

TRABAJADORAS DE SEGUNDA CLASE.  
MUJER Y EMPLEO EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO ANDALUZ

*María José Prados Velasco*  
Universidad de Sevilla

Este artículo pretende denunciar las condiciones de trabajo de la mujer en el sector agroalimentario andaluz. El desarrollo experimentado por este sector y la importancia de la mano de obra femenina, ha llevado a analizar la representatividad de la mujer como trabajadora asalariada y la estrategia empresarial en relación a la composición de la mano de obra. A partir de las entrevistas en profundidad realizadas a una muestra significativa de trabajadoras permanentes y eventuales de la industria de transformación agroalimentaria andaluza(\*), se evidencia la desigualdad en las condiciones de trabajo entre trabajadores y trabajadoras y las diferentes fórmulas de contratación, y como ello propicia en todos los casos una retribución salarial inferior para las trabajadoras.

## 1. INTRODUCCIÓN

El sector agroalimentario andaluz tiende a consolidarse como clave dentro de la economía regional, lo cual parece una consecuencia lógica de la clara especializa-

(\*) Proyecto D.G.I.C.Y T. PB93-0846: Contexto Regional y Relaciones de Género en la Reorientación de las Actividades Rurales en España. Bajo la dirección de la Dra. M.D. García-Ramón de la Universidad Autónoma de Barcelona, cuenta con la participación de investigadores/as de las universidades de Santiago, Barcelona –Autónoma–, Girona, Valencia y Sevilla.

ción de ésta hacia el sector primario. Por aportar algún dato indicativo, desde principios de la década de 1980 la contribución de la agricultura e industria agroalimentaria a la exportación andaluza ha crecido en seis puntos, de manera que en 1990 representaban el 40% del total de las exportaciones (Delgado Cabeza M. y Roman del Río C., 1995). La importancia creciente de la industria agroalimentaria no le exime de ciertas disfuncionalidades ligadas, por ejemplo, a la producción de bienes con un bajo grado de elaboración, un desarrollo tecnológico dependiente y supeditado siempre al costo y disponibilidad de la mano de obra, o su concentración hacia actividades tradicionales que la alejan de una producción agrícola autóctona cada vez más diversificada. De hecho y dentro del contexto nacional, el sector agroalimentario andaluz ha retrocedido en su participación a la producción española respecto al sector agrícola, al contrario de lo que sucede en otras Comunidades Autónomas como Cataluña donde priman factores ligados a una menor dependencia de los centros de producción de materia prima, la pérdida de importancia de los costos de transporte y los avances tecnológicos (Sanz Cañada J., 1991 y 1993).

El proceso de intensificación agrícola asociado al regadío ha propiciado la creación de cooperativas de producción, elaboración y comercialización, ligadas directamente al interés de los agricultores andaluces por maximizar los beneficios de sus producciones. Centradas en una primera transformación de los cultivos cosechados en las explotaciones vecinas, intentan asentarse en un sector sometido a presiones de las compañías internacionales a costa de una baja inversión en tecnología y un empleo abusivo de mano de obra barata. Tal y como se ha puesto de manifiesto en investigaciones llevadas a cabo desde mediados de la década de 1970 en contextos bien diferentes, las actividades de primera transformación en la industria agroalimentaria son desempeñadas por mujeres para las que las oportunidades de empleo en las áreas rurales son siempre más limitadas (Hacker S., 1978). Estas trabajadoras con contrato temporal aceptan entonces aquellas tareas más monótonas y peor retribuidas, y cuya fácil mecanización conlleva su relegación laboral y en último extremo su expulsión de la industria. Prueba de ello es que los índices de desempleo registrados en este colectivo son siempre más altos en relación no sólo a sus compañeros, sino también a mujeres rurales empleadas en otros sectores (Hacker S., 1978).

Es por ello por lo que se pensó en la necesidad de incluir el análisis de las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la industria de transformación agroalimentaria, dentro de un proyecto de investigación más genérico sobre mujer rural y actividades productivas (\*). El objetivo central es el de conocer cómo estas mujeres

(\*) Se ha entrevistado a mujeres rurales en Galicia, Asturias, País Vasco, Navarra, Cataluña, Valencia y Andalucía, que realizan algún tipo de trabajo remunerado en este sector, el del trabajo a domicilio, o Turismo Rural.

compatibilizan el trabajo fuera del ámbito doméstico con sus responsabilidades dentro del hogar y la propia explotación agraria, al tiempo que ponen de manifiesto posibles diferencias regionales en este análisis de género. En concreto se han realizado entrevistas a trabajadoras de la industria agroalimentaria de Galicia, País Vasco, Navarra, Cataluña, Valencia y Andalucía, con las que se han abordado cuestiones relacionadas con su trabajo: jornada laboral, relación contractual con la empresa, condiciones de trabajo, retribución salarial, o nivel de afiliación sindical.

La metodología seguida en el Proyecto es por tanto esencialmente cualitativa, a partir de la realización de entrevistas en profundidad a mujeres que habitan en medio rural, con explotación agraria, que trabajen en el sector agroalimentario como asalariadas, y que preferiblemente tuvieran cargas familiares.

