UNIVERSIDAD DE MURCIA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

La Industria Agroalimentaria de la Región de Murcia: Trabajo, Género y Discriminación, 2000-2016

Dª Carolina Mellado Miñano

2017

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE MURCIA

“La industria agroalimentaria de la Región de Murcia: Trabajo, género y discriminación, 2000-2016”

Tesis Doctoral presentada por:
Carolina Mellado Miñano

Directores:
Dr. D. Domingo Antonio Manzanares Martínez
Dr. D. Ángel Pascual Martínez Soto

Murcia, 2017

A Marcos, por hacerme feliz cada día

A mis padres, Ramón y María, por su apoyo incondicional

Todo es incierto, y a la vez necesario,
y nunca se sabe qué hay detrás de las dunas
del gran esfuerzo de crecer y comprender

Miquel Martí i Pol
Per preservar la veu, 1987

Agradecimientos

Deseo expresar mi gratitud a todas aquellas personas que me han arropado a lo largo de este camino con su apoyo y su confianza. En primer lugar, agradecer a todos los trabajadores y trabajadoras de la industria agroalimentaria de la Región de Murcia que han colaborado de forma desinteresada y con una disposición absoluta con esta investigación.

Agradecer, también, a Facundo Pérez Rubio (Jefe de servicio de la Consejería de Agricultura y Agua), Jesús Cámara Meseguer (Secretario General de UGT de la Región de Murcia) y a Ángel Soler Madrid (Secretario General de CCOO de la Región de Murcia) por las atenciones que me han dispensado.

Finalmente, agradecer de corazón a mis directores de tesis, Domingo A. Manzanares Martínez y Ángel Pascual Martínez Soto, por su magisterio investigador, pues este trabajo, que lleva un poquito de cada uno de vosotros, no hubiera llegado a buen puerto. Vuestra paciencia, bondad y profesionalidad han hecho que todo sea más fácil.

RESUMEN

La presente tesis analiza la evolución de las condiciones laborales de la mano de obra de la industria agroalimentaria regional para el periodo 2000-2016. Así mismo, hace énfasis en la necesidad de profundizar la investigación desde una perspectiva de género en un sector tradicionalmente feminizado. En cuanto a sus objetivos, se pretende conocer las condiciones de trabajo y la discriminación directa e indirecta a la que se encuentran sometidas estas trabajadoras.

Respecto a la metodología utilizada se combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Desde la perspectiva cualitativa destacan las entrevistas en profundidad dirigidas a conocer detalladamente la trayectoria laboral de las trabajadoras; entrevista con los Secretarios Generales de los principales sindicatos que nos han permitido conocer los problemas laborales a los que se enfrentan los trabajadores de la industria agroalimentaria y cuestionarios dirigidos a las empresas y trabajadores del sector. La parte cuantitativa de la tesis se centra en el análisis estadístico de los datos recopilados en las estadísticas facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística, de la Tesorería General de la Seguridad Social, de la Consejería de Agricultura de la Región de Murcia y el Observatorio Ocupacional entre otros. Además, parte del análisis se obtiene de los datos obtenidos del trabajo de campo de la muestra objeto estudio.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran cómo los estereotipos de género inciden en la configuración de trabajos femeninos y masculinos y cómo la mano de obra femenina presenta condiciones laborales de mayor precariedad que la masculina. También, se puede observar una persistencia del modelo del patriarcado en la vida laboral y familiar de la mujer. Por último, este trabajo sustenta cómo las diferencias de género son las responsables de la discriminación de la mujer respecto al hombre, observándose una discriminación salarial y ocupacional dentro de la industria agroalimentaria.

Palabras clave: industria agroalimentaria, mercado de trabajo, trabajo femenino, género, discriminación, brecha salarial, segregación laboral.

ABSTRACT

This thesis analyzes developments in working conditions of the workforce of the regional agri-food industry for the period 2000-2016. It also emphasizes the need to deepen research from a gender perspective in a traditionally feminized sector. The purpose of the study is to know the working conditions and direct and indirect discrimination to which these workers are subjected.

Regarding the methodology used, qualitative and quantitative techniques are combined. From the qualitative perspective stand out the in-depth interviews aimed at knowing in detail the labor history of the workers; the interview with the Secretaries-General of the main trade unions, which has allowed us to know the labor problems faced by workers in the agri-food industry; the questionnaires sent to the companies and workers in the sector. The quantitative part of the thesis is focused on the statistical analysis of the data collected in the statistics provided by the National Statistical Institute, the General Social Security Treasury, the Murcia Regional Ministry of Agriculture and the Employment Monitoring Center among other bodies. In addition, part of the analysis is obtained from the data extracted from the sample under study.

The results obtained in the investigation show how gender stereotypes influence the configuration of women's and men's work and how women's workforce presents more precarious working conditions than men's workforce. Also, a persistence of the model of patriarchy in the work and family life of women can be observed. Finally, it is clear how gender differences are responsible for the discrimination of women with respect to men; for this reason an occupational and wage discrimination within the agri-food industry is observed.

Key words: agri-food industry, labor market, women’s work, gender, discrimination, wage gap, job segregation.

RÉSUMÉ

Cette thèse analyse l'évolution des conditions de travail de la main d'œuvre de l'industrie alimentaire régionale pour la période 2000-2016. En plus, la thèse approfondit sur l'étude dans une perspective de genre dans un secteur traditionnellement féminisée. L'étude a comme objectifs ceux de connaître les conditions de travail et la discrimination directe et indirecte dont les travailleuses sont victimes.

Par rapport à la méthodologie utilisée on a combiné de techniques qualitatives et quantitatives. Du point de vue qualitatif prédominent les interviewes pour connaître la vie professionnelle des travailleuses ; les interviewes avec les Secrétaires Généraux des syndicats afin de connaître les problèmes de travail auxquels font face les travailleurs de l'industrie agroalimentaire ; les questionnaires dirigés à des entreprises et des travailleurs du secteur. La partie quantitative de la thèse se centre sur l'analyse statistique les données obtenues à partir des statistiques de l'Institut National de Statistique ; de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale ; le Ministère de l'Agriculture de la Région de Murcie et l'Observatoire du travail. De plus, une partie de l'analyse est obtenue à partir des données exploitées de l'échantillon objet j'étudie.

Les résultats obtenus de la recherche indiquent que les stéréotypes de genre influent sur la création d'emplois masculins et féminins et qu'il y a plus de précarité pour les femmes que pour les hommes. En plus, il y a une persistance du système patriarcal dans le travail et la vie familiale de la femme. Finalement, la thèse montre comment les différences de genre sont responsables de l'infériorité de la femme par rapport à l'homme. On observe de même une infériorité salariale et professionnelle dans l'industrie alimentaire.

Mots-clés : l'industrie alimentaire, marché du travail, le travail des femmes, genre, discrimination, industrie agroalimentaire, écart salarial et ségrégation professionnelle.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 21

PARTE I: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS 27

CAPÍTULO 1. MUJER Y MERCADO DE TRABAJO 29

1.1. El empleo femenino: desde la transición democrática a la crisis actual .. 33

1.2. Estado del conocimiento de la situación femenina en el mercado laboral 38

1.3. La agenda actual de investigación sobre el mercado de trabajo desde la perspectiva de género 45

CAPÍTULO 2. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA Y EMPLEO FEMENINO 53

2.1. Hacia una definición de la industria agroalimentaria 56

2.2. Los principales enfoques teóricos de la investigación en la industria agroalimentaria 59

2.2.1. El sector agroalimentario como objeto de estudio 60

2.2.2. La industria agroalimentaria en las ciencias del trabajo 63

2.3. Las aportaciones de los estudios de género al sector industrial 66

2.4. El género como categoría de análisis de la industria agroalimentaria 69

2.5. Trabajadoras en la industria agroalimentaria: aspectos relevantes de su participación 72

2.5.1. Salarios femeninos en la industria agroalimentaria: la expresión de la desigualdad 73

2.5.2. La segmentación laboral agroindustrial y su impacto en la literatura 76

2.5.3. Precariedad y género 78

2.5.4. El rol de la mujer en la industria agroalimentaria desde la geografía rural 79

CAPÍTULO 3. FLEXIBILIZANDO LAS RELACIONES LABORALES.... 83
3.1. La flexibilidad laboral en el contexto español 86
3.2. Relaciones laborales débiles..... 90
3.2.1. La temporalidad laboral en España: principales enfoques 90
3.2.2. Temporalidad y precarización femenina en la industria agroalimentaria 93
3.3. La afiliación sindical en la IAA 98

CAPÍTULO 4. LA METODOLOGÍA DE LA TESIS..... 103
4.1. Hipótesis y objetivos del trabajo 105
4.2. La metodología en los estudios laborales desde una perspectiva de género 109
4.3. La necesidad de redefinir los conceptos de género y discriminación.... 112
4.4. Los métodos cuantitativos..... 115
4.5. El método múltiple de nuestra investigación: su dimensión cualitativa y cuantitativa 118
4.5.1. Revisión metodológica de las técnicas empleadas 119
4.5.2. Los indicadores de segregación y concentración..... 122
4.5.3. La entrevista en profundidad: el análisis cualitativo..... 123
4.6. Las fuentes de la investigación 125
4.7. La muestra 127

PARTE II: TRABAJO, GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA 131

CAPÍTULO 5. CONFIGURANDO LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO... 133
5.1. La industria agroalimentaria española 135
5.2. Caracterizando la industria agroalimentaria regional 137
5.3. Los subsectores de estudio 141
5.3.1. La Industria cárnica 142
5.3.2. La industria de procesado y/o conservado de frutas y hortalizas 146

5.3.3. La industria de bebidas 151
5.3.4. Otras industrias agroalimentarias 154
5.4. La distribución geográfica de la industria agroalimentaria en la Región de Murcia 159
5.5. La industria agroalimentaria como sistema local de trabajo 162
5.6. Principales indicadores económicos 168
5.7. Retos y problemas actuales de la industria agroalimentaria 175
5.8. Construyendo perfiles: características personales y laborales 178
5.9. La participación femenina en la industria agroalimentaria 180
5.10. La industria agroalimentaria: un trabajo sexista 184
5.11. Vidas Laborales en la industria agroalimentaria 189
5.11.1. La edad de incorporación 189
5.11.2. Continuidad y discontinuidad 193
5.11.3. El itinerario laboral 197
5.12. Conclusiones 200

CAPÍTULO 6. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA: DIFERENCIAS MARCADAS POR GÉNERO 205
6.1. Los cambios en la industria agroalimentaria 207
6.1.1. Del trabajo artesanal a la mecanización: la apreciación de las trabajadoras 208
6.1.2. Relaciones laborales rígidas 210
6.1.3. Nuevos derechos y obligaciones 211
6.2. Mujer, industria agroalimentaria y temporalidad 214
6.2.1. La sensibilidad del empleo agroalimentario a los ciclos productivos 214
6.2.2. La temporalidad laboral 218
6.2.3. La modalidad contractual y vías de contratación en la industria agroalimentaria . 219
6.2.4. La estrecha relación entre el género y la temporalidad laboral 222
6.3. El tiempo de trabajo 223
6.3.1. La jornada laboral 223
6.3.2. Los ritmos de trabajo 226
6.4. Trabajadoras: una mano de obra precaria 230
6.5. El sistema de remuneración 232

6.6. La discriminación femenina en la industria agroalimentaria 239
6.6.1.En los puestos más bajos 240
6.6.2. Obstaculizando el progreso femenino 242
6.6.3. El coste de ser mujer: menores salarios 245
6.6.4. La percepción de la desigualdad 248
6.7. De la fábrica al hogar: conciliando industria y familia 252
6.7.1. La otra jornada laboral: el hogar 252
6.7.2. La industria agroalimentaria: un trabajo difícil de compatibilizar 256
6.8. Valorando el trabajo agroindustrial 260
6.8.1. Motivación 260
6.8.2. Satisfacción laboral 265
6.8.3.Expectativas de futuro 269
6.9. Conclusiones 271

CAPÍTULO 7. LA PATRONAL, SINDICATOS Y TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA 275
7.1. La valoración del papel de los sindicatos en la industria agroalimentaria 278
7.2. Los obstáculos a la afiliación sindical 280
7.3. Problemas laborales de los trabajadores 282
7.4. Las diferentes vías para solucionar los problemas 286
7.5. Factores determinantes en la negociación colectiva y en el cumplimiento del convenio 289
7.6. Los Convenios colectivos de la IAA 294
7.6.1. La jornada laboral 295
7.6.2. Licencias, vacaciones y salario 296
7.6.3. El cumplimiento de los convenios en la industria conservera 297
7.6.4. El cumplimiento de los convenios en la Industria del manipulado 300
7.6.5. El cumplimiento de los convenios en la Industria Láctea 302
7.7. Conclusiones 303

CONCLUSIONES FINALES 307
CONCLUSION 319

BIBLIOGRAFÍA 331

ANEXOS 363
Anexo I: Modelo de encuestas para los trabajadores/as 365
Anexo II: Modelo de encuesta para la empresa 379
Anexo III: Entrevista al Secretario General de CCOO 383
Anexo IV: Ejemplo de entrevistas a las trabajadoras 391
Trabajadora Nº 1 391
Trabajadora Nº4 394
Trabajadora Nº 7 400
Trabajadora Nº 12 405
Trabajadora Nº13 407

INDICE DE GRÁFICOS 411
ÍNDICE DE TABLAS 415

INTRODUCCIÓN

La tesis analiza los aspectos laborales relacionados con la industria agroalimentaria de la Región de Murcia y cómo el género[1] determina la configuración de este mercado de trabajo y sus principales características: discriminación, segmentación, precariedad y desigualdad.

La investigación se ha organizado en dos partes. Una primera dedicada a analizar el estado de la cuestión del objeto de este estudio, así como los fundamentos metodológicos en los que se basa nuestro trabajo. La segunda parte se ocupa del estudio de la Industria Agroalimentaria de la Región de Murcia como mercado de trabajo, centrándose en los años transcurridos en el actual siglo XXI.

La primera parte de la tesis está formada por cuatro capítulos que, en su conjunto, forman el marco teórico de la investigación. El primero se ha dedicado al estudio de las mujeres en el mercado laboral desde una trayectoria temporal que abarca los últimos cuarenta años y los cambios producidos en la mano de obra femenina, seguido de un balance donde se exponen el alcance y las deficiencias de un modelo basado en el patriarcado. Este análisis nos ha permitido verificar cómo en épocas de crisis, las primeras expulsadas del mercado de trabajo son las mujeres, y cómo un aumento de su nivel formativo ha modificado su relación con el mercado laboral. No obstante, pese a los cambios que se experimentaron en las dos últimas décadas del siglo XX, se mantienen muchos aspectos negativos como la discriminación laboral femenina, la dificultad de conciliar trabajo y familia o la influencia del género en la configuración del mercado laboral. El capítulo termina con un recorrido sobre las principales líneas de investigación que han acaparado los estudios sobre mujer y mercado de trabajo en las últimas décadas, donde sobresalen las investigaciones dedicadas a la discriminación laboral y a la segregación ocupacional.

[1] Entendemos el género como una categoría analítica y explicativa de la construcción social, que permite entender la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico y lo cultural. Hernández García (2006) y Lagarde (2004).

El segundo capítulo, se centra en la industria agroalimentaria (IAA) y se presenta un estado de la cuestión sobre los estudios relacionados sobre este sector industrial desde una perspectiva laboral, destacándose aquí las investigaciones que aluden a la participación femenina en este sector. Partiendo de las principales líneas de investigación se exponen las teorías sobre la segmentación laboral, la discriminación salarial y las precarias condiciones laborales de las trabajadoras en la IAA. Estas teorías quedan avaladas por una multitud de estudios que sostienen la construcción del mercado laboral desde el género, siendo las mujeres quienes ocupan los puestos relacionados con los saberes femeninos y cómo estos trabajos están menos valorados que los desempeñados por el género masculino. Todo esto se reduce a una mayor precarización de la mano de obra femenina y una discriminación salarial.

El capítulo tercero hace referencia a uno de los principales problemas del mercado de trabajo español, la temporalidad laboral. En él se analiza cómo la preocupación por las elevadas tasas de desempleo ha propulsado reformas legislativas que han inducido a la contratación temporal. En el sector de la industria agroalimentaria la temporalidad es más pronunciada que en otros sectores productivos debido a su carácter estacional que impide, en muchos casos, una prolongación de la actividad a lo largo de todo el año. Este capítulo acaba con una mención especial a los estudios sobre sindicalismo en España y en la IAA.

El cuarto capítulo está dedicado al marco metodológico que ha orientado la investigación. En primer lugar, se expone la formulación de las hipótesis y los objetivos que han guiado este trabajo. A continuación, se ha realizado un análisis de la literatura científica relacionada directamente con el objeto de investigación para recopilar las principales metodologías empleadas en los estudios de género a la vez que se realiza un análisis crítico sobre las deficiencias y limitaciones de determinadas técnicas empleadas. Después nos centramos en la descripción de las técnicas cualitativas y cuantitativas usadas en la tesis y a las fuentes de investigación empleadas.

La segunda parte de la tesis doctoral se ocupa del análisis empírico que, a través de las estadísticas, las encuestas y las entrevistas realizadas nos ha permitido estudiar la situación real de la mano de obra que emplea la IAA. El capítulo cinco, con el que se da inicio esta segunda parte, se estructura en varias áreas donde la primera describe la

industria agroalimentaria regional desde una vertiente económica por medio de sus principales indicadores económicos, así como su aportación al mercado laboral regional y los retos y problemas que presenta el sector agroalimentario de la Región de Murcia. La otra parte de este capítulo cinco se dedica a realizar una descripción de la muestra objeto de estudio. De un lado, se exponen los diferentes subsectores que conforman la IAA detallándose las magnitudes económicas y laborales de cada uno de ellos. Por otro lado, también se analiza la muestra de los trabajadores y trabajadoras de la industria agroalimentaria regional desde sus características personales y laborales. Este capítulo termina con el análisis de la participación femenina en la industria agroalimentaria y su evolución en el tiempo para exponer finalmente las vidas laborales de las trabajadoras y así conocer la edad de incorporación, sus trayectorias laborales y cómo la vida familiar afecta a su relación con el mercado laboral.

El capítulo seis se divide en varios apartados. El primero hace referencia a la elevada temporalidad laboral que caracteriza a este sector industrial donde la producción se encuentra ligada a las condiciones climáticas y a la estacionalidad de las materias primas, observándose una mayor temporalidad laboral en los sectores más feminizados. A continuación, se describen las jornadas laborales en épocas de campaña alta, el control y los ritmos frenéticos de trabajo a los que están sometidas las trabajadoras de esta industria. Todo esto se traduce en una dificultad para conciliar el trabajo con el hogar, puesto que las tareas domésticas siguen recayendo principalmente en la mujer. También se dedica parte de este capítulo a describir los cambios que se han producido en este sector en las últimas décadas, especialmente, las formas de organizar y desempeñar el trabajo y las condiciones laborales.

Otro de los temas tratados en el capítulo seis está relacionado con la motivación y satisfacción laboral de las trabajadoras de la IAA y sus expectativas de futuro, con el fin de conocer si este desempeño laboral es una elección o, por el contrario, quedan ubicadas en este sector por ser el único que les ofrece una oportunidad laboral. Por último, se centra en la discriminación femenina observándose cómo éstas presentan peores condiciones laborales que la mano de obra masculina, tienen más dificultad para ascender y perciben salarios sensiblemente inferiores que el cobrado por los hombres.

El capítulo siete pone fin a esta tesis con el análisis de la actuación sindical en este sector, determinando en qué medida son capaces de solventar los problemas que presentan los trabajadores de esta industria. Se inicia con la valoración del papel de los sindicatos desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, pasando por los principales obstáculos que influyen en la decisión de no afiliarse, así como los problemas laborales y las diferentes vías a las que recurren los trabajadores para poner solución a los mismos. También, se pretende conocer qué factores son determinantes para una negociación colectiva que permita el cumplimiento de los convenios y, por tanto, una mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de la IAA.

Por último, exponemos las conclusiones finales que dan respuesta a las hipótesis planteadas al largo de esta tesis, y la bibliografía utilizada. Finalmente, encontramos un apartado de anexos donde se recogen las entrevistas y encuestas empleadas para la investigación, así como el índice de tablas y gráficos elaborados en este trabajo

PARTE I: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Capítulo 1. Mujer y mercado de trabajo

Capítulo 2. Industria agroalimentaria y empleo femenino

Capítulo 3. Flexibilizando las relaciones laborales

Capítulo 4. La metodología de la tesis

CAPÍTULO 1. MUJER Y MERCADO DE TRABAJO

Desde la década de los ochenta del siglo XX, la sociedad española ha registrado transformaciones económicas y sociales de enorme profundidad. Entre esos cambios, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado constituye uno de los hitos sociales más importantes del mundo contemporáneo. La trascendencia de este proceso es tal que se le puede relacionar con buena parte de las modificaciones económicas, sociales y culturales que definen nuestra historia reciente.

Aun cuando la anterior reflexión justifica sobradamente el interés de los investigadores por analizar las características y consecuencias de estos procesos, el análisis económico-laboral de la situación de la mujer en los mercados de trabajo se ha detenido en el estudio de tres factores fundamentales. En primer lugar, para explicar las notables y persistentes diferencias laborales existentes entre hombres y mujeres. En segundo lugar, entender los intensos procesos de cambio observados por estos comportamientos, particularmente en el caso de las mujeres. Y por último, averiguar las razones que justifican que en el mercado de trabajo persistan importantes diferencias basadas en el género.

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en términos de sus decisiones de participación en el mercado de trabajo remunerado constituyen la primera y, quizás, más grave expresión de la desigualdad de oportunidades laborales por género. A pesar de las profundas modificaciones experimentadas en la forma en que las mujeres españolas se relacionan con el mercado de trabajo remunerado que se expresan, entre otras realidades, en el intenso crecimiento observado en su tasa de actividad (desde algo menos del 30% en 1977 hasta algo más del 50% actualmente), este indicador sigue situándose en España casi diez puntos por debajo de la media de la Unión Europea[2].

[2] Datos de Eurostat

Las mujeres españolas se han adaptado claramente a los nuevos requerimientos del sistema productivo, a la vez que están superando con rapidez los principales condicionantes que fundamentaban la desigualdad laboral por sexo (Castaño *et al.* 1999), así:

a) Sus tasas de participación laboral aumentan.
b) La evolución de las mismas se hace más independiente del matrimonio, la fertilidad y la crianza.
c) A la vez convergen con las pautas y niveles masculinos.
d) Las mujeres jóvenes invierten en la adquisición de educación más que sus compañeros varones.
e) El colectivo femenino se especializa en la realización de las tareas laborales que están emergiendo con mayor fuerza y en aquellos sectores de actividad que lideran los procesos de creación de empleo.
f) Las nuevas formas contractuales y de definición del tiempo de trabajo, fuentes principales de flexibilidad laboral, encuentran en la ocupación femenina a sus integrantes más numerosos.

Las mujeres están cambiando sus pautas laborales intensamente en la dirección marcada por la propia transformación del mercado de trabajo. Cada vez son menos los argumentos teóricos que quedan en pie para justificar que perdure la observación de las diferencias laborales basadas en el sexo. Los análisis realizados permiten afirmar que, aunque la posición laboral femenina en España está cambiando hacia situaciones de mayor igualdad, los resultados no se están produciendo con el ritmo y la intensidad deseada. Todavía existen actividades económicas donde la presencia de mujeres es minoritaria, persistiendo una clara división sexual de las ramas productivas en masculinas y femeninas. Desde este primer punto de vista, aun cuando la segregación horizontal entre hombres y mujeres no aumenta, tampoco acaba de reducirse con la intensidad que cabría esperar, sobre todo teniendo en cuenta el calado de las transformaciones observadas.

Desde el punto de vista de la segregación vertical, la situación es todavía más preocupante. Resulta frecuente observar que en aquellos sectores donde la mujer irrumpe con fuerza, desarrolla con frecuencia tareas de rango subordinado. Además, la

segregación entre géneros por tipos de trabajo ha aumentado considerablemente. La mujer, mediante sus decisiones de participación laboral, ha extendido su presencia en la estructura sectorial, lo que supone una mínima reducción de su segregación, pero la asignación que le permite el mercado de trabajo y su acceso a puestos de trabajo concretos refuerza el tradicional sesgo existente entre puestos masculinos y femeninos.

El nuevo contexto caracterizado por la emergente sociedad de la información, la nueva economía de servicios, las nuevas formas de organizar los procesos de trabajo, han generado nuevas oportunidades para la integración laboral de la mujer en igualdad de condiciones con los hombres, pero éstas distan todavía mucho de ser aprovechadas correctamente, lo que puede convertirse en el principal obstáculo para su pleno desarrollo y, por tanto, para alcanzar los necesarios niveles de competitividad exigidos por la economía global.

1.1. El empleo femenino: desde la transición democrática a la crisis actual

El mercado de trabajo está sometido a una serie de factores económicos, sociales y políticos, que de un modo u otro inciden en la situación laboral de una buena parte de los trabajadores. Si bien, a estos factores externos se le ha de añadir el hecho de ser hombre o mujer como uno de los elementos clave que va a condicionar las oportunidades laborales para cada uno de ellos.

El estudio de la mujer dentro de las ciencias del trabajo ha generado una atención mayúscula que se corrobora con la vasta literatura disponible sobre su participación en el mundo laboral (Borderías et al. 1995; Carrasco, 2006 y 2007; Horrrel y Humpries, 2008; Gálvez et al. 2009; Iglesias et al. 2008; Humpries y Sarasúa, 2012; Dueñas et al. 2013; Gálvez y Rodríguez, 2013; Alonso et al. 2013). A partir de estos trabajos se analiza, desde la economía feminista, la evolución del mercado de trabajo español tomando como punto de partida la transición democrática.

Desde 1975 hasta la actualidad España ha sido testigo de un conjunto de acontecimientos que han venido modulando el mercado de trabajo español. Durante estos 40 años, económicamente hemos atravesado tres periodos de recesión, sin obviar

el paso de una dictadura a un estado social democrático, la incorporación de España a la Unión Europea, así como las transformaciones sociales y culturales que han sacudido al país. A lo largo del siglo XX, la profundización en el proceso de incorporación de la mujer en el mercado laboral fue un auténtico hito, así lo afirman autores como Del Río et al. (2013), en un estudio sobre la evolución de la mujer en el mercado de trabajo para el periodo 1996-2013, donde las autoras señalan su incorporación masiva y la llegada de mano de obra inmigrante como los dos hechos que han determinado el mercado de trabajo español.

Este fenómeno de carácter global, que tuvo su verdadero auge en la segunda mitad de los años 70[3], ha sido concebido como un proceso progresivo y sostenido en el tiempo, donde destaca su retraso respecto al resto de países occidentales, como consecuencia de un pasado histórico y político propio[4]. No obstante, pese a su lentitud la tasa de actividad femenina ha experimentado un crecimiento intenso desde esa década, incrementándose en 33 puntos porcentuales hasta la actualidad. Si bien, no lo hizo igual a lo largo de todo el periodo. Durante la primera mitad de los 70 la población activa femenina creció de manera intensa llegándose a registrar para 1976 una tasa de actividad del 28,5%, frente al 19,6% en 1970. En cambio, esta tendencia de crecimiento queda frenada a mitad de la mencionada década, observándose un ligero adelgazamiento de la tasa de actividad femenina para el periodo 1976-1981, lo que supuso una interrupción a la senda de crecimiento marcada décadas atrás. La causa principal, se debe a la crisis energética con una ligera recuperación en 1981 y más intensamente en la segunda mitad de los 80, cuando la población activa femenina crece fuertemente entre 1986 a 1987 en casi cuatro puntos, situándose en una tasa de actividad del 33,2%. Es precisamente a partir de ese momento cuando la población activa femenina no deja de ganar terreno,

[3] Gálvez y Rodríguez (2014:113) establecen el atraso de la incorporación femenina hasta finales de los 70 "a la existencia durante toda la dictadura franquista de medidas políticas y prácticas discriminatorias de género que sustentaron el modelo patriarcal y una ideología de total subordinación femenina".

[4] Varo (2005) apunta a la especial insistencia del régimen franquista, durante su primera etapa, de alejar a la mujer del mercado laboral, como una de las principales causas de la tardía incorporación femenina al mercado laboral español. En 1938 se promulga el Fuero del Trabajo, que pretende salvar a las mujeres de las fábricas y de los talleres para que regresen a los hogares y ejerzan las funciones que por naturaleza le han sido asignadas. De este modo se adoptaron medidas que solo permitían el trabajo femenino para aquéllas mujeres solteras o enviudadas. A este fuero le sucedieron una serie de "políticas familiares" focalizadas al fortalecimiento de la familia tradicional como la Ley de Subsidios familiares (1938), la cual dejaba claro este propósito en su preámbulo: "elevar y fortalecer la familia". Junto a esta ley, le acompañó un compendio jurídico que fue desarrollando la política familiar franquista a lo largo de los años 40.

crecimiento que se acelera a partir de 2001 y especialmente en el periodo de 2004-2008, donde el porcentaje de mujeres activas pasa de 45,1% a 50,2%.

Un conjunto de factores favoreció el incremento del proceso de incorporación de la mujer al mundo laboral. Entre éstos destaca la asunción de la igualdad de género por parte de las instituciones, incorporándose a la agenda política la necesidad de hacer efectiva una igualdad formal. En Europa, las primeras leyes implementadas para compaginar el doble rol de la mujer, madre-trabajadora, llegaron en la primera mitad de los 80. En cambio, en nuestro país no será hasta finales de los 90, con la Ley 39/1999 del 5 de noviembre, dedicada a promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, cuando se adopten las primeras medidas legislativas de igualdad, ley que fue completada años más tarde, con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El otro factor a tener en cuenta ha sido el aumento del nivel de cualificación para ambos, pero especialmente en la mujer. Tradicionalmente, el hombre ha invertido mayor tiempo en mejorar su capital humano, convirtiéndose en un elemento clave a la hora de integrarse en el mercado de trabajo, pues para la mayoría de las actividades se requiere un mínimo de instrucción que permita desempeñar de manera idónea las funciones asignadas. Determinados autores, como Novales y Mateos (1990) o Hernández y Riboud (1991), mantienen la tesis de que la educación de la persona es el factor de máxima importancia para la inserción laboral, sobre todo en un mercado de trabajo donde las ocupaciones femeninas de baja cualificación se redujeron significativamente a finales de los 80.

Este aumento en los niveles de formación entre la mano de obra femenina determina cambios en la demanda y en la tasa de actividad. De un lado, una mayor inversión en capital humano va a condicionar cambios en la elección del trabajo ligado a su formación, así como su menor predisposición a aceptar empleos de baja cualificación y precarios. También, esta inversión en formación va a crear un vínculo con el mercado de trabajo difícil de cortar. De otro lado, anteriores crisis económicas, donde las tasas de actividad femenina decrecían de forma considerable, en la actualidad la tasa de

actividad femenina ha pasado del 48,4% en 2007 al 53,0% en 2014, mientras que la tasa de actividad masculina se ha contraído en más de tres puntos porcentuales. En consecuencia, este hecho ha propiciado la reducción de la brecha, lo que muestra la resistencia femenina en continuar activa en el mercado de trabajo pese al penoso escenario laboral (Del Río et al. 2013).

Sin embargo, este aumento del nivel formativo ha mostrado cómo la segregación ocupacional y sectorial persiste en el tiempo. De hecho, esta situación queda agravada entre los hombres y mujeres con mayor formación, mientras que los niveles de segregación se reducen conforme bajamos de nivel formativo, lo que nos lleva a considerar que ni la formación, ni las preferencias de la mano de obra femenina va a determinar un trabajo u otro debido a la discriminación a la que se encuentran sometidas (Gálvez y Rodríguez, 2013). Así, en la actualidad el mercado de trabajo español sigue reflejando una prevalencia de los estereotipos de género en la configuración ocupacional y sectorial del mercado, donde 135 de las 151 ramas de actividad arrojan una clara segregación, especialmente en la industria conservera, comercio al por menor, hostelería, limpieza, trabajos domésticos, industria textil y de calzado, educación y sanidad (Iglesias et al. 2008).

