



LA MATRIZ DE SENTIDO



I. INTRODUCCIÓN

Llegamos al momento final del análisis, donde se trata de extraer la matriz de sentido que va a cerrar la interpretación última del fenómeno que venimos tratando en los momentos anteriores.

Hemos visto cómo el tipo de agricultura determina básicamente la configuración de la demanda de mano de obra en cada una de las zonas estudiadas. Lógicamente de esta determinación se deriva el tipo de trabajos ofertados en cada una de ellas. Y veíamos también, en la fenomenología de la realidad reconstruida a través de los significantes, que la situación actual del mercado de trabajo resultaba una consecuencia lógica de un proceso de reconversión laboral de la actividad agrícola, que se había iniciado hace una década en las zonas de agricultura intensiva, y empezaba a ponerse en marcha, todavía de una manera tenue, en Jerez.

Durante ese tiempo la agricultura quedó definitivamente posicionada como **UN SECTOR SIN VALOR AÑADIDO**: producto perecedero, mercado por precio, beneficio variable, **bajos salarios**, condiciones de **régimen especial**. A ello se añadió la **devaluación social de la actividad agrícola**, por las **condiciones en que se realiza la tarea**: a la intemperie del calor y el frío, con un significativo esfuerzo físico aunque cada vez se exija menos fuerza, con jornadas largas y duras por exigencias de la climatología y el carácter perecedero del producto. **Los contravalores de trabajo "sucio e incómodo"**, y la **progresiva desviación de las expectativas de empleo hacia las denominadas actividades de "cuello blanco"** potenciaron la devaluación social del sector.

Ello ha hecho que la agricultura se haya posicionado en el nivel más bajo de los sectores percibidos como **ÚLTIMO RECURSO** para la población autóctona, que desplazaba sus expectativas de trabajo hacia actividades con mayor valor añadido y con más salario, y también menos devaluadas socialmente. El desarrollo de la hostelería y el impulso de la construcción ha favorecido la transferencia de mano de obra desde la agricultura hacia estas otras actividades, que vivían también una notable necesidad de mano de obra no cualificada (peones de la construcción, camareras de pisos, pinches de cocina, etc.).

Parece claro que la agricultura no tenía una oferta de trabajo competitiva con



ellos, y también que **se acomodó a sus supuestos de sector débil y protegido** e hizo poco para desarrollar su propia competitividad en el mercado laboral.

Nuestros/as informantes que llevan trabajando durante años en la agricultura vienen a decir que se cobra lo mismo que hace 10 años. Aunque esta opinión no coincida objetivamente con los datos, sí parece responder a una percepción coherente con su propia experiencia. Los agricultores contrargumentan que incluso ha bajado, durante ese tiempo, el precio de los tomates. Podemos sacar la conclusión de que las cosas han cambiado poco y siguen más o menos donde estaban hace años.

Lo que sí ha cambiado significativamente es el tipo de trabajador/a que cubre mayoritariamente las necesidades de mano de obra en el sector agrícola. Hemos visto que lo que más destaca es:

- ✂ **La progresiva feminización de la actividad, coherente con la devaluación socioeconómica de la misma**, y con el desplazamiento de los varones hacia tareas mejor remuneradas y con mayor estatus. Este fenómeno aparece suficientemente explicado por el hecho de que la agricultura no consiga garantizar los doce meses de trabajo a no ser golondrineando de campaña en campaña, por los bajos salarios, más acordes con el papel de complemento económico que tienen todavía los ingresos de la mujer, sobre todo para las de más edad, y por las oportunidades de regularización laboral que ofreció el PER en su momento.
- ✂ **El incremento exponencial de la presencia de los inmigrantes en la agricultura**. Todos nuestros/as informantes coinciden en que esta actividad ha quedado como **TRABAJO DE MUJER E INMIGRANTE**; la mujer porque se adapta mejor al perfil laboral impuesto en el sector, el inmigrante **porque viene a CUBRIR LOS HUECOS DE ACTIVIDAD que van dejando los trabajadores/as autóctonos en su desplazamiento hacia trabajos con valor socioeconómico añadido**. Es algo donde también se produce una coincidencia unánime entre nuestros/as informantes. De hecho el **peón agrícola se sitúa en EL ESLABÓN INFERIOR DE LA CADENA de movilidad (del sur hacia el norte) y de ascenso sociolaboral hacia actividades mejor remuneradas y con más status**.

