

El trabajo fijo-discontinuo en el sector de la agroindustria en el sureste de Europa¹

Antonio José Ramírez Melgarejo²

Recibido: 15/12/2022 / Aceptado: 24/03/2023

Resumen. Los modelos productivos de las regiones del sur de Europa han conformado históricamente mercados de trabajo locales prototípicos del capitalismo flexible, donde la eventualidad es uno de los rasgos básicos de las relaciones laborales para una parte importante de la clase trabajadora. En el enclave productivo de la Vega Alta del Segura (Región de Murcia), las relaciones salariales eventuales más estables se oficializan mediante el contrato fijo-discontinuo, especialmente en el sector productivo agrícola que es preponderante en la zona. Para satisfacer las necesidades de fuerza de trabajo en temporada alta, el empresariado recurre de forma generalizada a la contratación eventual de personas mediante Empresas de Trabajo Temporal, con estas dos formas de contratación solventan la incertidumbre del reclutamiento. A partir de una investigación cualitativa y la consulta de fuentes secundarias, en el artículo se analiza principalmente la figura contractual del fijo-discontinuo y las consecuencias de su aplicación.

Palabras clave: Eventualidad; clases populares; tiempo; estrategias; disponibilidad temporal.

[en] Fixed-discontinuous work in the agro-industry sector in southeast europe

Abstract. The production models of the regions of southern Europe have historically shaped local labour markets prototypical of flexible capitalism, where casualisation is one of the basic features of labour relations for a significant part of the working class. In the productive enclave of the Vega Alta del Segura (Region of Murcia), the most stable casual wage relations are formalised through the fixed-discontinuous contract, especially in the agricultural production sector, which is predominant in the area. In order to meet the needs of the workforce in the high season, employers generally resort to temporary employment through temporary employment agencies, which are used to solve the uncertainty of recruitment. Based on qualitative research and consultation of secondary sources, the article mainly analyses the fixed-term contract and the consequences of its application.

Keywords: Eventuality; popular classes; time; strategies; temporary availability.

Sumario: 1. Introducción. 2. Modelo productivo y mercado de trabajo en el sur de Europa. 3. Breve sociohistoria de la Vega Alta del Segura, un enclave productivo agrícola del sur de Europa. 4. El contrato fijo discontinuo. 5. Crisis, intermediación y eventualidad como normas laborales. 6. Cómo sobreviven las clases populares al desempleo estacional agrícola. Conclusiones. Bibliografía.

Cómo citar: Ramírez Melgarejo, A. J. (2023). El trabajo fijo-discontinuo en el sector de la agroindustria en el sureste de Europa. *Sociología del Trabajo*, 102, 1-11.

1. Introducción

Las regiones del sur de Europa han tenido un particular proceso de construcción sociohistórica. Son territorios en los que predominan mercados de trabajo altamente vulnerables, informales, flexibles, eventuales y segmentados étnica y sexualmente. La Vega Media del Río Segura en Murcia (España) es una de estas comarcas productivas del Sur de Europa. Un territorio privilegiado en el que investigar esta prototípica organización del trabajo, así como las diná-

¹ Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i PID2020-114317gb-I00, financiado por MCIN 10.13039. Así mismo, el autor agradece a las personas revisoras anónimas sus comentarios que han mejorado el texto, especialmente en el ámbito jurídico.

² Universidad Complutense de Madrid
E-mail: antramir@ucm.es

micas sociales y laborales de las familias jornaleras en el marco del capitalismo flexible y la agricultura globalizada. En este enclave productivo, eminentemente agrícola, se requiere durante unos meses al año la movilización eventual, intensiva y extensiva de gran cantidad de fuerza de trabajo asalariada.

Para satisfacer la elevada demanda de mano de obra temporal en el sector agroindustrial, se despliegan, principalmente, dos dispositivos de reclutamiento y contratación. Por un lado, se ejercita el derecho a llamamiento laboral según antigüedad a las personas contratadas por la empresa bajo la figura contractual de fijo-discontinuo. Esta forma de reclutamiento supone recurrir a personas experimentadas que ya han realizado el trabajo en temporadas anteriores. Por tanto, conocen el trabajo y también son conocidas por la empresa, existiendo cierto reconocimiento recíproco. Esta modalidad de reclutamiento y contratación será el objeto central de este artículo. Una forma de contratación que se complementa con la contratación eventual y de temporada de cientos de personas que son, mayoritariamente, reclutadas por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) para el periodo de temporada alta de trabajo con contratos temporales o por aumento de la producción.

Es decir, para similares puestos de trabajo las empresas agroindustriales articulan formas diferenciadas de reclutamiento con el objetivo de satisfacer una de las grandes incertidumbres en las estrategias de rentabilidad empresarial, la disponibilidad y acceso a fuerza de trabajo suficiente que acepte las condiciones laborales. Mediante estas dos vías concretas y complementarias de reclutamiento las empresas agroindustriales satisfacen sus necesidades en plena temporada alta. Ambas modalidades están condicionadas por la temporalidad inherente a la producción agrícola, pero existen diferencias entre ambas. El contrato fijo discontinuo supone una suerte de estabilización peculiar que permite a las personas trabajadoras enfrentarse a la incertidumbre laboral con ciertas garantías de volver a ser empleadas, mientras que la contratación temporal mediante ETT's es, por su propia naturaleza, una relación laboral con inicio y final sin garantías de estabilización, en la que no es posible acumular antigüedad ni las empresas tienen obligación de volver a contratar a la persona.

El presente artículo es resultado de una investigación eminentemente cualitativa en la que se entrevistaron en profundidad a 53 agentes sociales de la Vega Alta, entre las cuales 30 eran trabajadoras y trabajadores agrícolas, 17 mujeres y 13 hombres. El resto de las personas entrevistadas fueron empresarios locales, representantes sindicales, funcionarios públicos del servicio de empleo y de servicios sociales e informantes clave. Las entrevistas fueron complementadas con numerosas incursiones etnográficas sobre el terreno y la consulta de fuentes estadísticas y bibliográficas secundarias. El trabajo de investigación realizado permite afirmar que las clases populares trabajadoras³ articulan diferentes estrategias de reproducción social para tratar de hacer frente a la situación de incertidumbre en las temporadas de paro. Paradójicamente, esta capacidad de subsistencia favorece la reproducción del modelo productivo local y el mercado de trabajo local marcado por la eventualidad temporal.

En la primera parte del artículo se describirán las características fundamentales de los mercados eventuales del sur de Europa, como modo de aproximación al enclave productivo de la Vega Alta en la Región de Murcia y las características fundamentales de su modelo productivo, que puede ser considerado prototípico de regiones del sur de Europa especializadas en la agroindustria y la producción de mercancías de bajo valor añadido. A continuación, se analizará la eventualidad inherente al sector agrícola y como las familias trabajadoras tratan de obtener recursos durante los meses de desempleo para reproducirse socialmente. Para finalizar analizando la función social y organizativa que despliega la figura contractual del trabajador fijo discontinuo.