Los movimientos naturales de la población también han afectado a la incorporación femenina al entramado laboral, siendo relevante la oleada de inmigrantes a nuestro país desde finales de la década de los 90, debido al “rápido desarrollo de sectores económicos poco regulados y de bajos salarios como el sector turístico, la agricultura intensiva, el servicio doméstico o la construcción” (Domingo et al. 2008: 215). Este proceso de recepción de mano de obra inmigrante en nuestro país destaca por su intensidad, así como por el carácter femenino, especialmente por la presencia de trabajadoras procedentes de Latinoamérica. El resultado ha sido un incremento de la población activa femenina que encontró un yacimiento de empleos en torno al servicio doméstico y de cuidados.

Los estudios que analizan la situación de la mujer trabajadora en las épocas de crisis (De Lucas y De la Cueva, 2009; Dueñas et al. 2013; Gálvez et al. 2013; Alonso et al., 2013) muestran la relación existente entre la sensibilidad del mercado de trabajo a los ciclos económicos y cómo ésta afecta más significativamente a la mano de obra

femenina (Gálvez y Rodríguez, 2013). De hecho, en la mayoría de los hogares el hombre continúa siendo el principal sustentador, lo que genera una cultura basada en el patriarcado que prioriza el empleo masculino al femenino. Todo esto, ha llevado a situar a la mujer como "una mano de obra de reserva" a la que se acude cuando la demanda de mano de obra es tan elevada que la masculina no es suficiente para cubrir la oferta de empleo. Así, en épocas de crecimiento el reclutamiento de trabajadoras aumenta, mientras que en épocas de crisis son expulsadas del mercado laboral, retomando, como actividad principal, el hogar. Es aquí donde se observa cómo "la perpetuación de los roles de género juega en este modelo un papel crucial, impulsando a las mujeres dentro y fuera del mercado de trabajo en respuesta a los cambios en la economía" (Gálvez y Rodríguez, 2011: 115).

Las consecuencias económicas de la crisis son más que conocidas y se extienden más allá de las tasas de empleo y desempleo. Gálvez (2011) y Rodríguez (2012) apuntan a que las crisis económicas tienen efectos devastadores en las mujeres puesto que en tiempos de recesión el trabajo femenino informal y formal se intensifica, y tras la recesión los hombres recuperan su situación laboral previa a la crisis más rápidamente que las mujeres, quienes ven cómo sus condiciones laborales quedan más precarizadas, sin olvidar los retrocesos en materia de igualdad por los recortes públicos y las políticas de austeridad. Siguiendo el planteamiento de Gálvez (2011), las mujeres terminan pagando un precio más elevado que los hombres en una triple vertiente.

Primeramente, en lo que concierne al trabajo doméstico y de cuidados, así como al remunerado, la carga diaria de trabajo entre las mujeres se intensifica debido a que muchas abandonan involuntariamente el mercado laboral y se convierten en trabajadoras domésticas y cuidadoras dentro de su propio hogar. Este trabajo que durante la etapa previa a la crisis se había convertido en un nicho de empleo para las trabajadoras más vulnerables con escasa formación, inmigrantes o con baja renta, deja de ser ocupado por éstas ante la inactividad de la mano de obra femenina expulsada del mercado laboral o la reducción de ingresos. En segundo lugar, como ya hemos venido advirtiendo, esta crisis parece arrojar ciertas peculiaridades en la actividad femenina, con un incremento de la tasa de actividad y, en especial, el aumento considerable de la tasa de ocupación entre mujeres de 50-59 años empujadas al mercado laboral por el descenso de los ingresos familiares, bien porque el cónyuge ha perdido el empleo o éste

ha visto precarizadas sus condiciones laborales tras la crisis actual. Este hecho ha incrementado en diez puntos porcentuales el número de hogares donde la principal sustentadora es la mujer, lo que a su vez ha intensificado la presencia femenina en el subempleo, en los sectores más feminizados y precarios (Alonso et al. 2013).

Por último, el tercero de los efectos derivados de la crisis económica se relaciona con la precarización del mercado laboral y más intensamente del empleo femenino, quedando la mujer en una situación de desventaja tras la recesión. Cuando la economía comienza a decrecer la mano de obra femenina es la primera en abandonar el mercado laboral, siendo la destrucción de empleo femenino superior al masculino. No obstante, al comienzo de la crisis actual la destrucción del empleo masculino superaba al empleo femenino al golpear en mayor medida al sector de la construcción y las industrias relacionadas con éste, sectores fuertemente masculinizados como consecuencia de la segregación laboral. No obstante, esta destrucción de empleo masculino a la que no estábamos acostumbrados, tardo poco en extenderse al resto de sectores, con el consiguiente incremento de la tasa de paro femenina y la precarización de las ocupaciones femeninas.

En términos generales, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo español durante la segunda mitad de los años 70 no se dio en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, sino que la mano de obra femenina se configuró como una mano de obra flexible y auxiliar, desempeñando trabajos conectados con los saberes femeninos. Las investigaciones han mostrado cómo los ciclos económicos presentan un comportamiento diferente entre ambos géneros, siendo la mano de obra femenina la más perjudicada en épocas de crisis. Pese a que las transformaciones económicas, sociales y culturales han propiciado un considerable aumento de la mano de obra femenina, lo cierto es que nuestro mercado de trabajo ha tenido tímidos avances en materia de igualdad.

1.2. Estado del conocimiento de la situación femenina en el mercado laboral

Las investigaciones pioneras que centraron su atención en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género, pretendían poner de relieve la distinción entre trabajo

productivo y reproductivo, así como la invisibilidad del trabajo doméstico femenino, y sus efectos en las condiciones y posibilidades laborales de las mujeres (Benería, 2006). La sociedad ha evolucionado paulatinamente, a la vez que ha demandado la necesidad de medidas públicas que permitan una mayor igualdad entre hombres y mujeres, lo que implica trasladar la condición de iguales al plano laboral, condición necesaria para la adquisición de la tan reclamada autonomía. Esta labor no es una tarea fácil, pues es necesario combatir las creencias de género asumidas por la sociedad y en función de las cuales se ha creado el entramado institucional, generando una segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo.

En este apartado se aborda la situación laboral actual de la mujer y cómo el modelo predominante no ha sido capaz de alcanzar el propósito para el cual ha sido creado, pues las desigualdades de género, a nivel cuantitativo y cualitativo, siguen estando presentes en pleno siglo XXI, incluso en determinados países se ha experimentado un cierto retroceso que obliga a realizar una crítica al modelo actual, así como proponer nuevas alternativas.

Si nos adentramos en el balance sobre la situación laboral femenina en la actualidad, podemos afirmar que las diferencias entre hombres y mujeres se han acortado gracias a un conjunto de leyes que presumen la igualdad formal entre ambos géneros, así como la adopción de medidas de discriminación positiva para la mujer, con el fin de paliar dicha desigualdad. Frente a esto, la realidad parece mostrarse reticente a los cambios. La evolución hacia la igualdad no está progresando como se esperaba, pues las mujeres siguen estando por debajo de la tasa de empleo masculina, alejadas de los puestos de mayor rango a la vez que continúan ocupando los peores trabajos[5], determinándose de este modo un salario visiblemente inferior al del hombre.

Por su parte, el informe de la Comisión Europea (CE) sobre igualdad de género constata esta situación. Las cifras revelan una menor tasa de empleo femenino (62,1%) que se distancia de la masculina (75,1%) en trece puntos, donde las diferencias se han reducido a unos ritmos débiles desde hace más de una década. Una vez superada la

[5] Gálvez, L.; P. Rodríguez, P. (2013), "El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión". Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales, 32: 105-123.
Gálvez et al. (2011), "La desigualdad de género en las crisis económicas". Investigaciones feministas, 2:113-132.

barrera de su incorporación al mercado laboral, la mujer sigue enfrentándose a una serie de discriminaciones directas e indirectas. La tradicional tendencia de situar a las mujeres en los escalones más bajos de la estructura ocupacional persiste en nuestros días, pues tan solo el 17,8% de los puestos en consejos de administración están ocupados por mujeres, reforzándose ese techo de cristal si consideramos que apenas el 2,8% están presentes en las comisiones delegadas. Además, la precariedad laboral parece estar relacionada a la condición de ser mujer, sus salarios descienden en un 16,0% al compararlos con el de los varones, y la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial se multiplica por cuatro (Torns *et al.* 2012).

Ante la creciente preocupación por este asunto, la Comisión Europea se ha pronunciado respecto a la necesidad de introducir estrategias y medidas que sean capaces de trasladar la igualdad laboral y salarial, plasmada en la legislación, a la realidad. Con este propósito, se han puesto en marcha un conjunto de acciones orientadas a fomentar la contratación de las mujeres, así como su presencia en los puestos más elevados y una mayor transparencia en los salarios. Sin embargo, la CE ha concluido que los esfuerzos por avanzar en la igualdad no han sido suficientes, pues el avance, positivo en general, sigue siendo lento e incluso regresivo en determinados países, donde las disparidades entre hombres y mujeres han crecido.

A través de la segregación vertical, la mujer sigue atrapada en el omnipresente techo de cristal cargado de estereotipos y prejuicios sexuados, al que Morrison (1987), en un artículo precursor de este tipo de análisis (“Rompiendo el techo de cristal: ¿pueden las mujeres alcanzar la cima de las grandes corporaciones?”), definió como “una barrera invisible”, pues aparentemente no se visualizan los obstáculos que impiden la promoción laboral. Para este autor, la experiencia corrobora dicha teoría. Aquéllas mujeres que disponen de un capital formativo amplio de habilidades y competencias por encima de las necesarias para desempeñar los puestos de dirección, se ven avocadas a invertir más esfuerzo y tardar el doble de tiempo que los hombres en alcanzar sus objetivos profesionales, sin olvidar que un gran porcentaje de estas trabajadoras no llegan nunca a alcanzar los objetivos profesionales, pese a estar más capacitadas que los trabajadores, pues son estos quienes dominan los cargos directivos. Diversas investigaciones han estudiado este fenómeno y han intentado dar respuesta a ese “suelo pegajoso” que mantiene atrapadas a una parte considerable de trabajadoras. El problema

radica en una cultura organizacional que se ha diseñado bajo la perspectiva tradicional de hombre trabajador y mujer reproductiva, volviendo así al principal problema, que no es otro que la perpetuación del patriarcado, pero ¿cómo influye en la segregación laboral?

A nuestro parecer existe en la cultura empresarial, entre los responsables del reclutamiento y dirección de los recursos humanos, la idea de que una contratación masculina ocasiona menos problemas y complicaciones que la femenina, elemento que entorpece e imposibilita traspasar los límites que impone el denominado techo de cristal. Es obvio, que los caminos de hombres y mujeres han sido bien diferentes asumiendo "distintas actividades y responsabilidades". Mientras la mujer ha ocupado la mayor parte de su tiempo al trabajo reproductivo, el hombre ha llevado una carrera profesional a lo largo de su vida sin interrupciones de tipo familiar (Carrasco, 2009:45). Este reparto de las tareas sigue atribuyendo a la mujer las responsabilidades domésticas y familiares, donde las mujeres invierten un total de 26 horas semanales al hogar, casi el triple del tiempo estimado para el hombre (9 horas), lo que demuestra que la esfera privada sigue siendo un asunto de mujeres.

Como consecuencia de ello, la incidencia de la familia en la carrera profesional del hombre adquiere un menor coste que para la mujer, convirtiéndose en una ventaja que los empleadores traducen en una mayor preferencia por contratar a un hombre. De este modo, la probabilidad de que un hombre decida ausentarse del trabajo, bien sea temporal o permanente, para dedicarse a la familia o al hogar es prácticamente nula. Junto a esta traba, que ubica a la mujer en el centro del trabajo reproductivo, la atribución de habilidades masculinas innatas, que los hacen más idóneos para los puestos más elevados, como la disponibilidad de viajar, jornadas largas de trabajo, responsabilidad y autonomía, o menor miedo al fracaso, refuerzan una distribución vertical en la empresa caracterizada por una masculinización de los altos cargos.

Las instituciones públicas han reaccionado con el fin de promover un mayor porcentaje de mujeres en los puestos más elevados. En algunos países, como es el caso de España, Francia, Bélgica, Italia y Países Bajos han optado por exigir un determinado porcentaje de mujeres para cargos específicos, como en el consejo de administración. Otros han desafiado aún más las estadísticas, y han orientado sus políticas de igualdad a

establecer un equilibrio de género en los cargos más destacados. Sin embargo, el resultado sigue siendo el mismo, todavía existe un mayor número de hombres, tanto en los ministerios de gobierno como en los parlamentos nacionales, donde la mujer representa un 27,0% del total. En los consejos delegados se encuentran 2,8 mujeres por cada 10 hombres y todo esto teniendo en cuenta las medidas coercitivas que adoptan los gobiernos y la UE. De lo contrario, podemos dar por seguro que el porcentaje de mujeres en los altos cargos sería aún menor.

Otra de las mayores discriminaciones directas que afectan a la mujer es la salarial. Desde el capitalismo existe una propensión al establecimiento de retribuciones menores para la mujer basadas en distintos enfoques, que de forma muy resumida se sostienen en una segregación del mercado que posiciona a las mujeres en las actividades más descualificadas aludiendo al bajo capital humano y su disociación con la tecnología. Esta teoría no puede justificar en nuestros días un menor salario para la mujer, pues ésta cuenta con mayor formación y la opción hacia las carreras tecnológicas se ha incrementado de forma considerable en el tiempo. Del mismo modo que no podemos basar la discriminación salarial en la clásica idea del salario femenino como un complemento del hombre, pues la sociedad se ha transformado hasta tal punto que el número de familias monoparentales ha crecido considerablemente.

La situación actual de la mujer en el mercado laboral llama a un cambio inminente de modelo. Las políticas y los esfuerzos implantados hasta el momento han mostrado su fracaso para lograr los objetivos. Ante esta situación, algunas investigadoras, como Pazos Morán (2009), han insistido en que estamos ante un modelo que no tiene solución. Es cierto que se han introducido un conjunto de cambios, que han permitido aligerar la carga de trabajo reproductivo, donde un número considerable de tareas domésticas se han traspasado al mercado. Un ejemplo lo tenemos en la creación de guarderías, residencias de ancianos, lavanderías, puestos de venta de comida preparada, la mecanización de las tareas, etc., que han reducido el tiempo que la mujer dedica al hogar. La mujer como ama de casa ha sido en gran parte sustituida por sectores que se han incorporado al mercado, y atienden tareas que tradicionalmente han estado desempeñados por las mujeres en el hogar (Benería, 2006).

No obstante, ni los innumerables estudios que vaticinan mayor competitividad y mejores resultados en aquellas empresas con presencia femenina en la cúpula, el mayor nivel de capital humano adquirido por las mujeres, la legislación, ni tan si quiera el volumen de presupuestos públicos (que asciende a 3.200 mill/€ en 2015) destinados al impulso de la participación femenina, parecen razones suficientes para convencer a los empleadores. La realidad de la mujer en el trabajo choca con las preferencias de los empleadores, quienes muestran una mayor predisposición a contratar mano de obra masculina en detrimento de la femenina, pese a que su coste económico sea mayor (Becker, 1965; Mincer, 1962; Polachek, 1962; Carranza y Peralta, 2012).

Pese a las medidas, estrategias y políticas que tratan de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como los incentivos económicos a las empresas, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo suele enfrentarse a más complicaciones que las que tiene el hombre. Quizás, el error consista en pensar que siguen faltando mecanismos e infraestructuras que den apoyo a la mujer en su doble rol de madre-trabajadora, mientras que no se atiende correctamente a aspectos como la persistencia de los estereotipos.

Desde el ámbito legislativo, uno de los mayores problemas que se presentan es el criterio diferencial entre hombres y mujeres bajo el que se elaboran las normas. Pazos Morán (2008: 84), ha señalado que uno de los mayores fallos cometidos a la hora de legislar es que “se sigue pensando en dos grupos de personas diferentes”: en un lado tenemos el trabajador a tiempo completo ajeno al cuidado y lejos de la esfera doméstica y, en el otro, el trabajador que sacrifica su carrera personal para atender las demandas del hogar. En efecto, la autora no se aleja de la teoría que señala que existen razones convincentes para pensar que la posición de la mujer en el entramado laboral debería haber mejorado y, probablemente, no lo haya hecho porque se ha legislado desde la concepción de hombres y mujeres como seres distintos y no como iguales.

Así, nos encontramos con leyes que, en su intento de compatibilizar la vida familiar y profesional, se alejan de igualar ambos sexos y refuerzan la relación mujer y familia establecida en el modelo patriarcal. Una muestra la tenemos en el permiso de maternidad de mayor duración para las madres trabajadoras que para los padres, obviando que la función reproductiva no es solo una obligación femenina si no que se

ha de extender a ambos sexos por igual. Sobre este aspecto, Pazos Morán (2008: 86) alude a "un permiso de paternidad intransferible", que implique el reparto de las obligaciones con los hijos de forma equitativa, sin imponer un mayor tiempo de dedicación a la mujer. De igual manera, los estereotipos se incluyen en la legislación en la que se premian los trabajos domésticos y reproductivos como la ley de dependencia, pues no olvidemos que "se están dando a las mujeres supuestas compensaciones por el cuidado" de familiares (Pazos Morán, 2008: 84), lo que les aleja del mercado laboral. Esta situación provoca que el avance sea lento.

La normativa debe ser capaz de acabar con la subordinación laboral de la mujer. Para ello, se requieren leyes que tengan en cuenta las verdaderas necesidades de las trabajadoras, siendo requisito previo escuchar las voces femeninas describiendo sus principales problemas a la hora de conciliar. Además, es condición indispensable que la ley se aplique y sea cumplida de conformidad a lo dispuesto en el mercado de trabajo. Junto a esto, es importante suprimir aquéllas normas que discriminan a la mujer, legislando bajo la consideración de hombres y mujeres iguales y no en base al género.

Probablemente, el problema no radique en la falta de medidas que mejoren la conciliación laboral con la vida familiar, sino más bien en los prejuicios dominantes entre los actores que intervienen en la configuración del mercado de trabajo. Se han puesto a disposición servicios que han reducido el tiempo que se emplea en las tareas del hogar e incluso muchas mujeres sacrifican su vida personal en aras de la laboral; a pesar de ello, la situación de discriminación permanece invariable. Asimismo, no deberíamos prestar toda nuestra atención a la participación de la mujer en el mercado de trabajo desde un plano cuantitativo que reduce el análisis al estudio de las tareas laborales, sino más bien focalizarla hacia cómo y en qué condiciones la mujer se incorpora al mercado. En este ámbito, el análisis sobre igualdad resulta más alarmante, pues "la elevación de los niveles de escolaridad, la disponibilidad de tecnología reproductiva y la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado", así como la legislación aplicada, no ha sido capaz de eliminar la segregación, ni la discriminación salarial (Parella, 2003: 41). De nada nos sirve mejorar las tasas de empleo y paro femeninas, si estas se acogen a trabajos precarios e inestables.

1.3. La agenda actual de investigación sobre el mercado de trabajo desde la perspectiva de género

Las investigaciones que analizan el género desde una perspectiva laboral han adquirido una dimensión notable, incluso han ganado presencia en el ámbito académico e investigador en las últimas décadas. Abordar los principales problemas teóricos a los que se enfrenta la investigación desde una perspectiva de género no puede eludir cuestiones como la discriminación de la mujer que, si bien no es una cuestión reciente, sigue acaparando el discurso de los estudios en la medida en que continúa siendo un tema persistente en nuestros días. Temas como la discriminación salarial, sectorial, funcional y vertical abundan en la literatura sociológica, económica e histórica. Así pues, los problemas se han analizado desde perspectivas analíticas más complejas y ciertos enfoques tradicionales han quedado obsoletos, aunque conviven con nuevas aportaciones.

Ejercer una actividad laboral por parte de las mujeres no implica que se hayan superado las desigualdades, pues el propio mercado de trabajo se encarga de reproducir mecanismos de discriminación que conducen a las mujeres a ejercer mayoritariamente unas pocas profesiones que, en general, se corresponden con los de menor categoría profesional y están poco remuneradas. Además, el acceso al mercado laboral no ha supuesto para la mayoría de ellas compartir las responsabilidades familiares y, por tanto, realizan una doble actividad. Un mercado de trabajo basado en la flexibilidad, precariedad laboral y temporalidad exacerbada, especialmente para la mujer ha puesto de relieve el valor que sigue teniendo el debate conceptual y metodológico sobre la dualidad de la actividad laboral y la domesticidad (Lobera y García, 2014: 223).

A su vez, nuevos actores han entrado a formar parte de la investigación más reciente, especialmente la mujer inmigrante que había sido olvidada por los estudios de género sobre el mercado laboral, que ha sido objeto de un aluvión de trabajos convirtiéndose en la verdadera protagonista dentro de un mercado laboral doblemente segregado. Ejemplo de esto son las investigaciones de Catarino *et al. (*2000), Parella (2004), Vela (2011) y Gálvez *et al. (*2014), que reflejan la dificultad de la inserción laboral en un mercado de trabajo segregado, donde a la barrera del género se le ha de añadir la etnia y la clase social, desencadenando una elevada precarización e

inestabilidad de la mano de obra inmigrante femenina que se ve reducida a nuevos nichos de empleo donde la trabajadora española se desprende de las tareas domésticas y del cuidado familiar, para convertirlo en un trabajo desempeñado, mayormente, por mujeres inmigrantes con una alta disponibilidad para trabajar ante exigencias y condiciones inimaginables.

La discriminación femenina en el marco laboral ha sido una cuestión que se ha estudiado desde décadas atrás y en la actualidad se mantiene el interés por este asunto. De entre las temáticas abordadas, es el salario uno de las cuestiones clave que centra el interés de las investigaciones, donde la brecha salarial entre ambos géneros, pese a su reducción, sigue persistiendo.

El problema de la desigualdad salarial ocupa en nuestros días un lugar relevante en los estudios feministas del mercado de trabajo. Hay múltiples trabajos[6] en los que se han abordado las diversas hipótesis que aluden a la desigualdad salarial, que van desde las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres, pasando por la teoría basada en gustos o preferencias, o la vinculación femenina al hogar. No obstante, lo cierto es que, hoy día, algunas de las teorías, como la basada en las diferencias de capital humano, no pueden ser sostenidas en los estudios sobre la discriminación salarial actual[7]. Pues, ocurre que el nivel de formación es superior entre las mujeres respecto a los hombres, así como la presencia de mujeres en los estudios masculinizados como las ingenierías, arquitectura, informática, entre otros, es cada vez mayor y, en cambio, la brecha salarial persiste. En esta línea se ha manifestado Recio y Torns (2012: 181) en su estudio sobre la continuidad y transformación de las nuevas desigualdades de género, donde "el aumento del nivel educativo parecía ser la condición necesaria para la mejora de las oportunidades laborales, hasta hace al menos una década. Pero, en la actualidad, se muestra como condición no suficiente".

Estamos, por tanto, ante la discriminación indirecta más estudiada y, a su vez, la que mayores obstáculos presenta en el marco de la investigación, pues se trata de un

[6] Droler (1999); Del Río *et al. (*2004); Morillo (2011); Jiménez *et al. (*2012); Havet *et al. (*2013); Laborda (2013); Piedraescrito *et al. (*2014).

[7] Entre los principales defensores de la teoría del capital humano como uno de los factores más determinantes en la discriminación salarial femenina, destacan Denisson (1962); Becker (1964) y Mincer (1974), quienes asumen una mayor formación masculina que femenina. En consecuencia, esta diferencia en formación a favor del hombre incide en salarios superiores.

problema donde la dificultad del cálculo y los diferentes factores que intervienen en la configuración del salario, siguen acaparando la preocupación de los investigadores (Recio y Torns, 2012). No obstante, esta discriminación de la mujer en el mercado laboral no se limita al salario, sino que se extiende a otros aspectos como la inserción laboral, la segregación vertical y horizontal, así como sus condiciones laborales, que también quedan sujetas a factores discriminatorios, convirtiéndose en una línea de investigación que ha dado mucho de sí.

Por su parte, la literatura existente muestra un claro consenso en lo referente al principal motivo del que deviene una situación laboral dispar entre hombres y mujeres: el género, adquiriendo aquí su máxima responsabilidad por encima de otros determinantes personales, laborales o empresariales. En esto coinciden Del Río et al. (2008)[8], así como Ramos et al. (2002), quienes analizan el problema en el sector del turismo en Baleares y concluyen que es el género el constructor de un mercado de trabajo que responde a los factores culturales que se desprenden de los prejuicios.

La mayor parte de las desigualdades resultan de una discriminación de la mujer a priori en la construcción del mercado de trabajo en función de las diferencias de género y no de sexo. De ahí que las investigaciones sobre la mujer en el trabajo han de partir de las diferencias de género, pues este enfoque va más allá de las disimilitudes biológicas y naturales existentes entre mujeres y hombres. Ambos tienen distintos roles en la esfera pública y privada, que se argumentan en función de unos estereotipos asumidos por la sociedad a lo largo de la historia. Para Torns (1995: 83), una de las principales razones que explican “las insuficiencias de la gran mayoría de los análisis y estudios sobre los trabajos de las mujeres son debidas a la ignorancia de las desigualdades de género” en el estudio del mercado de trabajo.

En la actualidad, la conciliación de la vida familiar y laboral es uno de “los nuevos escenarios donde se enmarca el estudio de la relación entre trabajo y las mujeres” (Torns, 2007). Los estudios sobre mercado de trabajo desde una perspectiva de género han centrado el análisis bajo el concepto de empleo, lo que implica una visión

[8] Estos autores reseñan un conjunto de investigaciones empíricas donde el género aparece como la principal causa de la diferente posición laboral entre ambos sexos. Muestra de ello son los trabajos de Petrongolo (2004) y Azmar et al. (2006).

limitada que recoge exclusivamente el trabajo remunerado, mientras que escapan todas aquellas actividades que se desempeñan al margen del mercado laboral, y proveen una amplia serie de bienes y servicios. Diversas investigadoras (Carrasco, 2001; Carrasco y Mayodormo, 2006; Torns, 2007) señalan que uno de los mayores problemas teóricos en el estudio de la actividad laboral femenina radica en el esquema simplista y tradicional en él que se han basado las investigaciones, olvidando aspectos tan íntimamente conectados con el mercado de trabajo, como las actividades domésticas y de cuidado.

En los años 80, hubo una redefinición del concepto de trabajo entendido éste como la actividad laboral asalariada. Hasta entonces, y durante algunos años, los análisis se ocupaban del trabajo femenino, mientras obviaban cuestiones tan determinantes como el trabajo doméstico y de cuidado que las mujeres desempeñan dentro de su hogar. De modo que la conciliación no era concebida dentro de las ciencias del trabajo bajo el género, sino como algo ajeno al mercado de trabajo de la mujer (Torns, 2007). Superado uno de los problemas teóricos, junto a la ruptura conceptual del trabajo, Carrasco (2001) ha promovido la necesidad de recuperar la visibilidad de los trabajos que permanecen ocultos en el mundo capitalista, como una nueva metodología para el análisis del trabajo femenino. Con el fin de superar los interrogantes teóricos sobre conciliación laboral y personal, los investigadores proponen trasladar el análisis del mercado a las propias personas (Carrasco, 2001). Además, Carrasco (2001) añade que la mayor parte de los estudios referentes al mercado de trabajo ignoran en su análisis el trabajo doméstico, cuando éste incide de manera clara en la vida laboral de las mujeres. En cambio, se conforman con denunciar la difícil compatibilidad entre el doble trabajo.

Otro de los problemas son los estudios que se ciñen a intentar reducir las desigualdades entre ambos sexos, pero sin tener en cuenta el “modelo dominante”, cuyas raíces se ahondan en el patriarcado (Carrasco y Mayordomo, 2006), y en los que se pone de manifiesto la ineficacia del modelo actual en materia de igualdad. En un mundo donde las tareas domésticas y de cuidado siguen siendo responsabilidad femenina, junto al modelo de hombre-sustentador y mujer-reproductiva, los cuidados de las personas y el trabajo doméstico “requieren tiempo; tiempo que no estaría disponible para trabajo de mercado” (Pazos Morán, 2008: 123). Junto a esto, el objeto de debate ha sido reducir el análisis de la conciliación laboral solo a un problema de tiempo, cuando,

en palabras de Carrasco et al. (2006), afecta a otros aspectos como el bienestar, las condiciones de trabajo o las responsabilidades, entre otros. Todo un conjunto de tensiones que han sido soslayadas y "aunque el número de horas de trabajo no pueda reflejar las tensiones que supone su realización, puede servir como indicador de las diferencias en hombres y mujeres" (Carrasco *et al.* 2006: 123).

En la última década, las investigaciones referidas al papel de la mujer inmigrante en el mercado laboral han acaparado un interés notorio en España. La llegada masiva de inmigrantes desde finales de los 90 y, más intensamente, en el nuevo siglo ha provocado una transformación social, económica y cultural en nuestro país. La incesante llegada de mujeres inmigrantes generó una feminización del fenómeno migratorio, al contrario de lo que venía sucediendo anteriormente. En este sentido, autores como Moreno-Jiménez y Rodríguez (2012: 4) destacan el papel de la mujer inmigrante como pieza clave para la posterior reagrupación familiar en el país de destino, convirtiéndose en "el primer eslabón de la cadena migratoria".

Dentro de esta tendencia, la mujer trabajadora inmigrante ocupa la atención de múltiples trabajos, pasando de ser la gran invisible en los estudios a adquirir una centralidad en la investigación en ciencias del trabajo. Para Recio y Torns (2012) este problema teórico implica una transformación de la desigualdad femenina en el mercado laboral, donde la etnia se convierte en un eje diferenciador en su situación laboral respecto a la trabajadora autóctona. Destacan aquí los trabajos que aluden a las precarias condiciones laborales que rigen la situación de las trabajadoras inmigrantes en España, como consecuencia de su inserción en los sectores más desvalorizados. Dentro de esta línea sobresalen las investigaciones de Catarino y Oso (2000), Del Río *et al. (*2003) y Moreno-Jiménez *y Rodríguez* (2012), quienes exponen de manera explícita cómo la segregación del mercado actúa desde una doble perspectiva discriminatoria: el género y la etnia, situándola en aquéllos espacios laborales que la mujer autóctona no desea ocupar ya que están configurados al margen de la formalidad, lo que conlleva duras condiciones laborales, bajos salarios y falta de garantías laborales.

La mayor parte de los estudios sobre la mujer inmigrante en el mercado de trabajo se han focalizado en dos de las ocupaciones estrella de las mujeres inmigrantes:

el servicio doméstico y el de cuidados[9], que han puesto de manifiesto el "proceso de progresiva etnización de los servicios reproductivos más desvalorados socialmente" (Caterino y Oso, 2000: 185). Además, la mayoría de los autores insisten en cómo la mujer inmigrante se convierte en sustituta de las amas de casa españolas. Dentro de esta línea de trabajo, el objetivo central ha sido conocer la situación laboral de las inmigrantes como empleadas del hogar e internas, caso en que los derechos laborales y sociales son los verdaderos ausentes. Ante esta situación de irregularidad, las mujeres inmigrantes se posicionan como las únicas candidatas dispuestas a desempeñar este tipo de trabajos, especialmente la inmigrante latinoamericana[10]. En esto coinciden los estudios de Aguilar (2010) y Martín *et al*. (2013).

Aunque son menos numerosos, también es considerable la literatura que ubica a la mujer inmigrante en otro sector de importancia, la hostelería. Especialmente, estos estudios surgen a finales de los 90 cuando el proceso de inmigración estaba iniciándose, ejemplo de este tipo de estudios es el trabajo de Cruells *et al.* (1997) quienes analizan a la mujer inmigrante extracomunitaria en el servicio hostelero de la ciudad condal. Del mismo modo, también han sido estudiadas en el ámbito laboral en sectores como la prostitución como una forma de ganarse la vida de muchas mujeres inmigrantes. Interesante es la aportación de Solana (2007), quien destaca factores novedosos como determinantes de la prostitución de mujeres extranjeras, más allá de la teoría "trafiquista" del sexo y género como discriminatorio y causa de subordinación respecto al hombre. Para éste, la discriminación geopolítica, donde las relaciones de dominación de unas naciones sobre otras, así como la perspectiva de ciudadana extracomunitaria, desprovista de papeles y derechos, juegan un papel importante a la hora de condicionar la inserción laboral de las inmigrantes en este sector.

