

CONCHA DOMINGO PÉREZ *
RAFAEL VIRUELA MARTÍNEZ *

TRABAJO FEMENINO EN AGRO- INDUSTRIAS TRADICIONALES **

RESUMEN

En este artículo se analiza la elevada presencia femenina en industrias de alimentación tradicionales (cítricos, conservas vegetales y turrón) que requieren abundante mano de obra, en ocasiones, de carácter temporal y gran flexibilidad. Estas características son frecuentes en algunos colectivos de mujeres rurales, con escasas alternativas de trabajo y supeditadas a las responsabilidades domésticas.

ABSTRACT

This paper analyzes the high feminine presence in the traditional agribusinesses (citrus fruit, canned vegetables and nougat) that often requires copious, seasonal and flexible labour force. These attributes are common in some groups of rural women which have limited options of job and depend on housework.

Como revelan las estadísticas, la tasa de actividad femenina en España ha aumentado progresivamente en los últimos años y el elenco de ocupaciones se ha diversificado, aunque la feminización de algunos sectores laborales continúe siendo muy elevada. En la agroindustria española, considerada en conjunto, el índice de feminización (26'7%) es

* Departament de Geografia. Universitat de València

** Este trabajo forma parte del Proyecto de Investigación DGICYT PB93-0846: Contexto regional y relaciones de género en la reorientación de las actividades rurales en España. Un análisis desde la geografía. En este proyecto colaboran las Universidades Autónoma de Barcelona, Girona, Santiago de Compostela, Sevilla y València, y está coordinado por M^a Dolores García Ramon.

Expresamos nuestro agradecimiento a Beatriz Galiana, Rosario López Requena y Yolanda Vidal que nos han ayudado en las entrevistas, a José M^a Gómez Espín por su apoyo en el trabajo de campo realizado en Murcia y a Juan Antonio Vicent que nos cedió una valiosa serie de diapositivas sobre el trabajo de los cítricos. También a las empresas Halcón, Cooperativa Narvill, Pascual Hermanos y Turrones Garrigós las explicaciones y materiales facilitados y, sobre todo, a las mujeres entrevistadas por su paciencia y amabilidad.

inferior al de la mayoría de países de la Unión Europea, cuya media se sitúa en el 34'5% (VICENTE-MAZARIEGOS, 1994). Sin embargo, la presencia de trabajadoras es masiva en ciertas industrias de alimentación tradicionales, ubicadas en varias regiones españolas, como las comunidades valenciana y murciana. En estos casos, la importancia numérica de la mano de obra femenina, sugiere algunas reflexiones sobre las circunstancias económicas y sociales que justifican esta constante preferencia.

LAS AGROINDUSTRIAS: LOCALIZACIÓN Y COMPLEJIDAD

La industria alimenticia ha sido una de las ramas de actividad instalada con frecuencia en el medio rural, especialmente cuando existe una fuerte vinculación o supeditación a la producción agraria de la zona. Ciertamente, la relevancia de algunos factores tradicionales de localización industrial, como la proximidad a las materias primas, mano de obra o disponibilidad de energía, ha disminuido en favor de otras ventajas derivadas de las aglomeraciones urbanas e industriales. En este sentido, se han experimentado desplazamientos hacia el medio urbano en algunos casos, pero también existen tendencias difusoras en el ámbito rural, gracias a la disminución de la incidencia locacional de los costes de transporte, puesto que esta circunstancia favorece a ambas alternativas.

En líneas generales, se considera que una u otra orientación se relaciona especialmente con otros elementos como el grado de transformación del producto, el carácter más perecedero de las materias primas o del producto final y su mayor o menor coste de conservación. De hecho, la permanencia de instalaciones agroindustriales en su ubicación tradicional, e incluso su difusión en localidades rurales, afecta singularmente a establecimientos dedicados a productos de primera transformación y con características especiales de elaboración y denominación de origen (SANZ CAÑADA, 1991; RIVERA, 1993). Se trata de una respuesta a la doble tendencia actual en la composición de la demanda: por una parte, se desarrolla la demanda global de productos homogéneos, que responde a gustos similares, mientras que, por el contrario, se consolida la segmentación de mercados constituídos por productos de elevada calidad, especiales, artesanales, etc., demandados por consumidores de mayor nivel de renta en los países más desarrollados y en el marco de la internacionalización del sector (GÓMEZ LÓPEZ, 1992; MARAVER, 1993). Esta diversidad favorece la producción flexible de bienes agroalimentarios y revaloriza el papel de los sistemas locales. Como señalan Fanfani y Montresor (1992, pp. 35 y 38), estas circunstancias permiten no sólo la supervivencia de industrias tradicionales, sino el desarrollo de un pluralismo de formas de organización empresarial y territorial en el que inciden diversos elementos, destacando, en nuestro caso, la disponibilidad de trabajo y de servicios a escala local.

Por tanto, aunque la importancia relativa de los diversos factores de localización haya variado, la incidencia de unos y otros no se manifiesta de manera uniforme, puesto que el concepto y las características de las industrias de alimentación son heterogéneas y sus necesidades muy complejas (JUAN I FENOLLAR, 1978; WALLACE, 1985; SACHS, 1991). Considerando únicamente el grado de transformación, existe una amplia gama de productos, desde los destinados al consumo en fresco, que sólo necesitan tareas sencillas de manipulación y embalaje, hasta los que requieren elaborados procesos de fabricación (precocinados o alimentos infantiles). Por otra parte, resultan igualmente variables las posibilidades de automatización total o parcial del proceso productivo, así como las necesidades de mano de obra, en cantidad y/o nivel de cualificación.