El último eslabón es el que va quedando vacío permanentemente por la misma dinámica de la movilidad socioeconómica, y también por las condiciones extremas de este mercado laboral.

A los bajos salarios y duras condiciones de la jornada se añade, además:

- ✘ **El que sean habituales los incumplimientos del convenio.** Algo que sucede con los trabajadores/as autóctonos, pero que aparece de forma agravada con los inmigrantes regulares. Con salarios por debajo de lo establecido. P. e. el convenio de Almería viene a estipular 6.000 pts (36 euros) por jornada, y sin embargo la experiencia generalizada entre los trabajadores/as es que sólo los buenos patrones llegan a pagar 5.300 pts. (32 euros), y lo más frecuente es que se cobren 5.000 pts (30 euros). Aparecen incluso un número significativo de casos en que no se pasa de las 4.500 pts (27 euros). **Con jornadas laborales por encima de lo estipulado.** De hecho lo frecuente es trabajar 48 horas semanales, mediante la prolongación de la jornada de los días laborales para llegar a completar una jornada más con la mañana del sábado. Todo ese tiempo no es considerado como horas extras y es pagado en paquete como un día más de trabajo.
- ✘ **Los/as inmigrantes regulares sufren una discriminación añadida por su propia condición de extranjeros,** sin acceso fácil a la vivienda digna, a no ser que paguen cantidades elevadas que merman notablemente sus ingresos. De ahí que suelen vivir agolpados en pisos que pagan entre muchos. Esta condición enfatiza sensiblemente su visualización en lugares públicos. El contratante no suele facilitar el acceso a la vivienda. Algunos incluso se aprovechan de su situación cobrándoles alquileres entre 40.000-60.000 pts (240-360 euros) por cortijos que mantienen una notable falta de equipamiento. A pesar de las quejas por la falta de estabilidad de la mano de obra y de fidelización de los trabajadores, no se destacan muchos esfuerzos por asentarles dignamente en las zonas. Cuando la vivienda se cede sin mayores cargas como es el caso de los contingentes de temporada, se utiliza como mecanismo de encerrona para garantizarse la disponibilidad total y el máximo rendimiento del trabajador/a: se controlan las horas de entrada y de salida y el agricultor mantiene el derecho de acceso a la casa.



Tampoco el transporte queda garantizado adecuadamente en muchos casos. Las pocas oportunidades de encontrar vivienda en las zonas transitadas les obliga a afrontar por su cuenta los desplazamientos, a veces largos y andando, hasta los puntos de encuentro, a partir de los cuales el transporte corre a cargo del patrón.

No resulta, por tanto, extraño que **ese eslabón inferior de la escala de movilidad se vacíe permanentemente manteniéndose un hueco a cubrir por el último en llegar.**

"Y el que consigue esa estabilidad bien sea en el campo o en la construcción; el que tiene papeles acaba dando el paso adelante, y el último que ha llegado tiene que ocupar ese puesto"

Primero fueron los norteafricanos, luego los subsaharianos, después los sudamericanos y europeos del Este. Con el tiempo, sin embargo, se ha invertido el orden de preferencia: primero europeos del Este, luego sudamericanos, después los subsaharianos, y finalmente los norteafricanos.

Los **mecanismos** que se presentan como más generalizados para **cubrir el hueco** son:

- ⌘ El empleo de **inmigrantes irregulares**, cuya condición de casi servidumbre queda analizada en un gráfico del apartado anterior
- ⌘ La contratación de **contingentes de temporada**.
- ⌘ La creación de bolsas de trabajo a nivel nacional que faciliten el flujo de los inmigrantes regularizados.

II.- LAS DOS LÓGICAS ARGUMENTALES

1.- EL PUNTO DE VISTA DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Como hemos podido ir comprobando a través de los distintos niveles de análisis del discurso, las asociaciones empresariales mantienen una lógica de argumentación común, en las tres zonas y en sus tres marcas, aunque con algunas matizaciones importantes:

- Parten del **postulado del déficit de mano de obra regularizada**, como principal problema del mercado laboral para el sector, aunque desde alguna de las asociaciones se matiza esta afirmación refiriéndose más bien a una **sobreoferta de mano de obra irregular**.