La selección de los casos de análisis se ha llevado a cabo, y siempre que ha sido posible, contactando directamente con las trabajadoras o personas interpuestas pero intentando evitar el condicionante que pudiera suponer en sus declaraciones la intermediación de empresarios o autoridades locales –el conocido como efecto "bola de nieve"–. Para complementar la información facilitada por las trabajadoras se ha entrevistado a un grupo de empresarios del sector, al objeto de conocer su valoración del trabajo de la mujer y cómo ello repercute en la marcha de la fábrica. En cuanto a los criterios de selección de las industrias de transformación agroalimentaria, han primado los relativos al grado de complejidad en el proceso de producción, antigüedad, y representatividad de cada una de las áreas de estudio.

En concreto se han realizado un total de dieciséis entrevistas a otras tantas trabajadoras asalariadas, empleadas de forma eventual o permanente, y con diversas situaciones en cuanto a trayectorias vitales y circunstancias familiares. Los sectores analizados en Andalucía responden a los criterios citados de complejidad en la elaboración de la materia prima, y también de antigüedad y relaciones con los municipios en los que se encuentran ubicadas. Estas han sido las del mantecado, aceituna de mesa, y productos hortofrutícolas con diferente nivel de especialización y/o complejidad en su elaboración (vid. mapa de situación de los municipios).

La actividad industrial de mayor tradición es la del mantecado de Estepa, con una producción que mantiene su forma artesanal y que se concentra en un corto periodo de tiempo inmediatamente anterior a la Navidad. Por orden de antigüedad le sigue la de la aceituna de mesa sevillana, muy tecnificada y con un alto nivel de especialización, que le ha llevado a sufrir importantes cambios en la composición de la mano de obra. Los restantes sectores analizados son posteriores a la década de los setenta, y están centrados en la manipulación de frutas y hortalizas, como el fresón, flor cortada, uva de mesa, espárragos, etc., así como una industria dedicada a productos de cuarta gama.

Cuadro 1.  
Relación de Industrias Agrarias con indicación de aquellas  
en las que se han realizado entrevistas (1996)

	Total Industrias Agrarias	Sector Solicitado
Estepa	15	3
Marchena	36	5
Moguer	40	16
Palacios y Villafranca, Los	42	4
Palma del Río	20	2
Tocina	9	1

*Fuente: Registro de Industrias Agrarias, 1995.*

## 2. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA Y EMPLEO

La economía de los municipios seleccionados para la realización de entrevistas pivota en torno al sector agrícola. De hecho, las industrias agroalimentarias en ellos ubicadas son en su mayoría una consecuencia directa de la especialización e intensificación agrícola asociada en mayor medida a la transformación en regadío, y en segundo lugar al interés local por optimizar los beneficios derivados de una producción agrícola orientada, en principio, hacia la demanda final. Son industrias agrarias muy recientes ligadas a la reactivación del sector agrícola en los propios municipios en los que se encuentran ubicadas y por tanto a los centros de producción de la materia prima, cuya actividad está centrada en la producción de bienes con un bajo grado de elaboración, y donde la limitada mecanización concede un fuerte peso al trabajo manual.

Ninguna de las industrias inscritas en los sectores analizados en las entrevistas tiene más de veinticinco años de antigüedad, y la mayoría no supera la década. Este carácter reciente va ligado a unos comienzos por lo general difíciles, marcados por el carácter novedoso y a veces incluso pionero de la actividad principal, y a la búsqueda de mercados. En todos los casos analizados se han detectado cambios en la organización y componentes de la empresa, en unos casos debido al endeudamiento y crisis en la actividad, a la composición de los socios fundadores, o adaptación de la empresa a condiciones más ventajosas desde el punto de vista fiscal y mercantil.

La juventud de las industrias también anticipa algo en relación con los índices de mecanización y el empleo. La escasa capacidad de riesgo empresarial que

caracteriza a estas industrias –muchas de ellas son cooperativas de productores– va asociada a unos bajos índices de mecanización, y en consecuencia, a un fuerte peso del trabajo manual que siempre es realizado por mujeres. Con todo y a medida que la industria tiende a una mayor especialización y complejidad en sus procesos productivos aumenta la inversión en maquinaria, por lo que existe una relación inversa entre antigüedad y nivel de mecanización. Ahora bien y contrariamente a lo que podría pensarse en un principio, la introducción de maquinaria no ha supuesto en todos los casos una relegación del trabajo femenino, dado que dicha introducción ha coincidido las más de las veces con la fase de crecimiento y expansión de la industria. La adquisición de maquinaria es por tanto una inversión sobre seguro, una vez que se ha logrado abrir camino a la producción y un cierto afianzamiento de los mercados.