2. Modelo productivo y mercado de trabajo en el sur de Europa

El proceso de reconstrucción económica y social de los países del sur de Europa tras la II Guerra Mundial siguió una dirección distinta al de los países del centro y el norte de Europa, que con el paso del tiempo ha cristalizado en una Europa de (al menos) dos velocidades: los países del centro y el norte adoptaron compromisos sociales del tipo kalmariano, esto es, manteniendo mercados de trabajo con baja tasa de paro; una efectiva negociación inclusiva por la regulación del trabajo entre empresarios, Estado y sindicatos; elevados salarios; modelos productivos basados en la producción/exportación industrial de alto valor añadido, y alta fiscalización y redistribución de las rentas mediante un Estado de bienestar consolidado (Leborgne y Lipietz 1994)

Por el contrario, las regiones del sur de Europa se especializaron en una estrategia defensiva neotayloriana basada en sectores productivos de bajo valor añadido, intensivos en mano de obra, dependientes de mercados externos y marcados por la eventualidad (Leborgne y Lipietz, 1994; Varoufakis 2012). Además, la propiedad de la tierra estaba (y está) en pocas manos lo que ejerció de “capa de plomo” (Pedreño, 1999) para el desarrollo industrial que deviene en débil. De esta forma su modo de competir en el mercado internacional fue asumir un modo de producción descentralizado, con mercados de trabajo altamente flexibles construidos sobre una red de pequeñas empresas y trabajo familiar, bajo el dominio de políticas de control social y redes clientelares de poder. El resultado fue que se consolidaron mercados locales de trabajo altamente informales, flexibles, eventuales, descualificados, segmentados (étnica y sexualmente) y con elevada movilidad geográfica y ocupacional (Bagnasco, 1991; Hadjimichelis y Papamichos 1990).

³ En el mismo sentido en que las definió Alfonso Ortí como “mujeres y hombres en situación de empleo eventual y, por tanto, en perspectiva de un probable desempleo a corto plazo” (Colectivo IOE y Ortí, 2007:33).

En definitiva, las regiones del sur de Europa se especializaron en sectores de bajo valor añadido, intensivos en mano de obra, dependientes de mercados externos y marcados por la eventualidad donde los modos de producción son descentralizados, los métodos de contratación y reclutamiento flexibles y los mercados locales de trabajo son altamente informales, segmentados por género y etnia, con elevada movilidad [ocupacional y territorial] y eventualidad (De Castro 2014); Pedreño 1998). En estas regiones y en este contexto la mujer y la familia juegan un papel clave en a) las actividades informales y la economía sumergida b) actividades domésticas para el consumo familiar c) el cuidado de la casa y de los niños, y d) la asistencia a ancianos, enfermos y minusválidos. (Hadjimichalis y Papamichos, 1990).

En efecto, en el sur de Europa los mercados de trabajo están en constante tensión, porque articulan relaciones de poder y dominación específicas debido a la contradicción existente entre, por un lado, las estrategias empresariales en pro de la reducción de costos laborales y la movilización temporal extensiva de fuerza de trabajo vulnerable y disponible y, por el otro, la búsqueda de estabilidad laboral y empleos y vida dignos por parte de los trabajadores. Este conflicto de intereses es central para comprender el mercado de trabajo local y las estrategias de supervivencia de las clases trabajadoras agrarias. (Pedreño, 2014b).

3. Breve⁴ sociohistoria de la Vega Alta del Segura, un enclave productivo agrícola del sur de Europa

La Vega Alta está compuesta por tres municipios, Abarán, Blanca y Cieza que ocupan unos 365km², siendo Cieza el de mayor tamaño y población. Entre las tres suman un total de 54.975 personas censadas en el año 2021, de las cuales el 9,8% son extranjeras, un porcentaje bastante inferior, alrededor de un 5%, a la media de la Región de Murcia que era del 14,7% el 1 de enero de 2021. Este dato, corroborado por las entrevistas realizadas, explica el peso fundamental de la población nativa en el mundo laboral local. Si bien, cientos de personas son contratadas en plena campaña provenientes de diferentes municipios, los datos no hablan de una estabilización en el terreno lo que concuerda con dos características del modelo agroindustrial: su estacionalidad que dificulta las estrategias de estabilización y la creación de proyectos de vida, y el peso de la población autóctona local en el sector agroindustrial porque según los datos de población del Instituto Nacional de Estadística, las personas residentes en la comarca se ha mantenido estable en las últimas dos décadas, pasando de 51.317 en 2001 a 54.975 en 2021, lo que nos permite pensar que no se han producido movimientos migratorios intensos, ni de emigración a otros territorios, lo que puede entenderse como una tendencia a permanecer en el territorio, ni de inmigración que puede entenderse como que la comarca no es un foco de atracción para personas migrantes (extranjeras o no) debido a las dificultades de estabilización laboral que dificultan la concreción de un proyecto de vida a medio y largo plazo. Por tanto, estaríamos ante movilizaciones laborales circulares (Gadea et al. 2014) de las personas migrantes y permanencia de las nativas.

La Vega Alta del Segura es un claro ejemplo del modo en que se objetivan en las regiones del sur un modelo productivo descentralizado, con métodos flexibles de contratación, donde las estrategias familiares están limitadas históricamente por intervenciones políticas de control social y redes clientelares. Se trata de un enclave productivo agrícola que requiere durante unos meses al año, de forma eventual, la movilización intensiva y extensiva de una gran cantidad de fuerza de trabajo asalariada. En efecto, una de las principales características del sector agrícola es su eventualidad ligada a los ciclos naturales de maduración de los productos hortofrutícolas cultivados. En esta comarca se producen principalmente frutas de hueso (melocotón, nectarina, albaricoque y ciruela) y uva (la más rentable y exportada es la uva sin piñón o apirena). El gráfico 1 representa la fluctuación del desempleo en los tres municipios que conforman la Vega Alta del Segura. La formación en dientes de sierra explica claramente los ciclos del trabajo en el sector. En toda la serie histórica de los últimos trece años se repite que durante los meses de abril y mayo desciende drásticamente el desempleo para comenzar a subir tras el inicio del verano llegando a su pico máximo durante el trimestre invernal. Una tendencia que se repite en los tres municipios a pesar de que Cieza y Blanca son menos dependientes del sector agrícola que Abarán. Evidentemente durante el año 2020 hay algunas turbulencias producto de la incertidumbre consecuencia de la pandemia de Covid-19, a pesar de que el sector primario fue categorizado como esencial y las personas empleadas en el mismo siguieron trabajando, aun a pesar del elevado riesgo de contagio (Autor y Pedreño, 2022).

⁴ Para profundizar en las características de la Vega Alta véase (Ramírez, 2019)

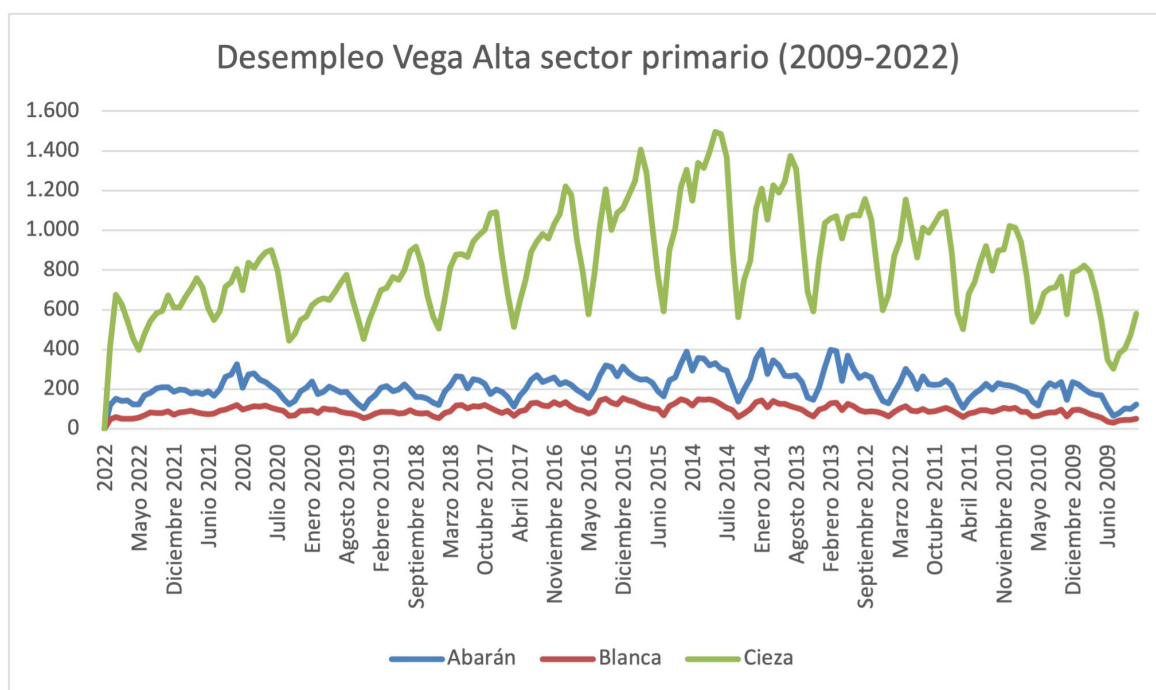


Gráfico 1: Desempleo sector primario municipios Vega Alta (junio 2009-octubre 2022).