[9] Especial relevancia han adquirido las investigaciones dedicadas a la mujer inmigrante en un nicho de trabajo como el doméstico y de cuidados, muestra de esto lo encontramos en una pluralidad de estudios entre los que destacan Díaz *et al. (*2004); Torrens (2012); Gálvez (2015); Nogueira (2015).

[10]La mayor parte de los estudios que analizan el servicio doméstico y de cuidados, donde la mujer inmigrante es la protagonista, se centran en la mujer latina al ser la más destacada dentro de estos trabajos, mientras que las africanas o europeas prefieren otros trabajos relacionados con la hostelería. No obstante, también hemos encontrado investigaciones, del servicio doméstico, más allá del perfil general de inmigrante interna latina, como el de Marcu (2009), quien examina este mercado desde la inmigración femenina rumana.

CAPÍTULO 2. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA Y EMPLEO FEMENINO

La participación femenina en el ámbito laboral ha estado presente desde siempre. No obstante, la industrialización supuso un antes y un después, permitiendo a muchas mujeres desplazarse del hogar y los pequeños talleres a las fábricas. Es precisamente en este momento histórico cuando comienza a construirse un mercado de trabajo diseñado desde una perspectiva de género, donde las mujeres fueron empleadas en aquellas ocupaciones peor remuneradas y precarias (Arbaiza, 2003).

Con la llegada de la industrialización, el mercado de trabajo quedó segregado a nivel de actividad y ocupación, donde la mano de obra femenina quedaba agrupada en la industria manufacturera. Pese a que esta segmentación de los trabajos manufactureros de la industria textil, del calzado, alimentaria o de tabacos se daba con anterioridad a la industrialización, la aparición de fábricas acentuó la clasificación de los trabajos en femeninos y masculinos (Romero, 2014). Sin embargo, este proceso que propició un incremento de la incorporación laboral de la mano de obra femenina no se hizo en condiciones de equidad (Arbaiza, 2003). El trabajo masculino estaba considerado como el principal recurso económico de los hogares; aunque la mujer podía incorporarse al mercado laboral, sigue ligada al hogar, de modo que pasa a ser considerada como una mano de obra complementaria con perores salarios y status. Las funciones más básicas, complementarias y auxiliares eran desempeñadas por éstas, donde una buena parte prefería trabajar desde el hogar antes que desplazarse a las fábricas, justificándose así su menor remuneración (Romero, 2014).

A lo largo de este capítulo se pretende analizar el papel de la mano de obra femenina en la industria manufacturera a través de los principales enfoques teóricos de la investigación con el fin de conocer cómo la industrialización transformó el trabajo femenino y cómo las trabajadoras quedaron reclutadas en los sectores industriales relacionados con los saberes femeninos. Abordaremos, igualmente, las condiciones laborales de estas trabajadoras donde la precariedad laboral y la economía irregular han

protagonizado una buena parte de estos nichos de trabajo feminizados, debido a la mayor flexibilidad y adaptabilidad de esta mano de obra femenina.

2.1. Hacia una definición de la industria agroalimentaria

En la investigación de la IAA se ha dado un conjunto de controversias en torno a su definición y delimitación, existiendo un amplio elenco de literatura referente al término, lo que lo ha convertido en un tema polémico, al presentarse como ambiguo y poco preciso. Como resultado de esta situación, a lo largo del tiempo se han utilizado, de forma indistinta, diferentes términos como agroindustria, industria agroalimentaria, sistema agroalimentario o filière para referirse a la IAA, lo que ha dado lugar a una cierta confusión. Sobre esta problemática, Davis (1957) afirmó que para poder expresar este concepto era necesario una frase, párrafo o incluso una página, considerando tal término como "impreciso y poco claro". En la misma línea se pronunció López Martínez (1995) al señalar que la causa de dicha confusión radica en englobar dentro de este sector agroalimentario los cuatro subsectores funcionales de Malassis[11].

Los primeros estudios que se orientan a la delimitación del sector surgen en Estados Unidos en la década de los 50, de la mano de Davis y Goldberg (1957: 150), quienes acuñan el término agribusiness como "la suma de las operaciones de fabricación y distribución de insumos para la agricultura, las operaciones de producción en las unidades agrícolas, las operaciones de almacenamiento, procesamiento y distribución de los productos agrícolas y demás ítems producidos a partir de ellos". Este concepto parte de una idea de agricultura como negocio, que recoge desde los insumos necesarios, como la maquinaria o semillas, así como la tierra donde se cultiva y cosecha, pasando posteriormente a la industria para su transformación, hasta los distribuidores que la comercializan, incluyendo las instituciones encargadas de coordinar las distintas etapas que conforman el agribusiness.

A finales de los 70 surge, desde la escuela francesa encabezada por Malassis (1979), un nuevo enfoque al que denominan sistema agroalimentario. Este autor, más

[11] Malassis aglutina dentro del concepto de sector agroalimentario cuatro subsectores: el agrario; la IAA; los subsectores encargados de suministrar los insumos, maquinarias y distribución; y, finalmente, los subsectores socio-económicos (sector público, cooperativo, artesanal y capitalista).

que “traducir el término agribusiness al francés, enfatizó su dimensión histórica, situando el sistema agroalimentario como característico de la etapa del desarrollo capitalista en la que la agricultura se industrializa” (Graziano da Silva, 1994: 216). Para Malassis el proceso de industrialización de la actividad agrícola, al que denominó “les trois âges alimentaires”, surge a finales del siglo XIX en Reino Unido como consecuencia de la revolución industrial. Este hecho va a suponer un antes y un después en el mercado y en las relaciones laborales.

El autor estudió la IAA caracterizando el sector agrario en tres edades diferentes. En su investigación identificó primeramente una “edad pre-agrícola”, donde es el propio hombre quien obtiene las materias primas que encuentra en su entorno, denominándolo como la alimentación salvaje. Esta primera edad es aquélla donde el hombre extrae las materias primas que encuentra a su alrededor surgidas por la propia naturaleza y sin ningún trabajo humano previo. De este modo, en la primera edad no se conocen técnicas de cultivo, sino las materias primas son consumidas para la subsistencia. La siguiente etapa bajo el rótulo “la edad agrícola” está caracterizada por el hecho de que el hombre deja de ser un depredador y pasa a ser un agricultor dedicado al cultivo, cosechando la tierra para su posterior consumo. En esta etapa surgen sociedades más sedentarias en torno a una tierra que cultivan y explotan, sin la necesidad de ir de un lado a otro. Con todo esto, se va produciendo un avance en la forma de organización del trabajo agrícola, es la denominada “revolución neolítica”.

Finalmente, la IAA surge con la revolución industrial, implicando una auténtica transformación en la alimentación y agricultura, surgiendo así “l'àge agro-industriel”. El autor establece que la IAA se sitúa al lado de la agricultura, pues ésta le proporciona las materias primas necesarias para su transformación; del servicio doméstico, al elaborar alimentos para cocinar en los hogares; y junto al sector servicios al verse como proveedora de productos para los restaurantes. Sin duda, la IAA supone una revolución en la alimentación, así como un mayor aprovechamiento de los productos, al alargar la vida de materias primas perecederas, como el tomate, frutales no cítricos, etc., reorientándolas a las conservas, zumos y otras formas.

Desde la perspectiva de la escuela francesa representada por Malasiss (1979), se determinó que dentro de ese complejo agroalimentario conviven cuatro subsectores que

están estrechamente relacionados entre sí. El primero estaría formado por el conjunto de actividades empresariales que proporcionan a la agricultura los elementos necesarios para su funcionamiento (semillas, fertilizantes, maquinaria, etc.). Junto a este subsector se encontraría la actividad agrícola-ganadera, pesca y agricultura que proporciona todas las materias primas necesarias para que el tercer subsector, la IAA, pueda transformar los insumos, para que finalmente se distribuyan (Graziano da Silva, 1994). Es precisamente en este sistema agroalimentario donde se encuentra la industria encargada de transformar las materias primas en productos, actividad que puede ser denominada como “industria agraria”.

Años más tarde, en nuestro país López Martínez (1995) utilizó un nuevo criterio de clasificación, enumerando tres diferentes acepciones del concepto agroalimentario:

1. La primera y la más extensa sería aquélla que recoge todas las diferentes actividades económicas “amont” y “aval” que implica la agricultura.
2. La segunda acepción reproduce la corriente francesa, al considerar dicha actividad agroalimentaria como “el conjunto de actividades que sirve para asegurar la alimentación de la sociedad”, Malassis (1979).
3. Por último, el concepto más acotado de agroalimentario es aquél que solo agrupa únicamente la IAA, esto es, las que se encargan de transformar las materias primas procedentes de la agricultura, en alimentos para el consumo humano y/o animal.

Por su parte, Machado (2002: 217) define el sistema agroindustrial como “el conjunto de relaciones y procesos en que se involucran los productores agropecuarios y sus agentes económicos y sociales en el recorrido de sus productos desde la producción primaria hasta el consumidor final, incluyendo las relaciones de la agricultura con los proveedores de insumos, maquinaria, semillas, tecnología, servicios e información”.

En la presente tesis, el concepto “agroalimentario” se refiere a un sector que recoge una gran variedad de actividades económicas que, si bien son complementarias, difieren de sus funciones, escenarios de trabajo y clasificación funcional, donde conviven actividades primarias y secundarias. Por ende, podemos definir el sector agroalimentario como aquel que obtiene materias primas para transformarlas en

productos finales y/o intermedios. Es por ello, que el sector agroalimentario absorbe dos subsectores bien diferenciados: el agrario y el industrial.

En referencia al primero, estamos ante un sector cuya actividad se limita a la obtención de alimentos que se extraen de los recursos naturales, bien para su consumo directo y/o para su posterior transformación. Se trata de un sector que, pese a su pérdida de peso en la economía española, supone uno de los principales sectores en las áreas rurales. Martínez et al. (2013: 16) apuntan a dos rasgos significativos que se convierten en factores definitorios del sector agrario: la estacionalidad y la meteorología, lo que repercute en una producción sujeta a un "comportamiento volátil de este sector, que se explica tanto por la importante estacionalidad que caracteriza a su producción como por la notable influencia que tienen los fenómenos meteorológicos".

La IAA viene a comprender la otra cara del sector agroalimentario, siendo su faceta más industrializada y pluriforme, adscrita claramente al sector secundario. Además, es el subsector con mayor peso dentro de la industria manufacturera española (Herrero, 2011). Al igual que ocurre con el sector agrario, las condiciones climáticas y la temporalidad también determinan la actividad de la mayor parte de las IAA, pues aproximadamente "entre el 70% y el 80% de las materias primas que necesita son de origen agrario" (Herrero, 2011: 23).

Finalmente, debemos recordar que gran parte de las industrias de este sector son de primera transformación de productos frescos de frutas y hortalizas que se extraen de uno de los subsectores más vulnerables a las condiciones climáticas, la agricultura.

2.2. Los principales enfoques teóricos de la investigación en la industria agroalimentaria

Los estudios relacionados con la IAA han adquirido especial importancia desde el surgimiento de la misma, existiendo un elevado interés por este sector que ha sido analizado desde una pluralidad de corrientes que abarcan la esfera económica, social o antropológica, entre otras. La razón de la existencia de múltiples trabajos reside en el importante papel que desempeña la IAA en determinados países como España y en determinadas regiones como es el caso de Murcia A lo largo de este apartado se

pretende realizar un recorrido a los principales estudios dedicados a este sector agroalimentario, exponiéndose las diferentes líneas de investigación.

2.2.1. El sector agroalimentario como objeto de estudio

La mayoría de las investigaciones realizadas en el sector han sido, tradicionalmente, en el campo económico, existiendo una amplia preocupación por los aumentos de la productividad y de los beneficios empresariales. Entre estos estudios se encuentran los que han centrado su atención en la teoría de la localización industrial[12], abordada desde el punto de vista de las ciencias económicas. No obstante, en la IAA no han tenido un especial impacto en la investigación (García Grande, 1998; Mascaray et al. 2001) debido a la clara y elevada dispersión de los establecimientos industriales de la IAA, lo que, unido a la falta de datos estadísticos suficientes para poder emprender análisis significativos, han provocado una desincentivación entre los potenciales investigadores.

En el contexto español las primeras investigaciones surgieron en torno a los 80, destacando el análisis de Juárez (1982) que realizó un estudio económico con el objeto de determinar los factores que inciden en la localización agraria, agroalimentaria y de la agroindustria. Del conjunto de trabajos realizados, podemos resaltar aquellos que se centran especialmente en desvelar los factores que determinan la localización geográfica de esta industria a fin de aminorar sus costes. Ejemplo de esta línea son los trabajos de García Grande (1998) sobre la identificación de los factores claves para la localización de la industria alimentaria en Aragón, así como el de Mascaray et al. (2001) para la Rioja.

En esta línea, los autores parecen no mostrar un acuerdo unánime sobre qué factores son cruciales en la geolocalización de la IAA. Del conjunto de publicaciones

[12]El pionero en explicar los factores que determinan la localización industrial fue Von Thünen (1826), estableciendo como determinante principal los gastos de transporte, coincidiendo con él otros autores como Isard (1956). Otra de las aportaciones relevantes que abordan la localización industrial fue la presentada por Weber (1909), estableciendo cuatro tipos de factores entre los que se encuentra el coste de transporte, pero, además, hace mención a la mano de obra desde un punto de vista económico como factor a tener en cuenta a la hora de su ubicación. Para Weber, su interés no era otro que la reducción de los costes por medio de la localización industrial, donde las industrias tendían a concentrarse en aquellas zonas que les aportaran mayores ventajas competitivas.

realizadas, una parte muestra una inclinación hacia los factores convencionales, como los principales responsables de la localización industrial. En esta tónica se proyecta el trabajo de Greenhut (1995) al defender que uno de los factores influyentes es la mano de obra disponible, así como la cualificación de la misma y el coste. Del mismo modo, García Grande (1998) señaló las materias primas como factor en la ubicación de las IAA en España, especialmente en aquéllas donde los costes fijos suponen una partida importante de los gastos, como es el caso de la IAA cuya localización estaría estrechamente relacionada con su cercanía respecto a las materias primas.

Frente a esta tesis se posiciona Sanz Cañada (1991), defendiendo los factores tradicionales (proximidad de la mano de obra, materia prima, energía, etc.) que ocupaban una segunda posición a la hora de ser tenidos en cuenta para la localización de las IAA. Además, apuntaba el importante papel que habían adquirido las "ventajas indirectas procedentes de las economías externas generadas por las aglomeraciones urbano-industriales, donde existe una oferta abundante de servicios y suministros, de industrias auxiliares, de mano de obra espacial", (Sanz Cañada, 1991). Por su parte, Pollard (1994: 27) reconoció en su trabajo la existencia de "una doble correlación negativa entre áreas con ventaja comparativa agrícolas y áreas de industrialización: el empleo industrial se estableció en gran medida en distritos que nunca tuvieron núcleo potencial agrícola".

La globalización y los avances tecnológicos han contribuido a una transformación de los procesos de producción industrial a través de las economías a gran escala y productos estandarizados. Autores como Ilbery (2001) han afirmado la existencia de un doble sistema de producción agroalimentaria, diferenciándose una industrialización especializada y arraigada a un territorio, frente a un modelo de producción estándar del que devienen las grandes multinacionales alimentarias, fenómeno que ha producido una deslocalización.

Estos diferentes modelos de producción agroalimentaria han sido estudiados desde una perspectiva del espacio. Las aportaciones más relevantes han dirigido sus análisis a los diferentes factores de localización para unas y otras. Frente a la industrialización tradicional de la agroalimentación, desde los años 70 la tecnología ha permitido una cierta desvinculación de la industria respecto al medio natural del que se

extrae la materia prima. Las aportaciones de trabajos como el de Sanz Cañada (1991), Ilbery (2001) o Climent et al. (2011) han contextualizado diferentes pautas de localización geográfica para ambos sistemas productivos. Los estudios señalan cómo la industrialización global busca una localización que les permita reducir lo máximo posible el precio, debido a la elevada competencia, concentrándose en zonas urbanas e industrializadas, a la vez que se produce una desvinculación geográfica. Bien distinto es el contexto de la producción local, donde existe una estrecha relación entre la industria y el territorio geográfico. Se trata de responder a las exigencias de determinados consumidores que demandan calidad, para lo que resulta imprescindible que el territorio se cuente con una larga tradición del saber hacer, mano de obra especializada y una materia prima específica.

Otro de los temas que ha sido objeto de análisis en los últimos años, ha sido la especial preocupación por la seguridad y salud alimentaria, generándose una gran variedad de trabajos en torno a la calidad de los productos agroalimentarios. Todo esto ha sido "fruto de los avances en el conocimiento y de los cambios en la estructura socio-cultural y económica de la sociedad" (Prieto *et al.* 2008:260). Otros autores, como Colins Dennis (2013) o Traill (1989), han insistido en la transformación de la demanda de los consumidores de los países desarrollados, hasta el punto que la "competencia en la industria agroalimentaria de los países desarrollados se guía más en términos de calidad, variedad, diversidad y seguridad de los productos alimentarios procesados que no por la competencia basada en los precios", (Traill, 1989: 39).

También, son notorias las contribuciones llevadas a cabo por análisis descriptivos de la IAA cuya intencionalidad es la de caracterizar este sector a través de sus principales indicadores. Encontramos trabajos que analizan este sector industrial desde una escala nacional, hasta análisis más específicos como los realizados a nivel regional e incluso local. Dentro de esta temática es necesario mencionar el protagonismo de dichas investigaciones en Comunidades Autónomas como Andalucía, Aragón, Castilla y León o Murcia, para las que hallamos diversos trabajos destacándose los realizados por Ruiz et al. (1998) y Domeque (2003). El objeto no es otro que dar a conocer, mediante estadísticas, los aspectos más relevantes tales como la contribución de la IAA a la economía, su peso en el comercio exterior, o en el empleo total, factores que justifican la importancia de este estratégico sector.

Otros estudios permiten comparaciones entre Comunidades Autónomas, así como a nivel nacional. Muestra de ello son los trabajos de Albisu et al. (2005) para Aragón, o su evolución en un periodo concreto del tiempo, como el trabajo de Cid et al. (2002) para la Comunidad de Madrid, así como el de Hernández Jiménez (2006) para el municipio de Carmona. En cambio, otras investigaciones muestran un panorama general de la IAA española en su conjunto como el trabajo de Fernández Núñez (2000), o Langreo (2004).

Como se ha señalado líneas atrás, la baja productividad que ha caracterizado a la IAA también ha sido foco de diversos artículos como el de Fernández Núñez (2000), en el que analiza la productividad de esta industria para España y su comparación con la UE-10 durante el periodo que abarca de 1985-1999. Otra aportación relevante en este tema, ha sido determinar la evolución de la productividad agroindustrial española durante la fase expansiva más extensa de nuestra historia (1993-2007). En este trabajo, realizado por Alarcón (2010), se concluyó que, si bien la productividad se multiplicó por dos, no fue por un incremento de la productividad del factor trabajo, sino debido a otros factores como los servicios exteriores y la innovación. Además, también hay trabajos centrados en autonomías como el de Peña (2011) para Andalucía, con el propósito de revelar la productividad en la IAA andaluza en una perspectiva comparada con España.

2.2.2. La industria agroalimentaria en las ciencias del trabajo

Los estudios realizados sobre la IAA desde una perspectiva laboral son bastantes escasos, primando análisis bastantes pobres e incompletos de carácter descriptivo, escaseando las investigaciones enfocadas al impacto que tiene el sector de la IAA para generar puestos de trabajo.

Un trabajo reciente, realizado en Argentina por Juan Llach, Marcela Harriago y Ernesto O'Connor (2004) (de ahora en adelante Llach et al.) hizo el intento de cuantificar el peso de los puestos de trabajo creados en el sistema agroalimentario en el total de la economía Argentina. Se trata de un artículo interesante, que incorpora la

preocupación por el empleo en la IAA, en el que se da importancia a “los procesos económicos vinculados con la agroindustria”, como señala Rodríguez (2006: 108). El trabajo de Llach et al. (2004) tiene un doble objetivo. Por un lado, cuantifica el impacto de los empleos absorbidos por el sistema agroalimentario y, por otro lado, crítica los impuestos en exportaciones de productos agroalimentarios, ya que merma un sector que genera un número considerable de mano de obra. Respecto a estos dos objetivos, tan solo será el primero el que se analice, puesto que el segundo escapa de nuestro objeto de estudio.

La metodología llevada a cabo para determinar el impacto en el empleo, parte del número total de trabajadores en la IAA, pero va más allá al incorporar no solo al sector de la IAA, sino que éste se extiende a todos los puestos de trabajo vinculados al sistema agroalimentario en la línea del desarrollado por Malassis (1979), como un proceso de producción encadenado hacia adelante y hacia atrás. Es decir, incorpora otros empleos que se escapan de la IAA. Se trata de una tarea compleja ya que no se limita a conocer los puestos generados en la IAA en su sentido más estricto, sino todo el complejo agroalimentario que, inevitablemente, agrupa otros sectores.

Los autores clasifican tres tipos de trabajo dentro de este complejo, que van a ser tenidos en cuenta a la hora de realizar la investigación: trabajo directo, trabajo indirecto tipo uno y el indirecto tipo dos. En lo referente al trabajo directo, este es entendido como: “las personas que trabajan en los establecimientos productores, industrializadores o comercializadores de bienes agroindustriales” (Llach et al. 2004: 8). De este modo, el empleo directo en este sistema agroalimentario acoge a los trabajadores de la IAA, más a quienes producen la materia prima (“los productores”) y los transportistas entre otros, (“comercializadores”). Como se ha mencionado, también tiene en cuenta los empleos creados de manera indirecta mediante encadenamientos “hacia atrás” (tipo uno) y “hacia delante” (tipo dos). Esto conlleva a la inclusión de sectores agrarios, de la energía y de la industria manufacturera en el indirecto hacia atrás, mientras que en el indirecto “hacia delante” contabilizan otros sectores como los del transporte para la distribución de los productos agroalimentarios a los comercios, que a su vez comercializan estos productos agroalimentarios, generando todo un entramado de puestos de trabajo fruto del proceso de encadenamiento.

La conclusión a la que llega este trabajo fue que para el año 2003 el sector agroalimentario argentino suponía el 35,6% del total de los empleos del país. Los supuestos metodológicos y los resultados obtenidos hicieron que el impacto de este trabajo fuese muy alto. No obstante, se ha de señalar que con posterioridad Rodríguez (2006) publicó un artículo realizando una dura crítica a dicha investigación, donde dejaba ver los errores metodológicos del trabajo.

También, se registran los estudios que abordan la teoría del empleo y las economías de aglomeración para la IAA, como el trabajo de Varela et al. (2009), cuya finalidad es medir los efectos que tienen tanto las externalidades interindustriales como las intraindustriales en la creación de nuevos puestos en la agroindustria mexicana, utilizando la teoría de Porter (1990). Partiendo de dicha teoría, el autor constata que cuanto mayor es la especialización intraindustrial y mayor la competencia interindustrial, la creación de empleo también es más intensa. La conclusión que surge tras el análisis empírico para la IAA de México se resume en lo siguiente: si bien la teoría de Porter (1990) es robusta en sus aportaciones, no resulta por sí misma suficiente, sino que deben añadirse a la especialización y diversidad, la adopción de la innovación que ha de ser eficiente dentro de la empresa, así como oportuna (Varela et al. 2009: 219), además de la introducción de nueva tecnología de los mercados externos junto a políticas de I+D.

No obstante, los estudios especializados en el análisis de la IAA desde una perspectiva de las ciencias del trabajo son bastantes escasos. La mayor parte de las aportaciones desde este campo se han realizado desde un enfoque de género, como veremos más adelante, mientras que fuera de esta temática el análisis se ha reducido a conocer el volumen de trabajadores en la IAA. Se trata de un conjunto de trabajos enfocados, de una manera genérica, a caracterizar y/o dar una panorámica de la IAA mediante macromagnitudes, limitándose a resaltar el importante número de mano de obra que absorbe esta industria. Parte de estos estudios se han centrado en análisis de carácter autonómico; de entre ellos, podemos citar a Aguilar (1995), que muestra el número de trabajadores para este sector en Andalucía, dentro de un breve periodo de tiempo (1987-1991); el de Maestre (1996) para la Región de Murcia; el Ruiz et al. (1997), (1998) para Castilla y León, y otros más actuales como el de Cid et al. (2002) quien analiza la IAA en la Comunidad de Madrid.

2.3. Las aportaciones de los estudios de género al sector industrial

La participación de la mujer en el mercado de trabajo es un hito que se remonta a siglos atrás y, pese a que muchos autores han reconocido la actividad económica femenina desde siempre (Tena y Asín, 2011), en el escenario de la investigación existe un amplio consenso sobre el papel crucial que jugó la industrialización en la incorporación de la mujer al mercado laboral[13].

Los diversos estudios que se han realizado revelan el papel determinante que han desempeñado las mujeres dentro de la industria manufacturera, donde sectores como el textil, calzado, juguete y alimentario se han convertido en territorios femeninos, cuyas plantillas presentan una elevada concentración de esta mano de obra femenina. En este sentido, abundan los trabajos enfocados a estos sectores donde todos guardan un elemento común, el género como factor clave de segmentación del sector industrial. Entre estos trabajos encontramos los de Domingo et al. (2000), Morales (2002), Téllez (2008), Gisbert et al. (2009), Muñoz (2012). En todos los estudios sobre género e industria, el tema central es la segmentación y las precarias condiciones laborales a las que se somete la mano de obra femenina, así lo muestran de la Garza, Lara y Torres (2001), quienes apuntan a la reestructuración como principal causa de la segmentación y subempleo femenino, factores que se traducen en una mayor precarización y flexibilidad de la mano de obra femenina.

Además, no podemos obviar las numerosas aportaciones de autores del continente latinoamericano, que se centran especialmente en la industria maquiladora, debido al vertiginoso crecimiento que ha experimentado este sector en países como México y el impacto del mismo en el trabajo femenino. Dentro de los estudios, encontramos mayormente trabajos descriptivos sobre las condiciones laborales de las mujeres como los trabajos de Gabayed (2006). Importantes también han sido los estudios internacionales sobre la transnacionalización productiva y el trabajo femenino en la industria maquila-

[13]La mayor parte de los autores han afirmado de manera reiterada que uno de los mayores fenómenos de la revolución industrial fue el incremento de la participación femenina al mercado laboral, brindándoles nuevas oportunidades laborales (Pinchbeck). Por su parte, Scott (1991) defienden que la mujer fue el resultado de la revolución industrial en una doble dirección. Por un lado, la industrialización permitió a las mujeres desempeñar trabajos productivos en nuevos nichos industriales, así como el reconocimiento público de la mujer trabajadora, pese a que en la protoindustria la mujer ya trabajaba en tareas artesanales y en el medio rural.

dora de México (De la O, 2006), así como los estudios latinoamericanos cuyo propósito es analizar la precariedad y flexibilidad (Gabayet 2006; De la O *et al.* 2008; Juárez *et al.* 2011 y Ovando *et al.* 2013).

La elevada segregación laboral dentro del sector industrial es el resultado de la construcción de un mercado de trabajo donde el género y sus dimensiones fueron tomados como punto de partida para la configuración laboral de la industria[14]. En consecuencia, las diferencias de género han sido el sostén para la creación de un mercado de trabajo industrial, donde la fuerza de trabajo se distribuye en función de unas capacidades y habilidades innatas que se derivan del género. Esto explica que hombres y mujeres se ubiquen en diferentes sectores industriales. Mientras que las mujeres se concentran mayormente en la manufactura, la mano de obra masculina muestra mayor inclinación a la industria pesada, de extracción o del mueble.

Diversas investigaciones, como la Gisbert, Alarcón y Gómez (2009), que analizan el rol de la mujer en la industria del juguete, exponen que esta división sexual del trabajo responde a la concepción social de identificar ciertas actividades bajo rostros femeninos. Este es el caso de la confección de vestidos o el montaje de juguetes de pequeñas piezas, donde la minuciosidad y la paciencia son dos cualidades esenciales para estos trabajos, cualidades que socialmente se atribuyen a la mujer. De hecho, este imaginario colectivo roza sus máximos en la división sexual del trabajo, pues autoras como De la O (2006:418) han reconocido la "dificultad que expresan los varones para inscribirse en puestos de trabajo reconocidos como femeninos".

La actividad manufacturera guarda una estrecha relación con la figura femenina, así lo demuestra un estudio sobre la segregación industrial en la industria rural (Alario et al. 2009), donde se comprueba como las actividades industriales ligadas tradicionalmente a los saberes femeninos son ocupadas por mujeres. Se trata de una industria manufacturera como la textil o la alimentaria cuyas funciones son adjudicadas

[14]Autores como Melero (2010) han establecido el origen de la segregación sexual del trabajo en la Revolución Industrial, donde ambos géneros adquieren diferentes roles que responden a la construcción social y cultural. De hecho, los estudios que analizan determinados sectores manufactureros del siglo XIX y principios del XX, como los de Lina Gálvez (2000), los de Teixidor de Otto y Hernández (2000), en la industria del Tabaco o los de Viruela y Domingo (1998) en la del calzado, exponen la omnipresencia femenina en este tipo de industrias manufactureras por ser una mano de obra flexible, barata y con aptitudes idóneas para el desempeño del trabajo manufacturero.

a la mujer, cuyo aprendizaje se gesta en un contexto doméstico (Téllez, 2008; Alario et al. 2009). Por este motivo, la mayoría de las investigaciones de la mujer en la industria se orientan a sectores manufactureros como el del juguete (Gisbert *et al.* 2009); en el calzado (Téllez 2008) y, especialmente, en la industria agroalimentaria. Si bien, en los últimos años se observa una tendencia de cambio en las generaciones más jóvenes y preparadas, que empieza en la industria farmacéutica y química.

La informalidad laboral en la industria ha afectado tradicionalmente de forma dispar a hombres y mujeres. Los procesos de transformación industrial han encauzado medidas de reducción de costes personales, especialmente en ciertas industrias tradicionales donde la mano de obra es intensiva y abundante. Con esta finalidad, se ha creado una bolsa de trabajadores informales en determinadas industrias como la textil, del juguete y calzado. Aunque hay que reseñar que la investigación que analiza a la mujer en la industria informal es escasa (Viruela et al. 2000; Domingo, 2000; Baylina, 2004; Téllez, 2008) y demasiados específicos centrándose en el sector del calzado valenciano y en el trabajo a domicilio. Los trabajos de Viruela (2000), así como los de Téllez *et al. (*2008) señalan la estrecha relación que existe entre trabajo informal y mujer, siendo frecuente la externalización de ciertos trabajos desempeñados por mujeres.

En este entramado, la mujer se muestra como el actor por excelencia de la economía sumergida en la industria por dos razones primordiales. De un lado, las mujeres que se concentran en esta industria informal residen en zonas rurales donde las escasas oportunidades laborales que les ofrece el entorno local impiden la posibilidad de elección de otro tipo de trabajo. Además, la división de género en zonas rurales, donde priman los niveles bajos de formación, se agudiza al tiempo que las obligaciones domésticas que recaen sobre ésta, provocan que el trabajo informal sea una oportunidad de combinar la vida reproductiva con el trabajo productivo. En consecuencia, el trabajo a domicilio o en pequeños talleres ilegales les permite una mayor flexibilidad y autonomía en la gestión de su tiempo de trabajo. Otra posible causa la podemos encontrar en las dificultades que ciertas mujeres pueden hallar en su inserción al mercado de trabajo formal (Téllez, 2008). Por otro lado, los estudios que analizan la situación laboral de la mujer en este tipo de industrias destacan las penosas condiciones laborales, que se tienen en esta modalidad de trabajo que escapa de la legalidad. Los empresarios se benefician del bajo coste de personal, pues eluden los gastos por

cotizaciones a la Seguridad Social de las trabajadoras, además, “el empresario calcula el pago por pieza según los minutos que se emplean para su confección, de lo que deriva una permanente tendencia a mínimos precios y a la mayor baratura posible de la mano de obra” (Viruela, 2000: 278).

