

## NOMBRE DE LA COMUNICACIÓN:

*Situaciones del Trabajo en las Explotaciones Agrarias de la CAPV*

## EQUIPO DE TRABAJO:

Roberto Pérez de San Román Urteaga

Ramón Urruela Berganza

Eider Arrieta Langarika

## El Objeto de Estudio y su ampliación

En un contexto general de cambio, los valores, el ocio, las vacaciones, las relaciones familiares, etc. son conceptos que evolucionan y condicionan los hábitos de vida.

El medio rural no se escapa de esa realidad; además, hay que tener en cuenta que las tareas requeridas por una explotación agrícola exigen, en muchas ocasiones, jornadas amplias y continuas a lo largo del año. Por otra parte, la disminución de los márgenes comerciales obliga a trabajar con volúmenes de producción cada vez mayores. Estos aspectos provocan pérdidas en la calidad de vida y condicionan el relevo generacional en la actividad agraria.

Este es el contexto en que se propone la realización de un estudio acerca de las dificultades de contratación de mano de obra por parte de los ganaderos y agricultores de la CAPV. Pero un primer contacto con las personas del sector obliga a modificar el objeto de estudio y ampliarlo. A partir de ese momento se decide adoptar como objeto de estudio la problemática relacionada con la sobrecarga de trabajo en las explotaciones. Desde esta nueva perspectiva se considera que el problema es más amplio y consiste en la vivencia de “sobrecarga de trabajo”, a este problema se le buscan soluciones y la contratación de mano de obra es una de ellas, pero no la única. Muchos agricultores y ganaderos optan por adquirir maquinaria, asociarse o subcontratar determinados servicios, todas estas opciones deben ser tenidas en cuenta a la hora de comprender la posición de los agricultores ante el problema que nos ocupa.

Las decisiones de los activos agrarios de cara a solucionar las situaciones de sobrecarga de trabajo, las dificultades que encuentran en el camino y las sugerencias que ellos mismos hacen a la Administración Pública son los aspectos en los que hemos centrado la atención. En definitiva el informe trata de recoger la relación de estrategias que desarrollan agricultores y ganaderos para la resolución del problema, entendiendo que éstas pueden tener la virtud de arrojar luz sobre las tareas de construcción de políticas públicas. Las estrategias son una combinación de los siguientes elementos: Adquisición de maquinaria, asociacionismo, contratación de servicios, asalariados y búsqueda de modelos productivos alternativos.

También nos interesan las razones, las motivaciones y el contexto, pero en un informe que tiene por objeto ofrecer a quienes se encargan de formular políticas públicas determinadas pautas de interpretación de una realidad, se ha considerado más oportuno centrar los esfuerzos en el análisis de las posibles soluciones aun al precio de renunciar a un análisis más profundo de las raíces del problema.

Para acabar de delimitar el objeto de estudio diremos que el Informe abarca aquellos subsectores de la CAPV que no necesitan para producir mano de obra “temporera”, es decir, quedan fuera las explotaciones dedicadas a patata, viñedo y hortícolas extensivas. La exclusión de tales subsectores se debe a las siguientes razones: En primer lugar las dimensiones del proyecto no nos permitían abordar todos los subsectores, por lo tanto era necesario centrarse en un grupo que tuviera cierta homogeneidad (y efectivamente el que hemos decidido estudiar y el que por el momento ha quedado fuera la tienen) y por último, si había que elegir uno de los dos grupos, se decidió tener en cuenta que aquellos que trabajan con mano de obra temporera han sido estudiados previamente mientras que la problemática relacionada con el trabajo en otro tipo de explotaciones raramente recibe la atención que merece.

### **Metodología**

Debido a lo desconocido de la realidad objeto de estudio, se decidió intentar una aproximación a través de una serie de Entrevistas Abiertas con una estructuración previa muy básica. De esta forma los agricultores y ganaderos entrevistados fueron definiendo

el concepto de “sobrecarga de trabajo”, explicaron las decisiones adoptadas de cara a solucionar la situación, las ventajas, las desventajas y lanzaron sugerencias a los responsables del diseño de políticas públicas.

Los agricultores y ganaderos a entrevistar se seleccionaron en función de las siguientes variables:

- Subsector de actividad
- Estrategia adoptada de cara a paliar la situación de sobrecarga de trabajo en la explotación.