La diversidad de situaciones se manifiesta igualmente en la estructura de los establecimientos. Cuando se relaciona el valor de la producción y el valor añadido bruto con el número de personas ocupadas, se observan notables contrastes en cuanto a la productividad del trabajo. Precisamente, algunas industrias tradicionales, como las conservas vegetales, se caracterizan por su elevado número de trabajadores y muestran los valores más bajos de todas las industrias alimenticias respecto a la productividad y valor añadido por persona (CALDENTEY, 1985). Para muchas industrias tradicionales el factor trabajo todavía mantiene una relevancia considerable en el conjunto de costes, incluso cuando no se requiere una mano de obra cualificada, desde el punto de vista formal. En estos casos, adquiere gran interés la abundancia de trabajadores, la adecuación a las circunstancias de temporalidad y flexibilidad horaria, la moderación salarial y la docilidad, condiciones que se ven favorecidas cuando las alternativas laborales son escasas o requieren desplazamientos a otras localidades. Resulta obvio que algunos colectivos de mujeres responden a este perfil laboral por razones diversas o/y concurrentes: su residencia en áreas con escasa actividad económica, experiencia de trabajo en agroindustrias, escasa formación profesional o limitada movilidad.

CARACTERÍSTICAS DE LAS AGROINDUSTRIAS ESTUDIADAS

En las comunidades valenciana y murciana se ubican algunas de las más tradicionales industrias alimenticias españolas. En este trabajo se ha estudiado el envasado en fresco de cítricos (Almenara, la Vall d'Uixó y la Vilavella en Castellón), la elaboración de turrón (Xixona en Alicante) y las conservas vegetales (Alguazas, Campos del Río y las Torres de Cotillas en Murcia). Todas ellas están vinculadas a producciones agrícolas locales que, a su vez, se han incrementado, diversificado o adaptado en función de la demanda generada por las industrias transformadoras. Esta circunstancia es evidente en el caso de Murcia, donde un importante volumen de las cosechas de frutas y verduras de los regadíos del Segura constituyen la materia prima de las industrias conserveras (GÓMEZ ESPÍN, 1989). Sus inicios se remontan a finales del siglo pasado y puede considerarse como una industria endógena que evolucionó rápidamente hacia el comercio exterior (GIL MESEGUER, 1988).

El turrón, de origen artesanal doméstico basado en productos autóctonos (almendra y miel), creció industrialmente desde principios de siglo, gracias a la energía eléctrica, que permite utilizar nuevas técnicas de elaboración, y a la importación de materias primas, azúcar especialmente. Este producto se destina en su mayor parte al mercado interior (JORDÀ, 1973; BERMÚDEZ y otros, 1990).

Los agrios se dedican principalmente al consumo en fresco, lo que requiere también una manipulación y envasado muy cuidadoso, dado su carácter perecedero y su destino principal a países de la Unión Europea (DOMINGO, 1992). Sólo una pequeña cantidad se utiliza para conserva en forma de zumos, gajos, confituras, etc., por lo general en variedades concretas (satsuma) y que dan lugar también a conservas de complicada elaboración y elevada calidad, localizadas sobre todo en Murcia.

Estas agroindustrias, de trayectoria prácticamente secular, han ido adoptando la tecnología adecuada para aumentar la producción, mecanizando por completo algunas fases del proceso de elaboración e incrementando la productividad de la abundante mano de obra que requieren. Las conservas de frutas y verduras disponen de maquinaria muy sofisticada que puede efectuar operaciones de pelado, troceado, envasado, etc.

de forma automática. La elaboración del turrón se hace por medio de amasadoras mecánicas y también es empaquetado pasando por una serie de máquinas. Igualmente, las tareas de limpieza, desinfección o calibrado de los cítricos están mecanizadas. A pesar de ello, existen funciones, especialmente de control, en las que no se ha podido sustituir la presencia humana: Por ejemplo, observar el paso del producto por la cinta transportadora para eliminar, o clasificar de otra forma, un gajo roto, un deshuesado defectuoso, una fruta en malas condiciones..., con la agilidad visual y la velocidad que requiere el ritmo rápido de la cadena de producción. Igualmente, algunas tareas no han conseguido mecanizarse satisfactoriamente, como el envasado de los cítricos, aunque ya se está introduciendo maquinaria para ello, y también son manuales varias labores especiales en la elaboración del turrón. En definitiva, trabajos de una gran monotonía, pero que precisan una extraordinaria atención.

Las mujeres han sido siempre el componente esencial de la plantilla de trabajadores. La industria conservera murciana ha seguido una tendencia a la concentración, reduciendo el número de entidades, pero con una mayor capacidad productiva. Según Gómez Espín (1989) el solapamiento de las diversas modalidades de manipulación, desde el comercio en fresco a los productos elaborados, impide conocer el número exacto de trabajadores de las industrias conserveras, estimado en unos 15.000, pero lo que interesa destacar es que el 80% de ellos son mujeres. Estas cifras están por debajo de la realidad debido a las condiciones de eventualidad y a las declaraciones inexactas de las empresas, circunstancias que afectan más al colectivo femenino porque es el más susceptible de aumento o reducción según las necesidades de las empresas. En cuanto a los cítricos, también el porcentaje de trabajadoras se sitúa alrededor del 80%, calculándose un número próximo a 30.000 empleadas en las distintas comarcas citricolas valencianas. Al no tratarse de una industria transformadora, los almacenes de manipulado se integran en las estadísticas como establecimientos comerciales, de manera que aparecen englobados en este amplio sector y es casi imposible conocer cifras exactas. El turrón, prácticamente concentrado en la localidad alicantina de Xixona, cuenta con 39 empresas y algo más de 1.500 trabajadores. En este caso la proporción entre hombres y mujeres está más equilibrada, pero también se recurre a mano de obra femenina para el trabajo temporal, en porcentajes próximos al 75 %.

En general, el tamaño de las empresas y establecimientos es muy variable, de forma que dar cifras medias de empleados enmascara la numerosa presencia de entidades de tipo familiar autóctonas, que emplean menos de un centenar de personas, mientras que algunas multinacionales pueden sobrepasar los mil trabajadores. También se entremezclan empresas particulares y cooperativas, estas últimas en notable desarrollo para la comercialización de agrios. Ambas facetas, dimensión y tipo de propiedad, son importantes, por lo que respecta a las actitudes de vinculación y lealtad que generan en las empleadas.