Unido a la explotación que han de soportar, pues no cabe duda que la remuneración de las trabajadoras en talleres legales supera con creces a quienes ejercen el mismo trabajo al margen de la formalidad, se someten a unos ritmos de trabajo irregulares que dependen de “la dinámica del sector y la coyuntura de la demanda” (Viruela, 2000: 277). Irremediablemente, las trabajadoras se ven abocadas a largas jornadas de trabajo que sobrepasan las 10 horas diarias cuando el carácter del pedido lo requiere, bien por su excesivo volumen o por la urgencia del mismo.

Las penosas condiciones laborales no quedan ahí, sino que se añade una inexistencia de derechos laborales, quedando desprotegidas ante enfermedad, desempleo, jubilación, horas extraordinarias o vacaciones remuneradas. Una actividad prototípica de esta situación es la fabricación de vestidos de muñecas, localizados en el domicilio, y al margen de la legalidad, donde los únicos beneficiados son las empresas, mientras que las trabajadoras quedan desprovistas de cualquier tipo de cobertura social.

2.4. El género como categoría de análisis de la industria agroalimentaria

Uno de los principales rasgos que define, en términos laborales, la IAA es la elevada presencia de mujeres para este sector. Como se ha señalado anteriormente, la actividad industrial se caracteriza por una mayor proporción de trabajadores masculinos frente a las trabajadoras femeninas, siendo la IAA una excepción a esta regla. Los estereotipos de género han sido una razón fundamental para la configuración de un mercado laboral donde ciertas ocupaciones quedan reservadas para hombres y otras para mujeres, de modo que la mujer ha sido discriminada en una serie de trabajos no concebidos socialmente para ella y que se asumen como masculinos, viéndose presionada por la sociedad a ubicarse en trabajos “propios a su sexo”. Es por ello que, se ha configurado una segregación laboral, donde la elección de su trabajo no responde a sus preferencias y gustos, sino más bien a un patrón de género. Dentro de esta temática,

Arbaiza (2003) pretende indagar cómo el género ejerce su influencia en la división sexual del trabajo industria a lo largo del siglo XIX y principios del siglo XX, a la vez que intenta dar respuesta a la discriminación femenina en el mercado de trabajo.

Las diferencias naturales inherentes a los individuos determinan dentro de una sociedad nuestra pertenencia a un grupo u otro, lo que conlleva a la generación de estereotipos, que no son más que "las creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (…) y sobre los que hay un acuerdo básico" (González Gabaldón, 1999: 79). De este modo, los estereotipos bien por etnia, sexo, edad, clase social, o del tipo que sean, son creencias asimiladas por la sociedad y su cultura, por la que atribuimos aptitudes, capacidades o características que consideramos innatas y no aprendidas ni desarrolladas a lo largo de la vida (Arbaiza, 2003).

Por su parte, la profesora Uribe-Echevarría (2008: 33) mantiene que "a la fuerza de trabajo femenina se la explica en función de una serie de cualidades o características de género que se le atribuyen de manera estereotipada y determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplinada, especialmente para actividades que requieren la precisión, cuidado y paciencia". Por ello, la mujer encuentra su lugar en aquellas ocupaciones para las que se requiere ciertas habilidades con las que presuntamente cuentan.

Diferentes autores han afirmado esta preponderancia femenina en la IAA, al señalar la elevada temporalidad y flexibilidad que caracteriza esta industria, rasgos que la convierten en uno de los mercados laborales más atractivos para las mujeres, pues la demanda de mano de obra femenina es abundante, y las características entre ocupación y mujer encajan perfectamente (Domingo et al. 1997). De este modo, las principales razones que condicionan y explican, a nuestro parecer, la importancia que tienen las mujeres en este mercado laboral son:

1. La estacionalidad: La dependencia de la producción industrial a los ciclos de la agricultura configura, en gran parte de los subsectores agroindustriales, el calendario laboral. Como veremos, la actividad del manipulado de productos hortofrutícolas en fresco absorbe el mayor porcentaje de trabajadoras del total de IAA, y es en éste donde

se da la mayor temporalidad, pues la demanda de mano de obra se extiende solo a los meses de la fruta de hueso, uva de mesa, o cítricos. Esto conlleva una estacionalidad que "las obliga a concentrar su periodo de actividad en unas semanas o unos pocos meses que son vitales para la economía familiar del resto del año" (Prados, 1998: 176). De este modo, la mujer trabaja unos meses, cuyo salario será un complemento del percibido por el hombre.

Otro de los beneficios de la temporalidad laboral, de este sector para la mujer, se configura desde la perspectiva del trabajo productivo y reproductivo, pues "el hecho de que la campaña productiva de ciertas industrias temporeras" gire en torno a unos escasos meses, les permite "relegar a un segundo plano "sus labores del hogar" de forma temporal en esos meses" (Téllez *et al.* 2008: 203).

2. Un trabajo confeccionado para la mujer: Dentro de la IAA se desarrollan funciones que "pueden ser entendidas como una prolongación de aquellas tareas que tradicionalmente han desempeñado en el hogar o se les asignan actividades que son vistas como inherentes a la condición femenina" (Uribe-Echevarría, 2008: 21). En el supuesto de la IAA, este sector cumple los dos criterios. Así, lo han reconocido de Rosas *et al. (*2001: 636), al afirmar que estas trabajadoras son "una mano de obra construida socialmente en función de la categoría de género", del mismo modo que para Alario *et al. (*2009: 185) "la industria agroalimentaria es una de las actividades que en el imaginario colectivo se ve como feminizada ya que, tradicionalmente, se ha considerado la manipulación de alimentos como una labor propia de las mujeres, quizás por asociación con una de las labores domésticas fundamentales". Además, desde el lado de la demanda "los empresarios conceden una alta valoración al trabajo femenino (…), valoración que radica en el orden y limpieza, en su habilidad y lo que ellos llaman el "toque final", además de la paciencia con la que realizan durante 6 y 7 horas e ininterrumpidamente un trabajo tan monótono" (Prados, 1998: 178).

3. Las escasas oportunidades laborales. Las características de flexibilidad y temporalidad de la IAA responden a las necesidades "sociales y económicas" de las mujeres rurales (Domingo y Viruela, 1997), pues muchas de ellas "no disponen de otras alternativas de empleo local y su movilidad se ve limitada por las responsabilidades del hogar" (Rico, 2008: 10).

4. La IAA se caracteriza por emplear a un elevado número de trabajadoras, debido a la escasa mecanización lo que supone el uso intensivo de esta mano de obra. Esto explica, por un lado, la amplia demanda y, por otro, una mayor tendencia a orientarse en aquellas actividades relacionadas con el trabajo manual, mientras que los hombres ocuparían los trabajos más mecanizados (Morales, 2002).

Consecuentemente, los estereotipos de género y la tradicional división de los espacios públicos y privados, han otorgado al "hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas" (Morales, 2002: 117). Se trata de un conjunto de trabajos que están categorizados como masculinos por ser más técnicos, mientras que las mujeres están íntimamente vinculadas con el trabajo manual. Precisamente, al ser la IAA uno de los sectores con menor mecanización y un trabajo manual intenso, la consecuencia directa es su elevada feminización, pues "las características cualitativas de las tareas realizadas manualmente en este tipo de empresa se definen con atributos asignados tradicionalmente a las mujeres tales como minuciosidad, paciencia, esmero, flexibilidad corporal, destreza, etc." (Rosas et al. 2001: 636).

2.5. Trabajadoras en la industria agroalimentaria: aspectos relevantes de su participación

A lo largo del tiempo, han existido una serie de sectores de trabajo altamente feminizados e incluso diseñados para utilizar masivamente mano de obra femenina, siendo uno de ellos la IAA. Desde el punto de vista analítico a esta situación se la ha denominado "división sexual del trabajo", fenómeno que es central en la organización de la IAA.

Los estudios de la mujer en la IAA que se publican en el contexto español a partir de la segunda mitad de los 80, sentaron las bases para el desarrollo de un creciente interés por los estudios desde un enfoque de género; no obstante, García y Baylina (2000) sostienen que ha existido en nuestro país un cierto atraso en el estudio del mercado laboral desde esta posición analítica. Particularmente en la IAA, desde la década de los 90 hasta la actualidad, la producción científica centrada en el análisis de género no ha sido muy abundante. De acuerdo con lo planteado por Morales Pérez

(2002), no existe un volumen relevante de investigaciones enfocadas al análisis de la participación de la mano de obra femenina en este sector, donde su presencia es muy elevada, centrándose la mayor parte los estudios, sobre la participación femenina en el marco laboral, en sectores como la agricultura o al ámbito doméstico. Como resultado de ello, se ha calificado a estas trabajadoras como "las grandes ausentes de la literatura agroindustrial" (Morales Pérez, 2002: 60), o de "verdaderas trabajadoras invisibles en el mundo del sistema alimentario" (Sanchs, 1991: 49). Entre las distintas investigaciones, que analizan la participación femenina en el mercado laboral, en el contexto de la IAA para el periodo 1990-2014, los estudios se han centrado en cuatro grandes ejes de investigación: la desigualdad salarial, segmentación, condiciones laborales y la participación en la agroindustria rural.

2.5.1. Salarios femeninos en la industria agroalimentaria: la expresión de la desigualdad

La investigación ha prestado especial atención a las desigualdades salariales de género que se dan en el mercado laboral. A la hora de abordar este asunto, cabe mencionar la diversidad de trabajos realizados en torno a las disparidades salariales que tienen sus orígenes en motivos de género desde hace ya más de tres décadas, destacando las aportaciones en esta materia de autores como Moltó (1984), Peinado (1991), Benería y Roldán (1992), De la Rica y Ugidos (1995), Appendini et al. (1997), Iriondo (2003), González y Rossi (2007), Bravo (2008), Simón et al. (2008) y Morillo (2011).

Esta temática se agregó tempranamente a los estudios del mercado de trabajo agroindustrial, tratando de indagar las causas de la amplia brecha salarial entre hombres y mujeres. La necesidad de este tipo de estudios se ve reforzada por una doble razón: la fuerte presencia de mano de obra femenina en la IAA y porque la brecha salarial por razón de género es muy amplia en el sector. Los análisis sobre la IAA han tratado superficialmente el salario, y cuando lo han hecho ha sido de manera subsidiaria a las condiciones laborales con el fin de caracterizar la situación femenina en el sector. No obstante, en conjunto estos trabajos aportan información valiosa para utilizarla en análisis más concretos y precisos.

Dentro de este tipo de estudios destaca el de Morillo (2010), que utiliza el análisis cualitativo para conocer los factores que inciden en la discriminación salarial, centrándose en aspectos como la infravaloración del trabajo femenino o la segregación laboral. La autora, mediante un provechoso estudio afirma que el salario percibido por la mujer en la IAA es un 34,0% inferior al que recibe el hombre. Si bien, esta tendencia que es común en toda la economía, con independencia del sector de trabajo, se intensifica en la IAA que es nueve puntos superiores a la media intersectorial. Asimismo, la investigación mostró que los puestos de trabajo con mayor remuneración estaban reservados para la mano de obra masculina, existiendo una fuerte segregación del empleo en la IAA, donde las mujeres desempeñaban fundamentalmente tareas repetitivas, pero que son necesarias para la producción final, aunque incluso en éstas tiene una menor retribución que los hombres.

También hay trabajos, como el realizado sobre México por Appendini (1997), que atribuyen una serie de causas que justifican la disparidad de salario por sexo en la agroindustria del aguacate, pepino, mango y esqueje de flor, basándose en la metodología de Benería y Roldán (1992). En este trabajo los autores señalan que la mayor cualificación de los trabajos que desempeñan los hombres dentro de este sector, jornadas de trabajo más extensas y el mayor grado de sindicalización de éstos les reporta una mayor remuneración que la de las mujeres.

Otras investigaciones destacadas son las desarrolladas por Oaxaca (1973), González (1991), Terrell (1992), Gunderson (1994) y Anker (1997), entre otros. Este último se ocupa de analizar la discriminación salarial de género, con el fin de mostrar si las diferencias de salario entre los puestos feminizados y los ocupados por hombres muestran ventajas salariales a través de éstos, así como evaluar objetivamente el valor de dichas ocupaciones para concluir si esa disparidad es objetiva (por el desempeño de trabajos con mayor valor por parte de los hombres), o se debe a una discriminación femenina. Anker (1997: 362) concluye que los puestos feminizados muestran salarios inferiores respecto a los hombres y, además, dicha tendencia se intensifica conforme aumenta la feminización del sector u ocupación. Su indagación se completa con la valoración de los puestos de trabajo mediante unos parámetros establecidos (nivel de instrucción, destreza, esfuerzo físico, etc.) deduciendo que las ocupaciones poseen una valoración similar, en cambio, la remuneración es superior en los hombres en

detrimento de las mujeres. Una aportación interesante fue un estudio encabezado por Scott (1993), que demostró que en Perú el nivel de instrucción femenino se incrementó superando el registrado por los hombres; pese a la superior cualificación femenina, en vez de mejorar sus salarios, estos seguían estando en un estrato inferior al salario masculino.

Otra de las teorías que tradicionalmente han venido sosteniendo la diferencia salarial de género se debe a la concepción del salario femenino como ingreso complementario al del marido. En las industrias rurales parte de las diferencias salariales se explican porque el hombre es el principal sustentador de la familia y las mujeres tienen una mayor disposición a aceptar puestos de trabajo con bajas remuneraciones, entendiéndose la renta de la mujer como un complemento en el hogar (Domingo et al. 1997; Morillo, 2011). Además, en este sector se impide a la mujer el acceso a determinados puestos reservados para hombres como los relacionados con la tecnología. En resumen, los trabajos que recogen en su investigación la discriminación salarial convergen en la pronunciada brecha entre los salarios de hombres y mujeres, diferencia que es real y que ha llevado a varios autores a determinar que estamos ante el sector que mayor discriminación salarial presenta[15].

Una característica común a este tipo de trabajos es su carácter más teórico que empírico, echándose en falta estudios que indaguen esta discriminación desde una perspectiva cuantitativa, que nos permita conocer el comportamiento de los factores laborales, personales y empresariales en el salario femenino, así como análisis econométricos que muestren en qué grado el género afecta negativamente al salario femenino.

[15] Reflejo de esta afirmación es el estudio de Cabo y Garzón (2007), quienes profundizan en la discriminación y desigualdad salarial femenina que se da en España, realizando un análisis desde todos los sectores y ocupaciones dadas en la estructura laboral. El trabajo aporta información destacable que refuerza nuestro análisis, al concluir que "la construcción y la industria alimentaria son las actividades económicas que registran los niveles de discriminación más elevados", Cabo y Garzón (2007: 186). De hecho, van más allá y consideran trabajar en la industria alimentaria como una de las causas que inciden en la desigualdad, pues "perjudica sustancialmente su trato relativo frente al hombre desde el punto de vista salarial", Cabo y Garzón (2007: 191), si bien también apuntan que en determinados casos la antigüedad con la que cuentan las trabajadoras permite que dichas disparidades se aminoren.

2.5.2. La segmentación laboral agroindustrial y su impacto en la literatura

Una de las temáticas bien definidas en el marco de la mujer en la IAA es la división sexual del mercado laboral. Partiendo de la teoría de la segmentación del trabajo, autores como De Vera Martín *et al.* (2012) y Agüera (2013) han analizado el mercado de trabajo dual, identificando un mercado de trabajo primario y otro secundario. El mercado laboral primario es aquel que reconoce a sus trabajadores una amplia gama de derechos laborales y garantías, elevadas retribuciones, condiciones de trabajo favorables, estabilidad. Frente a éste, el secundario estaría determinado por trabajos "precarios, peligrosos y penosos". Esta segmentación laboral da lugar a que determinados puestos de trabajo estén asociados con determinadas condiciones intrínsecas de los trabajadores como puede ser su sexo o la etnia, produciéndose una auténtica "discriminación" (Lara *et al.* 1998). Esta segmentación laboral por motivos de género es consecuencia de una configuración de la estructura laboral basada en roles o prejuicios que son asumidos por la sociedad, presuponiendo determinadas aptitudes innatas y diferenciadas para el género masculino y el femenino.

Sobre este particular, Mingo (2013) ha publicado un estudio, siguiendo una metodología cualitativa, que tiene por objeto conocer cómo la cuestión de género determina la contratación y la posterior distribución de las tareas en la agroindustria frutícola del Valle de Uco. Una de sus conclusiones es que "los puestos de trabajo son asignados según el sexo antes, incluso, de realizar la contratación efectiva de mano de obra" (Mingo, 2013: 246). También lo corrobora Vázquez-Laba (2009) estudiando la división del trabajo en la agroindustria citrícola, al apuntar que las tareas en la IAA cuentan con una previa asignación por género.

De este modo, los trabajadores son ubicados dentro de esta industria, en las tareas que más se asocian a sus habilidades femeninas o masculinas, considerándose trabajos femeninos como "las tareas de selección, acondicionamiento y control de calidad del limón en fresco" (Vázquez, 2009: 108), actividades que requieren cualidades atribuidas a las mujeres. En esto también ha incidido Uribe-Echevarría (2008), que ha mostrado que los empresarios consideran que la mano de obra femenina se ocupe de la manipulación y confección de productos en fresco, trabajos que tradicionalmente han

sido reservados para la mujer al contar con hipotéticas aptitudes[16] que "determinan su ubicación en la producción en un orden jerárquico de subordinación: su mayor sumisión y sometimiento a la disciplina del trabajo; su mayor delicadeza, destreza manual y disciplina, especialmente para actividades que requieren de precisión, cuidado y paciencia; pero también su mayor predisposición a aceptar la flexibilidad laboral y los bajos salarios" (Uribe-Echevarría, 2008: 33).

En este sentido también se han pronunciado otros autores (Domingo, 1997) que apuntan la elevada segmentación laboral en la IAA donde cada una de las tareas están definidas según género, colocándose la mano de obra masculina al inicio y final de la cadena productiva mediante la carga y descarga, como las funciones de mantenimiento industrial, encargados, etc. En cambio, las mujeres son reducidas a tareas feminizadas en la confección, embalaje y selección, ubicándolas "en aquellos espacios de la estructura ocupacional donde el empleo se considera conforme a la naturaleza femenina" (Uribe-Echevarría, 2008: 33).

Ahora bien, si es cierto que ese "imaginario social" determina la asignación de papeles que crea trabajos diferenciados para mujeres y para hombres, también lo es que dentro de esta industria existen actividades o subsectores donde la mujer deja ser la protagonista, como es el caso de la industria cárnica, como el sacrificado de animales o la láctea, como desveló un análisis de la segmentación laboral de la industria rural castellano leonesa (Alario et al. 2009).

Todo el entramado que ha generado la división sexual del trabajo ha dado lugar a que la IAA tenga un volumen apabullante de mano de obra femenina, así lo demuestran los trabajos realizados por Domingo y Viruela (1997) que han analizado el trabajo femenino en los subsectores más tradicionales como es el caso de las industrias conserveras y la de cítricos en las comunidades autónomas de Murcia y Valencia. En su análisis, estos autores observaron que el 80% de la plantilla eran mujeres, llegando a absorber en determinados casos la totalidad de mano de obra femenina dispuesta a trabajar en el municipio donde se encuentra ubicada la industria.

[16]En esta opinión también es compartida por Anker (1997: 355) al referirse a "la mayor agilidad manual" con la que cuentan las mujeres, siendo ubicadas en tareas que requieren destrezas y habilidad manual.

2.5.3. Precariedad y género

El grueso de las investigaciones ha mostrado una preocupación por las condiciones laborales de las trabajadoras en esta industria (Arjona, 2000; Domingo 2000; Prados, 1997, 2000; Cid, 2001). En estos trabajos se explican y describen las duras y precarias condiciones laborales a las que se someten las trabajadoras, condiciones caracterizadas, además, por una elevada tasa de temporalidad y flexibilidad y con una marcada discriminación de género.

Dentro de este campo, encontramos estudios como el mencionado anteriormente de Domingo y Viruela (1997) en el que se analizan condiciones laborales de la mano de obra femenina en las industrias tradicionales, o el de Prados (1997), quien muestra las duras condiciones de trabajo a las que se encuentran sometidas las mujeres en la IAA, en su perspectiva comparada con la de los hombres. En este estudio se aprecian las diferentes situaciones entre hombres y mujeres en el trabajo, como la elevada estacionalidad, que da lugar a contrataciones eventuales, donde la temporalidad afecta mayoritariamente a las mujeres y en menor medida a la mano de obra masculina (Prados, 1997). Sobre estas distintas condiciones laborales fundamentadas en el género, también se han realizado otras investigaciones, como es el caso de Morillo (2011), que señala cómo durante sus jornadas laborales las mujeres se encuentran sometidas a una fuerte supervisión y control del rendimiento de trabajo por parte de los encargados, mientras que las tareas llevadas a cabo por los hombres están menos controladas y escapan en cierto modo de la vigilancia y control superior.

Especial mención merecen los trabajos provenientes del continente latinoamericano, donde se observa una marcada línea de investigación centrada en la relación capital y trabajo, donde se analizan los efectos de las industrias transnacionales en los países de desarrollo y las condiciones laborales de las mujeres. De este modo, trabajos como los de Vázquez-Laba (2009) de las temporeras en Chile o el de Mejía (2014), sobre la producción del espárrago en el Valle del Íca, denuncian las penosas y difíciles condiciones con las que conviven las trabajadoras de las industrias transnacionales.

Otra aportación interesante es la llevada a cabo por Morales (2002), quien dedica un capítulo de sus tesis a conocer la situación laboral a las que se someten las mujeres en el terreno rural. En él, presta una especial atención a la elevada flexibilidad de la jornada laboral determinada por el carácter cíclico de la actividad productiva. En consecuencia, la jornada laboral varía en su extensión de un día para otro, donde se registra un elevado uso de mano de obra y una elevada estacionalidad de las materias primas con las que se trabaja, que obliga a concentrar la contratación en determinados meses del año, con jornadas de trabajo que se extienden a más de las 40 horas semanales caracterizas por horarios flexibles que no finalizan hasta que se acabe la tarea (Morillo, 2011). Este es el caso más frecuente de las industrias que trabajan con productos perecederos en fresco que han de ser inmediatamente tratados para su comercialización posterior, como las jornadas de trabajo en la uva de mesa, que ha de ser limpiada y envasada hasta el último grano de uva que haya en el almacén: saben cuándo entran, pero no cuándo terminan.

Por último, la temporalidad, máxima expresión de la precariedad laboral, es estudiada como uno de los principales problemas que afectan a la mujer en este tipo de industrias. Para Cid (2001), la temporalidad se muestra como el factor determinante de la precarización laboral donde el salario femenino, los derechos laborales y el grado de empoderamiento quedan mermados.

2.5.4. El rol de la mujer en la industria agroalimentaria desde la geografía rural

Los estudios de la mujer en el medio rural han sido abundantes, principalmente los referidos a su participación en el trabajo agrícola. Las autoras García *et al.* (2000) realizaron una revisión teórica del papel femenino en el desarrollo rural, donde expone las principales líneas de investigación que se circunscriben al entorno agrícola. En este marco se analiza la evolución de la literatura que comienza desde la invisibilidad del trabajo femenino, a su participación en las explotaciones agrícolas, pasando por unas relaciones de poder entre hombres y mujeres, y terminando por un empoderamiento de la mujer en la agricultura.

El sector agropecuario ha sido una de las actividades económicas más importantes en el desarrollo local, no sólo por los empleos generados en este sector primario, sino también por la irremediable extensión de su impacto en otros sectores del sistema agroalimentario como la IAA (Morales, 2002). La agroindustria tradicional se ha convertido en uno de los nichos laborales más destacados en las zonas rurales, lo que ha permitido la creación de empleos, a la vez que ha ofrecido oportunidades laborales dentro del entorno local sin la necesidad de emigrar. Dentro de este análisis, las mujeres han sido las principales protagonistas de estas IAA en un entorno rural que les ofrece escasas salidas económicas. En cambio, en su mayoría, las investigaciones se han orientado al análisis de la mujer en las explotaciones agrarias familiares o en el conjunto de la industria, así como en el turismo rural. Por consiguiente, el estudio de la mujer en las IAA rurales no ha tenido la repercusión esperada en la investigación.

Los autores que han dirigido su esfuerzo en esta temática han puesto de relieve el impacto de la IAA en el empleo femenino. Así, lo confirman los trabajos de Majoral *et al.* (2002), como los elaborados desde Latinoamérica por Giraldo (2010), quien mediante una investigación empírica analiza los efectos de la IAA rural en la mujer y su contribución al empoderamiento. Igualmente, los estudios se han orientado hacia el análisis de las industrias tradicionales en el entorno rural, destacando la del turrón (Domingo et al. 1997; Domingo, 2000), o en la cárnica y de la anchoa en Catalunya (Morales et al. 2000). El tema central se reduce a indagar las condiciones laborales a las que se encuentran sometidas las trabajadoras, mediante análisis cualitativos. Particular alusión es la que merece el trabajo de Morales (2002), quien recoge en su tesis doctoral un detallado examen de la mujer en la IAA desde la geografía rural. Además, existe una producción importante desde la Historia Económica donde se estudia cómo el género determinó la construcción de un mercado segregado desde su origen en el espacio rural. Destacan las aportaciones de Muñoz (2003; 2012) sobre el trabajo femenino en las conservas de pescado del litoral gallego a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, así como su papel en el proceso de la industrialización. Este análisis histórico también ha sido analizado desde el enfoque de la discriminación laboral, especialmente desde la desigualdad salarial, en uno de los sectores agroalimentarios más feminizados como la industria conservera murciana durante el franquismo (Manzanares, 2001, 2006), así como la contribución de la mano de obra rural agraria al desarrollo económico y social.

CAPÍTULO 3. FLEXIBILIZANDO LAS RELACIONES LABORALES

La crisis energética de los años 70 instauró un nuevo modelo de organización laboral singularizado por una flexibilidad laboral que sustituyó el fordismo. El origen de esta flexibilización laboral se encuentra en la globalización e innovación tecnológica, dos acontecimientos que conllevarán un incremento de la competencia y escenarios comerciales cambiantes, a los que las empresas deben ser capaces de responder (Climent, 1993; Mercader et al. 2000). En este sentido, Mercader et al. (2000: 113) apuntan a que el éxito de las pequeñas y medianas empresas reside en su flexibilidad, de tal manera que su competitividad dependerá "del grado y rapidez de adecuación a los cambios que se produzcan en su entorno tanto externo como interno".

La flexibilidad laboral es un hecho que ha ido apoderándose de los mercados de trabajo y que se ha agudizado con la llegada de la crisis financiera actual. Con el fin de definir flexibilidad laboral, Carballo (2005: 36) hace referencia a "las distorsiones de los derechos de las personas trabajadoras", distorsiones que están acabando con "jornadas de trabajo delimitadas y estables, niveles de remuneración regulados por mínimos de ley y con mecanismos de indexación, prestaciones de Seguridad Social, protección frente al desempleo y maternidad".

Una vez que hemos definido el término, es necesario realizar una previa clasificación de las distintas tipologías que afectan al trabajador. Respecto al primer tipo, encontramos la "flexibilidad de gestión productiva" relacionada con la tecnología y la capacidad de la empresa para reajustar la producción, tanto en volumen, proceso o tipo de producto (Arancibia, 2011). Este tipo de ductilidad de organización productiva se limita a la subcontratación de su producción a empresas externas y ajenas a la primera. Como se aprecia, tanto los efectos de la flexibilidad de gestión y organización productiva no repercuten de un modo directo en el trabajador ni en sus relaciones laborales, quedando ambas desprovistas de nuestro interés.

En cambio, los otros dos modelos –mercado laboral y organización del trabajo– son objeto de nuestra atención, pues estamos ante una flexibilidad que se traduce en reajustes de las condiciones laborales y la forma de trabajo. Mientras que la flexibilidad en la organización de trabajo implica la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios en la demanda, el entorno y la tecnología, la relacionada con el mercado laboral es más extensa. Esta última versa sobre la que adquiere una importancia mayúscula en el marco de las relaciones laborales, pues a través de distintos mecanismos modela las condiciones laborales del trabajador en función de las necesidades empresariales. Dentro de los límites de la legislación laboral, se emplea para "dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores" (Arancibia, 2011: 45).

Dentro de este modelo se distinguen dos subtipos: interna y externa. La primera se concentra en las condiciones laborales que afectan a los posibles ajustes en el salario, horario y jornada laboral, así como a la polivalencia, donde esos reajustes se justifican bajo unas pautas empresariales elaboradas en términos de eficiencia económica. Usualmente, ha sido empleada en el mercado de trabajo español, y quienes han optado por acogerse a este tipo han sido especialmente los sectores industriales. La externa, también conocida como numérica, es el elemento sobre el que se construye la flexibilidad del mercado español; este tipo permite la entrada y salida de trabajadores de una empresa, mediante la celebración de contratos atípicos salvaguardados en la legislación laboral.

3.1. La flexibilidad laboral en el contexto español

Ni la globalización ni la difícil situación coyuntural, avalan el modelo de flexibilización que se emplea en el mercado de trabajo español, que está caracterizado por su elevada sensibilidad a las fluctuaciones económicas, existiendo un amplio consenso que alude a una flexibilidad que se ha extendido a la mayoría de los sectores disfrazada en elevadas tasas de desempleo y temporalidad (Martínez et al. 2011), factores que se han convertido en dos grandes problemas para la economía española como consecuencia de las deficiencias estructurales que registra el mercado laboral español (Dolado et al. 2010).

Dentro del mercado de trabajo, la flexibilidad se proyecta con intensidad en la flexibilidad externa. El fenómeno insiders-outsiders tiene una presencia indiscutible en el funcionamiento de nuestro mercado, lo que permite a las empresas ajustar sus plantillas en función de sus necesidades de producción y ha convertido a los trabajadores en meros factores productivos bajo los requerimientos del empleador.

Otro de los fenómenos de ajuste laboral a los que hemos asistido en los últimos años, ha sido a un incremento de la jornada laboral acompañado de una reducción del empleo, efecto que emana de la facilidad de celebrar contratos y despidos en el mercado laboral, gracias a la legislación, como veremos más adelante, que facilita la sustitución de unos trabajadores por otros, lo que se podría definir como un efecto rotatorio (De la Puerta, 2011; Moral et al. 2012). De tal forma que en el escenario español se combinan dos elementos básicos para la flexibilidad, un mercado de trabajo especializado en actividades no cualificadas, que permite que cualquiera pueda desempeñar un puesto de trabajo; y una legislación que lo facilita al darle cobertura por medio de la contratación temporal (De la Puerta, 2011).

La legislación en materia laboral se ha orientado hacia una tendencia a la flexibilización de las contrataciones y despidos, a través de una normativa laboral que desde la década de los 80 se ha fundamentado en la creación de empleo facilitando la celebración de contratos temporales y suavizando los requisitos para los despidos, con el fin de paliar las elevadas tasas de paro. Junto a la legislación, algunos autores (Moral et al., 2012) aluden al modelo de crecimiento económico español basado en los sectores productivos donde la exigencia de cualificación y/o formación roza niveles básicos, permitiendo una rápida sustitución del trabajador. Esta flexibilidad numérica incide en que los trabajadores roten por diferentes puestos de trabajo en condiciones que terminan siendo precarias.

Otro tipo de flexibilidad, como en el caso de la interna, ha sido y es una práctica inusual en el mercado español. El tiempo de trabajo, ha sido objeto de examen y disputa entre los trabajadores y empresarios en la búsqueda de una gestión más eficaz a través de la adaptación de las horas comprendidas en la jornada laboral (Dilla y Sobrino, 2007). En numerosos países como Alemania, este tipo de flexibilidad tiene un elevado uso

debido a los beneficios que reporta para ambas partes. De un lado, la empresa cuenta con “la posibilidad de adaptación del volumen de trabajo a las fluctuaciones de la demanda y para el trabajador la posibilidad de conservar el empleo” (Ortiz, 2013: 99).

