
*Juan Jesús González**

*«La patronal agraria:
estrategias
de política agraria
y de negociación colectiva»
(La Baja Andalucía)***

**I. LA ORGANIZACION PATRONAL Y SU AMBITO
DE IMPLANTACION PREFERENTE**

La cúpula de la antigua Organización Sindical estaba constituida por el Consejo Nacional de Empresarios, nutrida de las más altas representaciones de todos los sectores productivos de la economía nacional. A partir del Referendum de la Reforma Política, se desarrolló una discusión en su seno sobre la posible conveniencia de mantener total o parcialmente sus estructuras, pero la mayoría de las élites empresariales optó por su liquidación y la constitución de asociaciones libres, que proliferaron durante la primera mitad de 1977, hasta su convergencia en la CEOE (junio-77).

Al mismo tiempo, José Bohórquez, gran empresario agrario de Jerez, Vicepresidente del Consejo Nacional de Empresarios, promocionó la constitución de asociaciones

(*) Sociólogo.

(**) Este artículo resume una investigación realizada por el autor con una ayuda de la Fundación Juan March. Agradezco a Manolo García Matas sus comentarios a un primer borrador de este trabajo.

— Agricultura y Sociedad n.º 31 (abril-junio 1984).

agrarias de carácter «empresarial», aprovechando la infraestructura de la Hermandad Nacional de Agricultores y Ganaderos (1).

Por otra parte, el círculo de grandes propietarios nucleado en torno a «La Gaceta Rural» y a su director, el Conde de Montarco, que había sido mediador en algunas conversaciones previas a la constitución de la CEOE, entró en contacto con los líderes de la Unión Nacional de Empresarios y acordaron integrarse a la Asamblea Constituyente de la CEOE como Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos (CNAG), en apoyo de la candidatura de Carlos Ferrer y en contra, por tanto, de la alternativa representada por Luis Olarra y los llamados «verticalistas».

El alcance de este llamamiento a mantener la unidad del sector, tal como era entendida en el seno de la Organizaciones Sindical, quedó, sin embargo, limitado, en una primera fase, al ámbito de influencia de los dirigentes más genuinos de la Unión Nacional de Empresarios Agrarios y, en particular, a la Baja Andalucía, Extremadura y La Mancha.

Más allá de ese ámbito específico, la penetración de la CNAG encontró límites de diversa índole: por un lado, la influencia conseguida por las Uniones de Agricultores y Ganaderos, integradas en la COAG, en todo el Valle del Ebro y Levante. Por otro, la resistencia de una pléyade de dirigentes agrarios de ámbito provincial, particularmente influyentes en la Cornisa Cantábrica y aglutinados entonces en torno a UCD, a encuadrarse en una organización jerarquizada y centralizada (todo lo contrario de UFADE, donde confluyeron provisionalmente). Por último, la división de los dirigentes agrarios de carácter «empresarial» en la Cuenca del Duero (2).

(1) Puede encontrarse, bajo el titular «El campo no aguanta más», el llamamiento de la Unión Nacional de Empresarios en el propio órgano de la Hermandad Nacional: «Hermandad», 14-20-II-1977.

(2) Pueden encontrarse detalles al respecto en mi artículo sobre «Las Organizaciones Profesionales Agrarias» (1983), Papeles de Economía Española, n.º 16, pp. 286-300.

En el contexto de un sector extraordinariamente heterogéneo, la CNAG partía así de un ámbito de implantación preferente delimitado por su carácter patronal, por su vocación productiva típicamente extensiva y su orientación hacia mercados regulados por la Administración, así como por su situación comparativamente ventajosa en términos de rentabilidad económica e incluso de competitividad ante una eventual integración en la Europa comunitaria.

En nuestro privilegiado escenario de la Baja Andalucía, la reacción de la patronal ante la disolución de la Organización Sindical no fue, sin embargo, unánime. Por una parte, algunas Uniones Provinciales de Empresarios Agrarios habían desarrollado iniciativas con relativa independencia del organigrama oficial. Al mismo tiempo, determinados portavoces empresariales se habían encargado de animar el estado de opinión en los medios empresariales agrarios, marcando diferencias con las pautas asociativas oficialmente establecidas (3).

Pero fue, en último término, el desbordamiento del marco de relaciones laborales de las Hermandades por la presión jornalera, organizada en torno a Comisiones Obreras del Campo, lo que contribuyó en mayor medida a poner en entredicho el esquema de la Organización Sindical, y a la dispersión patronal.

Esta situación fue particularmente visible en Sevilla y propició una decidida ruptura organizativa e ideológica con dicho esquema. Por el contrario, la experiencia previa de actuación de CC.OO. en las Hermandades del Marco de Jerez, con el reconocimiento mutuo de las partes, permitió una continuidad de interlocutores y de pautas de negociación, sin necesidad de profundos reajustes por parte de la organización patronal, en el momento de la transición.

(3) Este era el caso de la revista «Campo», portavoz de un grupo de prominentes empresarios agrarios sevillanos (1975-76).

(a) Censo Agrario de 1982.

(b) 3.063 en toda la provincia, según el citado Censo Agrario de 1982.

(c) Sobre 2.278 explotaciones censadas en el término, 446 disponen de más de 20 hectáreas. Ibidem.

(d) 212 explotaciones. Ibidem.

Puede decirse que la dinámica de la negociación colectiva en cada caso y la necesidad de construir un nuevo marco de relaciones laborales constituyeron, en una primera fase, la exigencia básica de la nueva organización patronal y a ella trataron de responder las Asociaciones de Agricultores y Ganaderos (ASAGA) de Sevilla y Cádiz. Por el contrario, la resistencia de la Asociación de Empresarios Agrarios de Córdoba (ACEA) a adaptarse a estas nuevas reglas de juego han mantenido al campo cordobés, hasta la fecha, bajo la tensión laboral heredada de entonces.

Al mismo tiempo, estas organizaciones iniciaron una estrategia de pacto social y de negociación sistemática ante la Administración, que sirvió de contrapunto a la actitud de movilización permanente de la COAG, por un lado, y a la presión jornalera, por otro. Como consecuencia de ello y del desarrollo de una amplia y eficaz red de servicios de carácter profesional (asesoría técnica, jurídica y servicios comerciales), las ASAGA tuvieron un crecimiento espectacular en su fase inicial, hasta 1980, llegando a integrar en torno a un tercio de las explotaciones realmente existentes en sus respectivos ámbitos provinciales.

En Sevilla, ASAGA, que constituye la principal organización de la CNAG, tiene afiliadas a 6.000 explotaciones correspondientes a 4.000 empresarios.

Estas explotaciones ocupan unas cuatrocientas mil hectáreas de superficie, distribuidas de forma bastante generalizada por la provincia, pero con particular incidencia en las comarcas de la Campiña y la Vega del Guadalquivir. Por su orientación productiva, representan el 36% de la superficie provincial de cultivo de secano, el 30% de la de olivar y la práctica totalidad de la superficie de dehesa.