Fuente: elaboración propia a partir datos CREM

En el pasado, el impulso definitivo a la agricultura intensiva de regadío en la Vega Alta se produjo en 1979 cuando se inauguró el trasvase de agua del Río Tajo al Río Segura, lo que generó el incremento incontrolado de hectáreas de terreno cultivable de regadío debido a la promesa de nuevos caudales que nunca han llegado a materializarse⁵. Con esta ampliación de regadío, la huerta tradicional hiperfragmentada regada directamente con los caudales del Río Segura, dejó de ser una elección económica racional para los terratenientes, que en su mayoría optaron por vender las tierras a sus arrendatarios, convirtiéndolos en propietarios endeudados. La agricultura de pequeños propietarios campesinos no era suficiente para mantener a la familia, por lo cual tuvieron que emprender el mismo camino que el resto de las clases populares jornaleras: reconvertirse con el tiempo en mano de obra asalariada de la agroindustria, la construcción o el sector servicios, quedando el cultivo campesino en una actividad complementaria de la economía familiar (Cortina 1981; Pedreño 1998; Rodríguez 2008).

La gran masa de trabajadores disponibles fue encontrando a partir de los años 80 nuevas oportunidades de movilidad ocupacional debido a la intensificación de los procesos de débil industrialización y sobre todo de urbanización y terciarización económica en la Región. Se abrieron oportunidades en nuevos sectores laborales, principalmente la construcción y la hostelería, que fueron ocupados como resultado de la estrategia de movilidad ocupacional de las clases obreras. Como consecuencia de esta competencia directa entre sectores del capitalismo periférico (Sánchez, 1980) se redujo la fuerza de trabajo disponible para la agricultura y los trabajadores agrícolas que se mantuvieron en el sector ganaron poder de negociación en las relaciones laborales, lo que llevó a un ciclo de huelgas y paros en reivindicación de demandas laborales históricas como la regulación de las cotizaciones y contratos, el aumento de los salarios y la estabilización de los puestos de trabajo (Pedreño y Segura 1998; Pedreño et al. 2013).

Desde finales de los años 90 esta relativa escasez de mano de obra autóctona disponible para la agricultura fue solventándose con la creciente llegada de trabajadores migrantes, cuyos derechos de ciudadanía estaban (y están) vinculados legislativamente a conseguir trabajo regulado. Hombres solos procedentes de Marruecos empezaron a insertarse en el mercado de trabajo agrícola en condiciones de precariedad y vulnerabilidad (Pedreño, 2005; Segura y Pedreño 2002). Los empresarios comenzaron a reclutarlos iniciando un proceso de sustitución de los trabajadores españoles que habían ido paulatinamente abandonando el sector agrícola para ocupar otros nichos de mercado de trabajo: construcción, hostelería, talleres... (Pedreño, 1998; Segura y Pedreño, 2006). Si bien estos primeros extranjeros varones magrebíes y subsaharianos, reemplazaron a los antiguos jornaleros en los campos, en los almacenes se mantenían las mujeres trabajadoras autóctonas, reforzándose así una segmentación del trabajo por género y etnia que caracteriza a la agroindustria murciana.

Estos trabajadores migrantes eran (y son) mano de obra en condiciones de fragilidad y vulnerabilidad, lo que fue aprovechado por los empresarios agrícolas para movilizarlos eventualmente como mano de obra con alta disponibilidad y baja aceptabilidad en las condiciones de trabajo. Por su parte los trabajadores migrantes encontraban nichos

⁵ La ley de 19 de junio de 1968 de regulación hidráulica precisa que “en la primera fase podrían ser trasvasados hasta un máximo anual de 600 Hm³ desde la cuenca del primero [Tajo] al segundo [Segura], ampliables en una segunda fase a 1000Hm³” (Martínez 2002). Según los datos oficiales de la Confederación Hidrográfica del Segura, los aportes del Trasvase Tajo-Segura no han alcanzado nunca los 600Hm³ anuales (Confederación Hidrográfica del Segura, datos actualizados 1 de julio 2022).

de trabajo que les permitían trabajar (regular o irregularmente) y desarrollar estrategias de migraciones pendulares y circulares por todo el territorio español en busca de trabajo (Gadea et al 2014).

Pero este proceso de sustitución no ocurrió sin tensiones ni conflictos. Por primera vez en mucho tiempo los empresarios agrícolas veían peligrar uno de sus recursos fundamentales para el desarrollo de sus procesos productivos eventuales: mano de obra disponible y dispuesta. Fueron años de incertidumbre en el reclutamiento y proliferación de reivindicaciones y huelgas (Pedreño et alii, 2013). Tras años de luchas, las negociaciones entre organizaciones empresariales, sindicatos obreros y el Estado cristalizaron en una nueva figura contractual: el fijo-discontinuo. Con esta salida negociada al conflicto entre capital y trabajo, se buscó una salida racional-legal que diera cobertura a necesidades laborales tanto empresariales como de la masa obrera.

4. El contrato fijo discontinuo

El contrato fijo-discontinuo consagra la relación salarial-laboral eventual como la característica central del modo de organización de las relaciones sociales de producción para los sectores de actividad en los que se aplica. Este modelo de contratación fue oficializado en la Ley 63/1997⁶. Se articulaba así una nueva modalidad de contratación indefinida con particularidades, “dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral” (BOE, 1997). Esta ley modificaba el estatuto de los trabajadores de 1995⁷, que a su vez había sido modificada en diversas ocasiones, la más importante en la Ley 12/2001 del 9 de Julio que lo define como una figura contractual independiente y distinta del contrato temporal y del indefinido.

Los contratados fijos-discontinuos pertenecen a la plantilla con carácter indefinido y tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores indefinidos, pero sólo trabajan una parte del año porque su actividad es cíclica. El trabajador no sabe exactamente cuándo se incorporará al trabajo ni cuándo será despedido, pero sí sabe que mientras que la empresa tenga carga de trabajo suficiente tienen el derecho de ser reclutado según antigüedad.

Este modelo de contratación fija-discontinua (un oxímoron en sí mismo) es central en la agroindustria murciana puesto que es clave para abordar la articulación de las relaciones laborales y las estrategias de estabilización que desarrollan los trabajadores. No es sólo un modo de contratación, sino que se ha convertido en el modo más estable de insertarse laboralmente en el sector agroindustrial, evidentemente dentro de la endémica eventualidad del agro. Los trabajadores vulnerables y segmentados, especialmente migrantes y mujeres con reducidas opciones de movilidad laboral a otros sectores, tratan de resistir en sus trabajos temporales por la promesa no escrita de poder estabilizarse como fijos-discontinuos en las empresas que los reclutan y, de este modo, no ser reclutados solamente durante los picos de producción de las campañas agrícolas que duran solo unos dos o tres meses. Esta expectativa laboral no formalizada de búsqueda de reconocimiento (Honnet, 1997), promueve conductas de sumisión y aguante en el trabajo, apaciguando el conflicto y dificultando que las situaciones laborales conflictivas, irregulares y/o inmorales sean respondidas, ni individual ni colectivamente. Es decir, estas formas de sumisión productiva facilitan la intensificación de la explotación de la mano de obra, la reproducción de las condiciones de trabajo precarias y los modos de organización patriarcales de las grandes empresas agroexportadoras.