La relación con el empleo de estas industrias está por tanto ligada a su escasa antigüedad y la reducida presencia de maquinaria, pero también al régimen de contratación de las trabajadoras temporales. Dado que la actividad principal es la manipulación de productos en fresco y que ésta se realiza predominantemente de forma manual, la contratación temporal es el eje central de la actividad en las industrias. El personal fijo en plantilla es bastante reducido y como media suele representar entre un 5 y un 10% del total de la plantilla dependiendo del volumen de negocio de la industria. El número mínimo estaría entre dos y cuatro trabajadores declarado, por ejemplo, en la industria del fresón, y los treinta y cuatro trabajadores en nómina de una de las industrias de mantecado (*Registro de Industrias Agrarias, 1995*). Estos trabajadores fijos presentan una relación laboral continuada con la empresa, y son los responsables de mantener el nivel de relaciones empresariales y comerciales de la industria durante el periodo que no está en producción. Los empleados fijos suelen ser de forma predominante varones, y caso de que exista alguna mujer, ésta suele realizar labores de secretariado.

El trabajo temporal es por contra competencia exclusiva de la mujer. El fuerte peso del empleo femenino queda constatado con datos cuantitativos: en el noventa por ciento de los casos analizados las mujeres representan el 85% del total de trabajadores de la empresa, y son siempre contratadas de forma eventual. Sólo se ha registrado un caso en el que los trabajadores superan ese porcentaje; se trata de la industria de aceituna de mesa de Marchena, donde la necesidad de afrontar una crisis en el comercio internacional llevó a la introducción de maquinaria especializada que acabó relegando el trabajo manual realizado por las trabajadoras. En la actualidad, la contratación temporal de mujeres ha quedado relegada a la pervivencia de una producción artesanal de alta calidad y elevado precio para la que se requiere trabajadoras manuales cuyo nivel de especialización hace difícil reemplazarlas. Una situación similar es la de las fábricas de mantecados de Estepa, si bien en este caso la imagen del producto va asociada a la producción artesanal.

El régimen de contratación de las trabajadoras temporales empleadas en la industria agroalimentaria es el mismo que el del trabajo asalariado en las explotaciones agrícolas. Igualmente a éste, se mide en jornales, está supeditado al periodo de actividad de la empresa, e incluso depende del carácter perecedero de la materia prima. Por término medio, las empresas inscritas en el *Registro Industrial* declaran una media de entre 3.000 y 3.500 jornales anuales para cinco meses de actividad, pero las situaciones extremas son más esclarecedoras. Las industrias con un periodo de actividad más prolongado son aquellas dedicadas a la manipulación de frutas y hortalizas, con una actividad que oscila entre los seis y doce meses, y un número medio de tres mil jornales anuales. En el extremo opuesto estarían las dedicadas al mantecado, con unos dos meses y medio de actividad concentrados en momentos inmediatos a la Navidad, y que declaran una media de entre treinta y ocho y ochenta trabajadoras eventuales.

Dicho régimen de contratación ya anticipa algo en relación al tipo de tareas para las que en principio son contratadas las manipuladoras. El tipo de trabajo realizado por jornaleras y manipuladoras no difiere en aspectos esenciales como son una estacionalidad muy marcada, bajo nivel de cualificación, y gran desgaste físico. El trabajo femenino en la explotación agrícola ha quedado reducido a la recolección manual de productos perecederos, cuando se precisa de un mayor volumen de mano de obra y a la jornalera se le reconocen mejores cualidades (Prados Velasco M.J., 1995). Asimismo, las manipuladoras son contratadas –o no, simplemente van a trabajar– durante los meses de plena producción de la industria coincidiendo con la recolección en las explotaciones vecinas, para la realización de un trabajo mecánico y rutinario susceptible de ser reemplazado por máquinas.

Esta fuerte demanda de trabajadoras temporales en una misma época del año puede llevar a pensar que las mujeres pueden elegir el tipo de trabajo que deseen realizar. Sin embargo y en la práctica, esta coincidencia temporal de la oferta de empleo las obliga a concentrar su periodo de actividad en unas semanas o unos pocos meses que son vitales para la economía familiar del resto de año. Dado que el régimen de contratación es el mismo en ambos casos, aquellas manipuladoras contratadas por un periodo inferior a las cuarenta jornadas necesarias para percibir el Subsidio Agrario se ven obligadas a continuar buscando trabajo en la misma campaña como jornaleras, o a través del Plan de Empleo Rural. Esta situación suele ser muy común entre las trabajadoras entrevistadas en Estepa dado que el periodo de actividad de la industria del mantecado no supera nunca los dos-tres meses, lo que ha llevado a estas mujeres a desarrollar otras estrategias para la percepción de ingresos como jornaleras o trabajadoras a domicilio (García-Ramón, M. D. y Cruz Villalón J., 1995). La capacidad de elección es por tanto más teórica que real, y las trabajadoras han de añadir a la baja cualificación del trabajo para el que son requeridas la aleatoriedad en el periodo de contratación.

### 3. LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL EN RELACIÓN CON LA COMPOSICIÓN DE LA MANO DE OBRA

La estrategia empresarial en relación con la mano de obra está claramente motivada hacia la contratación de mujeres, sobre las que recae el peso de la actividad de la industria. Como ya se ha señalado, en la práctica totalidad de los casos analizados las trabajadoras representan el 85% de la plantilla. La contratación temporal y la marcada estacionalidad en la producción son los hechos que marcan el calendario laboral de las trabajadoras, que a lo largo del año están en situación de disponibilidad plena hacia la empresa en espera de que la actividad sea lo suficientemente intensa como para propiciar la contratación masiva de mano de obra. Por poner un ejemplo, a lo largo de los seis meses de actividad de media en las cooperativas de frutas y hortalizas se producen fuertes picos de empleo en cortos periodos de tiempo –desde diez hasta cuatrocientas trabajadoras en sólo quince días–, y que son una muestra de la dependencia de la industria hacia los avatares de cada campaña.