En total se han realizado 8 entrevistas. Hubiese sido interesante tener la posibilidad de realizar un número mayor, pero el carácter experimental de este estudio no lo ha permitido, debido a que utilizar una metodología de tipo cualitativo para analizar un tema que afecta al sector primario, no es habitual en el marco de la Administración Pública. En definitiva las circunstancias en que se ha desarrollado el estudio implican ciertas desventajas, pero suponen también la oportunidad de introducir metodologías de análisis que en un contexto concreto son innovadoras.

Además de las entrevistas a los agricultores, hemos contado con el apoyo de los tres Centros de Gestión de la CAPV (Lorra, Lurgintza y Sergal) que, a través de su gestión de los Servicios de Sustitución, han adquirido importantes conocimientos acerca de la situación de la mano de obra en las explotaciones, conocimientos que han compartido con nosotros.

### **El significado del concepto “Sobrecarga de Trabajo”**

Efectivamente los significados del trabajo, del ocio, de la familia, etc. han evolucionado, propiciando la aparición de un problema que hemos llamado “Sobrecarga de Trabajo”. La percepción de esta sobrecarga hace referencia tanto a la cantidad de trabajo, como a su calidad y distribución a lo largo de la jornada y del año.

Los agricultores y ganaderos entrevistados perciben que esta situación de sobrecarga está interfiriendo en la consecución de los objetivos que se persiguen a través del

desempeño de la actividad agrícola. Los objetivos pueden resumirse de la siguiente manera<sup>1</sup>:

- Mantener la actividad, es decir, tener la capacidad de seguir produciendo, de hacer “un trabajo bien hecho”.
- Conseguir “un buen sueldo y ratos libres para poder disfrutar del sueldo”.
- Cumplir con la vocación de vivir en el medio rural. Esta vocación está muy relacionada con “lo tradicional” y “la libertad”. Encarna la capacidad de actuación y de desarrollo de una actividad por la que se siente vocación, sin depender de ningún “jefe” y en un medio cargado de significados.

Es importante tener en cuenta que estamos trabajando con conceptos subjetivos. Es decir, “trabajo bien hecho”, “buen sueldo” y “tiempo libre” no siempre significan lo mismo, aunque aparecen en todas las entrevistas.

### **Las Estrategias**

Con el objeto de acercarse lo más posible a los objetivos planteados, los agricultores y ganaderos entrevistados adoptan una serie de decisiones que les permiten reducir la sobrecarga de trabajo. Las estrategias son una combinación de los siguientes elementos:

#### **1. Adquisición de maquinaria**

Si bien en muchas ocasiones la adquisición de maquinaria ha contribuido a reducir la cantidad de trabajo en la explotación y a incrementar la calidad del mismo, la relación entre estas variables no es siempre la misma. Por ejemplo, en vacuno leche no se han detectado intenciones de modernizar los sistemas de ordeño y se apunta hacia la contratación de personal y/o la incorporación de socios. Lo mismo ocurre con el manejo de la hierba, donde se muestra interés por otras alternativas tales como la subcontratación de servicios. En algunos casos la adquisición de maquinaria ha sustituido a la subcontratación de servicios que permitía contar con la maquinaria adecuada y la mano de obra necesaria. En estos casos se pueden dar situaciones de incapacidad para realizar las tareas de forma adecuada. Por ejemplo un ganadero de vacuno – leche opinaba que “en Alava sobra maquinaria, el 80% [...] Igual muchos

---

<sup>1</sup>A lo largo del Informe, el texto entrecomillado indica que son palabras textuales de los entrevistados.

ganaderos están a favor de las subvenciones (a la maquinaria), ya me pueden poner todos los tractores del mundo [...] pero diría lo contrario, porque no haces las cosas como hay que hacer”.

Más aún, se ha entrevistado a una explotación en la cual la adquisición de maquinaria se entiende como un elemento que incrementa el trabajo. Se trata de una explotación dedicada a la transformación de lácteos que lleva adelante la actividad con las siguientes características: asociación, producción diversificada, transformación de la producción, autosuficiencia en insumos, un número no muy elevado de animales, venta directa e inversiones lo más reducidas posible en maquinaria. Según este modelo, la reducción de las inversiones permite reducir los gastos de amortización y alcanzar los mismos niveles de renta que resultarían de un modelo que contara con más inversiones teniendo menos cabezas de ganado.