Como norma general los contratados fijos discontinuos son directamente reclutados y organizados por la empresa agroexportadora, de la que dependen contractualmente. Las ETT's no pudieron utilizar esta figura laboral desde 1994 (año de regularización de las ETT) y la actual reforma de la ley de fijo-discontinuos⁸, puesto que su función es la de ceder temporalmente trabajadores/as y no establecer vínculos de permanencia⁹. Durante la investigación han sido entrevistadas personas trabajadoras que han racionalizado como normal un modo de producción que les otorgan 9-10 meses de trabajo al año y el resto están desempleado/as:

⁶ Promulgada el 26 de diciembre, con el título “Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida”. Aunque debemos especificar que el contrato de trabajo fijo discontinuo existía ya aunque con otra denominación (trabajo de temporada) en las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales. La Ordenanza General de Trabajo en el Campo (Orden de 1 julio 1975) se refería al personal de “temporada” (art. 32). Se reguló también en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 (artículo dieciséis) y de ahí pasó a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores (art. 15.1.e); y a los sucesivos Textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores (1995 y 2015). Durante la vigencia de estas normas, la regulación del fijo discontinuo ha sido modificada en varias ocasiones, entre otras, por la Ley 63/1997). También la regulación del vigente Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) ha sido modificada en materia de fijos discontinuos por el Real Decreto-Ley 32/2021.

⁷ Quedando finalmente recogido en el artículo 15.8 del siguiente modo confuso “El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria” (Real Decreto Legislativo 1/1995. Versión consolidada del estatuto de trabajadores).

⁸ El Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre ya permite que las ETTs puedan celebrar contratos fijos discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. Para una aproximación a las modificaciones operadas véase (Vicente Palacio, 2022). Habrá que investigar en el futuro sus repercusiones reales en la organización del trabajo y la vida de las personas trabajadoras. Para una

⁹ Aunque existen algunas excepciones como la ETT's Terra Fecundis que basa su modelo de negocio en realizar contratos fijos-discontinuos para asegurar una fuerza de trabajo suficiente y disponible durante todo el año. Para más información sobre estas prácticas y los conflictos de la empresa en Francia véase (Castro, 9-11-2022; Codetras, 25-2-2021; Hellió, 28-7-2020)

“Normalmente nosotros, cuando hay trabajo, nos manda la empresa un mensaje. Entonces, si es, por ejemplo, un año nuevo que vamos a trabajar, nos manda el mensaje, y una vez que venimos a trabajar ese primer día, ya enganchamos. Y, si se termina ese trabajo por lo que sea, ya nos avisan, hasta cuando nos vuelvan a mandar mensaje. Hay veces que no mandan el mensaje, pero normalmente es el mensaje que manda la empresa (...) normalmente trabajamos desde febrero hasta ahorita, noviembre” (E18. Trabajador fijo-discontinuo ecuatoriano)

Hasta el punto de que los trabajadores estables dentro de la eventualidad dicen sentirse “una familia”, estableciendo vínculos de sociabilidad, a la vez que articulan discursos de cierre social frente a los trabajadores temporales:

“Casi la mayoría somos fijos y ya trabajamos a conciencia, también la cabezalera casi ya no tiene... Si entran 20 nuevos o personas que vienen de las empresas temporales, por ejemplo, entonces tiene que tener mucho más cuidado con ellos, cosa que con nosotros ya no porque nosotros ya nos conocemos todos, ya trabajamos a conciencia, ya somos una familia, podíamos decir.” (E18. Trabajador fijo-discontinuo ecuatoriano)

En el Real Decreto Legislativo 8/2015 (texto que refundía normas anteriores¹⁰) se reconoce el derecho a recibir prestaciones de desempleo para los trabajadores por cuenta ajena agrarios... siempre y cuando se hallen al corriente del pago de las cotizaciones correspondientes a los períodos de inactividad. Por tanto, los trabajadores agrarios fijos-discontinuos y temporales que coticen durante todo el año (mientras que trabajan cotiza el empresario y cuando están en inactividad lo pagan las personas trabajadoras), tendrán derecho a las prestaciones en función de la cotización de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo. Para ello deben acumular 360 días de trabajo cotizado para cobrar 4 meses de desempleo, lo que en la práctica supone que la gran mayoría de trabajadores eventuales no acumulará suficientes días de cotización más que de dos en dos temporadas de trabajo.

Lo más interesante de todo esto es que este el contrato fijo discontinuo supone la oficialización de la vinculación eventual de la relación laboral entre empresario y trabajador. El objetivo compartido por empresarios y trabajadores es la estabilidad de mano de obra para el sector agrícola, aunque por diferentes motivos. El empresario necesita tener la seguridad de disponer de fuerza de trabajo que saque adelante un producto percedero que tiene unos tiempos de trabajo implacables. Por su parte, la masa trabajadora busca tratar de estabilizar al máximo sus puestos de trabajo asegurándose ser llamados siempre que la empresa trabaje. De este modo el empresario consiguió estabilidad en el reclutamiento de mano de obra y evitar incertidumbres y tensiones para las temporadas de demanda extensiva de fuerza de trabajo, mientras que las personas trabajadoras aseguraban estabilidad dentro de la eventualidad inherente al trabajo agrícola, esto ocurre al tener asegurado su puesto de trabajo siempre y cuando sea la empresa quien reclame al trabajador según su carga de trabajo, evitando la rotación arbitraria. La norma estipula que cada convenio colectivo determina la forma de reclutamiento de los trabajadores fijos discontinuos, que en el caso de la agricultura es por orden de antigüedad. Como afirmaba el director de una oficina del Servicio de Empleo y Formación (SEF) este tipo de contrato tiene vocación de permanencia porque resuelve, parcialmente y desde la flexibilidad, problemas del mercado local de trabajo:

“Es un sistema muy flexible. Por un lado, el trabajador tiene la seguridad de que lo vas a llamar la campaña siguiente, por orden de antigüedad, si no te llaman y te corresponde te vas a un juzgado y ganas con el gorro. Y para la empresa lógicamente también, porque cómo vas a cotizarle toda una campaña... te cae un pedrisco y te quedas sin campaña o hay un parón porque ha helado.... (E21 director SEF)

Con este contrato el empleador está obligado a dar trabajo al empleado al inicio de cada campaña siguiendo el orden de antigüedad en la empresa y según la carga de trabajo. Este tipo de vinculación contractual es clave para entender cómo se organizan y que estrategias despliegan las familias con, al menos, un miembro fijo-discontinuo. Además, no se trata únicamente de una cuestión meramente legal o contractual, esta forma de contratación tiene una esfera moral porque supone el reconocimiento de una norma informal de reclutamiento que se ha venido produciendo en el territorio desde hace décadas. Durante los años sesenta del S.XX el modelo agroexportador de la Vega Alta fue consolidando su inserción en los mercados internacionales de productos frescos de exportación a mercados internacionales. Un grupo de pioneros empresariales, vinculados al poder político de la dictadura franquista, fueron capaces de desplegar todo un modelo productivo agroindustrial de éxito (Autor, 2019; Pedreño y autor, 2020), hasta el punto de generalizarse el lema “Abarán-París-Londres”¹¹ que relacionaba simbólicamente el pequeño municipio murciano

¹⁰ El ámbito agrario contó hasta 2011 (Ley 28/2011, de 22 de septiembre) con un régimen especial a la seguridad social. En la actualidad, los trabajadores por cuenta ajena están integrados en un Sistema Especial dentro del Régimen General. En materia de desempleo de los fijos y fijos discontinuos, su Disposición Adicional 3ª remitía a lo dispuesto en el Título III Texto Refundido de la Ley General de Seguridad social (el aprobado por el Real Decreto-Legislativo 1/1994) y a lo dispuesto en la propia D.A.3ª. El vigente Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (RDlegislativo 8/2015) derogó la Ley 28/2011 al integrar en su texto su contenido.