Los cítricos y el turrón tienen una marcada estacionalidad. La campaña de la naranja comienza en octubre y termina entre abril y junio, según variedades y empresas. El turrón se comienza a elaborar en agosto y finaliza en Navidad. Las industrias conserveras han ampliado la gama de productos elaborados, de manera que puede haber ocupación continua en sucesivas campañas a lo largo del año. Esto permite la rentabilización de la maquinaria, adaptada para diferentes productos y tratamientos. En cualquier caso, se originan puntas de actividad muy intensas y periodos en que ésta es escasa o nula. La dependencia de los productos agrarios locales, -menor en el caso del turrón-, hace que estas empresas sean particularmente sensibles a los altibajos de las cosechas, además de

las fluctuaciones que pueda tener el mercado. Por ello, a la temporalidad del trabajo, se añade la irregularidad de las campañas y, en consecuencia, las diferentes necesidades de personal, a pesar de la importación de fruta y verdura procedente de otras regiones.

METODOLOGÍA

Para destacar las circunstancias personales y locales, las condiciones laborales y la relación entre el trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, se requiere una metodología cualitativa, además del conocimiento de las características de este tipo de industrias. El método utilizado ha sido la entrevista en profundidad, en la que se abordan diversas cuestiones: motivación y origen del trabajo asalariado, descripción del tipo y lugar de trabajo, condiciones laborales, organización del tiempo, aspectos domésticos, ocio, etc. Se realizaron 17 entrevistas durante la campaña 1995-96, cinco en cítricos y turrón y siete en conservas. Las conversaciones, de un par de horas de duración, son grabadas y transcritas. Para su análisis posterior se reorganizan por párrafos que responden a los conceptos objeto de estudio. Las entrevistas se completan con un cuestionario cerrado donde figuran los datos personales y familiares, historia laboral, horario del trabajo remunerado, organización del trabajo doméstico e ingresos percibidos. Por otra parte, se entrevistó a un empresario del turrón, se habló con encargados de una fábrica conservera y de cítricos y se visitaron diversos establecimientos para observar la organización del proceso de producción y las condiciones de trabajo.

Se ha procurado que las entrevistadas respondieran al tipo de mujer de edad mediana y con responsabilidades familiares. El acceso a las entrevistadas se ha basado en la amistad inicial con algunas de ellas que, a su vez, han facilitado el contacto con otras, según la técnica de enlaces o "bola de nieve". En cuanto a las empresas, dentro de las limitaciones impuestas por las posibilidades de realizar las entrevistas, se ha intentado que estuvieran representadas cooperativas y particulares y establecimientos de variada dimensión, con objeto de detectar diferencias en las relaciones laborales y actitudes de las trabajadoras respecto a la empresa. En cualquier caso, los resultados no se plantean en términos estadísticos.

EMPRESA	EMPLEADOS		ACTIVIDAD	TRABAJO	
	Hombres	Mujeres		Entrevistadas	
Llugar, S.L. (La Vilavella)	15	163	Cítricos	Temporal	
Romu, S.L. (La Vilavella)	9	78	Cítricos	Temporal	
Narvill, (Cooperativa) (La Vilavella)	24	260	Cítricos	Temporal	
Uxorange, (Cooperativa) (La Vall d'Uixó)	25	105	Cítricos	Temporal	
Pascual Hos., S.A. (Almenara)	35	300	Cítricos	Temporal	
Halcón, S.A. (Campos del Río)	130	500	Conservas	Anual	

Golden Quality Foods, S.A. (Las Torres de Cotillas)	30	200	Conservas	Anual
Sanfrutas, S.L. (Alguazas)	50	300	Conservas	Anual
La Fama, S.A. (Xixona)	150	200	Turrón	Temporal
Complement, S.A.	9	14	Dulces	Temporal
El Almendro, S.A.	225	100	Turrón	Anual
Sirvent Miralles, S.A	42	43	Turrón	Anual
Sirvent Almendras, S.A.	12	25	Preparación de almendra	Anual

Habitantes en 1991: La Vilavella, 3.451; La Vall d'Uixó, 27.837; Almenara, 5.030; Campos del Río, 1.949; Las Torres de Cotillas, 14.722; Alguazas, 6.931; Xixona, 6.008.

La proporción de mujeres respecto a hombres en los almacenes de cítricos y conservas es muy elevada y regular. Por su parte, en la elaboración de turrón esta relación está más equilibrada y es variable, dependiendo del grado de mecanización y el tipo de producto. Las características personales de las mujeres responden al tipo corriente de empleadas en estas industrias: mayoría de casadas, de edad mediana, con dos hijos en edad escolar y nivel de estudios primarios. Esto es así porque las más jóvenes alargan el periodo de formación y buscan otras alternativas laborales. La proporción de solteras en las empresas estudiadas está alrededor del 25%. Por otra parte, también se reduce el grupo de casadas con hijos muy pequeños y el de mujeres de mayor edad.

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

Características del núcleo familiar

Las trabajadoras entrevistadas se encuentran, en general, en una situación económica modesta, de manera que su salario supone una parte estimable en el conjunto de la renta familiar. Naturalmente, existe una gradación, desde la necesidad ineludible de trabajar, hasta los casos en que supone un complemento de ingresos que permite elevar el nivel de consumo (vacaciones, segundo coche, etc.). Las distintas situaciones están en relación con la categoría laboral del marido, con frecuencia obreros de baja cualificación y trabajo eventual. Los ingresos de la mujer representan, la mayoría de las veces, entre el 25 y 50% de la renta familiar; en cuatro casos se supera esta proporción y sólo tres mujeres aportan menos del 25%. La motivación del trabajo fuera del hogar responde fundamentalmente a dichas necesidades económicas aunque, al mismo tiempo, se considera gratificante la huida de la rutina doméstica y la posibilidad de ampliar las relaciones sociales.

