabilidad y regularidad el máximo de tiempo posible, dado los fuertes requisitos cuantitativos de trabajadores. Por otro lado, la búsqueda de calidad del trabajo a través de la reducción relativa de la inestabilidad y rotación de la mano de obra, propia de la actividad agrícola.

Si se diferencia por orientaciones productivas, las necesidades de trabajo asalariado mayores se encuentran en la horticultura intensiva –los cítricos, los frutales y la uva de mesa– y la producción de esquejes de flor. Estas orientaciones productivas posibilitan industrias muy intensivas en mano de obra, cuya cuantía parece asemejarlas a un proceso industrializador del siglo XIX.

Por el contrario, la producción de “flor cortada” es una agricultura sin salarios, cuyos requerimientos de trabajo se satisfacen en el hogar familiar. La viticultura para vino, antaño con mucha demanda de jornales, es hoy una orientación productiva con bajos requerimientos de trabajo asalariado, y además muy puntuales (prácticamente concentrados en la vendimia) debido a la automatización de las bodegas, la mecanización de las labores del campo, la crisis del viñedo que ha llevado a arranques masivos de plantas, etc.

Las orientaciones productivas que conforman la agricultura salarial murciana exigen la movilización de una cuantiosa mano de obra. Al mismo tiempo, el horizonte estratégico de la competitividad empresarial, según lo enunciaba el gerente de una de las empresas entrevistada, es “*producir con mayor calidad, y la obsesión que tenemos es bajar los costes de producción*” (E2).

Cuando los costes de la mano de obra son tan altos como he señalado, “bajar los costes de producción” quiere decir abaratar costes laborales de forma prioritaria. Sin embargo, la producción de calidad conlleva cada vez más un incremento de la dependencia de las cualificaciones obreras y de la implicación de la mano de obra. ¿Cómo se solventa tal contradicción?, ¿cómo se logra mantener bajos los costes laborales?, ¿cómo se evita que la dependencia de cantidades importantes de asalariados y de sus cualificaciones no se convierta en un poder de negociación y de control obrero del pro-

ceso de trabajo?, ¿cómo desde la empresa se obtiene la implicación de la mano de obra?, ¿a través de qué mecanismos se logra compatibilizar un proceso productivo que requiere de forma creciente del valor de uso del trabajo manual con el objetivo de “bajar costes de producción”, es decir, con la desvalorización del valor de cambio de ese trabajo manual?

Todos estos interrogantes apuntan a la cuestión de la necesidad de una mano de obra vulnerable socialmente. ¿Cómo se construye esta vulnerabilidad?, ¿en el proceso de trabajo, en la relación capital-trabajo, o socialmente? Las relaciones entre proceso de trabajo y estructura social laten en el fondo de esa problemática, y tener en cuenta en el análisis las variables género y etnia será fundamental para afrontar esas preguntas. En los capítulos siguientes mostraré dicha interrelación.

Las técnicas agrícolas, y las propias decisiones estratégicas de las empresas, han posibilitado un ciclo anual de trabajo. Este ha sido quizás el avance más importante habido en la racionalización del trabajo agrícola, que ha permitido romper con la secular estacionalidad agraria y sus prolongados periodos de paro forzoso, tan dramáticos en la historia de la estructura social del campo español. Las empresas de la agricultura salarial buscan con este ciclo anual de trabajo, entre otros objetivos, garantizarse una concurrencia más o menos intensa y permanente de trabajadores.

La tendencia hacia la consecución de un ciclo anual de trabajo está muy consolidada en la horticultura intensiva, en los cítricos y en la producción de esquejes de flor cortada. Este proceso no es así en la fruta de hueso y en la uva de mesa, donde la estacionalidad del trabajo está muy acentuada. No obstante persiste una variabilidad en la cantidad de trabajo requerido en ese ciclo de trabajo, existen “los golpes de trabajo” que hacen necesario contratar para momentos muy puntuales mucha mano de obra. La estacionalidad del trabajo agrícola, reducida considerablemente en las prácticas de la agricultura industrial, continúa siendo el hecho diferencial de este proceso de trabajo con respecto a una industria de automóviles o una refinería.

Esta última observación nos lleva directamente al núcleo de otro de los problemas que esta investigación se plantea: la disponibilidad de fuerza de trabajo para unos procesos productivos con unas necesidades muy intensivas de trabajo jornalero. ¿Cómo se obtiene y construye socialmente una fuerza de trabajo que opta por concurrir

en un proceso productivo definido por la estacionalidad de su trabajo, la eventualidad y los bajos salarios? Esta cuestión apunta a la esfera de la reproducción social como proceso externo e independiente de la producción, espacio del que se olvidaron los estudios clásicos sobre el proceso de trabajo (Jódar, P., 1997), y del que ahora se empieza a apreciar su centralidad para encarar realidades laborales como la agricultura industrial.

En los siguientes capítulos mostraré que han sido las formas sociales de regulación, por un lado, factores institucionales, y, por otro, las estrategias sociales de trabajo y de subsistencia, en ambos casos factores externos al mercado de trabajo y al proceso productivo, las que han posibilitado cubrir los requisitos de mano de obra de las empresas agrarias. El género y la etnia se considerarán, de nuevo, las relaciones sociales cruciales que están en el fondo de estos mecanismos de reproducción de fuerza de trabajo. El modo de regulación social e institucional es, en última instancia, lo que está posibilitando el intenso aprovisionamiento de mano de obra que las empresas agrícolas demandan.

**Capítulo 7: “Parecía un mar verde”:
manos diestras y rápidas para frutos
delicados y trabajo degradado**