¿Cómo es posible disponer año tras año de este volumen de mano de obra para trabajar durante un periodo de tiempo altamente variable?. Puesto que según estimaciones de los empresarios entre un 60% - 70% de trabajadoras repite cada año, la falta de alternativas de empleo en el municipio ha de ser la causa principal de esta disponibilidad. Pese a que la mayoría de los municipios analizados presentaban en 1991 tasas de desempleo por debajo de la media andaluza –34%–, las mujeres muestran un comportamiento claramente diferenciado con unos niveles de desempleo muy acusados, y que en algunos casos como Estepa o Los Palacios y Villafranca alcanzan el 63% (Sistema de Información Municipal de Andalucía, 1995). Al ser municipios en los que la base económica la constituye la agricultura, las causas hay que buscarlas en el desempleo agrario junto también y por qué no, a medidas públicas en el plano sociolaboral como el Subsidio Agrario y el Plan de Empleo Rural que han permitido el mantenimiento de altos porcentajes de población activa en el sector primario.

La consideración de las manipuladoras como asalariadas agrícolas y su consiguiente adscripción al Regimen Especial Agrario de la Seguridad Social, convierte al Subsidio en un referente obligado para la economía de la trabajadora eventual durante el resto del año. Una vez más, el Regimen Especial Agrario tiene ventajas para las dos partes, tanto empresarios como trabajadores/as. Por una parte, el sistema permite a la empresa asegurar la disponibilidad de mano de obra temporal dispuesta a trabajar en las mismas condiciones año tras año, y que en definitiva posibilita la adecuación de la plantilla de trabajadoras eventuales a las fluctuaciones del ritmo de producción agrícola. Y por otra, las trabajadoras pueden percibir el Subsidio una vez finalizado el periodo de actividad de la industria, siempre y cuando hayan logrado reunir las cuarenta jornadas de trabajo y sus circunstancias familiares lo permitan.

Con estos condicionantes, no es extraño que el primer requisito exigido a las mujeres para su contratación sea el de estar acogidas al Regimen Especial Agrario de la Seguridad Social. En un muy segundo plano estaría el disponer del Carnet de Manipuladora que obtienen de forma directa en el Ayuntamiento, y que las capacita ante las administración sanitaria para la manipulación de productos en fresco. Los requisitos para la contratación de las trabajadoras son por tanto bastante reducidos, lo cual es una consecuencia lógica del tipo de trabajo para el que son contratadas: trabajo manual apoyado en cintas transportadoras para la selección de hortalizas y frutas, su clasificación, control de peso y calidad, y finalmente son envasadas.

En palabras de uno de los gerentes entrevistados, “el mundo de la manipulación es femenino”. La división del trabajo por sexos es reconocida abiertamente, y se justifica tanto por la escasa resistencia física de la mujer, como por su falta de preparación para manejar maquinaria especializada o no tener carnet de conducir, aunque estos requisitos no les sean solicitados nunca en el momento de la contratación. Esta situación se contradice, además, con el hecho cierto de que durante los periodos de máxima actividad estas mismas trabajadoras comparten tareas y responsabilidades asignadas en principio de forma exclusiva a sus compañeros. Sin embargo, su contratación como manipuladoras las adscribe a tareas específicamente manuales, para las que no se precisa ningún tipo de cualificación, y que pueden ser fácilmente mecanizadas.

La división de tareas entre sexos oculta realmente una diferente retribución salarial que favorece siempre a los hombres con entre un 4% y un 7% sobre el salario de sus compañeras, aun en los casos en los que la trabajadora realice tareas consideradas masculinas. La preferencia por contratar a las mujeres como manipuladoras es por tanto una excusa para no tener que retribuirles de forma diferente, a pesar de que su trabajo vaya en muchos casos más allá de la manipulación.

Frente a esta situación de hecho francamente perjudicial para la trabajadora, los empresarios conceden una alta valoración al trabajo de la manipuladoras. Esta valoración radica tanto en el orden y limpieza, en su habilidad y lo que ellos llaman el “toque final”, además de en la paciencia con la que realizan durante seis o siete horas e ininterrumpidamente un trabajo tan monótono. Ahora bien, se considera que estas capacidades son “femeninas” o intrínsecas a la condición de mujer de la manipuladora, sin que en ningún caso se las reconozca como producto de sus profesionalidad o resultado de cierta preparación. En definitiva, los motivos para la elección de trabajadoras como manipuladoras se justifican siempre en función del diferente sexo, pero nunca se valora en positivo el que esas cualidades estén relacionadas con una diferente educación de género.