La historia laboral de las mujeres ha comenzado a los 14 años, la edad legal en aquella época, aunque se dan casos en que se inicia antes, como ayudantes esporádicas en las conserveras murcianas. Las entrevistadas, según la edad y los periodos de inactividad,

llevan trabajando entre 15 y 27 años, la mayoría en el mismo sector y algunas en la misma empresa. Las discontinuidades en la actividad son casi siempre motivadas por el nacimiento de los hijos y no se prolongan mucho. En cualquier caso la reincorporación no parece ofrecer problemas:

“Entonces cuando te salías de la escuela ya podías...y yo entré...en octubre aún tenía trece años y ya no he parado desde...me he dejado esos dos, dos o tres años de tener los niños y nada más...no se cuantas temporadas he trabajado, porque ya me he descontado” (Cítricos, 5).

Las mujeres suelen tener confianza en seguir trabajando a pesar de ser conscientes de las crisis que pueden afectar al sector, especialmente en el caso de los turrónes, donde una mayor automatización en algunas grandes empresas lleva consigo reducciones de plantilla.

Características del trabajo

A pesar de las diferencias en el producto final, la forma de trabajo ofrece rasgos similares. Las naves industriales suelen ser amplias, pues todas ellas disponen de abundante maquinaria, especialmente las conserveras. Requieren luz artificial, ya que las aberturas exteriores son reducidas y elevadas. Las cubiertas de materiales delgados, tipo uralita o similar, crean condiciones térmicas bastante incómodas, de frío o calor extremos, agravados por las peculiaridades de la propia producción. El fuerte ruido es otra faceta común a todas ellas.

“En invierno muy bien, en invierno la zona es buena, pero en verano es horroroso, se pueden alcanzar temperaturas de 45 y 50 grados. O sea, muy desagradable” (Conservas, 5)

La mecanización del proceso productivo, con el trabajo en cadena, significa una inmovilidad cada vez mayor e impone un fuerte ritmo de trabajo. La maquinaria se renueva con cierta periodicidad para incrementar el rendimiento. Una de las entrevistadas ha conocido tres cambios en un periodo de 19 años. El elevado número de horas que las mujeres deben permanecer de pie, en una postura algo inclinada y casi sin moverse, supone la mayor molestia para las trabajadoras y lo que genera las peores repercusiones físicas.

“...es cansado porque es...todo del día con la misma postura. Como ahora, con estas máquinas nuevas, lo tienes todo...encima, que no te puedes mover hacia ningún sitio, porque antes te ibas a cogerte plátanos, volvías, te ibas a cogerte papel, volvías...pero ahora, con estas maquinarias de ahora, lo tienes todo...el papel, lo tienes al ladito, los plátanos te pasan por detrás, no...no te mueves para nada, para nada, para nada...” (Cítricos, 5)

“Tienes que estar ahí con la cabeza agachá, las ocho horas...no puedes...si no está el encargado en el púlpito, po a lo mejor dices: ay!, pues voy a estirar un poco la espalda o algo, ¿no?. Pero si están ellos arriba, si se están ocho horas, como si se están nueve, tienes que estar allí con la cabeza agachá, sin...sin respirar” (Conservas, 7).

La temporalidad en los cítricos y el turrón o los altibajos en las diversas campañas en el caso de las conservas, requiere flexibilidad en los horarios de trabajo. El caso de los

cítricos es el más acusado. La estrecha dependencia de la recogida combinada con las fluctuaciones de la demanda, hace que haya unas cuantas semanas de máximo trabajo. Las ocho horas de la jornada laboral se ven incrementadas en un número variable de horas extraordinarias, en ocasiones hasta la doble jornada.

“Sales a las ocho, a las nueve... ¡A la una de la noche también hemos salido!... desde las cinco de la mañana levantada ¿sabes?” (Cítricos, 3)

Por el contrario, en los inicios y finales de campaña son frecuentes las situaciones en que sólo se trabaja unas horas, o se hacen turnos alternos por grupos. El elevado coste de las horas extras provoca diversas medidas para evitarlas, acogiéndose a algunos convenios laborales que consideran horas extras sólo en el caso de haber sobrepasado las 40 horas semanales.

“...pero, ¿qué hacen?, pagan 8 horas... 40 horas semanales han de trabajar de jornal. Entonces, lunes, martes y miércoles hacen las 40 horas; jueves y viernes ya no las llaman para trabajar” (Cítricos, 4)

En las conservas y el turrón, el trabajo puede organizarse con mayor regularidad, efectuando hasta tres turnos de ocho horas cuando la producción lo requiere, de forma que cada semana se cambia a un horario de mañana (6-14), tarde (14-22) o noche (22-6). De todas formas, lo más frecuente es la jornada de ocho horas, continua con dos turnos o partida, y realizando algunas horas extras, si es necesario. En el turrón, la temporalidad afecta especialmente a las mujeres.

Aunque suelen estar asignadas a una determinada tarea, también es muy frecuente la adaptación a cualquier trabajo, según las necesidades. En los cítricos, por lo general, las mujeres de mediana edad se ponen en la selección, posiblemente porque requiere gran atención y más responsabilidad. En los otros casos también se necesita adecuación a diferentes puestos, para suplir eventuales ausencias o tener una tarea alternativa, en caso de avería de alguna máquina

“Si no hay mucha faena pelando, pues me llevan, a lo mejor, a las jaulas o a embotar o me llevan a los pesos a pesar, es decir, un tra... un sitio fijo no tengo” (Conservas, 7)

“Lo que no puedes es tener la misma persona en el mismo sitio, porque si solamente lo sabe hacer una, si una persona ese día no está, ese día no se puede parar nada, tiene que continuar todo igual” (Turrón, 3)

La producción se controla por diversos procedimientos, aparte de las llamadas generales de atención, cuando el trabajo no va a un ritmo suficiente o la continua vigilancia que expresan las trabajadoras de las conserveras. En el embalaje de cítricos, las trabajadoras tienen un número que colocan en cada caja, de forma que se puede conocer la producción personal y detectar los fallos en la confección. En el turrón, el sistema es de auto-control: se estimula la productividad mediante una pequeña gratificación, si se supera una cantidad determinada.