En Cádiz, las 2.300 explotaciones afiliadas a ASAGA ocupan también en torno a un tercio de la superficie provincial agraria. Ahora bien, si observamos la distribución de este tercio en razón de su localización comarcal, su orientación productiva y el tamaño de las explotaciones, resulta ser bien específico.

I.a. La implantación preferente de la CNAG. El ejemplo de Cádiz

Las 184.000 hectáreas que constituyen este tercio tienen la siguiente distribución porcentual, desde el punto de vista de su orientación productiva predominante:

<i>Secano</i>	<i>Regadío</i>	<i>Viñedo</i>	<i>Frutal</i>	<i>Olivar</i>	<i>Dehesa</i>	<i>Monte</i>
48	3,5	4,3	2,7	1	18,5	23

Fuente: ASAGA, 1982.

En el contexto de la distribución provincial de la superficie de cultivo, los porcentajes de participación de ASAGA en cada una de estas orientaciones productivas son las siguientes:

<i>Secano</i>	<i>Regadío</i>	<i>Viñedo (*)</i>	<i>Frutal</i>	<i>Olivar</i>	<i>Dehesa</i>	<i>Monte</i>
30	20	46	56	9	34	19

(*) Jerez superior, solamente.

Fuente: ASAGA y Dirección Provincial de Agricultura.

Atendiendo a su localización comarcal, el término de Jerez, que supone el 19% de la superficie agraria censada y el 29% de la superficie labrada (a), registra los niveles más altos de afiliación por superficie: el 52,5% de la superficie total y el 59% del labrantío.

En el seno de ASAGA, este término absorbe el 77% de la superficie dedicada a Jerez Superior, el 52% de la superficie regada y el 42% de la superficie de secano (37 mil hectáreas, en su mayoría tierras de la Campiña, de calidad muy superior a las del resto de la provincia).

Si nos atenemos a su tamaño, un 52% de las explotaciones afiliadas tienen menos de 25 hectáreas, proporción que se eleva al 70% y al 80%, respectivamente, de las ex-

plotaciones que tienen como orientación productiva preferente al Jerez Superior y el regadío. Al mismo tiempo, el 48% restante de las explotaciones dispone del 95% de la superficie afiliada.

Sobre estas coordenadas, nos encontramos con que:

1) ASAGA integra el 36% de las explotaciones de más de 20 has. censadas en la provincia (b).

2) El término de Jerez aporta el 33% de las explotaciones afiliadas de más de 20 hectáreas.

3) Este porcentaje representa el 82% de las explotaciones de más de 20 hectáreas censadas en el término de Jerez (c).

Esta alta densidad de afiliación, que está próxima al cien por cien entre las explotaciones de más de 100 has. (d), no hace sino aproximarnos al auténtico núcleo motriz de la agricultura provincial: la patronal jerezana.

Un representante de este específico segmento de la población agraria ocupa la Vicepresidencia de la CNAG y otro, el antecitado José Bohórquez, pertenece a la directiva de CEOE. Al mismo tiempo, los equipos técnicos de las ASAGA han constituido el principal soporte organizativo de la CNAG y han contribuido de modo decisivo al diseño de su estrategia reivindicativa.

II. EL SISTEMA DE CULTIVOS Y LA ESTRATEGIA NEGOCIADORA DE PRECIOS AGRARIOS

En el contexto de implantación preferente de la Campiña, un análisis de las posibles alternativas de planificación de cultivos, en la primera mitad de los setenta, llegaba a la siguiente conclusión: «En una planificación de los cultivos de la Campiña, nos encontramos con dos alternativas políticas contradictorias: optimizar las condiciones económicas de la empresa agrícola o, por el contrario, maximizar el empleo y, con él, el volumen global de las ren-

tas salariales. La elección de una alternativa u otra nos llevaría a dos rotaciones distintas de cultivos» (4).

Esta conclusión sintetiza el marco de referencia de la toma de decisiones por parte de la patronal, a la vista de la relación de precios entre las diferentes alternativas de cultivo. En efecto, al inicio de nuestro período de estudio, la distribución real de cultivos respondía, en sus líneas básicas, a la optimización del margen empresarial (5).

Si en este esquema introducimos la evolución de los costes salariales en el primer momento de la transición (tal como queda recogido en el próximo apartado), parecía justificada la expectativa de que este sistema de cultivos no hiciese, desde entonces, sino avanzar en la dirección apuntada, pese a su significado en términos de coste social.

Pues bien, ¿cuál ha sido, ante este escenario, la estrategia en materia de política agraria y, en particular, de negociación de precios por parte de las organizaciones patronales?

En el supuesto de que la política de precios constituía una palanca privilegiada a la hora de influir sobre la política agraria de la Administración, la posición preeminente de las ASAGA en la CNAG ha hecho de esta organización el canal preferente de expresión de la patronal bajoandaluza. El trabajo técnico de la CNAG ha recaído, en este sentido, sobre los equipos de las ASAGA, dirigidos, hasta 1981, por el anterior presidente de ASAGA de Sevilla y, desde entonces, por el presidente de ASAGA de Jerez.

Si examinamos los distintos documentos técnicos que recogen la postura de la patronal, cabe observar:

(4) Jaime Loring, «La Campiña de Córdoba», Estudios Cordobeses, 1981, p. 211.

(5) Según aquel modelo de análisis, el trigo ocupaba un lugar indiscutido en la hoja de cereal, en tanto que, en la de barbecho el girasol ganaba la partida, en términos de margen empresarial, a los cultivos alternativos (algodón, remolacha y leguminosas), más intensivos en mano de obra y generadores, por tanto, de más empleo. El sistema de cultivos sigue esta pauta, con la excepción, en el caso de la Campiña de Córdoba, del olivar, cuya asignación de superficie supera incluso lo establecido por la maximización de la variable «empleo». Ibidem, pp. 140 y 193.

1. Que el punto de partida estuvo definido por la exigencia de una política de rentas a pactar con la Administración.

2. Que a lo largo del primer quinquenio «negociador» (1978-82), el presupuesto básico de la CNAG radicó en la negativa a que el coste inflacionario de la crisis económica pudiera repercutir, en alguna medida, sobre el sector. Con este fin, se perseguía el paso automático de los incrementos en el precio de los «inputs» a los precios de los productos agrarios.

3. Que los representantes de la patronal se vieron incapaces de establecer un marco congruente y satisfactorio de negociación en lo relativo tanto al punto 1 como al 2, en particular, tras la ruptura de negociaciones de 1980, por imperativos de la Vicepresidencia Económica del Gobierno y de la lucha antiinflacionista. De tal forma que los criterios de las distintas «negociaciones» quedaron reducidos a una función meramente táctica y de oportunidad política.