¹¹ Abarán-París-Londres hace referencia a la actividad exportadora de frutas de la localidad que conectaba por medio de las mercancías el pequeño pueblo con dos de las principales urbes europeas. Estas relaciones comerciales hicieron que las autoridades locales pidieran una estación de teléfonos para conectar directamente con sus compradores en Londres y París. La conocida expresión hace referencia tanto a la relación comercial,

con las dos grandes urbes europeas, una forma de conectar la cadena de valor agrícola donde los productos producidos en la Vega Alta son consumidos por clientes europeos con mayor capacidad de gasto que el consumidor nacional. Esta internacionalización propició la eclosión y consolidación definitiva del modelo agroexportador que define y condiciona el desarrollo de la comarca, los mercados de trabajo, las relaciones laborales y los tiempos de vida. En efecto, el éxito de la agroindustria propició el crecimiento económico de la zona, pero al ser el sector agrícola una vía de desarrollo de bajo valor añadido, condicionado por los tiempos naturales que necesitan las frutas para crecer y madurar y, por tanto, demandantes temporales de fuerza de trabajo, la contracara del éxito del modelo supuso la apuesta generalizada del empresariado por el sector y el abandono de otras formas de desarrollo, incluido el industrial, lo que generó una fuerte dependencia del sector agrícola que perdura seis décadas después.

De forma general podemos describir las grandes fases por las que pasa la producción agrícola en un año natural y la relación con la demanda de fuerza de trabajo. En invierno, de enero a principios de marzo, las tareas agrícolas son las relacionadas con la preparación del arbolado y la tierra, es el momento de sulfatar y abonar el suelo, podar los árboles y esclarecer las flores, para estas tareas se necesita muy poca fuerza de trabajo, pero cualificada y especializada. Estas tareas suelen hacerlas personas experimentadas de la comarca, aunque en los últimos años han crecido las cuadrillas de podadores extranjeros, según varias entrevistas. A partir de finales de febrero hasta la mita de abril es el momento de terminar de preparar y limpiar el arbolado mediante la escarda y despampane de hojas inservibles, así mismo se seleccionan las flores que se trasmutarán en frutos, a esta tarea se le llama “clarear” y el objetivo es evitar que se produzcan muchos frutos pero de pequeño tamaño facilitando que sean menos frutos pero de mayor calibre para cumplir con los cánones exigidos por los mercados internacionales. En este periodo aumenta levemente la demanda de fuerza de trabajo y a que algunas de las tareas no necesitan especial cualificación, el trabajo es intermitente y muy dependiente de las condiciones climáticas. El siguiente periodo es el de mayor demanda intensiva de fuerza de trabajo, se produce cuando las frutas de hueso empiezan a madurar y ya pueden recogerse para su venta. A partir de la mitad de abril y hasta junio, es el momento de la recolección que se realiza en sucesivas oleadas de trabajo en las que van escogiendo los frutos más maduros, dejando los más verdes para que sigan creciendo. Durante estos meses la demanda de fuerza de trabajo es intensiva y extensiva llegando al territorio personas de diferentes municipios de la región porque se necesitan miles de manos para trabajar en campos y almacenes, pues la fruta tiene su tiempo de maduración y venta que no puede posponerse. En estos meses las empresas agroindustriales recurren de forma masiva a ETT's para solventar sus necesidades de fuerza de trabajo (Autor, 2015), una masa de trabajadoras y trabajadores eventuales de temporada que complementan a las plantillas de personas trabajadoras fijas-discontinuas que tienen derecho a ser llamadas por orden de antigüedad según aumenta la carga de trabajo. A finales de junio inicios de julio empieza a bajar la recolección de fruta de hueso y una parte variable de la plantilla ya no es necesaria por lo que son despedidos/as, otra enlazará la campaña de fruta con la de uva de mesa sin piñón que se prolonga desde mayo hasta inicio del invierno. Es un periodo en el que también se emplea a un número elevado de personas, pero menos que en el anterior, trabajan todas las personas contratadas fijas discontinuas empleadas en agroindustrias que exportan uva porque durante este periodo las empresas y cooperativas especializadas solo en fruta, que son muchas, solo trabajan los meses de pico de verano.

Es importante puntualizar que este marco genérico de temporalidad laboral es producto de constantes tensiones. La inversión en innovación biosanitaria busca adelantar al máximo las cosechas porque la fruta extratemprana, que empieza a madurar a mediados de abril, se vende al precio más elevado de toda la temporada, la competencia aún es escasa y las primeras frutas son muy apreciadas en los mercados internacionales. Pero esta “destrucción creativa” *schumpeteriana* choca con los límites ambientales y los procesos naturales de maduración organolépticos que hacen que la fruta esté lista para ser consumida. Esto lleva, en ocasiones, a que las condiciones meteorológicas puedan echar a perder cosechas enteras, por ejemplo, con lluvias torrenciales o heladas, que hasta ahora han sido típicas en marzo. Ante este riesgo asumido y potenciado por el interés de adelantar las cosechas se modifican poco a poco las temporadas de trabajo. Hace un par de décadas la recogida de fruta no se iniciaba hasta el mes de mayo y se alargaba hasta final de julio, lo que facilitaba el trabajo de estudiantes que podían ganar algún dinero para el resto del año.

En definitiva, durante tres o cuatro meses al año, el modelo productivo agroindustrial necesita movilizar miles de personas disponibles. Esta demanda fluctuante y cambiante de fuerza de trabajo requiere el rápido reclutamiento de mano de obra disponible que acepte las condiciones laborales y salariales. Una forma particular de movilización y reclutamiento de fuerza de trabajo *justo a tiempo* que solvante la incertidumbre de disponer fuerza de trabajo suficiente.

En estas condiciones, es necesaria la gestión rápida y eficiente de la demanda intensiva. En los últimos años ha crecido exponencialmente la privatización y externalización del reclutamiento a ETT's, esto es, las empresas empleadoras subcontratan a empresas de trabajo temporal para satisfacer sus necesidades. En 2021 operaron oficialmente en la Región de Murcia 64 ETT por 247 en todo el Estado, que reclutaron a 239.416 personas mediante la realización de 545.953 contratos, un cuarto de todos los contratos realizados de trabajadores cedidos realizados en España (Anuario Estadístico, 2021), lo que refleja la importancia central de estas empresas en la organización del mercado de trabajo murciano. De esta manera, son las ETT's las empresas directamente responsables de garantizar la salud y los derechos laborales de sus empleados, pero, sin embargo, no tienen ninguna capacidad de organización del trabajo efectivo dentro de la fábrica ya que actúan como meros intermediarios cediendo personas trabajadoras. Por tanto, una gestión

como la red de telégrafos y al aspecto simbólico de la “grandeza” del espíritu emprendedor de los “grandes hombres abarareros”, tanto en la década de los años 20 como en las décadas de 60 y 70 (Cronistas, 2001a; Montojo, 2010; Entrevista informante clave).

rápida y eficiente de la demanda intensiva de mano de obra es fundamental para satisfacer la necesidad empresarial. Si bien este reclutamiento corría tradicionalmente a cargo de las empresas empleadoras (grandes o pequeñas) que se nutrían de las redes formales (e informales) de encargados, reclutadores y cabezaleros, en los últimos tiempos estamos asistiendo a una paulatina consolidación de la privatización del reclutamiento del trabajo de temporada en manos de ETT's muy asentadas en el territorio. La rápida difusión de la contratación por ETT y su centralidad en el reclutamiento muestra que estas empresas han venido a ocupar un espacio laboral ya existente: el de los enganchadores y, posteriormente, los furgoneteros (Castellanos y Pedreño, 2001). Pero no estamos ante una sustitución, sino ante un proceso de integración y división del trabajo, en tanto que los furgoneteros ejercen de reclutadores para la ETT, a menudo encargándose del transporte y el control de los trabajadores.