En cualquiera de estas actividades, las tareas femeninas y masculinas están bien delimitadas. En los cítricos, los hombres se sitúan al principio y al final de la cadena de

producción, descargando la fruta y recogiendo las cajas confeccionadas, para almacenarlas o cargarlas. Las mujeres realizan tareas de selección, empapelado, etiquetado y embalaje. Existe igualmente flexibilidad para situarlas en cualquiera de las fases, e incluso para efectuar algún trabajo de los considerados masculinos, pero la reciprocidad no es frecuente:

“...pero yo me acuerdo, cuando iba a la Exfrutvi, nos han puesto a dos mujeres y hemos tirado (naranja) a la máquina. Una faena que dicen que es de hombre; y he cargado camiones...sin embargo, nunca en la vida he visto a un hombre encaixar ni triar” (Cítricos, 1)

En el caso del turrón, los hombres son los encargados de la elaboración, extraen la masa de los morteros, la separan en bloques, la pesan y la colocan en la máquina que la divide en tabletas. También se ocupan de las labores de carga y descarga. Las mujeres realizan las tareas de embalaje o confección de algún otro tipo de dulces. Igualmente, en las conserveras los trabajos masculinos son sobre todo en el almacén (carga, descarga) y funcionamiento de la maquinaria, mientras que las mujeres están en la fábrica asignadas a la elaboración, vigilancia y selección y control del producto.

CONDICIONES LABORALES

Muchas de estas agroindustrias se ubican en localidades de tamaño pequeño o medio. En algunos de los casos estudiados (Halcón, en Campos del Río) acaparan toda la población femenina dispuesta a emplearse. En la incorporación al trabajo juega un papel importante la relación familiar, de amistad o vecindad. Las mujeres solicitan empleo directamente a la empresa o por medio de personas conocidas, especialmente las “encargadas”, entre cuyas funciones está el reclutamiento de mano de obra, y el aprendizaje es rápido, al lado de otras mujeres con experiencia. No parece existir una especial preferencia para contratar a las mujeres: las aprendizas menores de 18 años suponen la ventaja de un salario menor, pero las mujeres de mayor edad aportan experiencia y hábitos de trabajo apreciados.

Hasta ahora el contrato general corresponde a la modalidad de fijo discontinuo y el salario, según convenio, se estipula por horas trabajadas, de manera que la mencionada flexibilidad horaria resulta ventajosa para la empresa cuando no se trabaja la jornada completa, incluso en el caso de las conserveras:

“Puede que un día tengas que echar media hora más por cualquier cosa, entonces cobras más. Un día que se rompe cualquier máquina, pierdo media hora, pierdo una hora, es una hora menos que te pagan si la pierdes” (Conservas, 4)

Incluso el tiempo de descanso para el almuerzo o la merienda es recuperado en el caso de las conserveras, donde entran 20 minutos antes por esa razón. En los sectores de cítricos y turrón las situaciones son diversas, según convenio. La costumbre también juega cierto papel, a veces favorable a las trabajadoras, como cuando una mujer necesita un permiso por cualquier causa:

“Entonces allí (en un establecimiento de la empresa ubicado en la provincia de Valencia), hay quien están en contrato y hay quien...las castiga también el amo. Si un día no van

por lo que sea, si hay una boda o algo, están dos o tres días que no van. Aquí, no. Aquí, la encargada le dijo que si hacía eso se quedaría sin mujeres ¿sabes?, ya lo ha puesto adecuado a nosotras” (Cítricos 3).

Los salarios pagados en la referida campaña, están entre 500/600 pesetas por hora. Los más elevados corresponden a las conservas, pero si tienen que hacer alguna hora extra, el precio es el mismo. En los otros casos, por el contrario, las extras están bien pagadas, entre 800/1.000 pesetas, según convenio. Según el tiempo trabajado y las horas extras, las ganancias anuales pueden diferir bastante: en los cítricos y temporeras del turrón y conservas, unas 500.000 pesetas; si trabajan todo el año, las cantidades manifestadas oscilan entre 850.000 y 1.200.000. Sólo dos trabajadoras del turrón alcanzan los dos millones de pesetas.

También las tareas desempeñadas por hombres y mujeres justifican las diferencias salariales para similares categorías laborales favorable a los primeros (por ejemplo, en los cítricos el encargado gana alrededor de un 20% más que la encargada, o las diferencias entre la categoría de aprendices, está en un 30 %), pero hay que insistir en que los trabajos son diferentes y en ello se basa la remuneración. Existe una explícita valoración de la fuerza, pero no de ciertas destrezas, que también se suponen inherentes a las mujeres. Aparte, es evidente que, en estas y otras agroindustrias, ciertas técnicas y formas de trabajo están diseñadas en función de unos y otras (HACKER, 1978). Como expresaba una empleada del turrón, las mujeres realizarían tareas similares, pero con otros métodos. Sin embargo, pueden producirse situaciones en que las diferencias responden únicamente a la condición femenina y algunas mujeres son conscientes de ello:

“Hoy en día está todo muy mecanizado. Antes, la verdad, los que descargaban los camiones a mano... pero es que hoy en día no hay carros manuales, son carros con motor. ¿Por qué lo hacen los hombres aún ? Porque estos hombres son aún antiguos, que lo hacían manual y tenían que hacer fuerza. Pero a lo mejor, van avanzando las cosas...y si siguen pagando menos sueldo a las mujeres que a los hombres, ahí irán poniendo mujeres (...) esta temporada...no, la otra, cuando fuimos las de la Vall, dijeron: las mujeres que quieran apuntarse para llevar fenwis, que pasen a hablar con este director. Pues sólo fue una (...) y el primer año cobró normal, pero al segundo ya cobró de mujer y dijo que quería cobrar más y...si quieres lo tomas o si no lo dejas” (Cítricos, 4)

Se contempla el derecho de antigüedad a la hora de llamar al trabajo, y también se ha conseguido el reconocimiento de periodos (bienios, trienios) que incrementan mínimamente los salarios. La temporalidad e irregularidad de las campañas, especialmente en los cítricos, restringe el número de jornadas anuales cotizadas y, en consecuencia, para cobrar el subsidio de desempleo son necesarias dos o tres campañas. Sin embargo, suelen acogerse al subsidio familiar, de importe más reducido y periodo de prestación fluctuante según las circunstancias personales. Estas prestaciones son muy apreciadas por las trabajadoras temporales, porque permite complementar algo los modestos ingresos de campaña. De todas maneras, también se ha detectado alguna irregularidad propiciada por la propia discontinuidad del trabajo, como la falta de cotización en los principios o finales de campaña y que pueden repercutir en la futura pensión de jubilación:

“Ahora mismo, si está la campaña de la alcachofa y trabajamos, por ejemplo, tres meses, pues en esos tres meses lo mismo no te cotizan los tres meses, aunque vayas todos los días. Te coti-

zan...pues bien, te cotizan doce días o dieciocho. Lo más que me han cotizado a mí, las nóminas que tengo, son dieciocho días, más no" (Conservas, 7).

En términos generales la sindicación es muy escasa en las localidades y empresas pequeñas. La tradición asumida de las características de estos trabajos, las condiciones de inseguridad y falta de alternativas no favorecen actitudes reivindicativas. Sin embargo, en contextos industriales más desarrollados y empresas grandes (La Vall d'Uixó, por ejemplo), existe una mentalidad más proclive a la exigencia de derechos laborales. Las empresas evitan en lo posible los cambios de talante que pudieran producirse, controlando la información y los enlaces sindicales:

"...porque nos vinieron unas delegadas, de Comisiones Obreras eran, o no se de quién, que al amo no le importaba absolutamente nada, y no nos dejó hablar con ellas, no nos dejó que nos explicaran los convenios y las cosas que habían, las mejoras del trabajador...nos dijo que el que saliera a la calle se iría a casa...y a él no le importaba absolutamente nada porque eran horas de descanso, que eran las del almuerzo, y a él no le importaba nada, y no quiso de ninguna manera que saliéramos" (Cítricos, 3)

Por otra parte, las mujeres entrevistadas manifiestan cierta preferencia por las empresas de tipo familiar, donde se tiene la percepción de seguridad laboral, cuando se ha trabajado en ellas durante bastantes años, aunque sea temporalmente. También influye el comportamiento elástico que tienen algunas de estas empresas respecto a las trabajadoras, lo que les permite atender necesidades domésticas perentorias y que adopta connotaciones de trato de favor. Estas relaciones más personalizadas generan actitudes de agradecimiento y vínculos de aprecio hacia la empresa:

"...y tantas horas que hacían, que se iban a las seis de la mañana y venían a las diez de la noche. Yo, con la niña tan pequeñita no podía...no podía hacer la marcha que llevaban...y entonces a mí me dejaban salir a las cinco (...) la verdad es que allí se han portado muy bien conmigo, porque yo, con los niños tan pequeños, pues has tenido que ir muchas veces al médico y a mi me han dejado salir al médico y he vuelto. Sin problemas...y si he fallado una hora o he fallado dos, pues se lo han apuntado y ¡ au!" (Cítricos, 5)

"Somos como una familia... que está muy bien en ese aspecto. Porque pedimos ir al médico, nos dejan. Pedimos arreglar papeles, salimos tranquilamente. Yo qué se, tenemos algún problema de enfermedad, no hay problema...bien, luego ya nos lo descuentan o, en fin, ya son...pero, que en otras fábricas más...grandes, multinacionales y todo eso, no podríamos" (Turrón, 5).

Además, cuando existen fuertes relaciones con el entorno, de forma que algunos asalariados de las industrias o el comercio son, a la vez, pequeños productores agrarios, la buena marcha de estas empresas es percibida como beneficiosa también para ellos, puesto que es la garantía de la salida de su producción. Esta implicación puede maximizarse en caso de ser, además, socio o socia de una empresa cooperativa. Especialmente en el caso de los cítricos, se producen intereses contradictorios desde el punto de vista personal y actitudes divergentes entre el colectivo de trabajadores.

RELACIONES ENTRE EL TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

En términos generales, el trabajo femenino fuera del hogar no supone que, de forma automática, la organización de las tareas domésticas sea diferente a la que es habitual cuando la mujer no realiza trabajo remunerado. Los patrones de estratificación de género se mantienen de manera más acusada en el ámbito rural. Como se ha demostrado en diversos estudios, las mujeres tienen la responsabilidad de la organización y mantenimiento de la vida doméstica (LITTLE, 1987; DESERAN & SIMPKINS, 1991) y se extiende incluso a las tareas de administración económica del hogar (gestiones en el banco, papeles para la declaración de la renta, etc.). Durante las épocas de mayor intensidad de trabajo algunas mujeres entrevistadas reciben alguna ayuda de sus maridos e hijos, pero el mayor apoyo proviene de las madres y suegras, especialmente cuando los niños son pequeños. Cuando no disponen de esta posibilidad, los periodos de inactividad laboral se prolongan bastante más tiempo.