En esta tesitura, la CNAG impugnó el resultado de las negociaciones de 1981 y abandonó la mesa negociadora en 1982. A lo largo de esta secuencia, las posiciones de la patronal se decantaron progresivamente hacia reivindicaciones puras y simples de incremento de precios, colocando entre paréntesis cualquier discusión acerca de «medidas complementarias», dada la escasa medida de su cumplimiento y la dificultad de su seguimiento.

Este giro estratégico, expresado de forma ostensible en el I Congreso de la CNAG (marzo de 1982), conllevó un desplazamiento de dirigentes en la cúpula de la organización sevillana y de la propia CNAG, con la salida de Javier López de la Puerta de ambas, así como un desplazamiento simultáneo desde tácticas sustancialmente concertadoras hacia tácticas de presión iniciadas por ASAGA de Sevilla, en marzo de 1980, y que tuvieron una manifestación paradigmática en la «batalla del Duero» (1981-82) y el hostigamiento consiguiente de la Administración centrista —aquejada de descomposición interna.

A efectos de mi argumento, particular interés tiene la denuncia formulada por ASAGA de Sevilla de la fijación de precios de 1978 (primera negociada) como «no equitativa», por cuanto salían comparativamente perjudicados los cultivos más intensivos en mano de obra —algodón y remolacha, en particular—, que quedaban, por un lado, descompensados a la hora de absorber los incrementos salariales y, por otro, encontraban dificultades de mecanización bajo la presión del desempleo.

Pese al posterior intento de reconducción del sistema de cultivos (6), lo que entre tanto ha ocurrido es que la tendencia persistente a la sustitución de mano de obra por maquinaria (en parte, como respuesta a la transformación convulsiva del marco de relaciones laborales, que trataré en el próximo apartado) y la climatología de las últimas campañas han contribuido a consolidar una rotación casi cerrada de trigo-girasol como sistema de cultivos predominante de la Campiña.

En un contexto en que los cultivos más intensivos en mano de obra retroceden ante la presión del mercado, ocurre, sin embargo, que mientras la superficie asignada a la remolacha se mantiene en un nivel de producción por encima del que el mercado es capaz de absorber (debido, en parte, a la actividad negociadora de la organización sectorial remolachera ante la industria transformadora y la Administración), allí donde el mercado apunta posibilidades expansivas, como es el caso del algodón, patronal y sindicatos no han llegado a compromisos viables sobre la recolección, de forma que el primer Plan Quinquenal de este

(6) Si comparamos las variaciones en las posiciones relativas de los precios regulados durante el último quinquenio de la Organización Sindical (1972-77) y el primer quinquenio de «libre negociación» (1977-82), puede observarse que, con relación al incremento medio de la tabla de productos regulados (tomado como índice 100), la evolución del precio del girasol pasó de una posición relativamente favorable durante el primero de los quinquenios (índice 125) a otra por debajo del incremento medio. Y así como la evolución del precio de la remolacha partió también de una mejora comparativamente favorable (índice 127), pero su pérdida de posiciones ha sido más acentuada durante el segundo de los quinquenios (índice 85), el precio del algodón ha tenido un comportamiento inverso, pasando de un índice 70 al 111. La política de precios ha tratado así de incentivar una de las alternativas (el algodón), al tiempo que desanimaba la otra (la remolacha).

cultivo ha fracasado sin paliativos. Y sin que las predisposiciones empresariales parezcan orientarse, en algún caso, hacia una alteración sustancial del sistema de cultivos predominante, a juzgar por las alternativas que se barajan.

III. ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION COLECTIVA Y MARCO DE RELACIONES LABORALES

La negociación colectiva del campo ha arrancado de situaciones desiguales que, a mi juicio, están en relación con los siguientes aspectos:

1. El desarrollo desigual de la propia agricultura y las rentas diferenciales de la tierra.
2. La mayor o menor capacidad reivindicativa de las organizaciones y los grupos obreros.
3. La opinión de la patronal en lo que afecta a:
 - quiénes deban ser los interlocutores (reconocimiento mutuo y legitimidad),
 - cuál deba ser el marco de la negociación y qué aspectos deban recogerse en él (extensión del convenio y contenido económico y social de la negociación).

En función de cómo haya sido la transición desde las antiguas Hermandades y Cámaras Oficiales a la libre asociación, podemos encontrarnos dos dinámicas de negociación colectiva, para cada una de las cuales pueden servirnos de referencia las experiencias habidas en el Marco de Jerez y en la provincia de Sevilla. Pues si bien en Cádiz la puesta en marcha de la negociación colectiva, en su doble vertiente de Convenio de Viticultura y de Convenio General del Campo, no hizo sino reproducir de una forma inerte la experiencia negociadora en el seno de la Organización Sindical, en la provincia de Sevilla resultó más compleja, toda vez que los ejes de la negociación hubieron de desplazarse de unos interlocutores a otros, a lo largo de un laborioso proceso de sustitución y legitimación de los

agentes negociadores, lo que repercutió en la evolución salarial, como veremos.

En las situaciones definidas por la continuidad de los interlocutores, la negociación colectiva ha estado marcada por la continuidad de los textos y de los hábitos negociadores heredados de la Organización Sindical, tenazmente defendidos por la parte obrera, que se atribuía la iniciativa de su revisión (tal como ocurría por parte de la Sección Social de las Hermandades). El reto de la patronal ha consistido precisamente en revisar los presupuestos negociadores heredados de la Organización Sindical, a la vista de las nuevas condiciones del mercado de trabajo y de la evolución del precio de los productos agrarios.

Por el contrario, en las situaciones definidas por una ruptura de la dinámica negociadora y por la discontinuidad de los interlocutores, la negociación colectiva debe integrar al conjunto de la patronal mediante la superación de resistencias de diverso orden:

1. En primer lugar, las de una fracción de la propia patronal, reticente al reconocimiento de la representación obrera, y al hecho mismo de la negociación libremente constituida.

2. En segundo lugar, resistencias de tipo sectorial y/o local (en los casos de algunos cultivos o faenas específicas o de algunos convenios de zona) a integrarse en una negociación globalizada.

3. Y en tercer lugar, la resistencia de algunas organizaciones y grupos obreros a abandonar tácticas de presión salarial aprovechando momentos y faenas clave de cada cultivo (reivindicaciones a pie de tajo).

1. El marco de Jerez

Desde el punto de vista de las relaciones laborales agrarias, el Marco de Jerez constituye una referencia de extraordinaria importancia, debido a la emergencia, desde los primeros años sesenta, de un movimiento obrero de fuerza

inusitada que abocaría, con el apoyo del Partido Comunista, a la gestación de Comisiones Obreras del Campo, de forma casi simultánea a la minería y la industria.