Este postulado que se asume como realidad "objetiva" o base empírica en que se sustenta el análisis que se hace y las posturas que se toman, está **configurado** por nuestros informantes de la **siguiente manera**:

Se basa en el hecho de la progresiva inestabilidad de los trabajadores: cada vez se logra fidelizarlos por menos tiempo a la explotación; no se logra contar con ellos por más de dos o tres temporadas, y en ocasiones dejan el trabajo antes de finalizar la campaña.

Se refuerza simbólicamente con la **supuesta amenaza de que no se puedan recoger las cosechas** o no se pueda hacerlo a tiempo.

Y se cierra con el **argumento sobre la falta de interés de los trabajadores autóctonos y la excesiva movilidad de los inmigrantes regularizados**.

Estos razonamientos se completan con otro motivo que explicita una significativa carga emocional: **los frenos ante la contratación de inmigrantes de origen magrebí**.

- A este postulado de partida viene a añadirse **una constatación**



generalizada, que se da mayoritariamente como una evidencia aun cuando alguno pretenda encubriarla: **la notable presencia de trabajadores irregulares**, el "exceso de mano de obra irregular".

Desde la lógica del déficit de mano de obra regularizada viene a explicarse, y a justificarse de alguna manera, la contratación de inmigrantes irregulares, **sobre todo en momentos de punta de actividad**, en los que, se dice, "no cuentas con otra gente"; y sobre todo también **en explotaciones más pequeñas** que no cuentan con suficientes trabajadores para aprovechar su rotación por las distintas tareas que se van haciendo prioritarias. Son las asociaciones representativas de los pequeños y medianos agricultores las más renuentes a admitir la notable incidencia del empleo de irregulares en la situación actual del sector. Y son las grandes "sociedades mercantiles" las que denuncian más abiertamente el empleo de irregulares y se manifiestan más perjudicadas por su incidencia.

La lógica de las asociaciones empresariales acaba abocando a una **disyuntiva entre estabilidad o costes**:

"Hay dos tipos de empresarios: los que lo que quieren es una estabilidad de los trabajadores que les garantice la cobertura de sus necesidades, y están dispuestos a pagar por ello, y quienes buscan pagar lo menos posible aunque no les garantice esa estabilidad."

Sobre la base de estabilizar más la cobertura de las necesidades de mano de obra y evitar la utilización de inmigrantes irregulares, se plantean tres alternativas de mejora de la situación actual:

- Apostar por la **contratación de inmigrantes en origen y el incremento de los contingentes de temporada**. Esta apuesta destaca ya de forma relevante en el discurso de nuestros/as informantes de la zona de Huelva; sobre todo en los representantes empresariales, pero también en el de algunos

agentes sociolaborales de estos municipios. Y emerge de forma significativa en los planteamientos de ASAJA en Almería:

"Estamos apostando, y así se lo venimos recomendando a nuestros asociados, por la contratación en origen de contingentes de temporada"

Probablemente la notable diferencia de volumen entre los contingentes de temporada solicitados por las distintas zonas (Almería y Huelva), pueda explicarse por el distinto volumen de demanda de mano de obra en temporada (casi el doble en la segunda que en la primera) y por la mayor disponibilidad de inmigrantes regularizados en Almería; y también por un distinto ritmo de incorporación a la alternativa de los contingentes de temporada.

- Sin embargo, el análisis del discurso de nuestros informantes nos lleva incluso a establecer la hipótesis que esa diferencia de ritmo sea también correlativa a la hegemonía de unas asociaciones empresariales o de otras. De hecho en nuestra entrevista con la COAG de la zona de Vícar-Roquetas se nos insiste especialmente en otra fórmula alternativa para reforzar la estabilidad de los trabajadores: garantizar una **bolsa de ofertas de empleo que posibilite los flujos de trabajadores regulares entre campañas**. De esta manera se podrían cubrir de forma conjunta las necesidades temporales de muchos pequeños y medianos agricultores, y se aseguraría un mayor número de jornadas y de temporadas al año a los trabajadores. La coordinadora daría respaldo interregional y aportaría socios en cada una de las zonas para viabilizar la fórmula.
- La UPA tiene en proyecto la creación de un gabinete que facilite la compatibilización de explotaciones y de campañas al trabajador, para reforzar su estabilidad. Viene a coincidir en ello con la fórmula experimentada por COAG, aunque se insiste de forma especial en que dicha compatibilización exige una planificación de los cultivos y de la comercialización que dista mucho de la realidad actual. El discurso del representante de esta asociación empresarial en Almería mantiene una línea de argumentación

específica que lleva a una **matización importante con respecto a la contratación en origen:**