El mercado laboral español se ha mostrado reticente a la hora de aplicar este tipo de medidas, decantándose por una flexibilidad basada en “realizar ajustes extensivos del factor trabajo” a la vez que se da “una reducida capacidad en ajustar la intensidad del factor trabajo a través de cambios en el número de horas trabajadas” (Moral et al., 2012: 210). Por tanto, el mercado de trabajo español muestra una clara preferencia por la flexibilidad externa (Ramos et al. Moral et al. 2012; Ortiz, 2013). No obstante, la espinosa situación económica ha obligado a las empresas a ir más allá de la flexibilidad externa, cuyo resultado ha sido un aumento del número de contratos a tiempo parcial, opción que ha ido cobrando fuerza en los últimos tiempos y que poco a poco va acaparando terreno en la negociación colectiva. Se debe añadir que el mayor freno al empleo de esta medida se debía a la normativa laboral existente que regula la contratación a tiempo parcial (Moral et al., 2012).

Esta situación se ha modificado sustancialmente con la reforma laboral establecida por el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero que redefinió la contratación a tiempo parcial, que modificó el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que los trabajadores/as a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias en proporción a la jornada pactada. Uno de los objetivos de esta reforma ha sido favorecer la flexibilidad interna en las empresas como una alternativa real a la destrucción de empleo. En esta dirección se observa más bien avances en la línea de acelerar el proceso devaluación de los costes laborales. En la actualidad, con los datos disponibles, no es posible afirmar que se haya parado la dinámica de destrucción de empleos vía despidos como pretendía con el avance de la flexibilidad interna (Santos Ruesga, 2015).

Sea de un tipo u otro, la realidad señala a una flexibilización que se extiende a los distintos sectores y colectivos. Más allá de los trabajadores sin cualificar, la flexibilización de las relaciones laborales salpica de manera irremediable a los cualificados, lo que ha sido denominado por Martínez y Bernardi (2011) como “la proletarización de las ocupaciones profesionales”. Para estos autores, las titulaciones

académicas suponían una garantía laboral que queda desvirtuada en la actualidad. El elevado aumento del nivel de instrucción, unido al sistema de jubilaciones, ha abierto la veda para que los empresarios sustituyan a sus trabajadores de mayor antigüedad y garantías laborales, por jóvenes con niveles formativos superiores, pero remunerados con salarios y condiciones laborales que se distancian de las exigidas para dicha ocupación (Martínez y Bernardi, 2011).

Del mismo modo, como es de esperar, los colectivos que mayor discriminación y dificultad presentan a la hora de incorporarse en el mercado de trabajo, son los que soportan trabajos sometidos a una excesiva flexibilidad que se refleja en contratos a tiempo parcial, temporales e inestables, hasta el extremo de convertirse, a ojos de los empleadores, “en una bolsa de trabajo marginal/auxiliar”, como las mujeres, así lo señala Albertos (1998: 5). Este autor añade tres razones por las que la mano de obra femenina se somete a una mayor flexibilidad que el hombre:

1. "Capacidad para trasladar las habilidades personales y sociales propias del ámbito reproductivo al trabajo productivo, lo que resulta especialmente necesario en momentos en los que la gestión de información y de los recursos personales resulta vital para las empresas".

2. Muestran una mayor capacidad para adaptarse al trabajo flexible, como jornadas parciales, contratos temporales o polivalencia en las funciones. En determinados casos, las propias mujeres buscan trabajo temporal y a tiempo parcial para poder conciliarlos con la vida familiar.

3. Aceptan salarios inferiores que los hombres por funciones de igual valor, y asumen, en función de un reconocimiento social, que sus trabajos son un complemento del masculino, lo que implica que el hombre-sustentador debe de tener una remuneración superior, además de la infravaloración social del trabajo femenino.

3.2. Relaciones laborales débiles

Uno de los rasgos más significativos de la IAA es su elevada tasa de temporalidad [17] a la que se encuentran sujetos la mayor parte de los trabajadores registrados en esta industria. No obstante, la temporalidad como forma jurídica de contratación no es una característica propia y exclusiva de este sector, sino que se extiende a la totalidad del mercado de trabajo español, hasta el extremo de convertirse en uno de los mayores lastres que arrastra nuestro mercado. De este modo, estamos ante un fenómeno laboral presente desde la década de los 80, cuya tasa supera ampliamente las reveladas por los demás países comunitarios en unos 20 puntos porcentuales a la media registrada para la UE-27 (Ortiz, 2011).

3.2.1. La temporalidad laboral en España: principales enfoques

Como hemos adelantado, la elevada temporalidad a la que se encuentra ligada la contratación laboral ha sido objeto de análisis desde más de tres décadas. Las causas atribuibles a esta apabullante contratación temporal varían desde el plano económico, estructural e institucional.

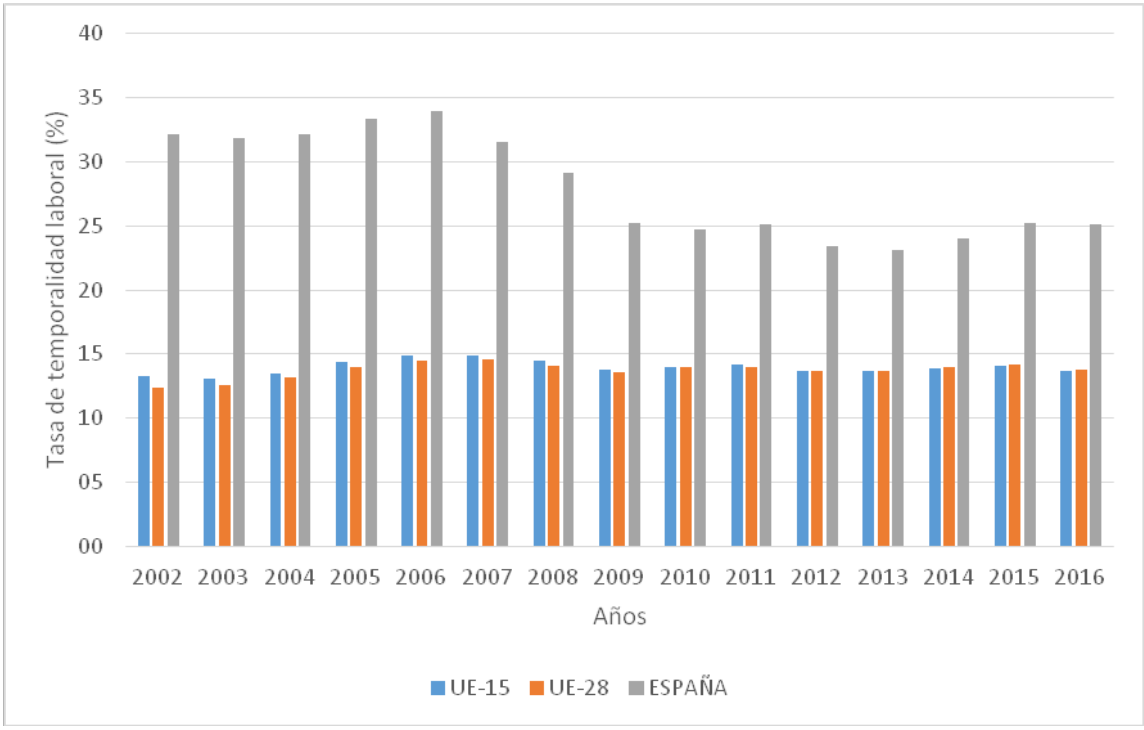
Una de las corrientes más defendidas acusa a las fluctuaciones económicas como la principal causa de una elevada tasa de temporalidad. El desempleo ha sido un problema que tradicionalmente ha estado presente en el mercado de trabajo español, donde los niveles de paro con los que se ha convivido durante la crisis de los 90 y más intensamente en la actualidad (26,0%), han tocado máximos históricos que nos han situado como el país de la UE-28 con mayor proporción de desempleados. Incluso, cuando la economía española experimentaba una de las mayores fases expansivas desde finales de los 90, las cifras de desempleo mostraban una situación no propia de una economía en crecimiento.

Los ciclos económicos han determinado las tasas de desempleo en cada uno de los sectores de la economía española. Este vínculo entre ciclos económicos y desempleo

[17] Entendemos por tasa de temporalidad la proporción de contratos temporales sobre el total de contratos firmados en el país. Se mide como proporción de personas que tienen contrato temporal sobre el total de población ocupada entre 15 y 64 años.

pone de manifiesto la elevada sensibilidad de nuestro mercado de trabajo a la economía, proyectándose en alarmantes tasas de paro en épocas de crisis. Como respuesta a la elevada proporción de desempleados, desde el punto de vista institucional se pusieron en marcha normativas que trataron de paliar las tasas de paro desde finales de los 70, tras la crisis energética, con sucesivos ajustes laborales.

Gráfico 3.1. Evolución de la tasa de temporalidad de la UE y España



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos de Eurostat.

La existencia de un amplio consenso en lo referente a la influencia normativa sobre la contratación temporal se hace evidente con la aprobación de la Reforma Laboral de 1984, cuyo objeto primordial era el descenso de los niveles de desempleo (Ramos, 2011). Esta senda de crecimiento de la temporalidad laboral entre 1987 y 1992, se fundamenta en la proliferación de los "contratos temporales no causales", pues tras la reforma de 1984 se abrió un camino para aplicar este tipo de contratos, surgiendo así la posibilidad para hacer uso del contrato temporal, no solo para aquéllas actividades u ocupaciones que por su propia naturaleza están sujetas a una temporalidad irremediable, como diversos sectores de la IAA, sino que ampliaba su aplicación a actividades estables, con el único fin de generar empleo (Martínez, 2011).

Tras la crisis de los 90, con el propósito de frenar la espiral de la temporalidad, la reforma de 1997 trató de impulsar la contratación indefinida (Toharia et al. 2011, Ortiz, Martínez, 2011). Como ha señalado Toharia et al. (2011), durante esta década existió un amplio convencimiento de que la causa de una mayor preferencia hacia la contratación temporal sobre la indefinida se debía a los elevados costes que tenían que soportar los empleadores en caso de suspensión del contrato. Es por ello que la reforma de 1997 introdujo como novedad una reducción de los costes de despido, que unida a la reducción de las cuotas a pagar a la Seguridad Social para los trabajadores indefinidos, buscaba estimular el crecimiento de la contratación indefinida en detrimento de los contratos atípicos. Sin embargo, "la persistencia de la temporalidad y su resistencia a disminuir tras la adopción de las diversas reformas, especialmente la de 1997, llevó a la idea de que no era suficiente con la reducción de la brecha de costes para aumentar lo suficiente el número de contratos indefinidos" (Toharia et al., 2011: 106).

Ante esta situación, desde la investigación había que buscar cuál era la verdadera razón que fundamentaba la mayor contratación temporal, pues los costes por despido del trabajador fijo parecían no ser tan determinantes. Tras desechar esta hipótesis, así como partiendo de la dualidad del mercado laboral, Toharia et al. (2011) establecieron que una de las diferencias esenciales que se dan entre el sector laboral primario y el secundario es la cualificación requerida para desempeñar el puesto de trabajo. De este modo, en el sector secundario, la mayor parte de los trabajos no exigen una cualificación a priori, y, por tanto, pueden ser sustituidos rápidamente. Esta teoría también fue sostenida por Polavieja (2011:5), quien insistió en que "los trabajadores son fácilmente reemplazables, entendiéndose que los empresarios no estén dispuestos a atarse las manos y tengan mayor preferencia por una contratación más flexible". Como consecuencia, el empleador, a la hora de adjudicar un contrato temporal o indefinido, tendrá presente la productividad del trabajador, así como las cualidades del mismo, determinando así la duración del contrato, (Toharia et al., 2011). Esta teoría encaja a la perfección dentro de la IAA, sector industrial donde encontramos un considerable número de ocupaciones para las que no se necesita una formación relevante, como el envasado de frutas y hortalizas, actividad que puede ser llevada a cabo por cualquier trabajador. Así, los empleadores se inclinarán más por "formas de contratación más baratas" para cubrir aquellos trabajos que necesitan una menor productividad (Toharia et al., 2011: 107).

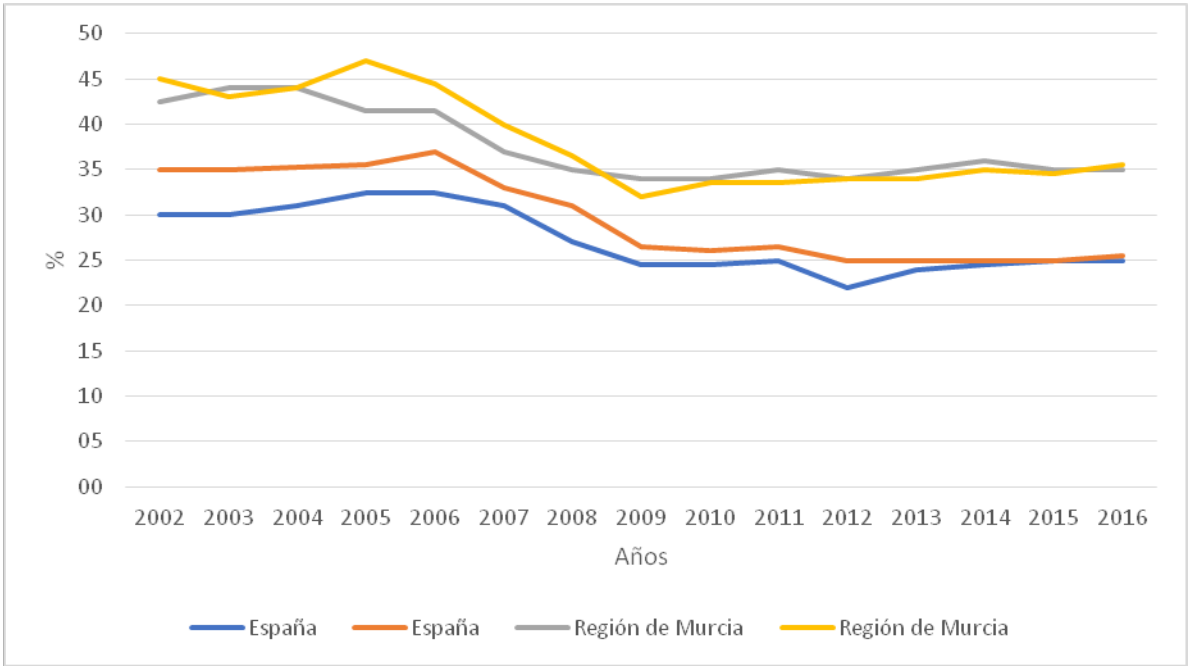
Otra de las corrientes que han tratado de dar una explicación lógica a la excesiva temporalidad laboral aluden a la estructura de nuestro mercado de trabajo. Autores como Polavieja (2011: 2), defienden el "gran peso que tienen en la estructura económica las actividades y las ocupaciones llamadas secundarias". Así, el mercado de trabajo secundario estaría caracterizado por determinados sectores industriales que conviven con una demanda excesivamente volátil. Discurso similar es el que mantiene la profesora Ortiz (2011), al apuntar a una segmentación del mercado de trabajo español, donde los trabajadores del segmento secundario están sometidos a la precariedad laboral máxima y los contratos temporales son la norma general.

Ahora bien, dentro del análisis de la temporalidad en el mercado laboral español, el hecho de que sea tan significativa, no solo depende de la estructura de nuestra economía y mercado laboral, ni de los factores institucionales o económicos ni características de los trabajadores, que, si bien influyen, no son causa única. Más allá de lo aludido, la cultura empresarial de la “precarización” juega un rol relevante en su "uso desviado de las posibilidades legales de contratación temporal"(Mellado, 2010: 9).

3.2.2. Temporalidad y precarización femenina en la industria agroalimentaria

La excesiva temporalidad laboral que soporta el mercado de trabajo español afecta a todos los colectivos, pero golpea de una manera especial a aquéllos más vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los discapacitados y los inmigrantes. Debido a la estacionalidad de la actividad agroalimentaria, ésta se ve abocada a jornadas de trabajo interrumpidas en el tiempo, tanto para hombres como para mujeres. En cambio, las estadísticas reflejan una situación desigual para ambos sexos, donde las mujeres muestran una ligera contratación temporal superior a los hombres.

Gráfico 3.2. Evolución del porcentaje de contratos temporales según género en España y Murcia, 2002-2016



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa.

Una de las teorías que han venido justificando la mayor temporalidad en las mujeres se debe a que éstas suelen apoyarse en trabajos con elevada flexibilidad, pues la sociedad concibe a la mujer como principal responsable del cuidado del hogar y los hijos. De este modo, se origina una mayor tendencia a carreras profesionales discontinuas donde la entrada y salida del mercado laboral es constante, razón por la cual la mujer estaría sobrerrepresentada en la IAA, al caracterizarse como un trabajo temporal y eventual (Larrañaga, 2002: 14). En este sentido, Caparrós y Navarro (2008: 219) han insistido en la mayor probabilidad de tener un contrato temporal que los hombres, pues la carrera profesional de las trabajadoras no se perpetua en el tiempo, sino que se dan interrupciones, especialmente por el papel de madre que las obliga a dejar el mercado laboral durante unos años, provocando un mayor rechazo por los empresarios a la hora de celebrar contratos indefinidos con las trabajadoras.

En determinadas ramas de la IAA, la producción se encuentra ligada a una fuerte estacionalidad, "existiendo una relación causal y directa entre las características del ciclo productivo agroindustrial y la tipología de los contratos que regulan el trabajo femenino" (Morales, 2002: 268). Entre las industrias con mayor tasa de temporalidad se

encuentra la industria de primera transformación de fruta y hortaliza, pues al tratarse de la elaboración de productos en fresco, cuenta con el hándicap de no poder prolongar la actividad durante todo el año, sino tan solo durante el periodo cíclico de producción, quien marca el principio y final del calendario laboral.

En lo referente a las modalidades de contratación dentro de la IAA existen tres tipos de contratos, los fijos, los fijos discontinuos y los temporales. Respecto al primero, se da solamente en un determinado número pequeño de profesiones como administrativos, contables, etc., que suponen un porcentaje insignificativo en el total de trabajadores. La contratación de fijo discontinuo implica una tipología contractual relevante dentro de la IAA, pues responde a las necesidades empresariales sobre la plantilla laboral. En este sentido se pronuncian Téllez et al. (2008: 198) en su investigación sobre la temporalidad laboral femenina, quienes establecen los beneficios que reportan la contratación de fijos discontinuos en estos sectores, beneficiándose mutuamente empresarios y trabajadoras. Por un lado, a las trabajadoras "le permite obtener beneficios sociales similares a los que podrían obtener con contrato fijo", mientras que para los empresarios la ventaja principal se traduce en la posibilidad de "acudir a un contingente estable de mano de obra femenina experimentada que contrata cada año en función de las necesidades de producción de cada campaña" (Téllez et al., 2008: 198).

La contratación temporal es sin duda la modalidad más utilizada dentro de la IAA. Los empleadores la utilizan para contratar abundante mano de obra para los meses donde la producción de frutas, hortalizas u otros alimentos, siendo muy numerosa especialmente en los picos de campaña, donde el número de trabajadores puede triplicar la plantilla usual. Para cubrir sus necesidades, muchas de las empresas hacen uso de las empresas de trabajo temporal (ETT), así lo han confirmado autores como Rosas et al. (2001). A su vez, dentro de los contratos temporales, García Pérez (1994: 47) establece una doble clasificación distinguiendo los coyunturales y estructurales. Mientras que la primera modalidad se basa en criterios subjetivos para la empresa, los estructurales se aplican para aquellas actividades de ciertos sectores de la IAA "que no pueden ser cubiertas por trabajadores fijos". Este factor estructural de la producción de la IAA obliga a los empleadores a recurrir a los contratos temporales, especialmente en la industria de primera transformación (Morales, 2002).

El impacto de los contratos temporales sobre las condiciones laborales de la población laboral tiene en nuestros días un interés creciente desde una perspectiva social y económica. La temporalidad laboral se ha extendido en los diversos mercados de trabajo mundial y en el caso de España ha tenido una fuerte incidencia por las razones expuestas anteriormente. La preocupación por esta modalidad contractual es palpable y comprensiva, sobre todo si tenemos en cuenta que de los contratos fijos devienen un conjunto de garantías, seguridad y estabilidad de las que queda desprovisto el trabajador eventual. He aquí donde radican los problemas que ocasionaron los contratos temporales dado que precarizan el trabajo, aunque, pese a que la precariedad laboral no se reduce únicamente a la temporalidad, si no que ésta es una de las distintas formas que adopta.

Existe un amplio repertorio bibliográfico de autores que se han fijado en los efectos perversos para los trabajadores y para la economía en general, que conlleva la contratación temporal y cómo ésta domina el mercado laboral español[18]. No obstante, es conveniente conocer de qué forma, la temporalidad laboral es capaz de precarizar las condiciones laborales. Entre los diferentes impactos negativos que surgen de la contratación temporal se encuentra la penalización salarial. La evidencia empírica es suficiente al respecto. Diversas investigaciones como la Motellón y López-Bazo (2006) constatan que los asalariados indefinidos obtienen retribuciones más altas que los trabajadores eventuales. Del mismo modo, lo afirma el trabajo de Badillo-Amador y Villa (2005), quienes declaran una brecha salarial del 50 % entre contratos temporales e indefinidos. Más recientemente los informes de distinto signo de UGT (2016), CCOO (2014), García y Ulloa (2016), señalan los efectos negativos que han tenido las reformas del 2012 para las retribuciones de los trabajadores.

[18]García Pérez, J.J. y Jansen, M. (2015): Reforma laboral de 2012: ¿Qué sabemos sobre sus efectos y qué queda por hacer?, Fedea Policy Papers-2015/04.
Fundación 1º de Mayo (2014): Informe, Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Madrid.
Izquierdo, M; Lacuesta, A. y Puente, S. (2014): La reforma laboral 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo, Dirección General del Servicio de Estudios del Banco de España, Madrid.
Ministerio de Empleo y de Seguridad Social (2015): Informe de evaluación de impacto de la reforma laboral. Resumen ejecutivo. Madrid.
UGT (2016), Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios, Madrid.
R. Doménech, R., García, J.R. Y Ulloa, C. (2016): Los efectos de la flexibilidad salarial sobre el crecimiento y el empleo, Documentos BBVA, marzo.

Esta diferencia salarial proyectada por diferentes modalidades de contratación responde mayormente a los complementos salariales diferenciales entre los temporales e indefinidos. En contraposición, el salario base parece no ser la principal razón de esta brecha, pues tan solo explica poco más de un tercio. En cambio, los complementos salariales determinan ampliamente la disimilitud salarial. Mientras que los contratos indefinidos permiten una continuidad en el tiempo y a su vez ofrece la oportunidad de promocionar en el trabajo, en los contratos temporales, éstas garantías quedan anuladas, traduciéndose en dos efectos. Por un lado, los eventuales cuentan con menor antigüedad y, por tanto, el complemento salarial para esta partida será inferior que los indefinidos, quienes pueden acumular años de trabajo y recibir aumentos de salario, y, por otro lado, la promoción laboral dentro de la empresa queda mermada, lo que impide un ascenso que les condena a permanecer en el escalafón más bajo (De la Rica, 2010).

Estos dos efectos comentados corroboran la hipótesis de una discriminación femenina en la IAA debido a la temporalidad laboral. Primero, las mujeres son quienes soportan una mayor temporalidad dentro del conjunto de la IAA, lo que se traduce en menores salarios y menores oportunidades de promocionar, condenándolas a situarse en la base de la pirámide ocupacional.

Junto a esto, existen otras teorías que a nuestro parecer no devienen directamente del tipo de contrato, sino más bien es un efecto colateral de la contratación temporal. Son muchos quienes aluden a una discriminación salarial de los contratos temporales porque esta tipología se centra en determinadas actividades donde la productividad y el salario por hora es bajo; así como a la característica personal del trabajador o trabajadora, donde los jóvenes, mujeres e inmigrantes son los más susceptibles de obtener este tipo de contratos y a su vez quienes menos ganan (Muñoz-Bullón y Rodes, 2004; De la Rica, 2010; R. Doménech, García y Ulloa, 2016). Esta hipótesis respondería a la elevada tasa de temporalidad laboral en los subsectores agroalimentarios más feminizados frente a la menor proporción de contratos temporales en aquellas ramas de la IAA donde el género masculino está sobrerrepresentado.

A parte de los efectos que produce la temporalidad en el salario, se impone la ausencia de indemnización por despido. Como corolario, la trabajadora eventual queda desprotegida y privada de unas garantías de las que sí es titular el trabajador indefinido,

pues como afirman Cebrián et al. (2011), la verdadera diferencia entre un contrato temporal y otro indefinido estriba en los costes de despido. Estos costes que pueden presentarse como rechazo para la contratación indefinida, avalan una estabilidad laboral al implicar un obstáculo para el despido, pues el empleador tendrá que soportar un elevado coste, no pudiendo olvidar que las indemnizaciones por despido se presentan como el mayor coste de la interrupción contractual (Cebrián et al. 2011).

3.3. La afiliación sindical en la IAA

En los últimos años hemos asistido a un descenso pronunciado de la densidad sindical en todos y cada uno de los países europeos. El caso español no ha sido la excepción en la pérdida de fuelle de los sindicatos, especialmente si consideramos que tradicionalmente ha sido uno de los países con una de las menores tasas de trabajadores afiliados. Ante este panorama, han sido muchos (Simón Pérez: 2003; Pérez: 2003; Cilleros: 2011) quienes se han ocupado de buscar los factores que determinan un mayor o menor grado de afiliación.

Una de las teorías más extendidas parte, desde una perspectiva económica, del principio de utilidad, donde todo individuo racional, a la hora de adoptar una decisión, realiza un previo análisis de los costes y beneficios donde éste solo tomará la decisión siempre y cuando los beneficios superen a los costes.

Estamos de acuerdo que la acción sindical reporta un conjunto de beneficios para el trabajador, pues los sindicatos defienden los intereses de los trabajadores, pero, además, los afiliados deben de hacer frente a una cuota económica o soportar el riesgo de ser mal mirado por los jefes, siendo éstos algunos de los supuestos del precio a pagar por la afiliación. Aun así, los beneficios de afiliarse, generalmente superan con creces los costes, en cambio, el porcentaje de afiliados es dramáticamente bajo. La explicación es fácil. Autores como Simón (2003:74) han hecho hincapié en el marco institucional español, que determina cómo "los principales resultados de la acción sindical, los contenidos pactados en la negociación colectiva, se extienden por igual a todos los trabajadores", lo que justifica en parte la baja afiliación y la proliferación de *free riders* que les permiten disfrutar de la cobertura de los sindicatos, sin asumir costes (Cilleros:

2011). De este modo, los trabajadores no afiliados obtienen beneficios sin incurrir en coste alguno, mientras que los afiliados soportan un coste, entonces, ¿qué determina la afiliación de esto últimos?

Está claro que los alicientes de afiliarse deben de ir más allá de recompensas materiales y apuntar más a factores de identidad y personales que sobrepasan la barrera del free riders y, pese a poder beneficiarse sin estar afiliado, decide afiliarse. Entre estos, deben ser tenidos en cuenta el interés por la política, la ideología y el entorno familiar. De este modo, la afiliación estará determinada por variables ideológicas.

Además, la precarización laboral se ha extendido por los distintos sectores y con la llegada de la crisis sus efectos se han agudizado. La destrucción de millones de puestos de trabajo, la tendencia creciente de los contratos temporales y a tiempo parcial, la reducción de los salarios, así como la pérdida de derechos laborales, reclaman una mayor necesidad de actuación sindical. Esta flexibilización laboral creciente es para muchos el reflejo del escaso poder negociador que los sindicatos políticamente tienen, lo que puede generar desconfianza del papel sindical. Esto explica que aquellos sectores más precarizados presenten unas tasas de afiliación menor, motivación que reside en la escasa credibilidad y representación hacia los sindicatos.

En este sentido, volvemos al principio de utilidad, donde el trabajador afiliado es el que más teme perder. Es decir, el trabajador con un contrato estable y/o cargas familiares, porque la afiliación está vinculada a un conjunto de variables personales, laborales e ideológicas.

Como se ha comentado antes, el grado de afiliación sindical en España muestra niveles inferiores que el resto de países, pero ésta no es la única nota que nos diferencia en materia de sindicalización. Las investigaciones muestran cómo las variables personales, laborales y de la empresa difieren en su impacto sobre la decisión de los trabajadores a la hora de afiliarse. Vidal et al. (2008), en un estudio sobre los determinantes de la afiliación concluye cómo las variables personales, a excepción del sexo, no parecen ser influyentes de un modo significativo. En cambio, el trabajo empírico llevado a cabo por Simón (2003) refleja todo lo contrario en el ámbito español, donde los atributos personales juegan un papel decisivo. Junto a esto, la participación

femenina en los sindicatos es claramente inferior a la masculina, pues ya hemos señalado cómo el género explica gran parte de la afiliación o no a un sindicato. Dentro de nuestro objeto de estudio, la profesora Morales (2002) destaca cuatro pautas decisivas del sindicalismo femenino en la IAA, que van desde el género, las condiciones laborales y tipo de empresa.

En primer lugar, Morales (2002) subraya una baja participación sindical femenina en la IAA, donde observa que la participación de las trabajadoras en esta industria es muy pequeña y su actitud hacia los sindicatos no es favorable. Este hecho, desde la teoría podría explicarse desde dos perspectivas. De un lado, autores como Vidal et al. (2008) relacionan una menor participación femenina en los sindicatos por la escasa presencia de éstos en aquellos sectores, como la IAA, donde el índice de feminización es muy elevado. Unido a esto, otra de las causas de su baja afiliación puede tener su origen en su relación con el mercado laboral, caracterizada por trayectorias laborales interrumpidas en el tiempo. Una muestra la encontramos en los porcentajes de mujeres que abandonan el mercado laboral una vez contraído matrimonio o durante la maternidad.

El segundo eje vertebrador de la afiliación, presume que aquellas mujeres empleadas en la IAA con condiciones laborales más precarias o sujetas a la contratación temporal presentan menores alicientes para afiliarse. No es de extrañar, por tanto, que en un sector donde la temporalidad, la contratación laboral y las condiciones laborales se tornan en flexibles y precarias, las trabajadoras no deseen implicarse. Ante esta situación, las trabajadoras se verán menos comprometidas con la empresa a la vez que la participación estará frenada por el miedo a perder su trabajo (Morales, 2002). Sin embargo, autores como Cilleros (2011) han corroborado la hipótesis de la inexistencia de correlación entre contratos temporales y afiliación, justificando que el determinante de la temporalidad laboral radica en la antigüedad[19].

Continuando con el análisis, Morales (2002) apreció la importancia de específicas características de la industria, como su antigüedad o tradición en una

[19]Cilleros (2011), en un estudio sobre los determinantes que influyen en la afiliación sindical observa cómo la antigüedad en una empresa se relaciona positivamente con el nivel de afiliación, mientras que el tipo de contrato se presenta como una variable no significativa en el análisis.

determinada región. Asimismo, las IAA más maduras o ubicadas en zonas de larga tradición presentan mayores cifras de afiliación. Lo mismo sucede cuando tomamos la variable empresarial referente a su tamaño, donde la posibilidad de afiliarse aumenta con el tamaño de la empresa. De este modo, las empresas de grandes dimensiones experimentan mayor participación sindical (Simón, 2003). Concluyendo, estamos ante un sector donde los determinantes personales como el género, las penosas condiciones de trabajo, la excesiva temporalidad y el reducido tamaño de las empresas agroalimentarias influyen en una tendencia sindical bastante baja.

CAPÍTULO 4. LA METODOLOGÍA DE LA TESIS

La mujer como objeto de estudio ha suscitado un importante interés en las investigaciones, especialmente desde una perspectiva sociológica, histórica, económica, jurídica y antropológica. En las últimas décadas, la investigación especializada ha utilizado diversas técnicas que entremezclan los métodos cualitativos y cuantitativos y una orientación interdisciplinar para afrontar los diferentes objetos de análisis. En particular, los estudios sobre el mercado de trabajo desde la perspectiva de género han empleado multitud de técnicas y metodologías investigadoras que pretenden corroborar determinadas hipótesis entre las que destacan la segregación ocupacional, la discriminación vertical y salarial como las principales líneas de investigación.

4.1. Hipótesis y objetivos del trabajo

Esta tesis doctoral tiene por objetivo analizar la posición de las mujeres como oferentes de mano de obra en una de las industrias más importantes de la Región de Murcia por su gran peso económico y por presentar una acusada feminización: la industria agroalimentaria, durante el periodo 2000-2016. La investigación gira en torno a tres ejes principales de análisis: la segregación laboral, la discriminación y condiciones de trabajo.