Como se desprende de los análisis anteriores, el número de personas que logran trabajar todo un año completo en los almacenes agroindustriales es residual, son las que tienen contratos fijos a jornada completa y suelen ser personal cualificado como ingenieros agrícolas que planifican las cosechas, personal de gestión administrativa, personal técnico dedicado a la investigación de nuevos productos o personal comercial encargado de ampliar mercados y clientela.

5. Crisis, intermediación y eventualidad como normas laborales

En este clima de creciente dependencia y debilitamiento de la capacidad de agencia y resistencia de las clases populares trabajadoras, los agentes de intermediación laboral (formal e informal) están ganando poder en la gestión de la mano de obra. Apoyándose en relaciones laborales paternalistas, códigos de lealtad y relaciones directas, donde todo pasa por “ganarse la confianza” (Autor, 2020), mediante modos de inserción de “acoplamiento forzoso” (Gadea 2014:57)

La temporalidad se acentúa como consecuencia de la falta de trabajo estable en sectores laborales como la construcción o la industria, fortaleciéndose la fuerte vinculación entre trabajo agrario y eventualidad por la dependencia temporal de las campañas de los productos destinados a la exportación agroalimentaria. La incertidumbre laboral y la dificultad de asegurar rentas económicas estables, lleva a las clases populares trabajadoras a complejizar y diversificar sus estrategias familiares para reproducirse socialmente, especialmente en tiempos de desempleo, dedicando tiempo y trabajo al autoabastecimiento, el trabajo informal, la obtención de rentas externas, principalmente del Estado, e intentar huir de la condición salarial precaria reconvirtiéndose en empresarios-trabajadores.

En las entrevistas hemos podido comprobar cómo los trabajadores que ahora son peones agrícolas temporales han desarrollado tareas en el servicio doméstico (ellas) o la construcción(ellos) y cuando ya no pudieron seguir con sus trabajos buscaron acomodo en la agricultura intensiva de la Vega Alta del Segura porque, aún en tiempos de crisis, la fuerza de trabajo local resulta insuficiente para este sector. Son personas acostumbradas a la movilidad territorial e intersectorial a la búsqueda de posibilidades de inserción laboral, conforman una suerte de trabajadores nómadas flexibles, son figuras laborales mixtas¹² (Autor, 2019). La movilidad territorial, no implica necesariamente el cambio de domicilio o el desplazamiento de todo el núcleo familiar. Al preguntar a algunas personas empleadas en la agricultura si habían pensado buscar en otras regiones o países las oportunidades laborales que aquí no surgen, los discursos insisten en que la prioridad es poder vivir en sus lugares de origen, donde tienen las familias, amigos y parejas. Contemplan la migración laboral con cambio de residencia como una de las últimas opciones, de hecho, todas las personas entrevistadas preferían trabajar en el agro que partir a la aventura migratoria. Dicho de otro modo, ante la disyuntiva trabajo eventual o movilidad geográfica, lo que se desprende del trabajo de campo es que, de momento, prefieren la certidumbre temporal de un trabajo agrícola y la posibilidad de movilidad territorial en un radio de influencia que les permita regresar a casa al menos los fines de semana. Es de suponer que, si la situación laboral y vital se sigue complejizando, algunas personas terminen por migrar fuera de su comarca e incluso del país, como afirmaba una chica joven con formación universitaria pero que no había terminado el grado universitario “las madres que decían siempre que nos quedáramos ya empiezan a decir que... bueno, que qué hacemos aquí, que nos vayamos... y yo no quiero, no sé” (E11).

En algunos relatos de estos trabajadores mixtos móviles describen estas características movilidades sectoriales, es el caso de Pepe Tomás que cuenta “yo me quedé sin trabajo, mi hermana tenía un bar y lo tenía que dejar y mi mujer pensó pues vamos a quedarnos con el bar y te olvidas de estar por ahí,” (E25). El oficio de Pepe Tomás antes de abrir el bar con su esposa era la construcción y formaba parte de una cuadrilla con la que cada día salía del municipio a trabajar, una hora de ida y otra de vuelta. El desplazamiento fuera del hogar fue también la tónica para Joaquín que trabajó durante cinco largos años cimentando carreteras. Su salario mensual oscilaba entre los 1.500 y los 2.500 euros dependiendo de las horas de trabajo y de las dietas por desplazamiento, a cambio Joaquín estaba fuera de casa de lunes a viernes realizando un trabajo extenuante y duro que le produjo alergias en la piel y problemas musculares

¹² La definición de figuras laborales mixtas es producto de dos teorizaciones diferentes de “nomadismo laboral” desarrolladas por el sociólogo del trabajo y las migraciones Andrés Pedreño. En su tesis doctoral afirmaba “entiendo por nomadismo laboral una forma de movilidad de individuos y grupos sociales que construyen a través de ese movimiento una opción de trabajo. Su diferencia con respecto al proyecto de la emigración reside en que no se trata de una movilidad afirmada en un cambio de residencia” (Pedreño 1998c). Esto, es un factor fundamental es la capacidad de movilidad intersectorial. En otro artículo del mismo año describe a lo/as trabajadore/as nómadas laborales como “figuras obreras híbridas o mixtas, que oscilan entre la construcción, la agricultura u otras formas de sub-empleo. Su cultura de trabajo no se define en función de una identidad profesional, sino más bien dentro de una lógica social de supervivencia.” (Pedreño 1998a:202)

por todo el cuerpo, además de no ver a su pareja e hijos durante toda la semana, dejando, a su pesar, todo el peso del trabajo reproductivo a ella.

6. Cómo sobreviven las clases populares al desempleo estacional agrícola

El trabajo formal reglado es la principal fuente de obtención de recursos de las familias trabajadoras de la Vega Alta que se emplean en el sector agroindustrial. Ya hemos descrito que existen diferentes tipologías y rangos de contratación que hemos simplificado en dos grandes modos de reclutamiento y organización del trabajo. El rango temporal de meses de trabajo formal varía, para un primer grupo, desde unos pocos meses en campaña intensiva para las personas contratadas temporalmente, principalmente por medio de ETT's, y las personas fijas-discontinuas que realizan su labor en pequeñas empresas que solo trabajan fruta de hueso. Un segundo bloque de personas estaría conformado por aquellas que, con altibajos, pueden encadenar varios meses de trabajo, para ello es necesario combinar el manipulado de variedades frutales diferentes que irían desde la fruta de hueso a la uva sin piñón (apirena), estas personas pueden llegar a trabajar desde seis hasta nueve o diez meses al año.