Ante una valoración tan positiva, la pregunta a formular nuevamente es la de que por qué no existen diferentes retribuciones que reconozcan esas aptitudes o esa mayor profesionalidad, como de hecho se ven económicamente recompensa-



dos los trabajadores por su mayor fuerza física o una pretendida preparación. Dado que la totalidad de las industrias analizadas están gestionadas por hombres, parece que prefieren siempre a trabajadores de su mismo sexo en parte porque son más versátiles, en parte también porque consideran que éstos llevan o han de llevar el peso económico de la familia. La respuesta es siempre la de que no necesitan contratar trabajadoras para tareas “de hombres”.

#### 4. LAS CONDICIONES LABORALES DE LA TRABAJADORA EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

Las condiciones de trabajo de la mujer en la industria agroalimentaria son por tanto abiertamente desiguales en relación con sus compañeros, y reconocidas e incluso justificadas desde la perspectiva empresarial. Esta situación discriminatoria se ha constatado en cada uno de los casos analizados, con independencia no sólo del tipo de trabajo que realicen o los requisitos exigidos para acceder al empleo en la industria, sino también de las categorías laborales, la relación contractual con la empresa o la antigüedad en el puesto de trabajo.

Las entrevistas realizadas muestran cierta diversidad en las categorías laborales desempeñadas por las trabajadoras: cortadoras y preparadoras de frutas, controladoras de peso, alimentadoras, boteras, mantecaderas, operarias-manipuladoras, encargadas de sección, etc. Esta diversidad responde en la práctica a la diferente denominación de las tareas para las que son contratadas, dependiendo de la actividad específica o del tipo de producto que se procesa en la industria. Todas ellas son en realidad labores de manipulación de realización manual, por lo que no guardan relación con un diferente nivel de responsabilidad o retribución salarial. Las categorías laborales pueden entonces simplificarse en dos: encargadas y operarias-manipuladoras, si bien es cierto que las primeras también realizan tareas de manipulación cuando lo requieren las necesidades de la producción, y que como ya se ha dicho la actividad de las segundas va más allá de la mera manipulación.

El Cuadrante de Personal de una de las industrias de manipulación de frutas en las que se realizaron entrevistas muestra la organización del trabajo en torno a las máquinas, y como éste está claramente dividido por sexos. De las veinticuatro categorías consignadas, siete son denominadas con el género femenino y por tanto corresponden exclusivamente a trabajadoras. Esta adscripción es más teórica que real, porque en momentos de máxima actividad trabajadores y trabajadoras comparten tareas y responsabilidades pese a que antes se haya admitido que a las segundas no se les demanda ningún tipo de preparación específica para ser contratadas; pero en cualquier caso, la retribución salarial es siempre más alta para los trabajadores. Además, el Cuadrante viene a poner de manifiesto que las actividades de género masculino son aquellas que implican contacto con máquinas, por

lo que la mecanización de las actividades da lugar a una mayor jerarquización del trabajo que en definitiva se traduce en la contratación de trabajadoras para los escalafones de menor cualificación y peor retribuidos.

En realidad puede resultar algo eufemístico hablar de contratación de trabajadoras cuando un buen número de casos analizados ha reconocido no tener contrato de trabajo. Las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto la disparidad existente en el tipo de vinculación de las trabajadoras a las industrias: un 38% afirma no haber firmado ningún tipo de contrato, otro 31% disfruta de un contrato temporal por el tiempo que trabaja, un 19% son trabajadoras fijas-discontinuas, y el 12% restante dispone de un contrato de trabajo indefinido. Esta disparidad puede simplificarse algo si la contemplamos desde la perspectiva de las empresas, y que según reconozcan a sus trabajadoras como industriales o agrícolas tienen una fórmula diferente para su contratación: las trabajadoras agrícolas siempre son trabajadoras temporales –con o sin contrato–, mientras que entre las industriales suelen darse contratos fijos y fijos-discontinuos.

Las diferencias en el tipo de contratación guardan relación no tanto con el grado de elaboración de la materia prima, sino sobre todo con la historia reciente de la empresa. En realidad, las únicas trabajadoras reconocidas como industriales son las de la industria de aceituna de mesa de Marchena, donde el proceso de reajuste laboral resultado de la mecanización de las tareas manuales dió lugar a la expulsión masiva de manipuladoras. Esta es la única industria en la que las trabajadoras más antiguas disfrutaban de un contrato fijo, y que coincide además con una categoría laboral de rango superior como encargadas.

Las condiciones salariales, laborales e incluso de Seguridad Social de las trabajadoras que tienen la categoría de industriales parecen ser algo mejores que las de las trabajadoras temporales. En relación con lo primero, el precio medio de la hora para una trabajadora industrial oscila entre las 600 y las 750 ptas.; a ello se añade la categoría laboral que por ejemplo a las encargadas de Marchena les supone 300 ptas./mes, un plus de antigüedad en la empresa, y las horas extraordinarias de acuerdo al convenio. De todas formas el cumplimiento del convenio no siempre tiene efectos positivos, dado que en algunos casos la imposibilidad de llegar a un acuerdo entre patronal y sindicatos se ha traducido en una congelación efectiva de los salarios en los últimos años, y en el empeoramiento de las condiciones laborales.