"Cualquier cosa que se haga ha de partir del reconocimiento de que existe una sobreoferta de mano de obra irregular, que están ahí; que no podemos borrarla del mapa... Estamos incentivando el contrato en origen, para evitar el efecto llamada, pero lo que pasa es que muchos están ya aquí. Nuestra propuesta es que fuera posible contratar esta mano de obra regularmente por un tiempo y que cuando termine ese contrato vuelva a su país para ser contratado en origen."

Cuando se plantea a las asociaciones empresariales qué consecuencias pueden conllevar el desplazamiento de los trabajadores autóctonos, los frenos a la contratación de inmigrantes regulares norteafricanos o el prescindir de los trabajadores irregulares que se tenían empleados, nuestros informantes dan por hecho que los primeros se van del campo por mejorar, que la situación de los segundos es transitoria, y que habrá quien se siga aprovechando de los terceros, pero que esa situación será cada vez menos conveniente de mantener. La contratación en origen de contingentes de temporada se apunta como una manera de hacer aflorar partes de la actividad que se han venido cubriendo con el empleo de irregulares; así se llega incluso a promover por parte de las asociaciones empresariales, aun cuando algunos agricultores manifiesten frenos a la sustitución envueltos en sentimientos humanitarios:

"Algunos te dicen: es que me da no sé qué dejar a esta gente, y que se queden sin medio de vida. Pero es que no se puede seguir manteniendo esas situaciones, y no es objeto del agricultor resolverlas. No es una ONG. Así se lo decimos."

El **descompromiso con las contraindicaciones sociales** que puede conllevar el desplazamiento de ciertos colectivos de trabajadores autóctonos e inmigrantes regulares que todavía precisan del campo para garantizar sus ingresos anuales, sigue la misma lógica del objetivo empresarial:

"Es que eso cae fuera de los objetivos propios empresariales. El empresario contrata a quien mejor le

rinde. Las posibles soluciones a estos colectivos o a todos estos inmigrantes que residen aquí las tendrán que dar las administraciones".

En última instancia se acude al supuesto equilibrio que conlleva la lógica del mercado:

"Los flujos migratorios se mueven por la demanda de mano de obra. Cuando no hay trabajo en una parte se van a donde lo hay".

Este argumento **no es compartido, sin embargo, por el representante de UPA** quien insiste en que el problema actual es la existencia de bolsas de mano de obra irregular que se desplazan de una comarca a otra:

"El problema de exceso de mano de obra irregular ya lo tenemos y ello dificulta notablemente la regularización de este mercado laboral; pero si a esto no se le da alguna solución, tendremos un problema social."

2.- EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJO

Desde **EL PUNTO DE VISTA LABORAL** trabajadores y representantes sindicales vienen a coincidir en una lógica común, que se estructura en torno a las mismas cuestiones que la de los empresarios, pero desde **un punto de vista diferente y con una distinta interpretación** de los asuntos planteados:

- Coinciden en la percepción de que se ha producido una progresiva inestabilidad de la mano de obra, pero no creen que pueda hablarse de déficit de la misma.

Los trabajadores nacionales echan en falta más campañas y más oferta de trabajo para cubrir el año (caso de Jerez), o más jornadas para completar las temporadas y los meses (caso de la zona de Huelva) o mejores condiciones para fidelizarse al invernadero en la zona de Almería. Sí piensan que mucha gente,



sobre todo los más jóvenes, está dejando el campo para acceder a actividades mejor remuneradas o con mejores condiciones de jornada y de descanso; pero creen que entre los autóctonos de la zona y de la región queda todavía un amplio colectivo que seguiría manteniéndose del trabajo en el campo si el salario y el volumen de jornadas al año les permitiera vivir de él.