“...pero la pequeña no, la pequeña tenía que comer en casa de mi suegra y dormir y todo allí, porque ella sola no podía estar” (Turrón, 3)

El trabajo de la casa se organiza de manera discontinua para las tareas cotidianas imprescindibles y se utiliza el escaso tiempo de descanso semanal para las más generales. Por esta razón, aprecian mucho la proximidad al puesto de trabajo porque ahorran tiempo y pueden aprovechar al máximo las paradas. Cuando residen en una localidad pequeña, el desplazamiento al lugar de trabajo no supone más de 10 minutos andando, aunque el establecimiento esté en las afueras. En poblaciones mayores, o si se trabaja en otro municipio, el tiempo empleado y la necesidad de transporte son factores que pueden condicionar la actividad de bastantes mujeres. En otras palabras, la movilidad laboral es muy restringida para ellas, cuando están supeditadas a las obligaciones familiares y confiesan que de otra forma no podrían trabajar.

“...ya le digo, yo me salía a la una y a lo mejor sin...ya me llevaba el monedero al almacén y sin entrar en casa, directo al súper...entonces lo compro y me lo llevo a mi casa, a casa de mi madre, como ya tengo la comida hecha, pues como y para allá otra vez” (Cítricos, 5)

Las entrevistadas se muestran contentas con el trabajo por diversas razones, de más o menos relevancia: porque les resulta imprescindible o es un buen complemento de la renta familiar, porque ganar dinero supone una satisfacción psicológica y aumenta su autonomía e incluso algunas consideran positivo romper la rutina doméstica y relacionarse con la gente. Pero cuando se trata de analizar este tipo de trabajo y esta forma de trabajar, aparecen los condicionantes negativos referidos a la temporalidad, la agobiante concentración horaria o la falta de alternativas. La limitación para otros empleos se deriva, no sólo de la frecuente inexistencia de otras ocupaciones, sino también de la falta de formación y de la escasa movilidad impuesta por las responsabilidades familiares. En este sentido, las entrevistadas manifiestan las preferencias por un trabajo no temporal y por la jornada regular diurna, sea continua o partida.

"Me gusta trabajar porque por lo menos te despejas un poco la cabeza de tu casa y te ves y hablas con una compañera, con la otra...y a parte de esto sabes que estás ganando un dinero" (Conservas, 7)

"Al no tener otros estudios, no he podido acceder a otra cosa...entonces, sí, me gusta" (Turrón, 4)

"...porque para cambiar de trabajo ya te has de ir fuera del pueblo (...) si aquí hubiera otra cosa, sí, si no tuviera que salir del pueblo, sí...pero como sólo hay esa alternativa ...que ...y estudios y eso, también tienes pocos..." (Cítricos, 1)

Las expectativas y las intenciones que expresan son de continuar trabajando mientras puedan, con vistas también a la jubilación, aunque sienten incertidumbre respecto a las cotizaciones, sobre todo las trabajadoras temporales.

CONCLUSIONES

Las industrias agroalimentarias estudiadas presentan rasgos comunes referidos a su implantación en las áreas rurales suministradoras de los productos que son objeto de manipulación sencilla o de transformación más elaborada. En cualquier caso, la mano de obra constituye un factor relevante desde el punto de vista de la eficiencia empresarial (MOUNIER, 1981). A pesar de los profundos cambios introducidos con la mecanización de gran parte de las fases del proceso productivo, la necesidad de mano de obra continúa siendo relativamente elevada, en comparación con otras industrias de la alimentación (bebidas, pastas, etc.). Mantienen, por tanto, una localización tradicional, probablemente con tendencia difusora, ya que la dependencia del ferrocarril se ha reducido en favor del transporte por carretera, que ha mejorado la red y facilita los accesos.

Una de las características más importantes de este tipo de empresas es la supeditación a los ciclos biológicos o/y también a puntas de demanda, como sucede con el turrón en la época navideña. La estacionalidad de la producción es acusada especialmente para los cítricos y menor en las conservas, aunque también elaboran diversos productos por campañas. Esto significa, por una parte, una utilización discontinua de la maquinaria o la adopción de tecnología versátil que permita el tratamiento de diversos productos, como es el caso de las conserveras. Por otra parte, los requerimientos de mano de obra fluctúan entre máximos y mínimos muy acusados a principios y finales de temporada e incluso en el propio periodo de campaña.

La mano de obra más adecuada a estas necesidades no sólo debe ser abundante, sino dispuesta a adaptarse a las fluctuaciones de la producción sin que ello signifique una sustancial elevación de costos por este concepto. Tradicionalmente se ha venido utilizando mano de obra femenina para gran parte de las fases productivas, de manera que existe una identificación de género para este trabajo. De hecho, las exigencias de flexibilidad temporal y horaria, adecuación a tareas diversas y moderación salarial, responden bien a las circunstancias sociales y económicas de algunos colectivos femeninos en el ámbito rural.

En cualquiera de las áreas estudiadas, existe una vinculación al entorno agrario, base de los productos objeto de transformación. En el caso de los cítricos, el manipulado constituye una fase más del sistema agro-comercial, puesto que tanto las empresas parti-

culares como las cooperativas de comercialización se encargan de la recogida del fruto, de manera que muchas unidades familiares están implicadas como pequeños productores agrarios y, al mismo tiempo, asalariados del comercio. La división del trabajo se ha establecido, cada vez con mayor nitidez, entre el masculino en el campo y el femenino en los establecimientos de manipulado. En similares condiciones se encuentran las trabajadoras de las conserveras murcianas, donde es notoria la interdependencia entre éstas y la producción local de frutas y hortalizas. Igualmente puede considerarse que la especialización de la localidad de Xixona genera una fuerte vinculación de sus habitantes a esta actividad. Las industrias de turrón, helados y dulces acaparan la mayor parte de la mano de obra, con una distribución específica de tareas masculinas y femeninas.