Las trabajadoras temporales están acogidas al Régimen Especial Agrario en todo lo referente a condiciones de trabajo, retribución salarial, Seguridad Social, derecho a desempleo y vacaciones. El salario se computa por horas, y el precio se establece con arreglo a lo estipulado en los “Convenios del Campo”. Este precio de la hora es muy variable dependiendo de las características de cada zona en relación, por ejemplo, a los cultivos dominantes, y también a otras cuestiones como que el

convenio haya sido actualizado y firmado por las partes en la presente campaña, o simplemente al nivel de cumplimiento de lo acordado por parte de los empresarios. Por término medio, el precio de la hora para las manipuladoras con contrato temporal se mueve en torno a las 500 ptas. de acuerdo con las estipulaciones del convenio, incluso con carácter retroactivo cuando éste no ha sido firmado al inicio de la campaña. Sin embargo, el convenio no se cumple nunca en lo relativo al pago de las horas extraordinarias o se hace depender de la existencia de un contrato de trabajo mientras que a los trabajadores se les reconoce siempre.

El salario medio de la trabajadora en la industria agroalimentaria es por tanto muy variable, puesto que está en función del tipo de contrato y del número de horas y días trabajados, que a su vez dependen del ritmo de producción y de la duración de la campaña en cada industria. Las encargadas declaran un sueldo base de entre 100.000 y 120.000 ptas. mensuales, mientras que una manipuladora puede percibir entre 60.000 y 80.000 ptas. en un mes de trabajo fuerte. Las manipuladoras de Estepa son las que perciben una mayor cantidad de dinero, llegando a ganar entre 300.000 y 500.000 ptas. por trabajar de dos a tres meses y medio, seguidas por las del fresón que estarían entre 320.000 y 450.000 ptas. por cinco-seis meses. En la situación opuesta se encuentran las de Palma del Río, que si únicamente trabajan la campaña de la naranja no sacan más de 180.000 ptas. por tres meses de trabajo; también en Tocina las condiciones económicas no parecen ser muy favorables a las trabajadoras, quienes después de estar disponibles para la empresa todo el año pueden llegar a percibir algo menos de 300.000 ptas.

Es evidente que con este nivel de retribución salarial no puede mantenerse económicamente una familia, máxime cuando las entrevistadas reconocen seguir vinculadas a la industria porque necesitan el dinero. Sin embargo las trabajadoras que realizan otras tareas fuera de la industria son minoría, y coinciden con aquellos casos en los que el periodo laboral es inferior a los cuarenta días. La razón fundamental que explica esta peculiar relación con la actividad y la retribución salarial de buena parte de las entrevistadas hay que buscarla de nuevo en la percepción del Subsidio Agrario.

El sistema tiene ventajas económicas indudables para el empresario, tanto fiscales como retributivas, lo que explica que algunas industrias que no son agroalimentarias en sentido estricto, como por ejemplo las de mantecados de Estepa, se acojan también a este régimen de contratación. Por la parte que toca a las trabajadoras la situación es claramente distinta, puesto que con este tipo de contratos no tienen derecho a indemnización por despido, desempleo, vacaciones retribuidas, cotizan su propia vinculación a la Seguridad Social, ... por no repetir las condiciones salariales y de trabajo que se han descrito arriba. Ante esta situación hay que entender el Subsidio como una contrapartida, ya que de hecho la única compensación que reciben las trabajadoras es la parte proporcional del Subsidio Agrario

durante los meses que no trabajan pero, eso sí, si consiguen reunir las cuarenta jornadas.

En la práctica, la necesidad de trabajar por motivos estrictamente económicos y las escasas, cuando no nulas, alternativas de empleo, les lleva a soportar condiciones de trabajo y empleo ante las que el Subsidio es entendido como una contrapartida. De todas formas estas mujeres son conscientes de las duras condiciones de trabajo que acostumbran a soportar y no dudan en calificarlas como negativas. El grado de concienciación es bastante alto, aunque ello se contradice con el hecho de que la práctica totalidad se niega en la práctica a reivindicar mejoras, por miedo a perder el empleo y no volver a ser contratadas, o a que no creen que de esa forma van a conseguir cambiar las condiciones.

Tal vez por ello el nivel de afiliación a los sindicatos es muy bajo en estas empresas: tres cuartas partes de las entrevistadas no han estado nunca sindicadas, y en un caso se ha abandonado tras comprobar que el sindicato no lograba resolver sus problemas. Paradójicamente las trabajadoras sindicadas son las que tienen unas mejores condiciones laborales: son las encargadas, contratadas como trabajadoras fijas en el sector industrial, con Seguridad Social y vacaciones pagadas, y derecho al desempleo tras un año de contrato. En el caso concreto de la industria de Marchena la afiliación está prácticamente generalizada a todas las trabajadoras, lo cual es resultado probablemente de las regulaciones de plantilla aprobadas por la empresa en otro tiempo, y por la necesidad de contar con asistencia jurídica en caso de despido o conflicto laboral. Parece que la afiliación compensa sólo en estos casos, cuando hay un empleo fijo que perder, mientras que cuando existen contratos temporales y sobre todo cuando ni tan siquiera los hay, lo más recomendable es no meterse en problemas. La relación entre precariedad en el empleo y nivel de reivindicación laboral se define por tanto como una relación inversa.