Hemos detectado otras situaciones en que la adquisición de maquinaria es percibida como una decisión que puede incrementar las necesidades de trabajo. Se trata de los casos en que la compra sustituye a la subcontratación de servicios. Además esta opción puede dificultar la especialización debido al incremento del número de tareas a realizar. Frente a todos los ejemplos comentados, evidentemente hay numerosas ocasiones en que la adquisición de maquinaria sí forma parte de la estrategia para la reducción del trabajo: preparación del terreno, recolección de productos agrícolas, manejo de forrajes, la manipulación de productos agrícolas (envasadoras), etc.

## **2. Asociación**

Si bien el asociacionismo puede tener muchos niveles. Los entrevistados se han interesado sobre todo por las CUMAs, la fusión entre explotaciones y el asociacionismo de cara a la comercialización. Se ha optado por centrarse en la problemática relativa a la fusión entre explotaciones y la instalación asociada por constituir éstas las alternativas mejor valoradas de cara a reducir la sobrecarga de trabajo. Según un ganadero entrevistado, asociarse es fundamental porque “estar sólo es atarse con una cadena a un eslabón”. Para otro con “el cooperativismo, ganas calidad de vida y ganas dinero” y un horticultor señalaba que “debido a un cambio de cultura vital”, relacionado con el lugar que trabajo y ocio ocupan, la mejor solución es una asociación” . Incluso quienes ya

están asociados muestran interés por ampliar la asociación incorporando más socios porque un número adecuado de socios permite organizar el trabajo con turnos y por tanto garantizar el ocio y realizar el trabajo adecuadamente.

El asociacionismo es un fenómeno que se ha extendido en los últimos años, a pesar de que agricultores y ganaderos perciben que la Administración no lo está fomentando.

Los entrevistados que cuentan con una experiencia de asociacionismo señalan que es importante tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- El patrimonio.

El patrimonio no tiene porque ser similar, aunque “muchas gente le da importancia” a esta cuestión.

- El gusto por el trabajo y la compatibilidad de caracteres.

Para que una instalación asociada funcione es imprescindible que a las personas implicadas “les guste el trabajo” y “la compatibilidad de caracteres”. Los propios entrevistados señalan que a menudo el asociacionismo choca con las mentalidades imperantes y que frente a otras soluciones posibles a la sobrecarga de trabajo, tiene la desventaja de ser la que mayor nivel de compromiso requiere.

- El momento.

Es más previsible que puedan asociarse agricultores y ganaderos **jóvenes al inicio de su actividad**, de tal forma que no se encuentren en fase de amortización de inversiones anteriores.

- El subsector

La asociación es más factible en determinados sectores como ovino-leche o en explotaciones diversificadas y sobre todo vacuno-leche porque “el curro es más esclavo”. Aunque también se dibuja como una opción interesante para otros sectores, como por ejemplo la horticultura bajo plástico.

- El apoyo

En el caso de Bizkaia y Araba, existe una discriminación en el acceso a los servicios de sustitución subvencionados: solamente uno de los socios puede acceder a estas ayudas.

Además se han detectado situaciones de discriminación en el acceso a las subvenciones por instalación, cuando un joven se incorpora a una explotación asociativa.

Por último, es necesario que la Administración, los sindicatos o las Asociaciones de Profesionales ofrezcan un apoyo técnico específico para la instalación asociada, incluyendo el diseño y la organización interna de las asociaciones.

### **3. Contratación de servicios**

La contratación de servicios es una alternativa que responde a necesidades puntuales de mano de obra y que según las entrevistas realizadas, tiene las siguientes ventajas:

- Posibilita la realización de una serie de tareas que el personal que habitualmente trabaja en la explotación no puede cubrir.
- Puede suponer una reducción de los costes fijos (evita la adquisición de maquinaria).
- Permite la especialización de los trabajadores habituales de la explotación en determinadas tareas y la subcontratación de otras tareas a personas también especializadas.

### **4. Trabajo asalariado**

Las personas entrevistadas consideran que la contratación de personal es una opción interesante de cara a reducir la sobrecarga de trabajo, pero presenta ciertas dificultades.

El primer impedimento para la contratación consiste en no disponer de los recursos suficientes. Como respuesta a esta situación hemos encontrado algún ejemplo de contratación compartida.

De todas formas los problemas no acaban ahí porque entre los entrevistados encontramos a quienes a pesar de tener la capacidad de ofertar puestos de trabajo “interesantes”, no encuentran personal dispuesto a trabajar en las explotaciones.