En cualquier caso, son trabajos formales temporales que no garantizan la supervivencia del núcleo familiar durante todo el año porque no se obtienen recursos suficientes para la reproducción social. A pesar de todo esto, las personas empleadas en el sector tienen tendencia a volver a estar disponibles cuando comienza la campaña a inicios de primavera. Siempre vuelven, como afirma en una entrevista Agustín, trabajador fijo discontinuo con más de 20 años en el sector, de no ser así corren el riesgo de perder su puesto basado en la antigüedad e incluso perder el trabajo “porque al final vuelven todos. Se pasa el invierno y son muchos meses parados, pero al final cuando empieza la campaña vuelven los mismos que estaban, con lo cual o no han encontrado otra cosa o con el paro que te dan aguantan. Es lo que pasa, al final como se han acostumbrado así a estar casi cinco meses parados...”(E37)

Esto se debe a varios motivos desvelados en las entrevistas, entre los que destacan dos. El principal motivo es la falta de alternativas laborales debido a la baja industrialización de la zona y la poca diversificación del tejido productivo comarcal. Así lo relatará Goyo, exjornalero jubilado “en Cieza es que ha cambiado poco... aquí, gente con espíritu industrial no hay, ¿sabes lo que te quiero decir? Aquí hay gente con espíritu, especulativo, pa vender esto, comprar esto y vender aquello en... O sea, pa especular. Aquí, empresarios no ha habido nunca” (E20). Una baja diversificación ejemplificada en la paralización desde hace dos décadas del proyecto de un polígono industrial en el municipio de Abarán iniciado en el año 2004 y todavía inacabado. La paralización se debe a la estrategia desplegada por las élites locales de paralización de cualquier alternativa laboral al sector agroindustrial, con el objetivo de mantener a la población local en situación de dependencia del sector. Estas élites despliegan sus estrategias de dominación en dos esferas complementarias. Por un lado, los diferentes partidos políticos conservadores, que tras la dictadura han gobernado el municipio desde las primeras elecciones democráticas de 1979, no han desarrollado planes, proyectos ni regulaciones locales que favorecieran el desarrollo industrial, una estrategia fomentada y amparada en connivencia con los grandes empresarios agroindustriales locales que ven en la falta de alternativas una vía para mantener un ejército de reserva nutrido y cautivo con el que mantener bajos los costes laborales y solventar la incertidumbre del reclutamiento durante los periodos de picos de demanda intensiva de trabajo. Estas relaciones de codependencia económica las explica Paco, peluquero y vecino del municipio, afirmando que “si la temporá va bien... pues bien, que va mal... pues vamos tos mal, no tenemos empresas que trabaje la gente 8 horas to el año, aquí son temporal... y así vamos” (E34). Una relación de dominación clientelar que destacan numerosas personas entrevistadas, como por ejemplo Pepe Tomás cuando afirma “Aquí había un señor feudal que hizo algunas cosas buenas pero era un señor feudal, se murió y luego vinieron varios más y hoy aún los tenemos” (E25) o como resume con certeza Joaquín “el que siempre mandó aquí era un hombre que era exportador, empresario y exportador” (E19).

El segundo motivo por el que las personas empleadas en la agricultura tienden a estar disponibles es que la agricultura es entendido como un sector refugio que nunca falla (al contrario que los ciclos de la construcción o de la hostelería), o dicho de otro modo, que todos los años garantiza una cantidad de trabajo formal y, además, promueve que las personas que trabajan solo unos meses tengan la esperanza de ir aumentando la carga de trabajo si durante el periodo que son empleadas son capaces de ganarse la confianza del empresariado (o de las personas responsables de la gestión de recursos humanos) y ser llamadas durante más tiempo en la campaña siguiente, para ello suelen ser dóciles y lo más productivas posibles, con una baja aceptabilidad de las condiciones de trabajo y una alta disponibilidad.

Entonces, si el trabajo formal agrícola es eventual y existen pocas posibilidades diferentes, ¿qué hace la gente para sobrevivir durante esos meses? Básicamente la gente sobrevive a la espera de un nuevo ciclo. Esta respuesta aparentemente sencilla entraña una compleja maraña de estrategias diversificadas y complementarias para reproducirse socialmente. El sociólogo italiano Enzo Mingione (1993) define así la reproducción social:

Es un punto crucial de intersección de la oferta y la demanda de trabajo. En el seno del hogar, como unidad de reproducción social que está inserta en diferentes estructuras de apoyo fundadas en la reciprocidad, donde las decisiones se toman de acuerdo con la cambiante y variable distribución interna del poder sobre la base de la mejor asignación posible de los recursos de que dispone para hacer frente a las necesidades de subsistencia, dadas las relaciones existentes entre las oportunidades de trabajo y la renta y las posibilidades

paralelas de ahorrar gastos de subsistencia por medio de un trabajo dirigido al autoabastecimiento, o dada la existencia de otros recursos recíprocos o redistributivos. (p.191)

Según la definición teórica de Mingione, la reproducción social tiene su núcleo de operaciones central en el hogar, esto es, implica a todos los miembros de la unidad familiar vinculados, o no, por lazos de sangre (se puede compartir hogar, y por tanto estrategias, aunque no todos sean familia consanguínea) que desplegarán diferentes estrategias complementarias para la obtención de recursos suficiente para la subsistencia. Estas prácticas sociales se categorizan en cuatro subgrupos: el trabajo destinado al autoabastecimiento y los intercambios recíprocos entre miembros de la comunidad local, trabajos informales, estrategias de movilidad sectorial y/o territorial y la obtención de recursos externos, principalmente rentas provenientes del Estado. Estas últimas se subdividen a su vez en dos grandes bloques: las prestaciones contributivas y las no contributivas. Las primeras son derivadas del trabajo, existe una relación directa entre el tiempo de trabajo formal cotizado a la Seguridad Social y la cuantía de la prestación. Actualmente para recibir cuatro meses de desempleo (al 70% de la base de cotización) es necesario cotizar un año completa cuestión que, como hemos visto, nadie consigue en la agricultura en un año natural. El segundo bloque son prestaciones sociales vinculadas a la situación familiar, las laborales son prestaciones más bajas que las contributivas e intentan cubrir parte de las necesidades de aquellas personas que no han cotizado lo suficiente a la Seguridad Social, bien sea porque no han trabajado por cualquier motivo o porque no les han cotizado legalmente, habiendo sido víctimas de fraude, una cuestión bastante generalizada entre las trabajadoras de más edad como comentaba con indignación Micaela, experimentada trabajadora de almacén cercana a la jubilación “estás cotizando con ella y luego te encuentras que tienes que echar dos o tres años más porque no tienes las cuotas suficientes. Luego, si echas 100 días a lo mejor te han cotizado 27, luego te suben 10 céntimos, luego 20 céntimos, luego el horario según los pedidos, tienes que reventarte de las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche... es lo que hay” (E8). El resto de las prestaciones estatales están gestionadas por los Servicios Sociales y están pensadas para solventar situaciones de vulnerabilidad social. A estos dos bloques habría que añadir los consejos comarcales de empleo, una excepción murciana inspirada en el P.E.R de Andalucía y Extremadura creada con el objetivo de proteger a los jornaleros eventuales ante las cíclicas pérdidas de empleo. Se pusieron en funcionamiento en los años 90 en “zonas donde hay más paro agrícola y se crea con la finalidad de darle trabajo a personas con desempleo de la rama agrícola exclusivamente.” (E27 SEF comarcal). Los consejos comarcales están dirigidos a personas que han cotizado un mínimo de 540 días en el régimen agrario y que se encuentren en desempleo cuando se realice la convocatoria pública. A los seleccionados se les ofrece un trabajo de 3 meses que cotiza en el régimen general de Seguridad Social, con la intención de generar subsidios de desempleo. El salario por persona es de poco más de mil euros mensuales y las tareas que realizan están determinadas por cada uno de los Ayuntamientos, normalmente limpieza y mantenimiento del mobiliario público. Todas estas estrategias de obtención de recursos se combinan, por último, con prácticas cotidianas de ahorro, lo que para algunas experimentadas trabajadoras como Elena les lleva a pensar que “somos como las *hormigas*, tenemos que trabajar y echar muchas horas para luego guardar para el invierno... (se ríe) está jodido...” (E3) al igual que Micaela mi vida ha sido, el de las *hormigas*, siempre en verano, llenar el agujero a tope, llenar el agujero a tope, aunque haya sido a costa de, de mi salud, para invierno poder subsistir. Esa ha sido mi vida.” (E8) o Ramona “tenemos que ser como las *hormiguicas*, tenemos que esos meses aprovecharlo al máximo porque sabes que es lo único que tienes” (E7).