Tras una secuencia intensa de conflictos recurrentes que se iniciaron al final de los años cincuenta, la experiencia negociadora de CC.OO. en el seno de las Hermandades se inició a mediados de los sesenta y arrastró consigo una extraordinaria escalada salarial (7).

Son varias las razones a la hora de explicar esta secuencia y la impotencia de la patronal para contenerla, pero, a mi juicio, sería preciso subrayar las particulares condiciones del mercado de trabajo en la viticultura del Marco durante los años sesenta:

a) La perpetuación y recuperación de «usos y costumbres» laborales adquiridos con anterioridad a la guerra civil.

b) La específica cualificación de la mano de obra.

c) La relativa autonomía de los encargados y capataces ante la organización del trabajo, el reclutamiento de los obreros y el aprendizaje del oficio, transmitido por cooptación familiar.

d) La negativa obrera a integrarse como fijos en plantillas, preservando, por una parte, su condición temporera —con una vinculación estable al puesto de trabajo— y, por otra, la inmunidad de sus acciones reivindicativas, que, legalmente, no podían considerarse como huelga.

Con objeto de contrarrestar la presión obrera y la conflictividad laboral, la patronal del Marco llegó a ofrecer la integración de parte de los temporeros como fijos, pero una hábil y tenaz estrategia sindical condenó esta oferta al fracaso reiterado.

(7) La traducción de esa secuencia en términos salariales fue la siguiente: Si tomamos como índice 100 el año sesenta, el precio de la uva alcanzó, en 1970, un índice 169 (IPC: 170), en tanto que el salario/hora de un eventual en faneas especializadas se situaba en el 452 y los ingresos de un obrero fijo en el 429. En 1976, al inicio de nuestro período de referencia, el precio de la uva, después de ascender al índice 425, en 1973, se contrajo hasta el 359 (IPC: 370), en tanto que el salario/hora de un eventual llegó a ascender al 1.546 y los ingresos de un obrero fijo al 1.513. Datos elaborados por ASAGA de Jerez.

Ahora bien, cuando a la vista de la nueva legislación de las relaciones laborales y, en concreto, de la regulación del derecho de huelga, CC.OO. accedió a satisfacer la demanda patronal, la absorción de temporeros como fijos no se hizo, en buena medida, más que a costa de sobrecargar los costes salariales de las empresas, ante la progresiva contracción del precio de la uva y del mercado del Jerez.

Al mismo tiempo, CC.OO. presionó, al amparo de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, en favor de la consideración de los temporeros como fijos discontinuos, tratando de llevar al sector la nueva figura jurídica recogida por la Ley, que es inmediatamente reconocida por la Magistratura de Jerez.

La discusión del Convenio de Viticultura del Marco se consolidó así como el eslabón de enganche entre el Convenio de Bodegas y el Convenio del Campo. A través de esa mediación, CC.OO. ha tratado de llevar al sector algunos de los resultados obtenidos previamente fuera de él, de forma que el Convenio de Viticultura ha marcado los topes reivindicativos del campo andaluz. En contrapartida, la continuidad sustancial de los interlocutores, de los textos y de los hábitos de negociación permitió, una vez desbолоqueados los mecanismos coercitivos de la antigua Organización Sindical, un período de paz laboral (1976-82) sin precedentes en el Marco, que fue prácticamente extensivo a todo el campo gaditano.

El reto de la patronal durante los últimos años ha consistido precisamente en desmontar los presupuestos de dicha continuidad y aflojar así las rigideces del mercado de trabajo, ante la crisis del Jerez, la contracción del precio de la uva y, en fin, la reconversión del sector.

Con este fin, la patronal viticultora ha orientado su estrategia en una triple dirección. En primer lugar, mediante la consecución de una jurisprudencia favorable. En efecto, ASAGA consiguió, en 1981, un pronunciamiento negativo del Tribunal Central sobre la consideración de fijos discontinuos a los temporeros, tal como venía interpretando la Magistratura de Jerez.

En segundo lugar, mediante el ajuste de los términos de la negociación a los acuerdos sociolaborales de referencia a nivel nacional, tal como ASAGA ha venido haciendo desde los Pactos de la Moncloa. En este sentido, ha sido convergente el espíritu de moderación y compromiso que el Partido Comunista ha tratado de imprimir desde entonces, pero este ajuste no se ha hecho sin resistencia (8).

Por último, la patronal ha intensificado la mecanización del cultivo hasta conseguir una nueva organización del trabajo, con el consiguiente debilitamiento de la capacidad de presión obrera.

2. Sevilla

Así como el reconocimiento de los interlocutores en el seno de la antigua Organización Sindical dio continuidad y estabilidad a la negociación colectiva en el campo de Cádiz, la dudosa representatividad y la recusación de los representantes patronales y sindicales en la Cámara Oficial Sindical Agraria de Sevilla acabaron no sólo por desbordar el antiguo marco de las relaciones laborales sino por fragmentar el convenio provincial en una multiplicidad de acuerdos locales/sectoriales de escasa estabilidad laboral y de muy compleja recomposición posterior.

La primavera de 1977 fue escenario de manifestaciones explosivas de tensión social y laboral a iniciativa de organizaciones obreras que surgían de la clandestinidad con una extraordinaria combatividad y que, por su propia dinámica asamblearia, propiciaban estrategias localistas y puntuales de actuación muy difíciles de coordinar y centralizar. En esta tesitura, la propia desorganización y dispersión de la patronal dejó la negociación colectiva a ini-

(8) Resistencias por ambas partes, pues así como la patronal cordobesa se ha negado sistemáticamente a respetar los acuerdos adoptados por la organización cúpula (CEOE, en este caso), las agrupaciones más radicales de CC.OO. en el Marco han llegado también a enfrentarse abiertamente a este tipo de pactos al máximo nivel de representación, tal como podremos ver más adelante.

ciativa de las bases locales de CC.OO. y del Sindicato de Obreros del Campo (SOC).

Si tenemos en cuenta que la patronal sevillana no comienza a reorganizarse hasta entrado el verano de 1977, para entonces el último convenio negociado en la COSA (diciembre del 76) había quedado pulverizado no sólo por los niveles salariales alcanzados entretanto, sino también por las exigencias de empleo forzoso para los obreros en paro, nunca antes contempladas en una negociación colectiva, pero que, en aquel momento de máxima presión, hubieron de ser incluidas en los acuerdos laborales que se extendían desde los núcleos de obreros mejor organizados al resto de la provincia.

Esta radical fragmentación de la negociación colectiva, en la medida en que iba asociada a súbitos incrementos salariales, hacía imposible un mínimo marco de referencia a la hora de la asignación de cultivos para la próxima campaña. Con esta expectativa, la reacción patronal fue fulminante. De 1976 a 1979, la provincia de Sevilla registró una contracción de la superficie de cultivo dedicada a remolacha de dos tercios (y de más de la mitad, en Cádiz), en beneficio de un cultivo totalmente mecanizado como el girasol (9).