Más allá del problema de la carencia de recursos, la no disposición de mano de obra cualificada está recibiendo diferentes respuestas: las Escuelas Agrarias han puesto en marcha varias bolsas de trabajo, los Centros de Gestión realizan tareas de búsqueda de personal y lo mismo ocurre con los sindicatos e incluso con determinadas asociaciones de inmigrantes como SOS Racismo etc. En cualquier caso este es un campo en el que todavía queda mucho por hacer.

Una vez encontrada la persona adecuada para trabajar en la explotación, no siempre es fácil garantizar su permanencia. Tratando de buscar determinadas razones que expliquen las dificultades de contratación y de permanencia de la persona contratada en su puesto de trabajo, hemos encontrado dos “mentalidades” distintas. Hay quienes entienden que las personas que entran a trabajar en un sector “en declive” como el primario deben necesariamente pertenecer a colectivos que no pueden acceder a otros puestos de trabajo: personas mayores de la zona que ya no están en situación de entrar en otro sector, gente joven que está estudiando y sobre todo personas procedentes de países desfavorecidos a menudo con situaciones de irregularidad legal. Estos agricultores ofrecen unas condiciones laborales en perfecta consonancia con la visión de un sector que no tiene futuro y consecuentemente no consiguen “fijar” a los trabajadores.

Buen ejemplo de esta visión es el discurso de este entrevistado en el cual se pueden adivinar dos ofertas de trabajo diferentes: Una para “inmigrantes” y otra para locales. Las dos tienen sueldos similares pero a los inmigrantes se les exige que trabajen fines de semana y no se les ofrece continuidad (de octubre a diciembre puede no haber trabajo). La diferencia es que los locales no son fácilmente sustituibles, mientras que si unos “inmigrantes” abandonan el puesto de trabajo “te consiguen otros”.

Pero como decíamos, no todas las personas que contratan o manifiestan la necesidad de contratar, lo hacen con la misma perspectiva. Para los ganaderos entrevistados “lo primero es que le tiene que gustar al que está”. Además la oferta de trabajo debe cumplir las siguientes condiciones: “un buen sueldo, dos fines de semana libres al mes y

vacaciones”, en algunos casos la oferta incluiría también la posibilidad de incorporarse a la explotación como socio.

Para estas personas en el futuro los inmigrantes ocuparán también un lugar importante de cara a cubrir las necesidades de mano de obra, pero para mantener a los trabajadores a lo largo del tiempo es imprescindible que las condiciones laborales y salariales sean interesantes, además de constituir a veces una cuestión ética.

## **5. Diversificación**

A pesar de la creencia generalizada según la cual la especialización es la única alternativa que tiene la virtud de reducir las necesidades de mano de obra, se ha entrevistado a personas que han puesto en marcha modelos productivos que combinan distintas actividades, con el objeto de reducir la concentración del trabajo en determinados momentos del día o épocas del año. Las personas entrevistadas nos han transmitido que este modelo de producción encajan bien con la venta directa, debido a que ofreciendo varios productos se captan clientes con mayor facilidad. Esta cuestión suele resultar polémica, pero un debate serio al respecto debería incorporar estudios comparativos de los distintos modelos productivos.

## **Conclusiones y Propuestas**

La sobrecarga de trabajo en las explotaciones está afectando al ocio de agricultores y ganaderos, a la capacidad de seguir produciendo de forma adecuada e incluso a la propia permanencia en el medio rural y a la posibilidad de mantener la actividad.

La sobrecarga de trabajo está muy relacionada con cambios culturales (menor peso específico de la mano de obra familiar, necesidades de ocio mayores...)

Es un problema percibido como grave entre los entrevistados. Ellos demandan la intervención de la Administración pero entienden a su vez que es un problema de difícil resolución.

Las Líneas de Acción que la Administración Pública proponga deben ser diversas, porque también los problemas y las oportunidades de cada activo agrario lo son: Las situaciones varían en función del subsector e incluso al interior de cada uno. En estos momentos lo más conveniente sería dar un abanico amplio de soluciones para apoyar a

cada cual en su modelo productivo en general, y en su estrategia para dar respuesta a las necesidades de mano de obra en particular.