Con esta investigación se pretende mostrar cómo la industria agroalimentaria queda configurada y organizada a partir del género, tanto en sus diferentes subsectores como en las diversas ocupaciones que tiene, produciéndose un reparto de las tareas en función del género.

Con el propósito de aportar una perspectiva elaborada sobre la posición de las mujeres en el escenario laboral, trataremos de analizar las condiciones laborales que les afectan a la industria agroalimentaria y a los diferentes subsectores que la configuran.

Con referencia a la discriminación laboral, se tratará de señalar y explicar qué factores determinan la inferioridad del salario femenino y en qué medida el género afecta a su nivel respecto al masculino.

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se han planteado las hipótesis que se presentan a continuación.

Hipótesis 1: El género se convierte en el factor clave para la construcción del mercado de trabajo agroalimentario.

La participación de la mujer en la IAA ha sido objeto de múltiples estudios por su protagonismo laboral en este sector industrial. Los distintos atributos que se adjudican a hombres y mujeres en función de unas habilidades y competencias innatas proyectan un mercado de trabajo segregado. De este modo, las mujeres se concentran en aquellas IAA, donde las actividades productivas son consideradas tradicionalmente como femeninas. De esta manera queda ubicada en aquellas ramas donde las habilidades manuales en las tareas adquieren su máxima expresión, mientras que los sectores más mecanizados y que requieren un mayor esfuerzo físico son exclusivos de los hombres. Incluso dentro del propio sector, el diseño de la organización del trabajo también encuentra su causa en las diferencias de género. De esta manera el sexo construye una segregación sectorial y funcional en la IAA.

Con la pretensión de afianzar la primera hipótesis que se plantea en este trabajo, se han formulado un conjunto de preguntas que se exponen a continuación:

- ¿En qué subsectores de la IAA se concentra un mayor número de mujeres? ¿Cuál es el índice de concentración y participación femenina en las diferentes ramas?
- ¿Qué funciones y actividades son las más destacadas en los sectores más feminizados? ¿Responden a patrones femeninos?
- ¿Hombres y mujeres realizan distintas actividades dentro del mismo sector?

Hipótesis 2: Las mujeres tienden a presentar mayor precariedad laboral que los hombres en la IAA regional.

Los estudios e investigaciones sobre la exclusión de la mujer dentro del marco laboral se han convertido en un tópico importante en las agendas investigadoras de la historia, economía y sociología. Esta mano de obra ha sido identificada con sectores del mercado de trabajo caracterizados por situaciones laborales inestables, donde la temporalidad, el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad y los bajos salarios, entre otras características, se han convertido en la tónica laboral femenina. Esta tendencia se deja ver dentro de la IAA, donde las trabajadoras están sometidas a unas condiciones laborales más precarias que los hombres. Esta precariedad es muy notable en los subsectores agroalimentarios más feminizados. Cuando se habla de precarización en el sector agroalimentario y en sus industrias se suele asimilar con la concentración de mano de obra femenina que se encuentra en él.

Otro elemento a tener en cuenta es la profunda relación que guardan los sectores feminizados con las actividades laborales y productivas que se desarrollan dentro de éstos. También se suele identificar precarización con un volumen muy alto de trabajadoras. El género se convierte en un elemento que determina las condiciones laborales. Para poder corroborar esta segunda hipótesis las cuestiones planteadas son las siguientes:

- ¿Qué condiciones laborales afectan a hombres y mujeres en la IAA? ¿La situación laboral es más precaria para la mano de obra femenina?
- ¿Las condiciones laborales varían entre ambos sexos dentro de un mismo sector? ¿Presentan mayor temporalidad laboral la mano de obra femenina?

Hipótesis 3: La persistencia del modelo del patriarcado en los hogares de las trabajadoras de la industria agroalimentaria.

La hipótesis tres está relacionada con el modelo del patriarcado y cómo este sigue presente en la vida de los trabajadores y trabajadoras de la IAA. Pese a que en las

últimas décadas existe una tendencia hacia el reparto de las obligaciones familiares y doméstica entre ambos géneros, en especial entre las generaciones más jóvenes, aún persiste un porcentaje relevante de la sociedad donde la mujer se ocupa del cuidado de los hijos, mayores y familiares dependientes, así como de los trabajos domésticos.

A partir de esta hipótesis se quiere constatar si este modelo persiste actualmente entre los trabajadores y trabajadoras de la IAA. Para ello se han formulado las siguientes preguntas con las que se pretende corroborar esta hipótesis:

- ¿Quién se encarga de las tareas domésticas? ¿Son las mujeres las principales responsables?
- ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? ¿Existen desigualdades? ¿Dedican más tiempo las mujeres al cuidado de los hijos?
- ¿Cuánto es el tiempo de ocio empleado por hombres y mujeres?

Hipótesis 4: La brecha salarial entre hombres y mujeres no deviene de una diferencia salarial, sino de una discriminación donde el género adquiere su máxima responsabilidad.

La discriminación salarial ha sido objeto de estudio en recientes trabajos que han confirmado la existencia de salarios inferiores para la mujer. Este hecho, ha sido analizado, desde distintos enfoques, a fin de encontrar la causa que genera dicha desigualdad que se extiende por toda la IAA.

No existe un consenso sobre cuál es el motivo que hace que la mujer reciba peores retribuciones que los hombres, aunque existe cierto consenso de la importancia que tiene para la discriminación la segregación vertical, sectorial y funcional, el capital humano, etc. En esta hipótesis pretendemos mostrar cómo la diferencia de género es la pieza clave a la hora de determinar los salarios, por encima de la mayor contratación temporal, de la edad o del tipo de actividad.

- ¿Existe una brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras dentro de la IAA?, En caso afirmativo, ¿es mayor el salario masculino?

- ¿Cómo influyen las variables individuales, laborales y de la empresa? ¿y el sexo?
- ¿Es el sexo la principal variable explicativa de la brecha salarial?

Hipótesis 5: La menor proporción de mujeres en las categorías más elevadas de la estructura ocupacional, así como su elevado peso en la base de la jerarquía se debe a una razón de género.

Esta hipótesis tiene por objeto verificar la teoría del techo de "cristal" y suelo "pegajoso" en la IAA de la Región de Murcia. En este caso el género también es el principal desencadenante de la segregación vertical. Aparentemente no existen de un modo directo ni explicito elementos que impidan o dificulten la promoción laboral de las mujeres, pero la experiencia muestra realidades distintas. Las mujeres siguen asentándose en los escalones más bajos, y el promedio de años para ascender supera al de los hombres. Esta tendencia ha estado presente en la IAA, especialmente por ser un sector marcadamente segregado por los diferentes roles entre hombres y mujeres, donde éstas son supervisadas por los encargados, quienes generalmente son hombres.

- ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en los distintos niveles ocupacionales? ¿Tienden a concentrarse las mujeres mayormente en la base? ¿Disminuye su proporción conforme se sube de escalón?
- ¿Es mayor el porcentaje de trabajadores que promocionan respecto al de mujeres? ¿Qué tiempo tardan en promocionar?

4.2. La metodología en los estudios laborales desde una perspectiva de género

Dentro del análisis de la mujer en el marco de la investigación, existe una falta de consenso respecto al método idóneo capaz de analizar la realidad. El debate ha quedado focalizado primordialmente entre quienes defienden la existencia de un método específico para las investigaciones de género, frente a quienes sostienen la pluralidad de

métodos que, además de no ser exclusivos dentro de esta temática, son igualmente válidos (Morales, 2002).

Indistintamente de la existencia o no de un método “femenino”, las metodologías aplicadas en los estudios de género han venido construyéndose y perfeccionando a la par que lo han hecho las investigaciones feministas, pues “construir un nuevo objeto de estudio que pudiera dar cuenta de las distancias, subordinación, jerarquías y exclusiones” (De Barbieri, 1998: 115), implica tiempo, especialmente si se pretende identificar qué diferencias provocan dicha discriminación y desigualdad. En este sentido, estamos ante la necesidad y el uso de métodos cualitativos y cuantitativos de los estudios que sitúan a la mujer en el centro de la investigación.

La diversidad de trabajos, análisis e investigaciones femeninas “han contribuido a la concepción teórico-metodológica de los estudios sobre las mujeres, las investigaciones de género y el feminismo” (Fernández Poncela, 1998: 79). De este modo, se constata un consenso en el reconocimiento de una serie de prerrequisitos con los que ha de contar toda investigación que verse sobre el género, con independencia del enfoque metodológico que se haya empleado. Asimismo, lo afirman Cook & Fonow (1990), quienes anuncian cinco principios que toda investigación de género debe de incluir:

1. Se ha de tener presente que el género influye en las relaciones entre hombres y mujeres, y esas mismas diferencias de género deben ser trasladas a la investigación.
2. "La centralidad de concienciación tanto a nivel de la investigadora como a nivel social, lo que implica un alto grado de reflexión y sinceridad por parte de las investigadoras" (Morales, 2002)
3. Dejar a un lado la objetivad investigadora que caracteriza a las técnicas cuantitativas, especialmente las estadísticas. Desde Estados Unidos destacan las críticas hacia el positivismo por su marcada supuesta objetividad, especialmente en la ceguera de género, al tomar datos, información sesgada y extrapolar los resultados al conjunto de hombres y mujeres que no reflejan la verdadera realidad.
4. Un enfoque ético en las investigaciones de género.

5. Involucrarse en la defensa de la participación social y económica de la mujer

Al respecto, Harding (1998) destaca la importancia de incluir una serie de características que han de reunir las investigaciones feministas, características que influyen en la selección del método. La autora advierte que todo método con enfoque de género debe de “situar la investigación en el mismo plano crítico que el objeto explícito de estudio”, exigiendo mayor empatía, entendimiento e identificación del investigador/a respecto a los investigados. No obstante, el hecho de que toda investigación de género recoja estos criterios no implica razón alguna para calificarlo como método (Harding, 1998: 19).

Coincidiendo con esta autora, en este lineamiento, Bernal y Míes (1998) realizan una crítica al empleo de métodos cuantitativos para los análisis de género, a la vez que ensalza la importancia de incorporar la experiencia en los estudios. La autora enfatiza la idea de una experiencia no solo a nivel personal o de individuo, sino más bien en el valor de la experiencia "de la vida real como punto de partida, tanto en su dimensión subjetiva concreta, como en unas implicaciones sociales" (Bernal y Míes, 1998: 73). Asimismo, Harding (1998) realiza una aportación interesante al incorporar las experiencias masculinas dentro de las investigaciones feministas, pues no solo son útiles, sino que además enriquecen la investigación aportando nuevos conocimientos, pues no podemos obviar las relaciones de poder que se dan entre ambos.

Además, autoras como Astelarra (2004:25) han puesto el acento en la interpretación de las diferencias entre hombres y mujeres, pues ante un método u otro "existe una necesidad metodológica previa", explicar cómo se han de interpretar esas diferencias entre hombres y mujeres con el fin de ser capaces de detectar cuándo esas disimilitudes es una discriminación por razón de género. En este aspecto es conveniente señalar que no todas las diferencias que podamos encontrar entre hombres y mujeres responden al género, siendo éstas últimas las que suscitan mayor interés en la investigación. Como correlato, De Barbieri (1993) alude a la necesidad de generar conocimientos y teorías sobre las desiguales relaciones entre hombres y mujeres, no solo para su conocimiento sino para acabar con la discriminación femenina.

4.3. La necesidad de redefinir los conceptos de género y discriminación

A lo largo del marco conceptual ha quedado demostrado cómo la situación laboral de la mujer está "determinada por un sistema global que regula la relación entre hombres y mujeres" (Galiana; 1997). Desde la investigación de la mujer en el contexto laboral, el género se toma como elemento categórico en la medida en que éste determina la situación de la mujer en la sociedad. Por tanto, deviene la necesidad de analizar cómo el género es utilizado desde un marco metodológico.

A partir de la segunda mitad del pasado siglo, surge en la investigación el concepto de género, el cual viene a sustituir el término feminista, creándose así "una perspectiva de estudio, como una categoría de análisis de las relaciones entre sexos, de las diferencias de los caracteres y roles socio-sexuales de hombres y mujeres y, finalmente, como una crítica de los fundamentos naturales de esas diferencias"(Osborne y Molina, 2008: 147). En consecuencia, el término género se convierte en algo complejo, a la vez que se extiende más allá de la condición de hombre y mujer, donde el sexo es tan solo la base a partir de la cual se construye todo un entramado social y cultural que va a dominar las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales.

Consecuentemente, el sexo se muestra como una variable insuficiente para explicar las diferentes relaciones, posiciones y roles que tanto hombres como mujeres desempeñan en los diversos contextos. Así, lo señalan Cabral y García (2001: 42) al afirmar que las diferencias de sexo entre hombres y mujeres no pueden ser consideradas como un problema que proyecta distintos estatus entre hombre-mujer, pues supondría reducir el análisis a unas características biológicas.

Ante esta reflexión, el sexo se torna en una variable que se convierte en el punto de partida para la construcción de las desigualdades que responden al género, el cual no solo se limita a la diferente anatomía humana, sino que proceden de creencias sociales y culturales que son asumidas por la sociedad y creadas en base al sexo. Al respecto, Melero (2010) señala que la conformación del concepto "género" se basa en que las características humanas consideradas femeninas o masculinas eran adquiridas por mujeres y hombres, no por su sexo, sino mediante un complejo proceso individual,

cargado de factores sociales que lo condicionan. Entonces, la posición de los hombres y las mujeres no responde a una condición natural, sino más bien a la del género, siendo éste el principal responsable de una construcción social ligada a una cultura y tradición histórica arraigada desde antaño (Lamas, 2000). Esto justifica que la sociedad y el mundo en general han sido creados bajo una perspectiva masculina que ha relegado a la mujer a un segundo plano.

Por tanto, el verdadero problema de estos estereotipos que distinguen a hombres y mujeres se encuentra en la discriminación procedente de los roles, diferencias que afectan a la mujer en las distintas dimensiones sociales, económicas y culturales. Como consecuencia, la sociedad se ha construido desde una perspectiva masculina, donde el hombre ha dominado todas las esferas públicas, al tiempo que "ha invisibilizado a las mujeres y los aportes que éstas han realizado en todas las esferas de la vida social, relegándolas a la esfera de lo privado y del hogar "(Melero, 2010: 74).

Para Osborne y Molina (2008) esos roles asignan unas singularidades, espacios y expectativas que definen a los hombres y mujeres, existiendo un consenso unánime sobre el origen de los estereotipos, los cuales no son naturales sino más bien un producto social (González, 1999; Lamas, 2000; Cobo, 2005; Melero, 2010). Desde la infancia niños y niñas son educados de un modo diferente tanto dentro del hogar, en el marco docente y en el exterior. Ambos adquieren distintos roles dentro del hogar, mientras a las niñas se las educa para ayudar en las tareas del hogar, ser delicadas, cariñosas y abocadas al cuidado familiar, los niños son instruidos bajo un patrón diferente, con el fin de que tanto unos como otros, actúen como la sociedad espera. Coincidiendo en esto, Melero (2010) distingue en la adquisición de dos tipos de identidad aprendidas durante la infancia. En una parte, encontraríamos una identidad sexual que responde a las características biológicas, mientras que la otra identidad, la del género, se obtiene en base a unas pautas sociales.

Pese a que la mayor proporción de autores apuntan a una persistencia de los estereotipos y roles de género, en los últimos años las diferencias entre ambos se han visto suavizadas. La mujer, probablemente por ser la gran perjudicada, ha iniciado un camino de cambio con el propósito de despojarse de todas aquellas características

psicosociales, incorporándose a los espacios que se han configurado para el hombre. Cada vez más, la mujer se inserta en el mercado laboral, en la actividad política, en la toma de decisiones o en el desempeño de funciones tradicionalmente masculinizadas. En cambio, los hombres muestran una mayor resistencia a romper la barrera del estereotipo, cuestión que los distinguen de las mujeres, manteniéndose al margen de los espacios femeninos. En este sentido se pronuncia Melero (2010) al destacar que las tareas domésticas y productivas siguen asignándose en relación al sexo.

Cambiando de aspecto, ha sido recurrente la realización de análisis que han indagado en la brecha salarial entre hombres y mujeres y el posterior uso indiscriminado entre los conceptos diferencia y discriminación, tomándolos como iguales, exigiéndose la necesidad de establecer una distinción entre ambos. Autores como Jacobsen (1994: 310-311) han definido la discriminación en el lugar de trabajo, como aquélla que surge cuando "dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo", bien el salario, acceso o promoción. En principio, no toda brecha salarial entre ambos géneros implica una discriminación, pues para que ésta se dé es necesario que tanto hombres como mujeres posean los mismos niveles de capital humano, desempeñen ocupaciones dentro de una misma escala, con igualdad condición laboral, etc. Es decir, estaremos ante una discriminación laboral, cuando existan diferencias salariales, segregación, obstáculos en el acceso a determinados puestos y ocupaciones, que pueden estar basadas en la teoría de gustos o preferencias (Mincer y Polacheck; 1974), en la discriminación estadística (Kenneth Arrow, 1972; Edmund Phelps, 1972) o en la infravaloración del trabajo femenino entre otras. En cambio, la diferencia salarial tiene un protagonismo más creciente, pues solo requiere como condicionante un salario mayor para el hombre, indistintamente del tipo de trabajo, jornada, etc. Como correlato, no podemos catalogar como discriminación laboral cualquier distinción que se dé entre hombres y mujeres fundamentadas en diferencias de capital humano o méritos propios entre otras.

Extrapolando el concepto discriminación/diferencia en el salario, para De Cabo et al. (2007), la diferencia salarial encontraría su sinónimo en el concepto de “brecha salarial”, esto es, la distancia que hay entre la remuneración percibida por el hombre y la mujer. En cambio, la discriminación salarial, también conocida como ‘discriminación

a posteriori', no se limita a la diferencia de salario, si no que va más allá. Por tanto, para poder hablar de discriminación salarial la diferencia de salarios entre ambos sexos debe responder única y exclusivamente a razones de género, quedando fuera de esta definición las diferencias de salario que se manifiestan en razón de diferentes tipos de jornada, contratos, empresa, sectores o cualificación. Stiglitz (1973: 152) señala que estamos ante una discriminación salarial, "cuando individuos con determinadas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (raza, religión, género)". De este modo, se concluye que la verdadera discriminación salarial se da cuando el hombre y la mujer desempeñan un mismo trabajo o de un valor igual o equivalente[20], pero reciben un salario diferente, siendo generalmente favorecedor para el hombre (De Cabo et al., 2007).

4.4. Los métodos cuantitativos

La aplicación de métodos cuantitativos destinados a medir la participación femenina en el mercado laboral ha sido objeto de múltiples críticas por diversas autoras, y no es de extrañar si tenemos en cuenta la pluralidad de errores metodológicos que impiden mostrar la verdadera realidad. Las estadísticas y los indicadores para medir la segregación laboral vertical y horizontal, así como la discriminación salarial incurren en una serie de problemas, como señalaremos más adelante.

Aun así, pese a los vicios y errores existentes en los análisis cuantitativos, en determinadas áreas de estudio, el uso de estadísticas se muestra imprescindible. Si bien la metodología empleada para la elaboración de las estadísticas va a ser un elemento fundamental en los posibles sesgos de género que pueden desvirtuar la realidad de la situación laboral femenina. En este orden, Mayordomo y Carrasco (2000) subrayan cómo las estadísticas dependen "del que mide", pues este último decide qué va a medir, hasta dónde y cuál va a ser el instrumento de medida a utilizar. No obstante, debemos recordar que las estadísticas han hecho visible a la mujer en el mercado laboral paulatinamente, pese a que todavía determinadas estadísticas siguen sin presentar su

[20]Entiéndase por mismo trabajo, equivalente o de igual valor aquellos que cuentan con las mismas condiciones laborales, requieren las mismas capacidades, esfuerzo, responsabilidad, etc.

desglose por género (De Cabo et al., 2009).

Los investigadores encuentran problemas en la limitación de información, pues la mayor parte de las estadísticas desglosadas por sexo se reducen a dar datos generales, mientras que nos privan de aspectos más profundos y en detalle. Unido a esta limitación de información, los sesgos de género se han presentado como uno de los principales hándicaps en la investigación. Así, existe una tendencia hacia la exclusión de cierta información o áreas geográficas que no son incluidas en las estadísticas, que sesgan la muestra. De Cabo et al. (2009) advierte del grave error cometido, pues las relaciones de poder, los estereotipos o las condiciones laborales, entre otros, son diferentes respecto a la cultura, área geográfica y/o entorno, entre otros más.

Otro de los inconvenientes que presentan las estadísticas laborales está relacionado con la clasificación empleada en las ocupaciones en una doble vertiente. Así, lo han afirmado autores como Anker (1997) o Alonso y Del Río (2013), quienes advierten de la posibilidad de que los datos queden desvirtuados en función del nivel de desagregación ocupacional. De este modo, cuando se toma como muestra ocupaciones poco desagregadas se produce una infraestimación de la segregación, lo que nos obliga a contar con una desagregación ocupacional detallada y profunda que sea capaz de "captar las diferencias de género dentro del término genérico de cada ocupación" (Del Río et al. 2013: 19). Pero, la situación es diferente. En la mayoría de los casos nos encontramos con ciertas limitaciones en los datos referentes al género femenino, cuyo nivel de desagregación suele ser menor que en los hombres.

Junto a esto, los problemas metodológicos en la clasificación ocupacional tan utilizada en los análisis de segregación, muestra un segundo inconveniente, que se desprende de la metodología utilizada en la clasificación ocupacional que suele variar a lo largo del tiempo, complicando el análisis sobre la evolución de variables, a la vez que nos vemos abocados a la necesidad realización de ajustes.

Igualmente, la medición de la brecha salarial ha sido motivo de comentarios desfavorables, especialmente respecto a la descomposición salarial de Oxaca (1973), donde una parte de la diferencia entre hombres y mujeres no puede ser explicada, suponiendo que parte de esa brecha corresponde a discriminación de género. Por tanto,

se basa en suposiciones, puesto que no son capaces de probar que una parte de la diferencia salarial está relacionada con la discriminación, cuando puede deberse a otros factores que no han sido incluidos en el análisis.

Deteniéndonos en la Encuesta de Población Activa, ésta es una de las más utilizadas en el contexto español a la hora de analizar el mercado de trabajo tanto masculino como femenino. Prácticamente nos permite obtener toda la información necesaria para estudiar la situación laboral de un determinado sector, colectivo, región, etc. Aparentemente, la EPA se pone a nuestra disposición facilitando un sin fin de datos que se ajustan a la realidad, y señalamos lo de aparente por las múltiples críticas que la literatura feminista se ha encargado de plasmar.

Este tipo de encuestas se han elaborado desde un modelo masculino, donde la EPA tan solo recoge aquellos datos que giran en torno al empleo, no considerando el resto de trabajos no remunerados, pero al que una buena proporción de mujeres dedican la mayor parte de la jornada laboral. Estamos ante un tiempo de trabajo, el doméstico, que se pierde en la contabilización de trabajo por parte de la EPA. De este modo, Mayordomo y Carrasco (2000:104) han señalado el doble vicio del que adolece la EPA como metodología. Por un lado, deja fuera el trabajo doméstico y de cuidados y por otro, no nos permite conocer la distribución del tiempo de la doble jornada femenina, cuando el trabajo doméstico se convierte en el factor por excelencia para "perfilar las estrategias y oportunidades de participación de mujeres y hombres".

El uso inapropiado que la EPA otorga a determinados conceptos como activa, inactiva o parada que generan una serie de problemas que maquillan una realidad laboral femenina distinta. En una parte, no podemos considerar inactivas a las mujeres, únicamente por no estar apuntadas en el INEM y no estar disponibles para trabajar, pues estaríamos excluyendo del mercado de trabajo a las mujeres que dedican su tiempo a los trabajos domésticos, necesarios para la subsistencia familiar, "y, por tanto, separándola de los indicadores estadísticos de la aportación a la actividad económica" (García Sainz, 1993: 176). Lo mismo ocurre con lo señalado por Carrasco (2001), donde una metodología inadecuada eleva el número de mujeres inactivas en discriminación de otros colectivos, pues mientras un varón está inscrito en el INEM como parado, y dedica sus días a no hacer nada, se cataloga como activo, frente a una ama de casa que

emplea diez horas diarias a cocinar, fregar, planchar, y un largo etcétera.

La experiencia muestra que las mujeres han sido las grandes olvidadas de las estadísticas, bien por la invisibilidad de sus trabajos o por el desconocimiento. No obstante, por una u otra razón, lo cierto es que aquellas mujeres con trabajos remunerados en limpieza de edificios o servicio a domicilio, no se han registrado como activas, alegándose en ocasiones la inadecuada adaptación de ciertos trabajos remunerados, propiamente femeninos, a las categorías diseñadas. Como resultado final, todo esto se ha traducido en mayores tasas de inactividad femenina, sin pasar por alto la influencia que ejercen los resultados de estas estadísticas en la sociedad (García Sainz, 2014).

4.5. El método múltiple de nuestra investigación: su dimensión cualitativa y cuantitativa

La metodología que utilizamos en la presente investigación se ha contrastado en numerosos estudios que han expuesto sus aspectos positivos y negativos, así como el uso simultáneo y combinado de las diferentes metodologías. A la hora de seleccionar un método u otro de investigación es fundamental tener en cuenta previamente las hipótesis y las diferentes preguntas a las que se quiere responder, para seleccionar el método o los métodos que nos permitan desarrollar la investigación dentro del marco hipotético que hemos diseñado.

Frente a las críticas vertidas sobre una metodología u otra, la realidad muestra que ambos tipos metodológicos son válidos, pese a que su idoneidad dependerá de qué queramos investigar. En este sentido, Baylina (1997: 125), siguiendo a Silverman (1993), señala que ambas metodologías "no deberían considerarse en ellas mismas verdaderas o falsas, simplemente son más o menos útiles dependiendo de su integración con la teoría y con la metodología utilizada, las hipótesis planteadas y el tema de investigación". En un primer momento, el método cualitativo era visto con reservas, suscitándose un cierto desprecio en los estudios basados en técnicas cualitativas. No obstante, en la actualidad esta metodología ha ganado terreno en la medida en que ha sido aceptada desde el ámbito científico. De hecho, en la mayoría de las investigaciones de género, se observa una predominancia de la metodología cualitativa, pues en la

mayor parte de estos estudios se recurre a las entrevistas en profundidad como técnica por excelencia en las investigaciones de género y mercado laboral.

En este trabajo el género se muestra como categoría analítica fundamental para analizar el mercado de trabajo y las relaciones laborales que se dan en su seno, se observa la necesidad de recurrir a técnicas cualitativas y cuantitativas, pues frente a la concepción errónea basada en la incompatibilidad entre ambas técnicas, a nuestro juicio producen un enriquecimiento de la investigación al combinarlas.

De una parte, las técnicas cuantitativas, como las estadísticas y cuestionarios, nos van a permitir analizar la realidad laboral que precisamos en nuestro análisis para medir el grado de concentración y segregación laboral, así como las diferencias salariales, constatando a través de indicadores y análisis econométricos el impacto de la discriminación. De otra parte, con el fin de evitar y/o paliar los sesgos estadísticos y su criticada objetividad en los estudios de género, el empleo de técnicas cualitativas se hace imprescindible. La entrevista nos dará la información suficiente para interpretar y trasladar a la realidad los resultados cuantitativos, así como la información más detallada expresada directamente de los sujetos protagonistas de esta tesis. Además, gracias a la entrevista en profundidad podemos conocer sentimientos y opiniones que no pueden ser medidos ni extraídos por las técnicas “duras” de investigación.

4.5.1. Revisión metodológica de las técnicas empleadas

La posición de la mujer en el mercado de trabajo, con especial incidencia en el que se organiza en torno a la IAA, se analiza desde una perspectiva cualitativa y cuantitativa. La marcada segregación laboral entre hombres y mujeres, así como la palpable y abrumadora discriminación salarial han sido los temas por excelencia en la proyección científica dentro de esta área. La realidad lo demuestra y las investigaciones lo verifican. Dentro del mercado de trabajo existe una segregación laboral entre ambos géneros tanto vertical como horizontal. La mayor parte de las investigaciones han mostrado su afán por estudios empíricos recurriendo a indicadores de segregación, mientras que desde el análisis teórico no existe acuerdo entre los diferentes enfoques que tratan de explicar la segregación ocupacional en razón del sexo.

A lo largo del tiempo, se han dado interpretaciones alternativas y contrapuestas que han tratado de explicar las diferencias ocupacionales entre ambos sexos. Dentro de las teorías más destacadas, se encuentran quienes sostienen es el capital humano (KH)[21] (Schultz, 1960; Becker, 1983; J. Mincer, 1974) el responsable de la discriminación vertical y horizontal que la mujer sufre en el entorno laboral. Junto a ésta, desde el plano sociológico, ha sido notoria la teoría basada en la dualidad del mercado laboral[22] (Doeringer y Piore, 1971), así como la segmentación de Bourdieu[23] (1998), donde las singularidades sociales de los diferentes colectivos diseñan la estructura laboral.

Pese a no existir un consenso en el plano teórico, a la hora de cuantificar este fenómeno una amplia proporción de autores reflejan en sus investigaciones una inclinación hacia indicadores de participación, segregación, representación y concentración, siendo el más utilizado el de Ducan y Ducan (1955).

Entre los trabajos destacados figura el de Merino et al. (2010), donde se realiza un análisis de la segregación ocupacional en España a través de los indicadores de Ducan y Ducan (1955), Moir y Selby-Smith (1979), así como el de Karmel y Maclachlan (1988), que les permitieron cuantificar que el 80% de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social en España se concentraban en tres ramas: administración pública, educación y sanidad; comercio y hostelería; intermediación financiera y actividades inmobiliarias.

[21] La teoría del capital humano defiende diferentes niveles de KH para hombres y mujeres. Se sostiene que los empleadores contratarán primeramente a los trabajadores más productivos, relacionando productividad con cualificación. De este modo, se presume que los hombres gozan de un nivel de cualificación superior que el femenino y, por tanto, también lo es su productividad.

[22]Frente a la teoría neoclásica, el primer enfoque se centra en un mercado de trabajo divido en dos, el primario y el secundario, que se caracterizan por las diferentes situaciones y condiciones laborales. Mientras que el primario recogería aquellos trabajos bien remunerados, con elevados derechos, actividades altamente reconocidas por la sociedad, etc; el secundario sería todo lo contrario, precario, penoso y peligro, donde se ubicarían un conjunto de colectivos cuya mano de obra se considera secundaria por una discriminación en razón de sexo, edad o etnia, entre otras.

[23]Respecto a la teoría de la segmentación de Bordieu (1998), es preciso subrayar su adecuada proyección a la división sexual del trabajo, ya que es capaz de explicar la segregación laboral en todos sus niveles. Desde el orden funcional, Bordieu (1998) afirma que las mujeres se concentran en aquellas actividades que suponen una prolongación de los trabajos domésticos; la sectorial (segregación horizontal) justificando que en función a sus habilidades se ubican en los sectores más acordes con su sexo, a la vez que son excluidas de los sectores más mecanizados y tecnológicos. Junto con la segregación horizontal (sectorial y funcional), la vertical responde a la subordinación de la mujer al hombre, relación que impide a ésta tener autoridad sobre el trabajador masculino, lo que sitúa a las mujeres en los niveles inferiores de la estructura ocupacional.

Pese a que la mayoría de los estudios se acogen a los indicadores para analizar la segregación, en cambio otros como el de Ibáñez (2008) utiliza la regresión logística nominal que, además de permitirle conocer la discriminación ocupación, también suministra información sobre la probabilidad de trabajar en ramas segregadas en función de sus características personales.

Por último, también ha sido frecuente el análisis de la segregación ocupacional mediante el peso o la proporción de trabajadores en las diferentes ramas (Alario et al., 2009). No obstante, Maté et al. (2002) señalan otras metodologías empíricas capaces de explicar y medir los cambios en la segregación, a través del "efecto mixto" y el "efecto de composición". El primero se basa en un incremento del nivel de segregación debido a "un cambio en la estructura de ocupaciones que dé lugar a un aumento del peso de las ocupaciones en las que uno de los dos sexos se encuentre sobre-representado". En cambio, el efecto de composición hace referencia a una variación en la segregación cuando la estructura ocupacional se muestra invariable, siendo responsable de estos cambios en la segregación, las variaciones porcentuales de ambos sexos dentro de las ocupaciones (Maté et al., 2002: 90).