Entretanto, ASAGA consiguió centralizar en buena medida la negociación del convenio mediante una progresiva recomposición de los acuerdos parciales previamente obtenidos y la integración de los núcleos dispersos y desorganizados de la patronal. Al mismo tiempo, la mayoría de la patronal aceptó el nuevo marco de la negociación y asimiló los incrementos salariales producidos durante el período de vacío contractual, a cambio de una progresiva paz laboral (10).

(9) Datos de la Dirección Provincial de Agricultura.

(10) A diferencia de Cádiz, donde el Convenio del Campo de 1978 (primero de los negociados con libertad sindical) fue resultado de una transcripción escrupulosa del anterior —con la incorporación de los incrementos salariales producidos entretanto—, el primer convenio libremente negociado de Sevilla (enero de 1979) fue la síntesis de acuerdos locales y/o sectoriales previos. En ambos casos, se reconocieron los derechos sociolaborales y sindicales. No fue aceptada, sin embargo, la reiterada exigencia obrera de eliminar explícitamente los destajos, pero sí quedaron eliminadas, en cambio, las horas extraordinarias.

Ante la expectativa de una gran cosecha y el persistente aumento del paro, la primavera de 1980 volvió a ser escenario de una generalizada presión social y de la exigencia consiguiente de empleo forzoso de obreros en paro, tal como habían recogido los pactos locales de 1977. En esa tesitura, ASAGA de Sevilla se ofreció a negociar compromisos de creación de empleo y a desarrollar así el ámbito de la negociación colectiva, en un documento suscrito por ASAGA, UAGA, CC.OO. y UGT, bajo el lema «Medidas para paliar el desempleo agrario». En él, tras una serie de medidas tendentes a regular la distribución y el acceso a los fondos del Empleo Comunitario, se proponían una serie de pautas encaminadas a la recuperación de los cultivos llamados sociales (ya he hecho referencia a lo ocurrido con la remolacha), ya fuese vía intensificación de cultivo, ya vía mecanización, siempre que «permita la absorción exigible de mano de obra excedente» (?!).

Pese a la dificultad de compromiso que esta última expresión encierra, hubiese sido interesante conocer el alcance de esta tentativa de pacto social de no haber influido tan negativamente las variables climatológicas. Pero hubo, además, otras razones por las que esta tentativa fue abortada. Por lo pronto, las partes firmantes entraron en procesos simultáneos de radicalización: por un lado, la nueva directiva de ASAGA, elegida en 1981 con elementos de afinidad respecto a Alianza Popular, se alejó del espíritu concertador inicial. Por otro, la radicalización progresiva de CC.OO. culminó, a raíz de las elecciones autonómicas de 1982, en una abierta beligerancia ante la nueva administración autónoma socialista.

En segundo lugar, las partes se enfrentaron a la dificultad de obtener resultados fructíferos de un acuerdo de esta índole sin el apoyo de medidas políticas combinadas. En un primer momento, la Administración central, involucrada en una dinámica de transferencia de competencias, se desentendió del pacto. Más tarde, la expectativa de que pudiera ser la nueva Consejería de Agricultura del Gobierno autónomo, regida por uno de los firmantes del acuerdo, quien asumiera su contenido impuso un compás de espera.

En cualquier caso, lo que esta experiencia de concertación permite subrayar es que, así como los sindicatos encuentran una relativa facilidad para controlar su recurso básico: las condiciones de venta de la fuerza de trabajo (o, por el contrario, el recurso a la huelga), la capacidad de las organizaciones patronales para influir sobre las decisiones de inversión de sus asociados (ante la disyuntiva, en este caso, de optimizar el margen empresarial o maximizar el valor añadido) es notablemente más débil. Y así como la respuesta patronal fue escasa en términos de reasignación de cultivos (condicionada, sin duda, por la sequía), esta precariedad de resultados en el corto plazo influyó sobre la nueva estrategia de CC.OO., que procedió, en 1982, a revisar sus posiciones sobre la aceptación gradual de la mecanización, aproximándose así a las propuestas radicales del SOC.

El convenio de Sevilla de 1982 consiguió, sin embargo, integrar la totalidad de las relaciones laborales agrarias de ámbito provincial, con la contención de los salarios en la banda del ANE y la práctica desaparición de las resistencias obreras a esta pauta negociadora, localizadas por lo general en los núcleos de mayor influencia del SOC.

En el Marco de Jerez fueron, en cambio, las asambleas más radicales de CC.OO. quienes rechazaron el ajuste de los términos de la negociación al acuerdo de referencia a nivel nacional (ANE), tal como venía haciéndose desde los Pactos de la Moncloa.

De esta forma, las agrupaciones más radicales de CC.OO. pusieron fin a la paz laboral —siempre tensa— del Marco y al espíritu de moderación y compromiso que el Partido Comunista había tratado de imprimir desde los Pactos de la Moncloa.

Si observamos la evolución de los salarios entre los niveles fijados en los últimos convenios negociados en el seno de la Organización Sindical y los de 1982, dicha evolución ha sido paralela, en el caso del campo de Cádiz, con la evolución del IPC y del conjunto de los salarios agrarios a nivel nacional. Ahora bien, vista más de cerca, esta evolución contiene dos períodos claramente diferenciados,

el primero de los cuales corresponde al momento de la transición entre la Organización Sindical y la libre negociación, período que registró incrementos salariales muy por encima del IPC. Desde entonces, los salarios han estado sometidos a la disciplina de los acuerdos de ámbito nacional entre patronal y sindicatos (AMI, ANE, etc.), con pérdidas de capacidad adquisitiva en relación al IPC (11).

Pese a las dificultades económicas del sector para digerir bandas salariales inicialmente pensadas para otra actividad sectorial, los acuerdos concertados a nivel nacional entre la CEOE y los sindicatos han prestado una referencia de contención salarial, ayudando a superar la estrategia vacilante con que la patronal se enfrentó a las demandas obreras en la fase de vacío contractual y de presión social simultáneos. Y así como los súbitos incrementos salariales del primer momento de la transición tuvieron por respuesta la reducción de los cultivos más intensivos en mano de obra, en 1982 se recuperaron, en líneas generales, las superficies de cultivo de 1976 (12).

Desde esta perspectiva, la huelga convocada por las CC.OO. del Marco de Jerez, en 1982, por rechazo del ANE, apunta hacia el riesgo de incumplimiento de acuerdos neocorporativos altamente centralizados. Pero su fracaso expresa, al mismo tiempo, el debilitamiento de la capacidad de presión obrera por efecto combinado del desempleo y de la mecanización. Con este desenlace, quedaron establecidas las bases de la nueva estructura contractual del Marco: contención de los costes salariales y flexibilización del mercado de trabajo, con la desaparición de la figura del fijo discontinuo.