Los inmigrantes regulares confirman la opinión de los autóctonos de que **es muy difícil llegar a fin de mes y mantenerse todo el año viviendo del campo**. Piensan que éste es el **principal motivo de la poca estabilidad y de la movilidad que se les atribuye**, y argumentan que si se les pagara todo su trabajo según el convenio y se les diera más facilidades para el alojamiento, se estabilizarían más en las zonas y se fidelizarían más a las explotaciones. De hecho así ha venido sucediendo ya con los agricultores que son valorados como buenos jefes. Y se citan casos de empresarios que incentivan la estabilización y la fidelización de sus trabajadores pagando según convenio, o incluso por encima de él, y valorando adecuadamente cualquier rendimiento de jornada o de tarea por encima de lo establecido. Pero también aparecen frecuentes casos de agricultores que no respetan los contratos y hacen un uso fraudulento o tramposo de los mismos.

Los **representantes sindicales** argumentan que el **déficit de mano de obra es más bien un supuesto** con el que operan los empresarios, puesto que es **algo que no ha podido comprobarse nunca en la práctica**, debido a que no se llegan a formular adecuadamente las demandas de mano de obra entre los trabajadores autóctonos o inmigrantes regulares:

"Se dice que no se puede contar con el INEM para cubrir las necesidades de mano de obra tal y como se presentan, pero lo cierto es que no se hacen las ofertas aquí en España, con todas sus condiciones, antes de acudir a la contratación en origen"

Los mismos sindicatos han captado en poco tiempo bolsas de demandantes de trabajo en ocasiones en que los empresarios

decían no poder contar con ellos. Desde este punto de vista se afirma también que el riesgo de que las cosechas se queden sin recoger por falta de mano de obra, es más bien un supuesto que interesa mantener por parte de los empresarios, pues de hecho es algo que no ha sucedido hasta ahora, a no ser como una incidencia puntual. Ante las quejas de los empresarios sobre la dificultad/imposibilidad de garantizar la estabilidad de la mano de obra, los representantes de los sindicatos recuerdan que existen **formas contractuales que tienden a favorecer dicha estabilidad por ambas partes**, como la de fijo discontinuo. Desde los sindicatos se piensa que el exceso de temporalidad/eventualidad en las contrataciones ha incidido decisivamente en que se llegue al actual estado de inestabilidad. Y se piensa que **debiera exigirse un porcentaje suficiente de fijos discontinuos** (en torno al 50-60%).

- Trabajadores y sindicatos coinciden en que el empleo de inmigrantes irregulares ha sido aprovechado por bastantes agricultores para abaratar los costes de la explotación, y **ha incidido notablemente en la desregularización de este mercado de trabajo**. Todos redundan en que el trabajador pierde protección y capacidad de defensa de sus intereses cuando el empresario sigue contando, aun cuando sólo sea como oportunidad, con la **posibilidad de emplear a alguien con más disponibilidad y por menos dinero**. Participan también de la opinión de que se han puesto muy pocos medios eficaces para la inspección, control y disuasión de estas prácticas de empleo de irregulares. Se piensa que el gobierno ha cedido a las presiones de los empresarios en este sentido y ha dejado hacer, favoreciendo primero la desregularización de este mercado de trabajo y apoyando después los intentos de regularización a través de los contingentes de temporada provenientes del centro y norte de Europa.

Sus percepciones coinciden también en cuanto a que **los contingentes de temporada conllevan un margen de competencia desleal** con respecto a las expectativas de contratación anual para cubrir las distintas campañas: a dichos



contingentes se les contrata por temporada y en consecuencia se les paga por jornada trabajada (no por un jornal convenido para el total de la campaña); y se paga menos por ellos a la SS, puesto que no tienen que cotizar por la prestación del subsidio de desempleo. Las condiciones en que son contratados o se da cumplimiento a las exigencias del convenio, propician una **mayor disponibilidad y posibilidad de explotación de este tipo de contingentes**, que dejan temporalmente su hábitat habitual y su ámbito de relación para trabajar y ganar lo más posible durante el tiempo de desplazamiento. **Competir con ellos obligaría a los residentes, nacionales y extranjeros, a trabajar y vivir en condición de desplazados.**

También los trabajadores acaban acudiendo en última instancia a **la lógica del mercado, aunque con una distinta interpretación a la de los empresarios**: el desplazamiento de los trabajadores autóctonos con respecto a las tareas del campo, no se produce sólo por el desinterés de éstos hacia el campo, sino también porque resultan menos interesantes económicamente para el empresario que los contingentes de temporada, y más exigentes en cuanto a las condiciones laborales que los inmigrantes. Los contingentes de temporada vienen a considerarse también más rentables que los inmigrantes regularizados residentes en España, aun cuando conlleven el gasto añadido de una parte del desplazamiento y de la disposición del alojamiento.