En este contexto, muchas mujeres de mediana edad no disponen de otras alternativas de empleo local y su movilidad se ve limitada por las responsabilidades domésticas, que asumen casi totalmente. Por otra parte, más que una cualificación formal, interesa su experiencia y habilidad, en muchas ocasiones fruto de una larga trayectoria de trabajo y que transmiten a nuevas empleadas. Esta valoración, aunque reconocida, no es retribuida.

Además, los sentimientos de vinculación pueden constituir un aliciente importante en las actitudes positivas respecto a las empresas. Naturalmente, las diferencias en cuanto a tamaño, tipo de empresa, localidad de ubicación, parecen importantes a la hora de detectar diferencias en el estímulo personal de las mujeres por su trabajo, en su productividad y calidad final del producto, tal como reconocen ellas mismas y los responsables de los establecimientos. Pero seguramente, este conjunto de elementos internos contribuye a explicar las ventajas de localización y, por consiguiente, el mantenimiento de empresas de tipo medio o familiar, en competencia con las de mayor envergadura.

Se puede constatar en estos ejemplos la situación de las mujeres como reserva de mano de obra, tal como sucede en otras agroindustrias (APOSTLE and THIESSEN, 1992), especialmente para las necesidades de trabajo temporal, cubriendo los puestos de escasa cualificación. Ello repercute de manera positiva en el capítulo de costes de la mano de obra, de manera que estas prácticas de mantenimiento o creación de diferencias de género son comunes, cualquiera que sea la dimensión de la empresa, aunque las relaciones con las trabajadoras se manifiesten con mayor o menor rigidez.

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN POMARES, H. (1987): Problemática y perspectivas de la industria de conservas vegetales. *El Campo*, Banco Bilbao-Vizcaya, 105, 85-89
- APOSTLE, R. and THIESSEN, V. (1992): Gender, work task differentiation and job control in the Nova Scotia fish processing industry. *Revue Canadienne du Sciences de l'Administration*, v. 9 (1), 13-23
- BERMÚDEZ, E., REUS, M^a P. y SOLIVERES, L. (1990): *Geografía de la provincia de Alicante*. Alicante. Librería Compás. 340 pp.
- CALDENTEY ALBERT, P. (1985): La dimensión y la concentración de la industria agroalimentaria española. *Revista de Estudios Agrosociales*, 133, 57-83
- DESERAN, F. and SIMPKINS, N. (1991): Women's off-farm work and gender stratification. *Journal of Rural Studies*, v. 7, 1/2, 91-97
- DOMINGO PÉREZ, C. (1992): Problemas y perspectivas del naranjal castellonense. En: *El medio rural español. Cultura, paisaje y naturaleza*, Universidad de Salamanca, v. II, 895-904.

- DOMINGO PÉREZ, C. (1993): El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano. *Cuadernos de Geografía*, 53, 85-109
- FANFANI, R. y MONTRESOR, E. (1992): Nuevos instrumentos interpretativos para el análisis del sistema agroalimentario italiano. *Revista de Estudios Agrosociales*, 161, 15-53
- GIL MESEGUER, E. (1988): La industria de conservas y jugos vegetales, base del área de industrialización endógena de Molina de Segura (Murcia). *II Reunión de Geografía Industrial*, Asociación de Geógrafos Españoles, Santiago de Compostela, 247-256
- GÓMEZ ESPÍN, J.M^e (1989): Evolución de la producción hortofrutícola de la región de Murcia. *V Coloquio de Geografía Agraria*, (AGE), Santiago de Compostela, 247-256
- GÓMEZ ESPÍN, J.M^e (1989): *La comercialización hortofrutícola de la región de Murcia, 1960-1988*. Murcia, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación. 350 pp.
- GÓMEZ LÓPEZ, D. (1992): Proceso de internacionalización de la empresa hortofrutícola de carácter familiar: El caso de Pascual Hermanos, S.A. *Cuadernos de Geografía*, 52, 229-248.
- JORDÀ BORRELL, R. (1973): La industria del turrón en Jijona. *Cuadernos de Geografía*, 13, 57-74
- JUAN I FENOLLAR, R. (1978): *La formación de la agroindustria en España, 1960-1970*. Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. 283 pp.
- JUAN, R. y CUCÓ, J. (1984): Las industrias agroalimentarias en áreas rurales: El caso de la Poblá del Duc (Vall d'Albaida). *Revista de Estudios Territoriales*, 13/14, 65-75
- HACKER, S. (1978): Farming out the home: Women and Agribusiness. *Science for the people*, v. 100, 15-28
- LITTLE, J. (1987): Gender relations in rural areas: the importance of women's domestic role. *Journal of Rural Studies*, v. 3, 4, 335-342
- MARAVÉ, M. (1993): La internacionalización del sector agroalimentario español. *El Boletín*, 3, 32-39
- MOUNIER, A. (1981): Crisis e industrias agrícolas y alimentarias. Hacia nuevas leyes de evolución de la agricultura. *Agricultura y Sociedad*, 20, 225-264
- RIVERA VILAS, L. (1993): Los objetivos de las empresas agroalimentarias de la Comunidad Valenciana: Una análisis empírico. *Revista de Investigación Agraria-Economía*, 8, 1, 43-57
- RIVERA VILAS, L. (1993): La calidad en las empresas agroalimentarias. El caso de la Comunidad Valenciana. *El Boletín*, 10, 26-34
- SACHS, C. (1991): Women's work and food: a comparative perspective. *Journal of Rural Studies*, v. 7, 1/2, 49-55
- SANZ CAÑADA, J. (1991): Análisis espacial de la industria agroalimentaria: un enfoque de desarrollo regional. *Revista de Estudios Agrosociales*, 157, 203-235
- VICENTE-MAZARIEGOS, J. y PORTO VÁZQUEZ, F. (coord.) (1994): *Situación socioprofesional de la mujer en la agricultura*. III. La mujer en la agricultura europea. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Madrid
- WALLACE, I. (1985): Towards a Geography of Agribusiness. *Progress in Human Geography*, v. 9, 491-510