##### 5. HACIA UNA CONCIENCIACIÓN DE LA MUJER DE LAS CONDICIONES DE DESIGUALDAD

Las trabajadoras son plenamente conscientes de las condiciones de trabajo que han de soportar, y del trato discriminatorio en relación a sus compañeros. Por ello no es extraño que ninguna de las entrevistadas declare sentirse satisfecha con el trabajo que realiza en la fábrica, ni tan siquiera aquellas que como encargadas tienen un mayor nivel de responsabilidad y presumiblemente cierta autonomía y capacidad de decisión. La actitud más frecuente es una mezcla de conformismo y resignación, y la reflexión siempre compartida es la de que es mejor el empleo con las condiciones antedichas que nada. La única ventaja reconocida son los ingresos, y que en la mayor parte de los casos constituyen una aportación económica imprescindible para la economía familiar junto con la percepción del Subsidio Agrario.

La propia valoración que las mujeres realizan de su trabajo en las industrias lleva a recordar algo que ya se apuntó anteriormente en relación a las tareas que de forma dominante les asignan. Se trata de tareas mecánicas y rutinarias, aparentemente requieren una escasa preparación, y al ser fundamentalmente manuales la introducción de maquinaria especializada acaba expulsándolas del empleo. De hecho la habilidad o la práctica son los únicos adjetivos que los empresarios han empleado para calificar en positivo la contribución del trabajo de la mujer a la industria. Frente a ellas, los trabajadores son los encargados de realizar las tareas que requieren cierta preparación, mayor fuerza física, o una complexión más fornida. La división de tareas por sexos suele remarcararse siempre basándose en esas dos cualidades, la de fuerza física frente a la pericia o la habilidad que parece adquirirse con la práctica.

La diferencia de fondo entre el trabajo femenino y masculino en la industria agroalimentaria es la jerarquización laboral en categorías que delimitan un nivel teórico de competencia y responsabilidad, y que conlleva una retribución salarial menor para la trabajadora aun cuando tenga una categoría superior y mayor antigüedad. Resulta paradójico que algunas trabajadoras hayan asumido y justifiquen incluso estas diferencias salariales, basándose en que el mayor esfuerzo físico de los trabajos "de hombre" deben tener una compensación salarial. Sin embargo hay que reconocer que son las menos, y que la mayor parte de las entrevistadas se muestra abiertamente disconforme con el menor salario al considerar que realizan las mismas tareas o incluso tienen un mayor nivel de responsabilidad que sus compañeros, y sin embargo siguen estando peor retribuidas.

La concienciación de la mujer respecto de las condiciones de desigualdad puede considerarse un hecho clave para la futura mejora de dichas condiciones. Las trabajadoras parecen haber logrado un nivel de seguridad y reafirmación en su capacidad y aptitudes, y valoran negativamente el que no les sea reconocido por parte de la empresa. Su nivel de reivindicación y su capacidad de protesta es sin embargo más limitado, en parte por las precarias condiciones de empleo y la falta de alternativas, en parte porque ninguna es consciente que se les deba retribuir por esas cualidades supuestamente innatas pero que hacen posible su contratación. Factores tales como la deseable consolidación económica del sector agroalimentario como las escasas oportunidades de empleo en el medio rural andaluz no permiten augurar un cambio radical a corto plazo. En cualquier caso no cabe duda que la asunción de esta situación de desigualdad es un paso importante en favor de unas condiciones laborales dignas y no discriminatorias para las trabajadoras de la industria agroalimentaria.

## DOCUMENTACIÓN

- Consejería de Agricultura y Pesca (1996): *Registro de Industrias Agrarias*. Cortesía del Servicio de Industria Agroalimentaria. Sevilla.
- DELGADO CABEZA, M. y ROMAN DEL RIO, C. (1995): "Impactos territoriales de la reestructuración económica sobre el sector agroalimentario en el sur de Europa. El caso de Andalucía", en *Seminario Internacional Impactos Territoriales de los Procesos de Reestructuración. Regiones y Ciudades en el Nuevo Modelo Económico*. Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile (ejemplar multicopia).
- GARCIA-RAMON, M. D. y CRUZ VILLALON, J. (1995): "Treball agrícola i gènere: el cas de les jornaleres andaluses", en *Documents d'Anàlisi Geogràfica* nº 22. Barcelona, pp. 109-121.
- HACKER, S. (1978): "Farming out the home: women and agribusiness", en *Science for the People*, vol 100. Cambridge, pp. 15-28.
- PRADOS VELASCO, M.J. (1995): "Temporeras y trabajo en las explotaciones freseras de la Costa Oriental de Huelva", en *El Campo* nº 133. Madrid, pp. 203-219.
- SANZ CAÑADA, J.  
(1991): "Análisis espacial de la industria agroalimentaria: un enfoque de desarrollo regional, en *Revista de Estudios Agrosociales* nº 157. Madrid, pp. 203-235.  
(1993): "Espacio económico y estrategias de internacionalización de la industria agroalimentaria", en *Agriculturas y Políticas Agrarias en el Sur de Europa*. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Madrid, pp. 143-162.