(11) Si comparamos esta evolución con la evolución media de los salarios agrarios y no agrarios a nivel nacional, el resultado es el siguiente. En el caso de Cádiz, los salarios eventuales crecieron, entre 1976 y 1978, 16 y 5 puntos por encima de los agrarios y no agrarios, respectivamente, mientras que para el período 1976-82, crecieron 10 y 70 puntos por debajo de la media de los salarios agrarios y no agrarios, respectivamente. En Sevilla, en cambio, esta evolución fue superior a dicha media incluso para el conjunto del período 1977-82: 40 y 12 puntos por encima de los salarios agrarios y no agrarios, respectivamente. Es probable, sin embargo, que los salarios fijados, en 1977, por la Cámara Oficial Sindical Agraria de Sevilla — cuya representatividad era muy discutible— ya no fueran respetados. (Fuente: INE, convenios provinciales y elaboración propia).

(12) Según datos de la Dirección Provincial de Agricultura.

IV. EL «EMPLEO COMUNITARIO» COMO MECANISMO REGULADOR DEL MERCADO DE TRABAJO

Pensado inicialmente como una prestación complementaria del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, con objeto de paliar los efectos combinados del trabajo eventual y la crisis económica, el dispositivo del Empleo Comunitario pasó de canalizar fondos por valor de dos mil millones de pesetas, en 1975, a veinticuatro mil, en 1982, multiplicándose por cuatro en pesetas constantes (13).

Una disposición oficial de marzo de 1978 «sobre coordinación de acciones para mitigar el desempleo agrario estacional» señalaba que «estos fondos se destinarán con carácter prioritario a trabajos de carácter agrícola que supongan un mayor porcentaje de utilización de mano de obra y de creación de puestos de trabajo y que no distorsionen el mercado de trabajo». Las funciones de coordinación correrían a cargo de los Gobiernos Civiles.

La eficacia del decreto resultó, sin embargo, nula a la hora de reconducir la dinámica de presión sindical sistemática, por la cual la Administración trataba de dosificar al máximo la concesión de fondos, hasta llegar a la inminencia del conflicto. Se llega así a la primavera de 1981, cuando a raíz de las huelgas de hambre de Marinaleda y Villamartín y de otras acciones de protesta, el Presidente de la Junta de Andalucía negoció con la Administración central una nueva disposición que garantizaba la concesión de fondos cuatro días a la semana.

Esta disposición oficial contemplaba, al mismo tiempo, la presencia y participación de las organizaciones empresariales y sindicales en las Comisiones Provinciales de Empleo encargadas de la regulación y la distribución de los fondos. Finalmente, una Comisión Interministerial quedaba encargada de la elaboración de un censo real de trabajadores agrarios.

(13) Para hacerse una idea sobre su importancia, los fondos percibidos en las provincias de Sevilla y Cádiz, en 1981, equivalieron al 6,5% y el 7,5%, respectivamente, de su Producción Final Agraria. (Datos del INEM y del Ministerio de Agricultura).

En función, primero, del margen de maniobra concedido por los respectivos Gobiernos Civiles a las citadas Comisiones Provinciales y, segundo, de los mecanismos de canalización de los fondos asignados, se dieron diversas situaciones y estrategias diferenciadas de las partes.

Por un lado, la actitud beligerante del Gobierno Civil de Sevilla frente a la presión sindical (14) provocó denuncias reiteradas de arbitrariedad a favor de los ayuntamientos de UCD en la asignación de fondos, cuando no de corrupción (15), con la consiguiente ruptura de la Comisión Provincial y relaciones violentas con las centrales (16).

Por otro lado, una actitud poco intervencionista del Gobierno Civil de Cádiz dió lugar a otras estrategias sindicales. En primer lugar, la incapacidad del INEM a la hora de estimar los censos de paro dejaba esta función al criterio de las centrales, ya fuera a través del propio sindicato, ya de sus ayuntamientos de influencia, con el consiguiente efecto de inflación censal (17).

En segundo lugar, la discusión sobre si los ayuntamientos debían constituirse o no en organismos inversores no encontró solución satisfactoria. En este sentido, la Administración central denunciaba la complicidad de los ayuntamientos en la inflación censal (18).

En suma, las preocupaciones inmediatas de los Gobiernos Civiles —atentos preferentemente a la posible inminencia de desórdenes públicos—, el escaso interés de los

(14) Un informe «reservado» del Gobierno Civil denunciaba la «monopolización» que CC.OO. estaba haciendo del Empleo Comunitario y señalaba que este sistema «genera más paro y corrupción (...), destroza el mercado de trabajo y sirve de caja de resistencia a CC.OO. y al SOC frente a la patronal...». («La Actualidad Agraria», 25-III-81).

(15) En Sevilla, a 31-XII-81, sólo uno de los organismos oficiales encargados de canalizar la inversión de los fondos del Empleo Comunitario había presentado justificantes por la totalidad de los fondos asignados. (Datos de la Comisión Provincial de Empleo).

(16) «Diario 16», 1-VII-82.

(17) Esta situación llegó al paroxismo estadístico durante el primer trimestre de 1982, cuando el censo de perceptores del Empleo Comunitario en Andalucía y Extremadura declarado por el INEM (120 mil) doblaba el paro agrario registrado en ambas regiones (60 mil) por la Encuesta de Población Activa de dicho trimestre.

(18) INEM, 5-II-82.

organismos oficiales inversores por rentabilizar socialmente los fondos asignados y las tentaciones clientelistas de los sindicatos (atrapados en una labor burocrática que ha consumido la mayor parte de sus energías organizativas) han configurado al sistema de prestaciones del EC como un mecanismo de relativa eficacia a la hora de:

a) Subsidiar, a bajo coste económico, una bolsa de paro de crecimiento incontrolado.

b) Desplazar la presión jornalera sobre la tierra hacia la Administración, con la consiguiente traducción de una discusión sobre las estructuras agrarias y el sistema de cultivos en una demanda administrativa de fondos públicos.

c) Financiar el orden público a corto plazo.

Ello ha tenido, por otra parte, efectos de dudosa rentabilidad social por cuanto:

a) Ha mantenido aparcada una mano de obra progresivamente descualificada e improductiva.

b) Ha provocado sentimientos sociales de rechazo hacia los perceptores, abocados a la realización de un simulacro laboral de utilidad pública.

c) Ha desviado los escasos recursos de la acción sindical en este sentido, subsumiendo la lucha contra el paro en la gestión del «desempleo comunitario».

¿Cuál ha sido, entretanto, la estrategia de las organizaciones patronales ante este discutible mecanismo regulador del mercado de trabajo?