En definitiva, la población trabajadora empleada en el sector agroindustrial suele resolver su vida económica durante los meses de desempleo combinando y articulando diversas estrategias que les permiten estar disponibles nuevamente una vez que se reinicia la campaña de trabajo.

Conclusiones

La clase trabajadora de la Vega Alta ha sido construida socialmente para buscarse la vida. Son trabajadores móviles mixtos con capacidad para desplegar estrategias de movilidad laboral sectorial y estrategias de reproducción social. Ante las dificultades para encontrar trabajo formal estable, se muestran disponibles para cualquier alternativa laboral que pueda surgir y atentos/as a cualquier posibilidad de obtención de recursos. Pero en la Vega Alta hay pocas posibilidades laborales debido a la baja diversificación industrial y el férreo control del modelo productivo de la élite local, compuesta por políticos y grandes agroempresarios. El sector agroindustrial demanda una alta disponibilidad flexible y baja aceptabilidad en las condiciones de trabajo y salariales. El trabajo agrícola es duro, requiere resistencia y fortaleza, los salarios son bajos, así como el reconocimiento social de este tipo de trabajo, es un sector del que las personas tratan de huir cuando se les presenta la ocasión, por lo que es clave para la clase empresarial resolver las incertidumbres inherentes al reclutamiento intensivo de fuerza de trabajo. Desde hace años lo consiguen por una interacción de factores diferentes que convergen en este mismo objetivo, por un lado, el elevado desempleo estructural del sureste español garantiza un nutrido ejército de reserva compuesto por hombres y mujeres de clase trabajadora, de diferentes edades y de origen migrante y español, personas necesitadas de trabajo y dispuestas a trabajar. Por otro lado, anulando y/o controlando las posibles alternativas laborales que pudieran emerger en el territorio, y en tercer lugar como consecuencia del éxito de las estrategias de reproducción social de las clases trabajadoras. El hecho de que estas sean capaces de *buscarse la vida* durante los meses de desempleo desplegando diversas estrategias de re-

producción social y estén disponibles cuando comienza de nuevo la campaña, es uno de los factores fundamentales que apuntalan la reproducción del modelo productivo, de la forma de organización del reclutamiento y la dependencia de la comarca de la agroindustria. Y en esta puesta a disposición cíclica juega un papel central el contrato fijo-discontinuo como dispositivo jurídico legal que dota de ciertas garantías legales al trabajador al mismo tiempo que da garantías laborales a los empleadores, que año tras año afianzan su posición y crecimiento.

Bibliografía

- Anuario Estadístico (2021) «Ministerio de Trabajo y Economía Social». Gobierno de España. Recuperado de: <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2021/index.htm>
- Bagnasco, Arnaldo (1991) *El desarrollo de economía difusa: punto de vista económico y punto de vista de la sociedad* en Sociología del trabajo, nueva época, núm. Extraordinario, pp. 167-174.
- Castro, N. (9-11-2022) *Las ETT españolas hacen el agosto en Francia*. Revista Píkara Magazine. Recuperado de: <https://www.pikaramagazine.com/2022/11/las-ett-espanolas-hacen-el-agosto-en-francia/>
- Codetras (25-2-2021) *Trabajadores agrícolas desplazados: algunas lecciones de la crisis sanitaria*. Recuperado de: <https://www.codetras.org/index.php/2021/02/25/trabajadores-agricolas-desplazados-algunas-lecciones-de-la-crisis-sanitaria/>
- Colectivo IOE y Ortí, A. (2007): *La convivencia en Madrid Discursos ante el modelo de desarrollo de la ciudad y la instalación de población inmigrante*. Madrid: Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la ciudad de Madrid. Recuperado de: <https://www.colectivoioe.org/uploads/cd378eccdc4f7742c20992da3b66cfa4a452bf99.pdf>
- Colectivo Rosa Bonheur (2013) *Crisis y economía moral en Roubaix*. Revista Sociología Histórica, nº3. Murcia
- De Castro, Carlos (2014) “*La desdemocratización de las relaciones laborales en los enclaves globales de producción agrícola*” *De cadenas, migrantes y jornaleros: los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*. Madrid. Ed. Talasa.
- Gadea, Elena, Ramírez, Antonio J. Sánchez, Joaquín (2014) *Estrategias de reproducción social y circulaciones migratorias de los trabajadores en los enclaves globales*. Pendiente de publicación.
- Hadjimichalis, Costis y Papamichos (1990) *Desarrollo local en el sur de Europa: hacia una nueva mitología* en Estudios Regionales, nº26, pp. 113-144.
- Hadjimichalis, Costis y Vaiou, Dina (1987) *La evolución del desarrollo desigual y formas de reproducción social en Grecia*. Documents d'Anàlisi Geogràfica, nº 10, pp. 5-23.
- Hellio, E. (28-7-2020) *Entretien avec Irma Mareco, travailleuse détachée par la boîte d'intérim espagnole Terra Fecundis*. Recuperado de: <https://shs.hal.science/hal-03617280/>
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica
- Leborgne, D. y Lipietz, A. (1994) “*Flexibilidad ofensiva, flexibilidad defensiva. Dos estrategias sociales en la producción de los nuevos espacios económicos*” *Las Regiones que ganan*. Valencia. Edicions Alfons el Magnànim.
- Mingione, Enzo (1993) *Las sociedades fragmentadas: una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Narotzky, Susana y Smith, Gavin (2010) *Luchas inmediatas: gente, poder y espacio en la España rural*. Valencia. Universitat de Valencia.
- Pahl, Ray E. (1991) *Divisiones del trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Pedreño, A. (1998a): «Economía flexible y ruralidad: el caso de la Vega Media del río Segura en la Región de Murcia». En: J.M. Ybarra (coord.). *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, pp. 159-221. Murcia: U.G.T.
- . (1998c): *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales. Estrategias familiares y nomadismo laboral en la ruralidad murciana*. (Tesis Doctoral). Departamento de Sociología e Historia Económica. Universidad de Murcia.
- Pedreño, Andrés (2014) “*Encadenados a fetiches. Del enfoque de las cadenas de mercancías a la sostenibilidad social de los enclaves de producción de la uva global*” en *De cadenas, migrantes y jornaleros: los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*. Madrid. Talasa.
- Pedreño, A. y Ramírez, Antonio J. (2022) *División social del trabajo, reconocimiento y desprecio durante la crisis vírica en la Región de Murcia (España)*. *Revista Pensamiento al Margen: revista digital sobre las ideas políticas*. Nº 16 pp. 150-163
- Ramírez, Antonio J. (2020) *La eventualidad como norma básica del empleo agrícola en un territorio del sur de Europa*. *Cuadernos de relaciones laborales* Vol. 38, nº1 pp. 105-124.
- Ramírez, Antonio J. (2019) *Hacia una nueva cuestión meridional. Crisis de reconocimiento y heridas morales en las clases populares de la Vega Alta del Río Segura (Región de Murcia)*. *Tesis Doctoral*. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/77461>
- Sánchez López, Antonio J. (1980) “*La eventualidad, rasgo básico del trabajo en una economía subordinada: el caso del campo andaluz*”. *Sociología del trabajo* Madrid. Queimada Ediciones. nº3/4 Pp 97-128.
- Sassen, Saskia (2010) *Territorio, autoridad y derechos. De los ensamblajes medievales a los ensamblajes globales*. Madrid. Katz Editores
- Thompson, Edward P. (2012/1963) *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid. Editorial Capitan Swing.
- Varoufakis, Yanis (2012) *El minotauro global: Estados Unidos, Europa y el futuro de la economía mundial*. Madrid. Capitán Swing.
- Vicente Palacio, M.A. (2022) *La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contratas*. *Revista Crítica de las relaciones de trabajo, Laborum* nº2, pp. 79-99