- La adquisición de maquinaria puede ser un elemento clave de cara a reducir la sobrecarga (recolección, manipulación...). En algunas situaciones puede incrementar el trabajo (cuando sustituye a la subcontratación de servicios, cuando la adquisición de maquinaria implica la ampliación de la actividad para amortizar costes...). Es necesario analizar cada situación por separado.
- Es necesario conocer con mayor profundidad los modelos productivos, diversificados y su posible efecto reductor de la concentración del trabajo en determinados momentos del día o épocas del año.
- La instalación asociada es considerada una solución muy interesante en prácticamente todos los subsectores, aunque en algunos presenta muchas más dificultades. En general permite poner en marcha sistemas de turnos que mejoran la calidad de vida.
- Resulta especialmente interesante para personas que están pensando en instalarse (la inversión puede ser más reducida que si se instalan individualmente), mientras que las dificultades se incrementan cuando se trata de agricultores que ya se han instalado por separado y se encuentran en fase de amortización de las inversiones.
- Es importante analizar con más detalle la manera en que las actuales políticas están facilitando / dificultando la instalación asociada.
- Aunque la incorporación de socios a la explotación y la contratación de asalariados responden a dos planteamientos distintos, en ciertas ocasiones ésta última sustituye a la primera, por ejemplo, cuando “no queda más remedio” (el caso de muchos ganaderos). Esto implica que en caso de adoptar políticas de promoción del asociacionismo la demanda de mano de obra asalariada en las explotaciones podría disminuir.
- En algunos casos (por ejemplo cuando existen dificultades para una fusión entre explotaciones), las asociaciones parciales para determinadas fases de la producción, manipulación, transformación y/o comercialización, pueden constituir una opción interesante.

- Existen otras formas de asociacionismo no formal que han contribuido a paliar la sobrecarga de trabajo en las explotaciones. Buen ejemplo de ello son las tareas compartidas en hortícolas extensivas en Araba, el manejo de ganado en el monte... Apoyar este tipo de iniciativas desde la administración es seguramente complicado, por su carácter informal, pero podría resultar interesante.
- Los entrevistados ven difícil que la Administración pueda ayudar a incrementar la oferta de servicios, debido a la “concentración de la demanda en determinadas fechas”. Una de las posibilidades sería la creación, por parte de la propia administración, de una empresa de este tipo o el apoyo a una empresa privada. Otra podría consistir en potenciar que agricultores se dediquen a ofertar este tipo de servicios en temporadas de menos trabajo, por ejemplo en Araba quienes se dedican a cultivos tardíos pueden realizar labores de manejo de prados y forrajes a ganaderos. Existen en otros países iniciativas de este tipo que deberían ser estudiadas con detalle.
- El primer impedimento para la contratación consiste en no disponer de los recursos suficientes. En este sentido la contratación compartida constituye a veces una solución. Sería interesante potenciarla: estudiar formas de coordinación (funcionamiento) y regulación o apoyar en la resolución de problemas de tipo administrativo... el modelo de intervención de la Administración Pública o los Centros de Gestión en estas cuestiones está por definir.
- En muchas ocasiones, a pesar de ofertar puestos de trabajo “interesantes”, no se encuentra personal dispuesto a trabajar en las explotaciones.
- Los puestos ofertados por agricultores y ganaderos tienen, por las propias características de la actividad ciertas “desventajas”: horarios, festivos, desplazamientos, continuidad... a veces a ellas se suma la baja remuneración o las propias desventajas inherentes a la actividad se incrementan. No debemos olvidar que estos puestos de trabajo pueden contar también con varios “alicientes”: trabajar al aire libre, con tareas variadas...
- La idea de que las Escuelas Agrarias asuman cada vez más como labor propia la contratación entre ofertantes y demandantes está muy extendida entre los entrevistados. La mayoría piensan que es el lugar más apropiado para dar con

mano de obra cualificada y que lo importante es idear (aparte de las prácticas habituales) fórmulas nuevas para que los alumnos conozcan el trabajo de las explotaciones y estos conozcan a los alumnos. De alguna forma esto es comparable a lo que ha ocurrido con los Servicios de Sustitución de los Centros de Gestión que además de cumplir su labor como servicios de sustitución, han servido para que varios trabajadores que cubrían bajas y vacaciones se hayan quedado trabajando de forma permanente en las explotaciones.

- La no existencia de un convenio agrario, la problemática de las personas procedentes de países del sur (que en algunos se encuentran en situaciones de irregularidad desde el punto de vista legal)...son algunas de las características del mercado laboral agrícola que generan situaciones muy desiguales.