En 1980, la patronal propuso ante la Administración central la reestructuración global del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, con el fin de regular la estacionalidad del empleo, evacuar la mano de obra excedente de los últimos ajustes del sistema de cultivos y evitar, por último, que el paro procedente de otros sectores gravitara sobre la agricultura. Tal propuesta exigía, de un lado, la equiparación de las prestaciones con el Régimen General, dando por supuesto «el carácter irreversiblemente deficitario de la Seguridad Social Agraria», como «com-

pensación» a la aportación de fuerza de trabajo de la agricultura a otros sectores. Y, por otro, establecía la delimitación de la población activa agraria por cuenta ajena en la realización de un mínimo de 150 jornadas anuales, trasladando a los trabajadores que no cumplieran tal condición a un colectivo resultante de «población residual», cuyas prestaciones sociales «correrían exclusivamente a cargo del Estado».

Para la población activa eventual así resultante, la prestación de desempleo sería «proporcional al número de jornadas reales prestadas el año anterior», recuperándose así la fluidez del mercado de trabajo y eliminando de él la distorsión total, a juicio de algunos dirigentes patronales, a que la simultaneidad de la percepción de fondos del EC y las demandas de trabajo del sector daba lugar.

Ante la escasa audiencia que estos planteamientos tuvieron en la Administración central, la patronal, progresivamente replegada hacia los cultivos menos intensivos en mano de obra, adoptó una posición ambivalente: rechazo, por un lado, del sistema de prestaciones como declaración de principio, y relativa tolerancia ante su funcionamiento práctico, por otro. Sólo la organización patronal cordobesa —ACEA— se ha manifestado con beligerancia, en el seno de las Comisiones Provinciales de Empleo, en cuanto a la observancia estricta de la normativa legal vigente (19).

La última tentativa de la anterior Administración por reformar el sistema recogía dos iniciativas: la dedicación de fondos a la formación ocupacional y la subvención a las explotaciones de las labores que hubieran sido abandonadas por el incremento de los costes salariales. Esta última iniciativa fue rechazada con hostilidad por las centrales sindicales como netamente corporativista y como «fraude con dinero público».

Ya con la actual Administración, la Consejería de Trabajo del Gobierno andaluz dio a conocer un plan de susti-

(19) «La Voz de Córdoba», 29-I-82.

tución del sistema de prestaciones por desempleo, tendente a corregir la «negativa incidencia» del EC en el mercado de trabajo y su carácter de «fondo de orden público».

Sustituido en 1984 el Empleo Comunitario por un Plan de Empleo Rural, según el cual el INEM concierta con los organismos públicos programas de inversión y de creación de empleo, su primer año de puesta en práctica ha sido pródigo en inercias y actitudes de resistencia. Por parte de la Administración, inercias a la hora de implementar decididamente el nuevo sistema, tanto por parte de los organismos inversores como de los organismos de control censal.

Por parte de los trabajadores, resistencias de las economías familiares a condicionar de algún modo la percepción de ingresos regulares conseguida en 1981.

Por parte de los sindicatos, resistencias a que una mayor transparencia del mercado de trabajo ponga en evidencia la debilidad de su situación actual.

En este juego de resistencias, cabía la expectativa de que la necesidad de justificar un número mínimo de jornadas (reducido finalmente a 60) permitiese a la patronal recuperar el control sobre el mercado de trabajo e incluso endurecer las condiciones laborales.

La respuesta jornalera, según cabe deducir de una primera impresión (20), ha consistido en rehusar la declaración de peonadas realizadas, bloqueando así la reforma en uno de sus presupuestos básicos la delimitación de la población activa excedentaria.

V. RECAPITULACION Y REFLEXION FINAL

Si hubiera que poner de relieve algún aspecto de esta exposición, cabría establecer una discusión en torno a tres momentos de una misma secuencia.

1. En un primer momento, el diseño de las estrategias empresariales como sistema de cultivos frente a una deter-

(20) «El País», 22-X-1984.

minada política de precios lleva asociada una estricta delimitación del mercado de trabajo, muy sensible, en sus niveles de ocupación y de paro, a las variaciones de aquella estrategia económica.

En el ámbito de la política de precios, la Administración se mostró inicialmente sensible a las exigencias del sector, desarrollando una primera tentativa negociadora que se rompió bruscamente en 1980, como consecuencia de la drástica subordinación de la política sectorial a la política económica general y a los imperativos antiinflacionistas. Ante la imposibilidad de establecer un escenario y unas reglas adecuadas de concertación, la organización patronal recurrió a tácticas de presión e incluso al hostigamiento de la administración centrista en su último período.

2. En un segundo momento, patronal y trabajadores tratan de controlar las condiciones del mercado de trabajo mediante distintas estrategias. En una primera fase, mediante estrategias de presión: súbitos incrementos salariales obtenidos en base a una contundente presión sindical, seguidos de una drástica reducción de los cultivos más generadores de empleo, como respuesta patronal. En estas circunstancias, las organizaciones patronales y los sindicatos tratan de negociar la paz laboral y de reducir la incertidumbre sobre los incrementos salariales y las probabilidades de empleo. Los acuerdos sociolaborales concertados a nivel nacional por sus respectivas organizaciones cúpula (CEOE, UGT y CC.OO.) han servido de referencia para esta negociación, pero no resuelven por sí solos la magnitud del problema laboral.

En una segunda fase, estas organizaciones llegan incluso a la negociación de la propia estrategia económica: contención salarial y aceptación progresiva de la mecanización a cambio de una reorientación de la inversión empresarial hacia los cultivos llamados «sociales». Los cambios en la predisposición concertadora de las partes, el desentendimiento de la Administración y la escasa probabilidad de obtener resultados fructíferos ante la dimensión del desempleo y la adversidad climatológica fueron algunas de las razones que condicionaron negativamente esta tentativa de pacto social.

3. En un tercer momento, lo que las organizaciones de interés no pueden o no saben negociar mediante acuerdos bipartitos (la reorientación del sistema de cultivos y la generación de empleo) trata de ser corregido por la mediación del Estado en acuerdos tripartitos típicamente neocorporativos. Ante la naturaleza irreductible del conflicto social y la dimensión de sus consecuencias de todo tipo, las partes tratan de obtener de la Administración arreglos tendentes a regular el mercado de trabajo, a reducir los costes sociales y a neutralizar la eventualidad del desorden.

La estrategia del Empleo Comunitario no ha sido, sin embargo, la adecuada, los órganos de mediación (Comisiones Provinciales de Empleo) no han sido operativos, y la tentativa, por último, de neutralizar las contradicciones derivadas del conflicto social —la presión sobre la tierra— no hace sino desplazar las energías colectivas en otro sentido y aplazar sus costes sociales y económicos.

Entretanto, una década de crisis económica ha retrotraído el campo andaluz a cotas de paro y eventualidad prácticamente olvidadas, sin que el sector haya podido liberar toda la mano de obra «técnicamente excedentaria» derivada de las últimas transformaciones tecnológicas y del sistema de cultivos. La contundencia de este fenómeno ha puesto de actualidad una reforma agraria que tanto la derecha como la izquierda daban como históricamente resuelta (21) y que reaparece así formulada como la respuesta a una exigencia de generación de empleo. Tal exigencia se presenta, sin embargo, a contrapelo de las pautas de eficiencia productiva y de ajuste de oferta que una eventual integración comunitaria parece imponer.