Otro de los temas a destacar es el análisis de la discriminación salarial. La constatación de las diferencias salariales entre hombres y mujeres ha suscitado un interés en el análisis cuantitativo de dicha brecha. Siguiendo a Moro et al. (2013) las principales metodologías utilizadas en este análisis se dividen en paramétricas y no paramétricas, donde las primeras pecan de una excesiva sensibilidad, en cambio las segundas muestran una incapacidad para tomar los sesgos de selección.

Los trabajos orientados a medir la diferencia salarial cuentan con más de cuatro décadas, lo que ha permitido una evolución de las técnicas utilizadas. No obstante, los pioneros Blinder y Oaxaca (1973) han asentado una metodología que se ha convertido en una de las técnicas más utilizadas en la diferencia salarial. Si bien, mientras que la metodología seguida por Blinder (1973) se fundamenta en ecuaciones salariales estructurales, y la de Oaxaca (1973) en un análisis logarítmico donde el salario se convierte en la variable dependiente, la experiencia muestra que ambas solo permiten explicar una parte de la diferencia salarial en función de las características productivas.

En cambio, la otra parte en la que queda descompuesto el salario no puede explicarse, salvo por factores discriminatorios (Moro et al., 2013).

Continuando con la revisión metodológica, Bonjour y Gerfin (2001), partiendo de la descomposición de la brecha salarial, proponen nuevas técnicas que sean capaces de determinar "las oportunidades de igualdad de ingresos", mediante funciones de distribución en vectores, que a su vez nos van a dar información profunda de las diferencias, mientras que nos permite prescindir del error estándar de los coeficientes (Moro et al., 2013). Para acabar, aunque no suele ser el método más requerido en la investigación salarial, el índice de Gini, como instrumento para medir la desigualdad en especial en la renta, también ha sido utilizado para medir la desigualdad salarial entre ambos géneros.

4.5.2. Los indicadores de segregación y concentración

La segregación laboral en la IAA adquiere una importancia indiscutible en la medida de que se trata de un sector laboral construido en función del género, donde los estereotipos han reservado ciertas ramas de la IAA a las mujeres, mientras otras son mayormente ocupadas por hombres. Para poder trasladar la teoría a la realidad, se han utilizado un conjunto de indicadores capaces de medir la segregación vertical y horizontal, pues coincidiendo con Astelarra (2004), la forma "más idónea para conocer la situación de la mujer en el entorno laboral es la de contar con indicadores que nos permitan trasladar los datos estadísticos para diagnosticar la situación de la mujer en el mercado laboral".

- Índice de participación: El IP calcula el peso total de trabajadoras en una determinada rama y/u ocupación sobre el total de trabajadores en esta rama/ocupación. Su valor oscila entre 0-100, permitiéndonos conocer si una ocupación o actividad está feminizada o no. Cuando el valor del IP sea superior al 50%, diremos que estamos ante un sector feminizado, pues el porcentaje de trabajadoras supera al de los hombres. En cambio, si es inferior al 50% estaremos ante un sector masculinizado.

$$IP = \left(\frac{M_i}{T_i}\right) * 100$$

- Índice de Concentración: Para poder conocer la concentración que existe en un sector u ocupación laboral, normalmente se utiliza el índice de concentración. Gracias al IC, podemos conocer en qué ramas, sectores u ocupaciones las mujeres se sitúan con mayor frecuencia. Debido a su utilidad y sencillez, nos sirve tanto para el análisis de la segregación horizontal como vertical.

$$IC = \left(\frac{M_i}{Mt}\right) * 100$$

Respecto a la nomenclatura utilizada, para el cálculo de los índices, se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 4.1. Nomenclatura

Notación utilizada	
M	Total mujeres trabajadoras
H	Total de hombres trabajadores
T	Total de trabajadores
M_i	Total de mujeres que trabajan en la ocupación o sector específico
H_i	Total de hombres que trabajan en la ocupación o sector específico
T_i	Total de trabajadores en la ocupación o sector específico
M_{it}	Total de mujeres que trabajan en la ocupación i-ésima
H_{it}	Total de hombres que trabajan en la ocupación i-ésima
T_{it}	Total de trabajadores que trabajan en la ocupación i-ésima

Fuente: elaboración propia

4.5.3. La entrevista en profundidad: el análisis cualitativo

Ya hemos comentado anteriormente cómo las estadísticas nos permiten medir la participación femenina en el mercado laboral, su evolución y hasta cuantificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. No obstante, por medio de la entrevista podemos acceder a información que no puede ser medida ni recopilada por técnicas cuantitativas.

Frente a la objetividad de los métodos cuantitativos, la entrevista nos va a permitir construir la verdadera realidad de las trabajadoras agroalimentarias, pues éstas "oyeron, sintieron, vieron y vivieron situaciones que nos interesa conocer" (López y Deslanriers, 2011: 2). Para cumplir con el objetivo de la tesis, hemos seleccionado la entrevista en profundidad, donde las propias hipótesis nos han guiado en su elaboración (Anexo IV).

La entrevista ha sido construida con el fin de poder responder a los objetivos planteados en la tesis. Como resultado, la entrevista queda estructurada en cuatro grandes bloques. El primero, recoge aquellas cuestiones relacionadas con la segregación y concentración femenina en la IAA, en general, y en cada uno de sus subsectores. Junto con los indicadores de segregación y concentración, la entrevista nos permite conocer en primera persona las actividades desarrolladas dentro de cada industria y relacionarlas con sus indicadores para establecer relaciones entre competencias estereotipadas y concentración. Además, nos proporciona información de en qué medida los estereotipos son interiorizados y asumidos dentro de esta industria por hombres y mujeres.

El segundo apartado se ocupa de las condiciones laborales de la actividad que desempeñan las trabajadoras. Uno de nuestros objetivos es determinar en qué medida las mujeres son ubicadas en los sectores agroalimentarios más precarizados. Para ello, la entrevista en profundidad nos va a permitir descubrir aspectos determinantes como la temporalidad, los derechos a subsidio y a vacaciones remuneradas, así como el grado de percepción de estabilidad laboral y el sometimiento a horarios inestables, y cómo esto afecta a su vida personal.

Por otro lado, las desigualdades salariales son más que constatables en esta industria. Las distintas investigaciones han mostrado cómo la brecha salarial en la IAA es más amplia que en el resto de sectores. De forma inevitable, surge la necesidad de un análisis cuantitativo, pero no sólo nos interesa limitarnos a los datos, sino que, queremos averiguar en qué grado esta discriminación salarial es percibida y asumida por los trabajadores.

Finalmente, el último bloque se enmarca en el papel de los sindicatos, condiciones laborales y trabajadores. Con el propósito de conocer la relación entre los sindicatos y los trabajadores se ha realizado una entrevista a los obreros y al sindicato, para poder llegar a conocer qué factores inciden en la decisión de afiliarse o no a los sindicatos, si esta decisión está vinculada a las condiciones laborales de los trabajadores, así como qué factores favorecen el cumplimiento del convenio.

4.6. Las fuentes de la investigación

Con la finalidad de estudiar el mercado laboral en una de las industrias más destacadas en la Región de Murcia, se ha recurrido a un conjunto de fuentes para afrontar esta investigación, donde la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas en el análisis, ha generado el aprovechamiento de las siguientes:

1. Las estadísticas

Una parte sustancial de la investigación proviene de las estadísticas que, debido al marcado carácter cuantitativo de la tesis se convierten en un instrumento provechoso. Con el objetivo de obtener datos referidos a las diferentes variables laborales, se ha recurrido a distintos organismos nacionales y autonómicos, en especial a estos últimos por el emplazamiento regional de la investigación. Entre estos destacamos: el CREM (Centro regional estadístico de Murcia) quien nos ha proporcionado información referente a las principales macro magnitudes económicas y laborales de la IAA y sus diferentes subsectores. También, la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente de la Región de Murcia ha contribuido con sus estadísticas agrarias e industriales a la descripción del número de establecimientos industriales agroalimentarios.

Debido a la limitación de las estadísticas regionales que se centran en datos demasiados genéricos en materia de empleo, se ha recurrido al Instituto Nacional de Estadística y a los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social para conocer datos laborales en la IAA desglosada en sus diferentes ramas y género.

2. Los cuestionarios

Otro de los recursos que nos ha servido como fuente de información han sido los cuestionarios elaborados. Se distinguen aquí dos tipos de cuestionarios: los de la empresa y los cuestionarios de los trabajadores/as. Desde los primeros se persigue conocer las variables empresariales donde se ubican los trabajadores con el fin de conocer en qué grado, las características de la empresa influyen en las condiciones laborales y en la discriminación de género. En cambio, los segundos nos permiten obtener información directa de los trabajadores analizados (Anexos I y II).

El cuestionario, construido a partir de las hipótesis planteadas, está estructurado en cinco grandes bloques. El primero, recoge información referida a los datos personales de los trabajadores como género, edad, estado civil o, nivel de formación, mientras que los apartados 2, 3 y 4 están orientados a la obtención de información laboral, condiciones y a caracterizar el trabajo desempeñado. El punto cinco del cuestionario abarca el análisis de la equidad entre hombres y mujeres, y la percepción que ambos géneros tienen sobre esta cuestión, mientras que el apartado 6 trata de configurar las trayectorias laborales de las trabajadoras agroalimentarias. Finalmente, el cuestionario concluye con la figura de los sindicatos y su papel en esta industria.

3. Entrevistas en profundidad

Esta técnica ha sido empleada para recabar aquella información que no puede ser medible a través de las técnicas cuantitativas, permitiéndonos conocer en primera persona las experiencias, sentimientos, opiniones de los trabajadores de la IAA y los sindicatos. Es una fuente muy importante para la reconstrucción de las trayectorias laborales individualizadas, al tiempo que añaden los visones personales de los obstáculos y logros en los mismos.

4. Otras Fuentes

Finalmente, también han sido de utilidad las fuentes de información primarias

plasmadas en monografías y publicaciones periódicas referentes al estudio de género y mercado de trabajo, en especial para la construcción del marco teórico.

4.7. La muestra

La muestra objeto de estudio está compuesta por el total de los trabajadores y trabajadoras de IAA de la Región de Murcia. No obstante, y con el objeto de profundizar en determinados aspectos de la investigación, se ha tomado un total de 60 trabajadores y trabajadoras de los diferentes subsectores agroalimentarios con el propósito de ahondar en determinados aspectos cualitativos.

Debido a la preeminencia femenina en el sector de la IAA regional, el 72% de la muestra está compuesto por mujeres frente al 28% de hombres. En relación con la variable edad, la edad media se sitúa en 39 años, siendo ligeramente superior la edad de la muestra femenina a la masculina. A su vez, los trabajadores han sido agrupados en 5 intervalos de edad, de 18-25 años (11,7%), de 26-35 (25%), de 36-45 (25%), de 46-55 (35%) y de más de 55 años (2%), siendo el colectivo más relevante los trabajadores con edades comprendidas entre los 46-55 años.

En lo respectivo al nivel formativo de los trabajadores/as que forman parte de la muestra, se ha establecido 6 niveles de formación: 1) sin estudio; 2) estudios primarios y/o graduado escolar; 3) FP de grado medio; 4) Bachiller; 5) FP grado superior; 6) estudios universitarios. En líneas generales, el nivel de formación es relativamente bajo, pues más de la mitad tiene un nivel de estudios primarios y, al menos, el 5,6% no posee estudios de ningún tipo. Además, esta baja formación se intensifica entre las mujeres, donde más del 60% no sobrepasa el graduado escolar.

Respecto al modelo familiar predominante, más de la mitad constituyen el modelo familiar nuclear. Nos obstante, el modelo familiar monoparental también resulta de un gran interés, especialmente en el caso de la mujer, donde al menos un 16,7% son divorciadas y un 4,8% viudas. En cuanto al número de hijos, la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras tienen al menos un hijo, sobre todo para los hombres donde el 77,8% tiene algún hijo, porcentaje que cae para las trabajadoras al 66%.

Tabla 4.2. Características personales de la muestra objeto de estudio, 2015.

	Hombre	Mujer
Edad	**%**	**%**
16-25	8,3	13,9
26-35	37,5	16,7
36-45	20,8	27,8
46-55	33,3	36,1
Más de 55	0,0	5,6
Nivel Formativo	**%**	**%**
Sin estudios	0,0	5,6
Estudios primarios/graduado escolar	41,7	61,1
Grado medio de formación profesional	16,7	11,1
Bachiller	12,5	0,0
Grado superior de Formación Profesional	4,2	13,9
Estudios Universitarios	25,0	8,3
Estado Civil	**%**	**%**
Casado/a	58,3	50,0
Soltero/a	37,5	30,6
Divorciado/a	4,2	16,7
Viudo/a	0,0	2,8
Nº de hijos	**%**	**%**
0	22,2	34,3
1	2,3	17,1
2	44,4	45,7
3	5,6	2,9
4 ó más	0,0	0,0
Nacionalidad	**%**	**%**
Español/a	100,0	97,2
Extranjero/a	0,0	2,8

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Pasando a las características laborales de la muestra se advierte una cierta disimilitud entre ambos géneros para cada una de las variables laborales, donde las mujeres suelen estar más ligadas a la contratación temporal (32,4%) que el sector masculino (25%). Como se puede apreciar, el contrato por excelencia entre el género femenino en la IAA regional es el contrato fijo discontinuo (50%), mientras que para los trabajadores se someten en mayor medida a la contratación indefinida.

Lo mismo ocurre en cuanto a la modalidad salarial, donde casi el 70% de las trabajadoras cobran un salario mensual o quincenal por hora trabajada, mientras que entre los hombres el salario mes es la fórmula más habitual de remuneración. En cuanto al tipo de jornada, la jornada partida es bastante frecuente en esta industria, en especial para los sectores más feminizados, mientras que aquéllos de mayores dimensiones y con una actividad productiva homogénea a lo largo del año apuestan por la modalidad de jornadas continuas a base del trabajo por turnos.

Tabla 4.3. Características laborales de la muestra objeto de estudio, 2015

	Hombre	**Mujer**
Tipo contrato	**%**	**%**
Indefinido tiempo completo	58,3	14,7
Indefinido tiempo parcial	4,2	2,9
Fijo discontinuo	12,5	50,0
Eventual temporal	25,0	32,4
Tipo de jornada	**%**	**%**
Continua	45,5	20,5
Partida	54,5	79,5
Sistema de retribución	**%**	**%**
Salario Hora	45,5	69,7
Salario mes	54,5	30,3
Antigüedad	**%**	**%**
Menos de 1 año	0	7,9
1-5 años	40,9	28,9
6-10 años	27,3	34,2
11-20 años	27,3	21,1
21-30 años	0	5,3
Más de 30 años	4,5	2,6

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Por último, añadir que más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras de la IAA regional poseen una antigüedad en la empresa de entre 6 y 20 años, siendo también considerable el porcentaje de hombres con menos de 5 años de antigüedad.

PARTE II: TRABAJO, GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

Capítulo 5. Configurando la industria agroalimentaria desde una perspectiva de género

Capítulo 6. Las condiciones de trabajo en la industria agroalimentaria: diferencias marcadas por género

Capítulo 7. La patronal, sindicatos y obreros en la industria agroalimentaria

CAPÍTULO 5. CONFIGURANDO LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nuestra investigación analiza uno de los sectores más relevantes de la Región de Murcia, la industria agroalimentaria desde la perspectiva de género. Este protagonismo se fundamenta en un espacio geográfico, donde el clima y la tierra se aúnan creando un ambiente inmejorable para la producción de todo tipo de cítricos, frutales y hortalizas de una elevada calidad, sin olvidar los productos obtenidos de la actividad agropecuaria y ganadera. Debido a estos factores, una proporción significativa de los establecimientos industriales agroalimentarios que destacan en el mercado nacional y tienen una presencia importante en los mercados exteriores se asientan en la Región, sobresaliendo empresas como Hero España S.A., El Pozo Alimentación, y de bebidas como García Carrión S.A. y Juver.

Todo esto ha convertido a la IAA regional en un sistema local de trabajo que se extiende por cada uno de los rincones de la región murciana, con más de 20.000 empleos y que ha mostrado su consolidación y estabilidad económica a lo largo de esta crisis económica. A pesar de su evolución y adaptación a las demandas de los mercados, la IAA sigue presentando un conjunto de limitaciones entre las que destaca la fuerte presencia de empresas pequeñas. Más del 94,8% cuentan con una plantilla por debajo de los 50 trabajadores. Este reducido tamaño de las empresas genera dificultades para la innovación tecnológica, así como su acceso a los mercados internacionales.

5.1. La industria agroalimentaria española

La IAA española es el principal sector industrial en España en términos de facturación, el cuarto en Europa y el octavo a nivel mundial, facturando un total de 90.168 mill/€ según datos del FIAB [24]. Este sector cuenta con unos 27.388 establecimientos industriales distribuidos geográficamente por todo el país. Si bien,

[24] Federación Española de Industrias de la Alimentación y Bebidas, año 2014.

cabe destacar una mayor concentración de esta industria en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla-La Mancha y Castilla y León.

En cuanto a las exportaciones, la IAA española ha exportado durante 2016, un total de 25.422 mill./€, un 6% más que el año anterior. Los principales destinos de las exportaciones agroalimentarias y de bebidas son la Unión Europea (68,7%), EEUU (5,1%), China (3,6%) y Japón (2,4%). Atendiendo al producto exportado, la industria cárnica y sus derivados representan el 20,1% de las exportaciones de este sector, seguido del aceite (15,5%), las conservas vegetales (12,9%) y bebidas (10,35%).

Si desglosamos el conjunto de la IAA por subsectores nos encontramos con una prevalencia de la industria de panadería y pastas alimenticias (38,2%), seguido de la industria de bebidas (16,9%) y la cárnica (12,6%), subsectores que en su conjunto representan más de la mitad de la IAA nacional. Respecto a su tamaño, la IAA nacional se caracteriza por estar constituida por pequeñas y medianas empresas, donde el 79,9% de los establecimientos industriales dedicados a la fabricación de bebidas y productos agroalimentarios tienen menos de 10 empleados, el 19,9% entre 499 y 10 empleados y, tan solo, el 0,2% más de 500 empleados (tabla 5.1).

Considerado como uno de los principales motores de la economía nacional, este sector emplea un total de 469.018 trabajadores registrando unas tasas de crecimientos positivas año tras año, lo que le ha permitido situarse a niveles de empleo previos a la crisis. Este crecimiento ha hecho que gane peso en el conjunto de la economía española, pero sobre todo en la industria pasando de representar el 16,9% de los trabajadores y trabajadoras empleados al 21% en los últimos ocho años.

Entre sus trabajadores destaca la mano de obra femenina, que supone el 36% de la mano de obra empleada en la IAA española, situándose por encima de la media de la industria española (25%). Desde 2013, este sector registra tasas de afiliación a la Seguridad Social positivas y con una tasa de paro por debajo de la media del conjunto de la economía española. Por subsectores, la industria cárnica es el principal responsable representando el 23% de la mano de obra empleada en este sector, seguido de la industria de panadería y pastas (22%), bebidas (9,5%) y preparado y conservado de fruta y hortaliza (8,8%).

Tabla 5.1. Número y peso de IAA en España, 2016

Industria	Empresas	
	Nº	%
Industria cárnica	3.455	12,6
Industria del pescado	542	2,0
Preparación y conservación de frutas y hortalizas	1.225	4,5
Aceites y grasas	1.501	5,5
Productos lácteos	1.540	5,6
Molinerías, almidones y productos amiláceos	385	1,4
Panadería y pastas alimenticias	10.474	38,2
Azúcar, café, té e infusiones y productos de confitería	913	3,3
Otros productos alimenticios	1.675	6,1
Comida para animales	737	2,7
Fabricación de bebidas	4.617	16,9
Producción de aguas embotelladas y bebidas aromatizadas ó azucaradas	272	1,0
Industria del tabaco	52	0,2
TOTAL	27.388	100,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del DIRCE, INE.

5.2. Caracterizando la industria agroalimentaria regional

El sector agroalimentario es uno de los principales pilares de crecimiento económico regional, su importancia se muestra a través de su peso en los diferentes indicadores socio-económicos. Se trata de una actividad que aporta más del 5,5% al PIB regional, explica el 12,4% de las exportaciones, al tiempo que emplea alrededor de 20.000 trabajadores y cuenta con un total de 929 empresas, entre las que predominan las pequeñas y medianas empresas, frente a las de gran dimensión.

Desde una perspectiva nacional, la preponderancia de la IAA y de bebidas de la Región queda reforzada al apreciarse un mayor peso en su comparativa con el conjunto nacional. Como muestra la tabla 5.2 supone el 14,7% del total de industrias, mientras que en el panorama nacional se reduce al 12%. No obstante, se observa una composición similar del sector industrial tanto para el ámbito nacional como regional, destacando para ambos el volumen de la industria del metal, que es el sector que mayor número de establecimientos industriales tiene, representando el 19,2% de las industrias nacionales y el 15,9% en la Región de Murcia. Como ya hemos mencionado, en el

segundo lugar se encontraría la industria alimentaria en ambos ámbitos. En el caso de la Región de Murcia la industria del mueble es el tercer subsector en importancia (11,7%), mientras que en el ámbito nacional este puesto lo ocupa la industria textil y del calzado (10%).

Tabla 5.2. Número y porcentaje de los establecimientos industriales, 2015

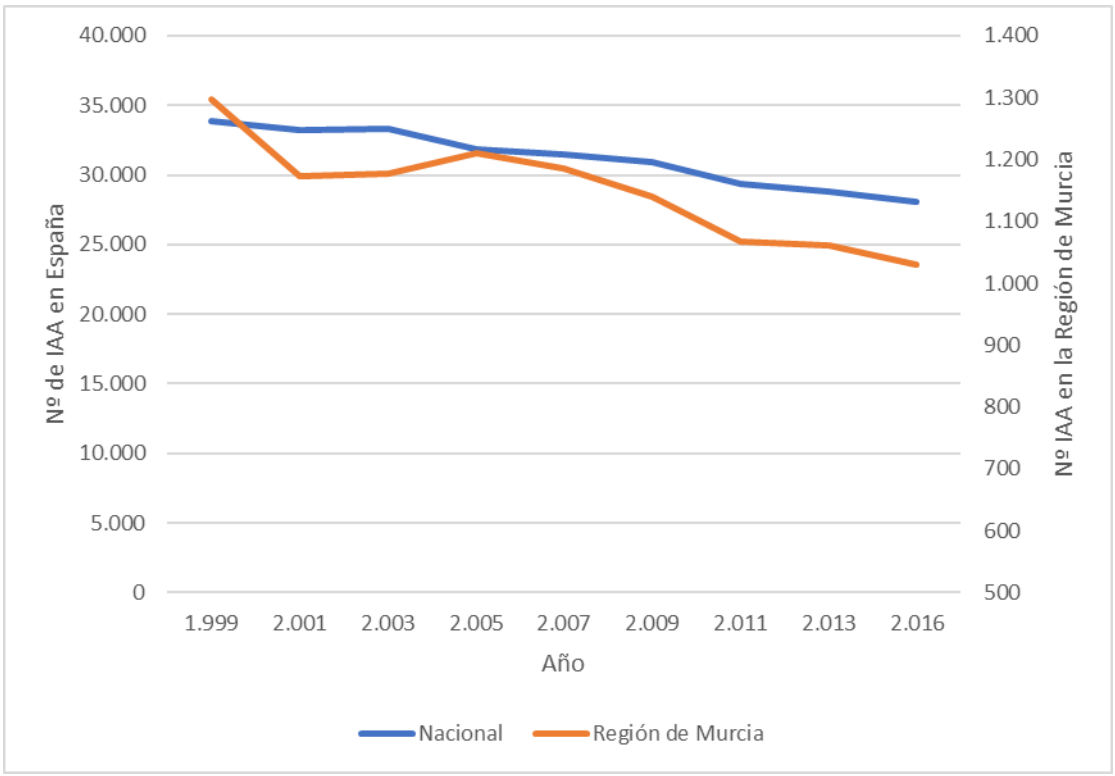
	Nº de Industrias		**% sobre el total**	
	España	**Región de Murcia**	**España**	**Región de Murcia**
Industria extractiva	2.403	94	1,3	1,5
Industria alimentación, bebidas y tabaco	23.302	929	12,1	14,7
Industria textil, de confección, del calzado y cuero	19.302	493	10,0	7,8
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	11.095	320	5,8	5,1
Industria del papel	1.791	65	0,9	1,0
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	14.331	323	7,4	5,1
Industria química y fabricación de productos farmacéuticos	3.976	180	2,1	2,8
Fabricación de productos de caucho y plásticos	4.827	184	2,5	2,9
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	9.327	389	4,9	6,1
Metalurgia y fabricación de productos de hierro, acero metálico, excepto maquinaria, etc.	37.011	1.011	19	15,9
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, material y equipo eléctrico	4.756	104	2,5	1,6
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.787	235	3,0	3,7
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolque y otro material de transporte	2.609	87	1,4	1,4
Fabricación de muebles	13.302	737	6,9	11,7
Otras industrias manufactureras	9.495	227	4,9	3,6
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	10.701	359	5,6	5,7
Agua y residuos	18.704	595	9,7	9,4
Coquerías y refino de petróleo	22	0	0,0	0,0
Total	192.741	6.332	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del DIRCE, INE.

Desde finales de los 90, el comportamiento de la IAA y de bebidas muestra una tendencia descendente corroborada por una disminución del número de establecimientos

industriales tanto en el ámbito nacional como en el regional. Como resultado, desde 1999 hasta la fecha, el número de industrias agroalimentarias y de bebidas se ha reducido en un 17,2% para el conjunto nacional. En la Región de Murcia esta reducción ha sido mayor, alcanzado el 20,5%. Esta pérdida se explica por la desaceleración del ritmo de creación de IAA desde 2003 y una reducción del número de establecimientos agroalimentarios[25], sobre todo, en la rama dedicada a la producción de productos de molinería, almidones y amiláceos, donde el número de industrias se ha reducido drásticamente a la mitad.

Gráfico 5.1. Evolución del número de IAA en la Región de Murcia, 1999-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE. (Metodología CENAE-93)

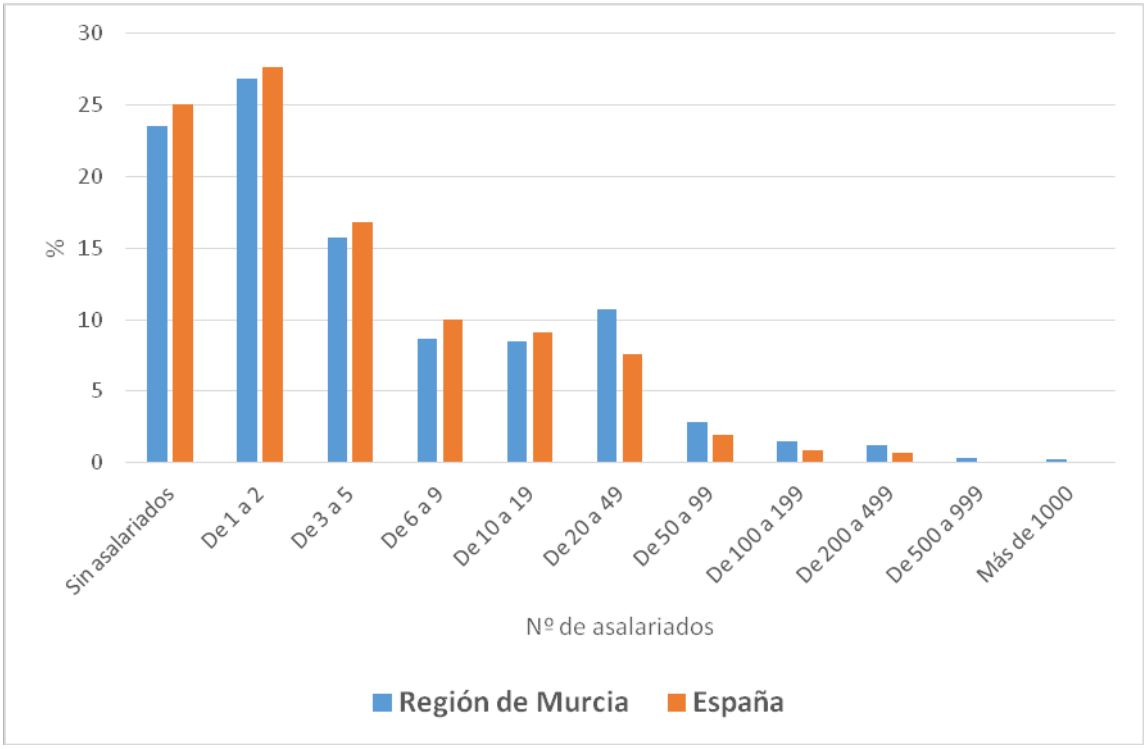
Con respecto al tamaño de los establecimientos industriales, en función del número de asalariados, se puede observar en el gráfico 5.2 una clara preponderancia de las pequeñas y medianas empresas agroalimentarias frente a las de gran tamaño, característica que se repite tanto en la Región de Murcia como en el resto España[26]. Hay

[25] Pese a la tendencia general, la industria de elaboración de bebidas, junto con la industria de fabricación de grasas y aceites animales y vegetales han experimentado un crecimiento del 30% y 14%, respectivamente.

[26] Casi la mitad de los establecimientos industrias agroalimentarios cuentan con un intervalo de asalariados de 0 a 2, mientras que las IAA con más de 200 asalariados se reduce a poco más del 3%.

que resaltar que existe un mayor porcentaje de establecimientos industriales de gran tamaño en la Región respecto a las registradas para el conjunto nacional. No obstante, la IAA de la región se caracteriza por su composición en base a pequeñas empresas donde más de la mitad cuentan con menos de dos asalariados, donde la empresa con más de 100 asalariados no alcanza ni el 5% de las empresas alimentarias y de bebidas.

Gráfico 5.2. Composición de la IAA en función del número de asalariados, 2015



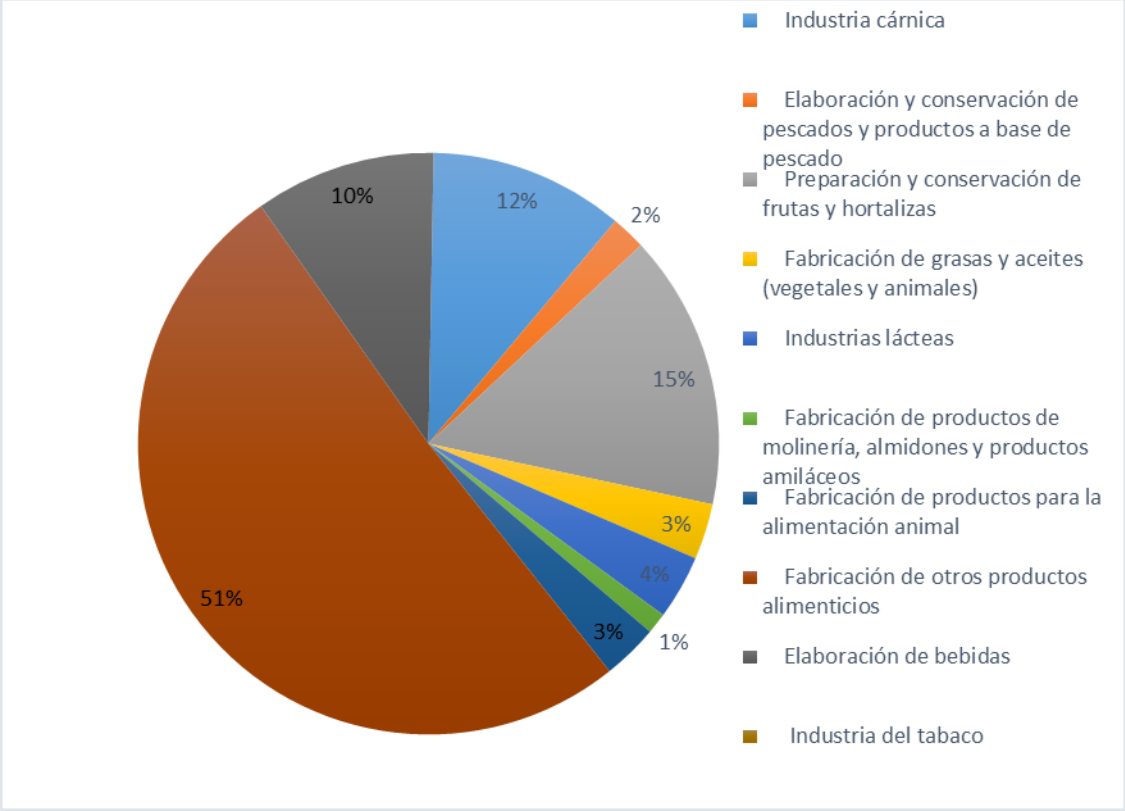
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE.