Figura 1.  
 Mapa de situación de los municipios seleccionados para la realización de entrevistas a trabajadoras del sector agroalimentario

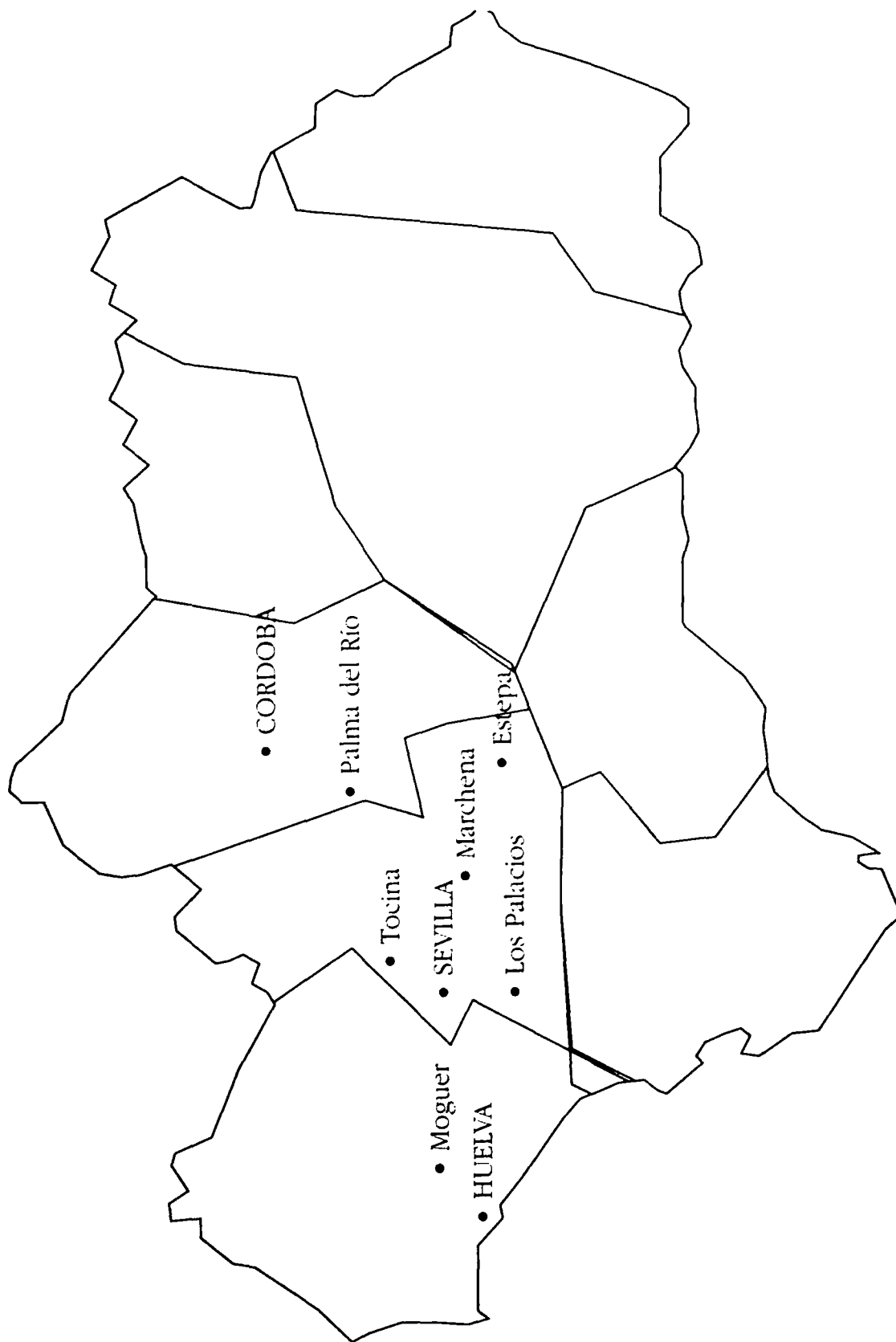


Figura 2  
Cuadrante de personal de una industria agroalimentaria

LÍNEAS		
Total producción	Personal	Horas
Alimentadoras Manipuladoras Controladoras de peso salida Personal paletizando		
ULMAS		
Total producción	Personal	Horas
Alimentadoras Preparadoras de fruta Personal en Ulmas Controladoras de peso salida Personal paletizando		
MAPE		
Total producción	Personal	Horas
Alimentadoras Preparadoras de fruta Alimentadoras máquina Personal recogiendo tarrinas Personal paletizando		
PERSONAL AUXILIAR		
Total producción	Personal	Horas
Personal llevando fruta a los pesos Alimentadoras del aéreo Retiradoras del aéreo Personal llevando palets a malladora Personal mallando Personal llevando palets a cámara Personal llevando palets al aéreo Personal recuperando cajas Limpieza Personal abriendo y cerrando cámaras Personal recogiendo cartón film Personal muelle Mujeres volcando Recepción, carga y descarga Personal en las Máquinas Cartón Personal amarrando y cantoneras Personal con Manolo Márquez		