En cuanto a las alternativas planteadas para garantizar la estabilidad, los **representantes sindicales insisten en** la conveniencia de utilizar las figuras contractuales que la propician por ambas partes (**el fijo discontinuo**), y se manifiestan más próximos a las fórmulas que proporcionen mayor tiempo de contratación por aprovechamiento de campañas y mayor número de jornadas por prestación conjunta a un grupo de agricultores, garantizando un cumplimiento adecuado en cuanto a las condiciones de salario, alojamiento y traslados. Se trataría de **estabilizar, con garantías de trabajo durante todo el año y mejores condiciones laborales, los ciclos de sustentabilidad intercampañas** (fresa-fruta-aceituna; fruta-invernadero) a los que se ven llevados habitualmente los jornaleros del campo.

La lógica de los agricultores se sustenta en el principio de que se trata de un "sector débil", que necesita de una consideración especial. Es la razón que se argumenta como motivo para mantener un régimen especial de SS, exenciones en la contratación y bajos salarios; pero también es la excusa que se utiliza para exigir rendimientos más allá de lo establecido que no son compensados económicamente, o procurar eximirse de parte de las cotizaciones, o emplear trabajadores irregulares.

Los trabajadores/as, y sus representantes, reconocen las condiciones negativas que inciden en el sector (la climatología, los bajos precios, la dura competencia de otros países etc.), y encuentran lógico que ello conlleve ciertas consideraciones especiales que permitan mantener la actividad agrícola; pero rechazan que se compensen las deficiencias a costa del trabajo:

"Hay muchas dependencias del exterior, del clima y del mercado. El género a veces está muy barato"

"Y cuando no sale bien, pues la planta se pudre y eso es otro gasto que tiene ese agricultor"

"Pero ellos tienen que tener en cuenta que yo voy a dar mi jornal, que es de lo que vivo"

"Si necesitan un tratamiento especial en ocasiones, es justo que se lo den; lo que no es justo es que lo paguemos nosotros"

"No son los beneficios de antes, pero hay beneficios. Hay riesgos, pero tienen poca memoria: cuando hubo alegrías las cobraron ellos; entonces no se acordaron del trabajador"

LA AGRICULTURA

2

LOS CONTRATOS DE REGULARES

- ❖ Son habituales los incumplimientos del convenio:

Salarios por debajo de lo convenido.

Jornadas por encima de lo estipulado
Sin vacaciones
Sin cesión de vivienda digna.
Sin garantía de transporte.

- ❖ Muchos propietarios se aprovechan del colectivo de mujeres y de inmigrantes regulares, que se ven vinculadas por necesidad al trabajo agrícola.

1

Un sector... SIN VALOR AÑADIDO

- ❖ Producto perecedero.
- ❖ Mercado por precio.
- ❖ Beneficio variable.
- ❖ Salarios bajos.

DEVALUADO SOCIALMENTE

- ❖ Aún cuando las actividades se han tecnificado notablemente y se han especializado en algunas tareas.
- ❖ El trabajo a la intemperie y los contra-valores de trabajo sucio e incómodo, mantienen y refuerzan el desprestigio social del sector, que aparece como último recurso.

SIN RENOVACIÓN GENERACIONAL

- ❖ Aún cuando se percibe cierta presencia de personas más jóvenes entre los propietarios.
- ❖ El envejecimiento de los trabajadores del sector es notable.