Sin adentrarme en esta discusión, conviene, sin embargo, retener algunos de los elementos derivados del argumento que acabo de sugerir y que, a mi juicio, pueden condicionar el desarrollo de la discusión sobre la Reforma Agraria.

(21) En este sentido, pueden encontrarse manifestaciones de expertos agrarios del PC y del PSOE en «La Reforma Agraria está hecha», «Tiempo», 23-28-VIII-82.

Desde esta perspectiva, subrayaría, primero, que la diferencia de actitudes con que la patronal ha venido participando en la negociación colectiva mantiene activos algunos focos de tensión social por este motivo. Y, en segundo lugar, que ni de los hábitos ni de las predisposiciones empresariales ante la tendencia general de los mercados agrarios cabe deducir una probable reconducción e intensificación del sistema de cultivos, a la vista de las alternativas que se barajan. Y así como la incidencia de las organizaciones en el primer aspecto ha sido decisiva, es todavía muy escasa en la reorientación del sistema de cultivos.

Por otra parte, el proyecto de Reforma Agraria se superpone con la reforma del Empleo Comunitario, que es tanto como decir de una cierta reforma del mercado de trabajo. Desde este punto de vista, cabría esperar que una evolución positiva del volumen de empleo permitiera aflojar la presión sobre los fondos del «desempleo comunitario» y, con ello, facilitar su sustitución por un subsidio temporal de paro. Pero ello exige no sólo una evolución favorable de la contratación en el campo —expectativa poco probable—, sino también la voluntad por parte de los sindicatos de reforzar la disciplina de los comportamientos laborales.

RESUMEN

Tras localizar el ámbito social y geográfico de implantación preferente de la Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos (CNAG), este artículo analiza sus estrategias básicas ante las negociaciones de precios agrarios y ante la negociación colectiva, al tiempo que presta una particular atención a la manera en que estas tentativas de concertación y de acuerdo social se han venido desarrollando.

A partir de una estrecha correlación entre el sistema de cultivos y la configuración del mercado de trabajo, en cuanto a sus niveles de salario y de empleo, las organizaciones patronales han tratado de influir, por un lado, sobre la administración, con el fin de obtener una determinada política de precios regulados, y, por otro, sobre los sindicatos, con el fin de contener las alzas salariales. Pese a notorias dificultades, han llegado a obtener éxitos relativos en ambos frentes.

Pero, entre tanto, los niveles de desempleo han crecido hasta el límite de lo socialmente insoportable, por lo que patronal y sindicatos, desde sus respectivas posi-

ciones, han tratado de influir sobre la administración con el fin de instrumentar mecanismos de regulación del mercado de trabajo, ante la eventualidad del conflicto social. Pero el fracaso de tales mecanismos (empleo comunitario) ha «abocado» finalmente a la formulación de la Reforma Agraria.

En una primera aproximación, este artículo evalúa el alcance de estas tentativas de concertación y de acuerdo social (negociación de precios, negociación colectiva) y de sus límites, así como el efecto de los mecanismos de regulación del mercado de trabajo (empleo comunitario). Pero, más allá de sus consecuencias sociales y económicas inmediatas, interesa conocer la medida en que tales tentativas anticipan o limitan el desarrollo de pautas contractuales entre las propias organizaciones agrarias (patronal y sindicatos) y entre ellas y la administración.

RÉSUMÉ

Après avoir situé le milieu social et géographique où se trouve davantage implantée la Confédération Nationale des Agriculteurs et des Eleveurs (CNAG), cet article analyse ses stratégies de base lorsqu'il s'agit de négocier les prix agricoles et de prendre part à la négociation collective, tout en prêtant une attention particulière à la manière dont se sont déroulées ces tentatives de concertation et d'entente sociales.

C'est à partir d'une étroite corrélation entre le système des cultures et la configuration du marché de la main-d'oeuvre, en ce qui concerne leurs niveaux de salaires et d'emploi, que les organisations patronales ont essayé d'exercer une influence, d'une part, sur l'Administration, dans le but d'en obtenir une certaine politique de réglementation de prix et, d'autre part, sur les Syndicats, dans le but de contenir les hausses de salaire. En dépit des difficultés notoires auxquelles elles se sont heurtées, elles sont parvenues à remporter des succès relatifs sur les deux fronts.

Mais, entre-temps, les niveaux du chômage ont franchi les limites de ce que la société était à même de supporter. C'est pourquoi l'Organisation patronale et les syndicats, à partir de leurs positions respectives, ont cherché à influencer l'Administration dans le but de mettre en place des mécanismes de réglementation du marché de la main-d'oeuvre, face à l'éventualité d'un conflit social. Mais l'échec de ces mécanismes (Emploi Communautaire) a fini par déboucher sur la formulation de la Réforme agricole.

Dans une première approche, cet article évalue la portée de ces tentatives de concertation et d'entente sociales (négociation des prix, négociation collective) et de leurs limites, ainsi que les effets des mécanismes de réglementation du marché de la main-d'oeuvre (Emploi Communautaire). Mais au-delà de leurs répercussions sociales et économiques immédiates, il est intéressant de savoir dans quelle mesure de telles tentatives devancent ou limitent la mise au point de règles contractuelles entre les organisations agricoles elles-mêmes (patronale et syndicale), ainsi qu'entre celles-ci et l'Administration.

SUMMARY

After pointing out the social and geographical area where the Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos (CNAG) (National Confederation of Farmers and Cattlemen) is stronger, this paper studies the basic strategies to negotiate farm prices and for collective bargaining. The paper pays special attention to the development up to now of these attempts to achieve concerted action and social agreement.

Based on the closed relationship between the cropping system and the labour market characteristics, as regards salary and employment levels, the employers organisations have tried on the one hand to request the Public Administration to adopt policies to control agricultural prices and, on the other hand, to press the unions to hold back salary increases. In spite of the obvious difficulties, they have been comparatively successful in both efforts.

But, in the meantime, the unemployment levels have grown to limits socially unacceptable and, so, the employers and unions, from their respective points of view, have attempted to influence the Government to set-up systems to solve the labour market problems in view of the possible social conflict. But the failure of such systems (community employment) have finally led to demand an Agrarian reform policy.

As a first approximation, this paper evaluates the scope of these attempts for concerted action and social agreement (price negotiations, collective bargaining) and their limitations, and the effects of this labour market control procedures (community employment). But, beyond the immediate social and economic effects, the paper attempts to find out how they anticipate or limit the development of agreement guidelines amongst the farming organisations (employers and unions) and between them and the Government.