3

EL EMPLEO DE IRREGULARES

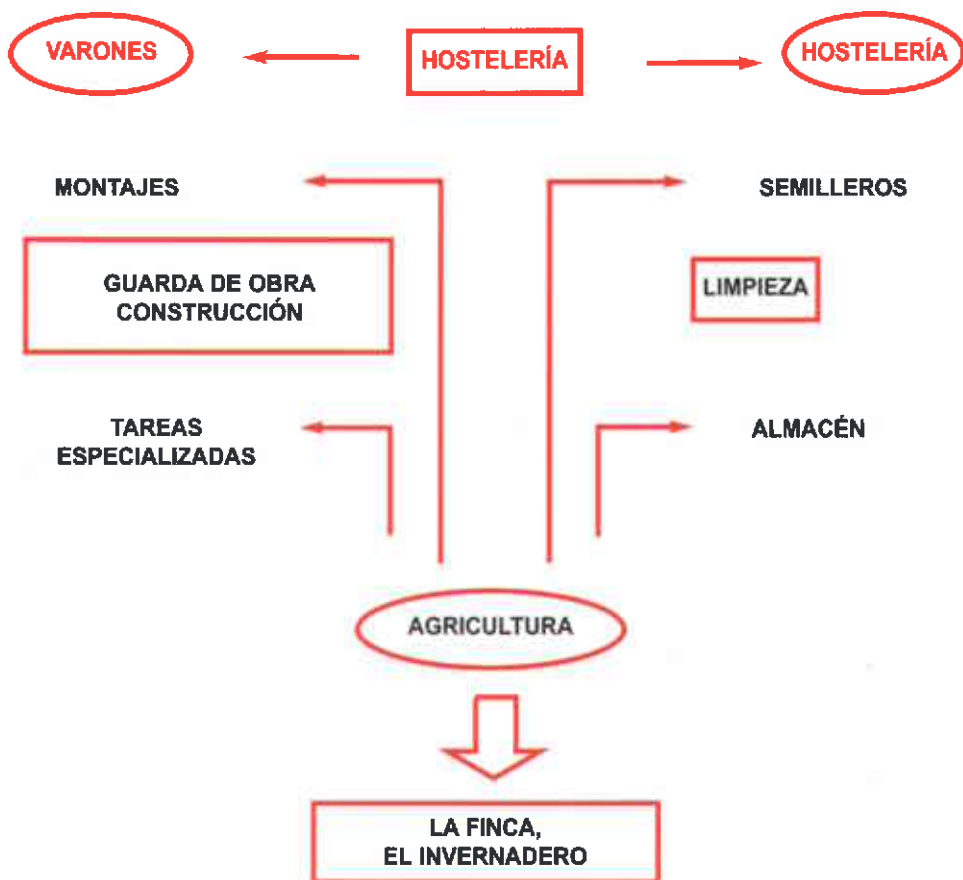
A pesar de que las sanciones ejemplares han podido disuadir a algunos de ejercer estas prácticas, se constata una notable presencia de inmigrantes irregulares en las explotaciones.

LOS CONTINGENTES DE EXTRANJEROS

- ❖ Se confirma totalmente la tendencia del sector a cubrir su actividad con mano de obra extranjera legal, en contingente de temporada.
- ❖ El interés de reducción de costes laborales se contraargumenta con el motivo de evitar riesgos y pérdidas.
- ❖ Es necesario tener en cuenta las conraindicaciones sociales de una opción de este tipo.



LAS ALTERNATIVAS DE TRABAJO





POSICIONAMIENTO DE PARTIDA





SECTORES "RECURSO"

- ❖ **Mercados laborales dominados por LA NECESIDAD y EL PRECIO.**
- ❖ **ACTIVIDADES FEMINIZADAS y de "acogida" de INMIGRANTES.**
- ❖ **BAJOS SALARIOS Y DESPRESTIGIO SOCIAL**

HOSTELERÍA

- ❖ **Un sector en progresiva degradación.**
- ❖ **Categorías más bajas y personal menos cualificado.**

SERVICIO DOMÉSTICO

- ❖ **Una actividad " a la sombra del domicilio".**
- ❖ **Un "subsistema" de intercambio.**

AGRICULTURA

- ❖ **Un sector recurso tradicional.**
- ❖ **Sigue dominado por la falta de "beneficio".**

TIPOLOGÍA DE AGRICULTOR. TIPOS DE ASOCIACIÓN. FÓRMULAS DE SOLUCIÓN