Los subsectores de la IAA y de bebidas, (gráfico 5.3) que más importancia tienen dentro del conjunto son: el sector cárnico; el sector de panadería, bollería y pastelería y el sector de la conserva. El subsector de panadería y pastas alimenticias es el que mayor número de empresas registra (51%)[27]. Tras esta industria, la industria conservera, uno de los sectores más tradicionales y característicos de la región, aparece como el segundo subsector con mayor número de establecimientos en la Región, representando el 15% del total de IAA. Como indica Morales (2002), este tipo de industria ha establecido el modelo de concentración empresarial, dibujando así una línea

[27] Este sector ha permanecido hasta 2009 regulado dentro de la rúbrica "Fabricación de otros productos alimenticios". Si bien, cabe señalar que el INE recoge dentro de este subsector los establecimientos comerciales de panaderías, pastelerías y confiterías de alimentos frescos, de ahí su importancia en cuanto al número de establecimientos. No obstante, este tipo de locales comerciales no entran en nuestro estudio al no ser considerados como industria.

descendente en el tiempo en cuanto al volumen de establecimientos industriales. Por su parte, las estadísticas constatan esta afirmación, al registrarse una reducción del 20% para el periodo 1999-2014. Finalmente, destaca la industria cárnica que aglutina el 12,1% de las IAA, pese a haber perdido en los últimos años el 22% de sus establecimientos.

Gráfico 5.3. Composición porcentual de la IAA regional, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE.

5.3. Los subsectores de estudio

Para el estudio de la IAA regional hemos tomado todos los subsectores de esta industria, desglosando cada uno de ellos y determinado sus características más relevantes, su evolución en los últimos años y su posicionamiento a nivel estatal. Entre ellos hemos incluido el del manipulado y confección de fruta y hortaliza en fresco debido a que, de un modo u otro, el producto queda transformado adquiriendo un valor añadido.

5.3.1. La Industria cárnica

La industria cárnica aparece en nuestra Región como un sector maduro que inicio su periodo de crecimiento a partir de la década de los 60. Para poder entender cómo esta industria pasó de tener un carácter residual a adquirir un protagonismo notable, Rosas y Segura (2001) han apuntado a dos hechos como los fundamentales que propiciaron el despegue de esta industria en la Región de Murcia. La primera razón alude a un aumento del poder adquisitivo de la población murciana y, por consiguiente, un incremento de la demanda de productos cárnicos. La segunda, se basa en el desarrollo de un complejo industrial cárnico gracias a la aparición de industrias de alimentación animal (piensos compuestos) que contribuyeron a su desarrollo. Si bien, durante décadas la producción cárnica se limitaba a un mercado local y regional, pero a partir de los 80 del pasado siglo con la integración de España en la Unión Europea, hecho que sirvió a la industria cárnica como lanzadera hacia nuevos países comunitarios.

La actual industria cárnica es un proceso desarrollado en diferentes etapas que abarca desde la matanza del animal, pasando por el despiece, su transformación hasta el envasado, para finalmente llegar a las cadenas de distribución y consumo. En la tabla 5.3 se presenta el reparto de la industria cárnica por CCAA, situándose el sector cárnico murciano en el décimo puesto, representando el 2,8% del total de establecimientos en este tipo de industria en el país. En la Región de Murcia la industria cárnica supone el 12% del total de establecimientos industriales destinados a la agroalimentación, lo que la sitúa como la tercera rama de la IAA más relevante.

Tabla 5.3. Distribución de la industria cárnica por CCAA, 2015

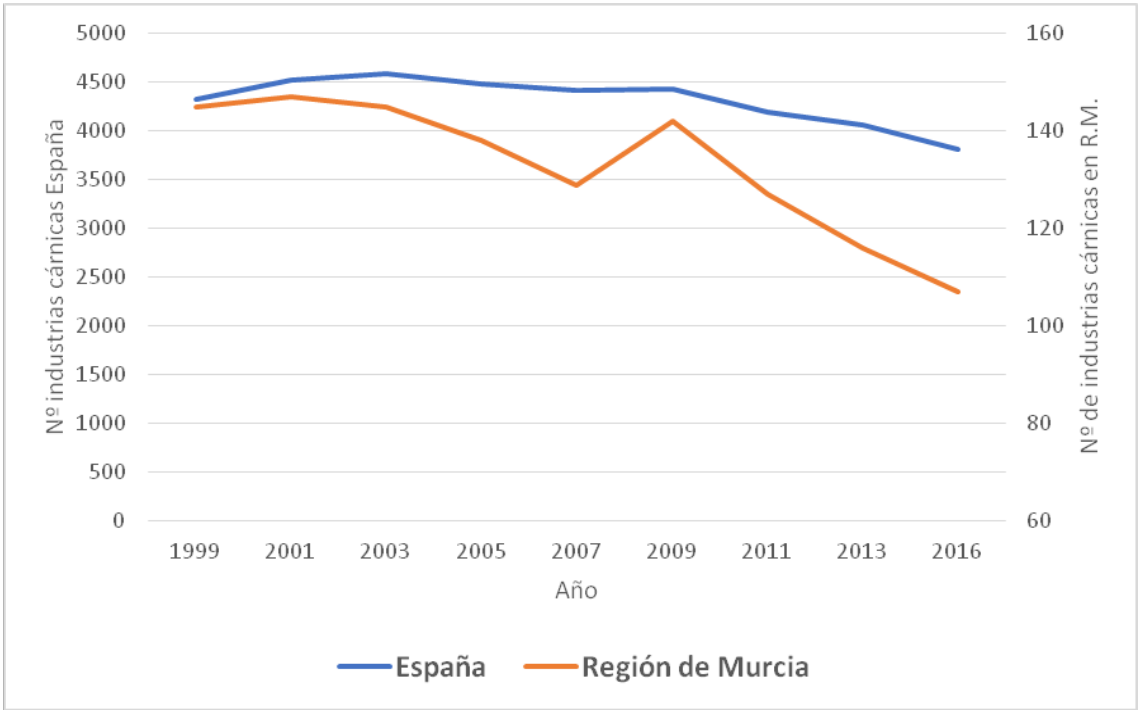
Ámbito territorial	Número de Industrias cárnicas	% sobre total Industria cárnica
Nacional	3955	100,0
Andalucía	610	15,4
Aragón	142	3,6
Asturias, Principado de	84	2,1
Balears, Illes	62	1,6
Canarias	48	1,2
Cantabria	31	0,8
Castilla y León	789	19,9
Castilla - La Mancha	269	6,8
Cataluña	650	16,4
Comunitat Valenciana	245	6,2
Extremadura	248	6,3
Galicia	164	4,2
Madrid, Comunidad de	244	6,1
Murcia, Región de	**112**	**2,8**
Navarra, Comunidad Foral de	77	1,9
País Vasco	106	2,7
Rioja, La	73	1,9
Ceuta	0	0,0
Melilla	1	0,1

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el DIRCE, INE.

Si analizamos la evolución del número de industrias cárnicas en España y en la Región de Murcia para el periodo 1999-2016 (gráfico 5.4), las cifras muestran una progresiva pérdida de peso, no solo en el ámbito nacional, sino también en el regional, con una evolución poco favorable que se refleja en una significativa caída del 26,2% de los establecimientos industriales dedicados a la producción cárnica desde 1999 en Murcia. Del mismo modo, aunque en un grado menor, la industria cárnica nacional también presenta una tasa de crecimiento negativa del 12%. Pese a esta evolución, la

industria cárnica está considerada como uno de los subsectores agroalimentarios más influyentes en nuestra región en términos de producción y valor añadido, representado el 20% del total registrado para el conjunto de la IAA murciana, por detrás de la industria conservera de frutas y hortalizas.

Gráfico 5.4. Evolución del nº de industrias cárnicas en la Región de Murcia, 1999-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE.

Si bien, dentro de este sector podemos diferenciar dos ramas en relación con la fase de transformación. De un lado, se encuentra aquel subsector de primera transformación integrado por las salas de despiece y los mataderos, entre los que sobresalen los dedicados al porcino. En su conjunto, este subsector explica el 45% de la industria cárnica regional. De otro lado, la industria cárnica de segunda transformación, absorbe el 55% restante de las industrias cárnicas, donde despunta El Pozo Alimentación (gráfico 5.5).

Gráfico 5.5. Composición de la industria cárnica regional, 2015

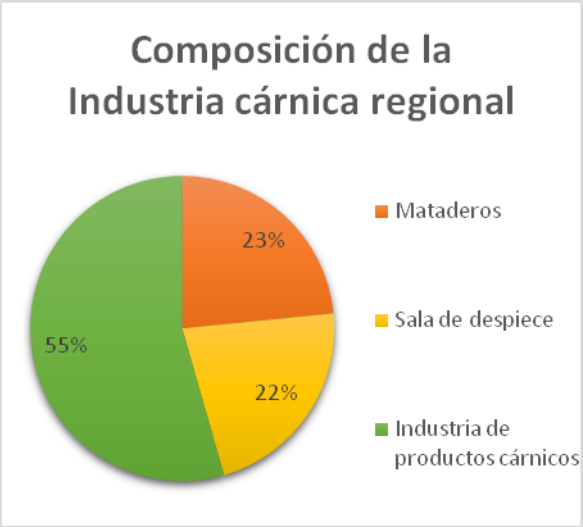
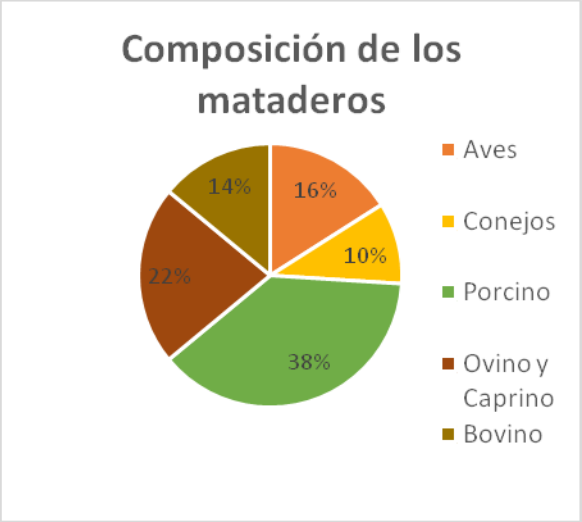


Gráfico 5.6. Composición de los mataderos en la Región de Murcia, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Censo Industrial de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

En relación al número de trabajadores en la industria cárnica regional, la tabla 5.4 muestra como el número de empleados se ha incrementado para el periodo 2011-2015 en un 6,3% pasando de 4.911 trabajadores a 5.221. En comparativa con el conjunto de la IAA los trabajadores de la industria cárnica representan el 26% del empleo total en la industria agroalimentaria de la región, siendo el subsector de procesado y conservación de carne el responsable del 88,8% del empleo creado en este sector regional.

Tabla 5.4. Empleados en la Industria Cárnica regional y subsectores, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	TVP 11-15 (%)
Procesado y Conservación De Carne	4288	4253	4289	4422	4639	8,2
Procesado y Conservación De Volatería	29	4	3	8	9	-68,5
Elaboración De Productos Cárnicos y De Volatería	594	596	561	556	573	-3,6
Total Industria Cárnica	4911	4853	4853	4986	5221	6,3

Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del Servicio de Empleo Público Estatal.

5.3.2. La industria de procesado y/o conservado de frutas y hortalizas

La industria de procesado y/o conservado de frutas y hortalizas es todo un símbolo de identidad económica de la Región murciana, constituyendo uno de los distritos industriales conserveros que despuntan a nivel nacional e internacional. Estamos ante uno de los sectores agroindustriales más legendarios debido al precoz inicio de esta actividad en la Región a finales del siglo XIX, lo que le ha valido para caracterizarla como una especialización productiva de la industria murciana que se remonta a finales del siglo XIX (Manzanares, 2001; Manzanares y López-Morell, 2014).

Diversos factores han facilitado el despunte de la conserva murciana, entre los que destacan el desarrollo de los cultivos de regadío, especialmente las hortalizas, frutales y cítricos; la importación de las nuevas técnicas de fabricación de conservas y la llegada de inversión extranjera. Todo ello favoreció el impulso definitivo y la consolidación de las conservas de vegetales[28].

A la hora de analizar esta rama, entendemos por sector conservero aquel que realiza el proceso de tratamiento y transformación de frutas, hortalizas y cítricos en productos frescos y/o en conserva para su consumo directo o como materia prima para otras industrias. Respecto al subsector del manipulado y confección de productos hortofrutícolas en fresco, estamos ante una actividad que ha sido objeto de discusión[29] entre quienes la entienden como parte del sector agrícola y los que la consideran como un subsector más de la IAA. Pese a no existir un consenso en su clasificación como actividad económica, nosotros consideramos esta actividad como parte de la IAA regional, justificando nuestra decisión en una transformación del producto que genera un valor añadido dentro del sector del manipulado y confección.

[28] Los profesores Manzanares y López-Morell (2014) aluden a cómo causas que determinaron el inicio de la actividad conservera en la Región, la transformación agrícola caracterizada por la especialización hortofrutícola murciana, la extensión del regadío; así como la llegada de empresarios mallorquines que introdujeron novedosas técnicas relacionadas con la producción de conservas, y el capital extranjero de manos de inversores europeos.

[29] El núcleo del debate reside en la falta de acuerdo entre quienes consideran que en el sector del manipulado no se da una transformación del producto sino una simple explotación de los recursos naturales, frente a quienes entienden que debería integrarse en el sector industrial al producirse una transformación, por pequeña que sea, y por tanto, un aumento del valor añadido de la materia prima que entró en el almacén.

La industria de preparado y/o conservado de frutas y hortalizas es el subsector más importante de la IAA regional tanto en producción como en volumen de empleo, a lo que se añade la larga trayectoria a con la que cuenta la Región de Murcia. Esta actividad, consiste en la preparación y posterior conservación de frutas, hortalizas y legumbres, a través de procesos productivos que permiten prolongar la durabilidad de estos productos tan perecederos. Aquí están las conservas de legumbres, hortalizas y frutas en almíbar; la elaboración de mermeladas y confituras, de zumos y néctares; la fabricación de congelados vegetales; así como las aceitunas y encurtidos, que confirman su diversidad y las áreas de especialización de esta industria.

Respecto a estos subsectores, Rosas y Segura (2001) hacen incidencia a la fase del ciclo de vida en la que se encuentran actualmente cada uno de los subsectores que integran el sector conservero regional, apuntando como sectores en declive las frutas en almíbar y los néctares. En cambio, otros como el de aceitunas y encurtidos, o el de hortalizas y legumbres al natural son encasillados como sectores maduros, debido a su larga tradición, la escasa innovación tecnológica, el intensivo uso de fuerza de trabajo y las nuevas competencias internacionales. No obstante, la Región de Murcia sigue siendo líder en determinados mercados como el del pimiento y alcachofa. Frente a estos sectores maduros, la industria de mermeladas, confituras, zumos naturales, jugos y congelados vegetales están en pleno desarrollo con grandes potenciales y expectativas de crecimiento.

Una vez indicada la prevalencia de este subsector en la región y en especial en la IAA, en su análisis comparativo (tabla 5.5), la Región de Murcia se sitúa como una de las más importantes a nivel nacional representando el 11,6% de las industrias conserveras en el país, tan solo detrás de Andalucía que se posiciona como la comunidad autónoma con mayor número de establecimientos industriales dedicados al procesado y/o conservado de frutas y hortalizas.

Tabla 5.5. Distribución de la industria de preparado y/o conservado de frutas y hortalizas por CCAA, 2015

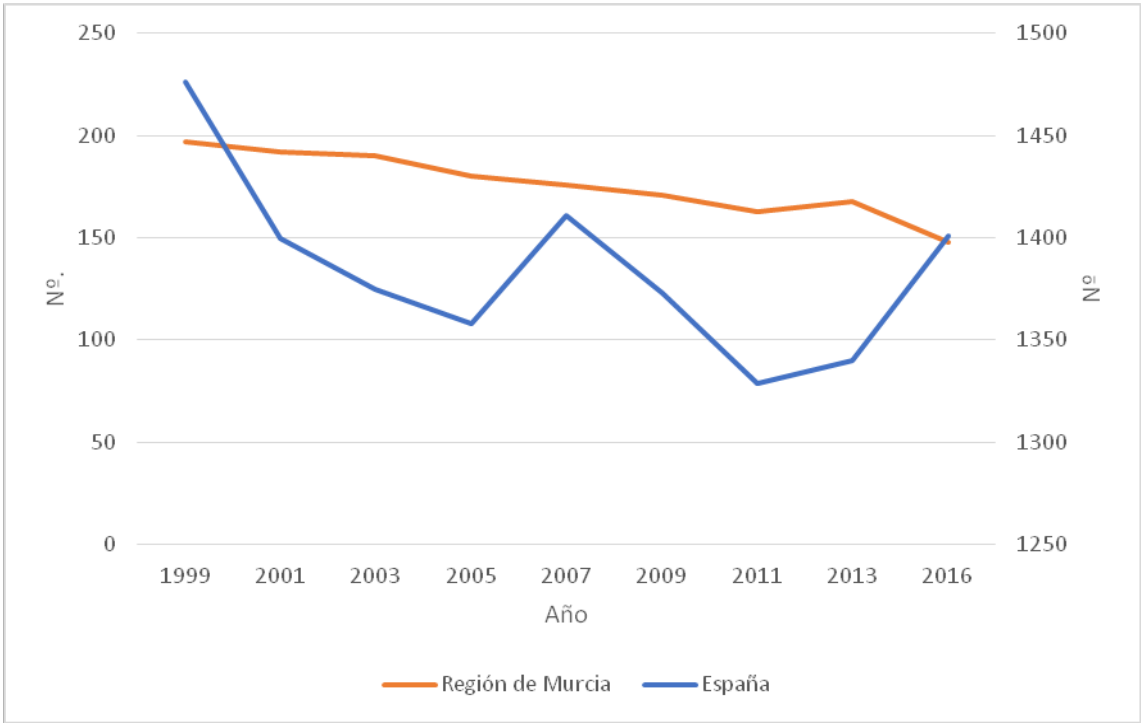
Industrias de preparación y conservación de frutas y hortalizas	Nº de industrias	% sobre el total España
Nacional	1363	100,0
Andalucía	336	24,7
Aragón	52	3,8
Asturias, Principado de	9	0,7
Balears, Illes	10	0,7
Canarias	34	2,5
Cantabria	9	0,7
Castilla y León	82	6,0
Castilla - La Mancha	65	4,8
Cataluña	104	7,6
Comunitat Valenciana	141	10,3
Extremadura	113	8,3
Galicia	23	1,7
Madrid, Comunidad de	51	3,7
Murcia, Región de	**158**	**11,6**
Navarra, Comunidad Foral de	89	6,5
País Vasco	24	1,8
Rioja, La	63	4,6
Ceuta	0	0,0
Melilla	0	0,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE..

La tendencia nacional se extiende a Murcia, donde este subsector queda configurado como el más característico de la IAA regional. Esta afirmación queda corroborada por las principales macromagnitudes que revelan cómo esta industria es la que mayor peso aporta al VAB (36%), a los ingresos de explotación (35%) y al total de la producción (35%), sin pasar por alto que es la IAA con mayor número de empleados. No obstante, en los últimos 15 años hemos asistido a un descenso del 24,9% del número de establecimientos industriales**,** casi 20 puntos porcentuales más que su descenso a nivel nacional. Esta evolución negativa se debe a la caída de las industrias dedicadas a los aderezos, encurtidos y rellenos de aceitunas (44,2%), así como a las fábricas de

conservas (-19%). En consecuencia, el peso de la industria conservera ha descendido en tres puntos porcentuales en el periodo 1999-2016, pasando de representar el 15% de la IAA en la región en 1999, al 12% en 2016.

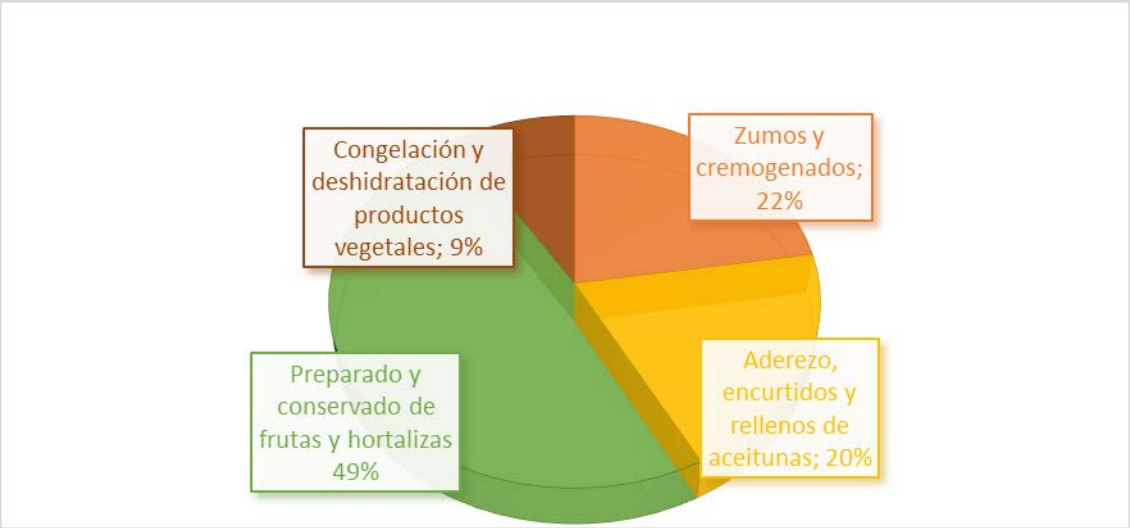
Gráfico 5.7. Evolución del nº industrias de preparación y conservas de frutas y hortalizas, 1999-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE.

Dentro de este subsector, la rama de fábricas de conservado y/o preparado de frutas y hortalizas representa casi la mitad de la estructura industrial, pese a su pérdida de protagonismo desde la década de los 90, debido al descenso de establecimientos industriales, y la expansión de la industria de zumos y néctares que ha pasado de ocupar un tercer lugar en esa década (11,2%) a ser la segunda rama con mayor presencia en la actualidad. Situación contraria es la vivida por el sector de aderezos, encurtidos y rellenos de aceitunas, quien absorbía el 30,6% de la industria conservera frente al 20% en la actualidad. Por último, la industria de congelados y deshidratación viene a ser la más insignificante en un sector donde las conservas vegetales adquieren un peso significativo.

Gráfico 5.8. Composición de la industria de preparación y/o conservas de frutas y hortalizas de la Región de Murcia, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

En contraposición a la pérdida de establecimientos industriales, como ya se ha señalado, la industria de procesado y/o conservado de frutas y hortalizas es el sector que más trabajadores emplea (33,6%) del total de la IAA regional, incluso se aprecia un tímido crecimiento del número de trabajadores para el periodo 2008-2016.

Tabla 5.6. Distribución y evolución del nº trabajadores en la industria de preparado y conserva de frutas y hortalizas de la Región de Murcia, 2008-2016

Sector/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TVP
Elaboración De Zumos De Frutas y Hortalizas	1396	1275	1237	1227	1164	1062	1005	1197	1404	0,6%
Otro Procesado y Conservación De Frutas y Hortalizas	5260	5556	5464	5627	5878	5918	5715	5574	5328	1,3%
Total Industria Conservera	6656	6831	6701	6854	7042	6980	6720	6771	6732	1,1%

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Servicio de Empleo y Formación. Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Gobierno de Murcia (2016)

5.3.3. La industria de bebidas

La industria destinada a la elaboración de bebidas se presenta como uno de los subsectores más destacados tanto a nivel regional como nacional. Estamos ante un subsector que entraña diversas tipologías de bebidas[30] donde prevalece la industria vinícola al ser considera como uno de los pilares básicos en la industria de bebidas de la Región de Murcia.

Tabla 5.7. Distribución de la industria de bebidas por CCAA, 2015

Ámbito territorial	Nº de indústrias de bebidas	% sobre el total nacional
Nacional	5041	100,0
Andalucía	394	7,8
Aragón	157	3,1
Asturias, Principado de	99	2,0
Balears, Illes	95	1,9
Canarias	133	2,6
Cantabria	31	0,6
Castilla y León	617	12,2
Castilla - La Mancha	500	9,9
Cataluña	702	13,9
Comunidad Valenciana	273	5,4
Extremadura	142	2,8
Galicia	490	9,7
Madrid, Comunidad de	205	4,1
Murcia, Región de	**104**	**2,1**
Navarra, Comunidad Foral de	143	2,8
País Vasco	545	10,8
Rioja, La	411	8,2
Ceuta	0	0,0
Melilla	0	0,0

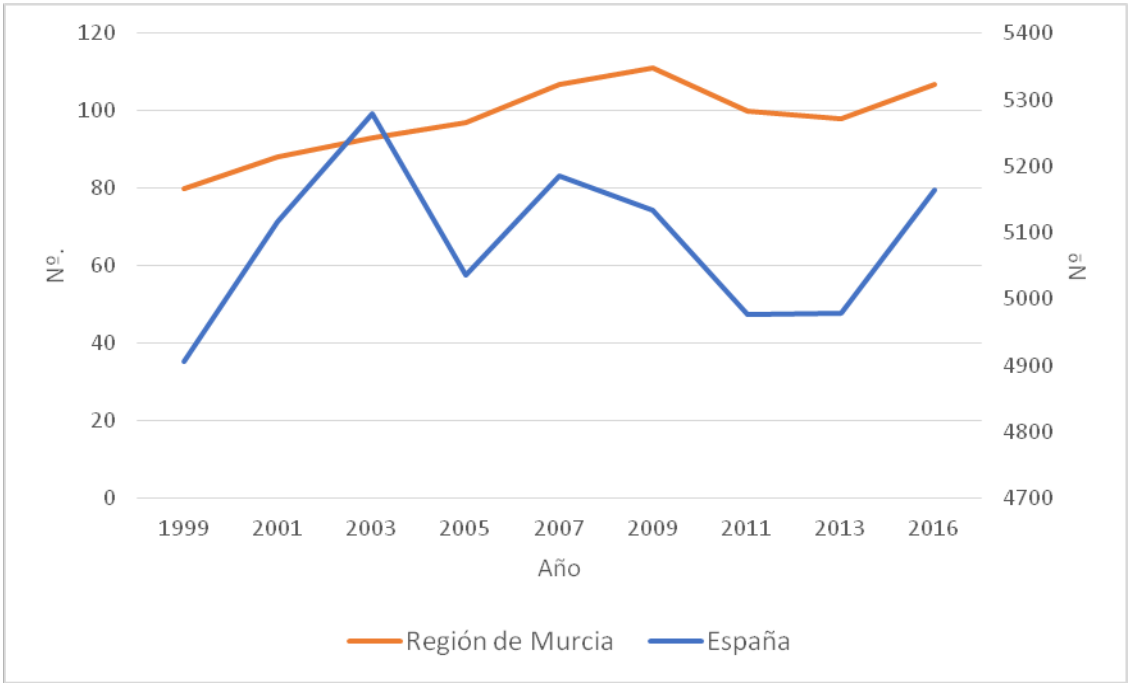
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el DIRCE, INE.

[30] Dentro de esta categoría no está incluidas la elaboración de zumos y néctares, ni bebidas elaboradas a partir de la leche, ni café, infusiones, tés o, cualquier otra bebida fabricada con plantas.

Entre sus múltiples características, en este sector se registra un potente comercio exterior, que ha visto cómo sus exportaciones han ido creciendo a un ritmo considerable, siendo la especialidad más exportada el vino. No obstante, esta rama se enfrenta hoy día a un conjunto de dificultades, donde ni las denominaciones de origen -Yecla, Jumilla, Bullas-, ni la presencia en la Región de una de las empresas vinícolas más importantes en el contexto español y líder mundial - García Carrión S.A.- han podido evitar la caída de su producción y la pérdida de cuota de mercado nacional. Desde una perspectiva comparada con España, esta industria ocupa el puesto décimo cuarto en lo que a número de industrias se refiere, localizándose la mayor parte de estas industrias en Catalunya, Castilla-La Mancha, Castilla-León y País Vasco.

En lo referente a la evolución de la industria de bebidas, pese a ocupar el cuarto lugar dentro de la IAA, ha mostrado una línea de crecimiento, los establecimientos industriales dedicados a la elaboración de bebidas han aumentado un 33,8%, muy por encima del crecimiento registrado para el conjunto del país (5,3%). Además, este subsector rompe con la destrucción de establecimientos industriales presentada por los subsectores de conservado y/o preparado de frutas y hortalizas y el cárnico.

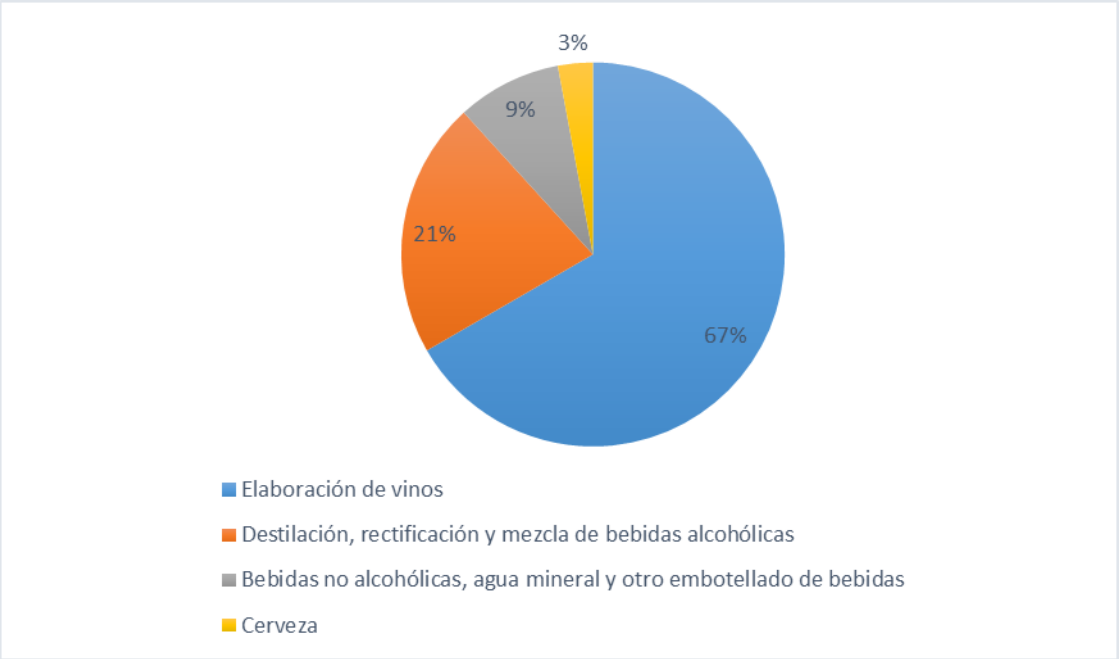
Gráfico 5.9. Evolución de las industrias de bebidas en la Región de Murcia, 1999-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el DIRCE, INE.

Con relación a su composición, como ya hemos adelantado, la industria vinícola adquiere un fuerte protagonismo representando el 67% del total de las industrias dedicadas a la elaboración de bebidas, además de ser uno de los puntos fuertes en el comercio exterior. Geográficamente, esta industria se concentra en el Altiplano (62%), especialmente en Jumilla, ciudad donde se agrupa la mitad de las industrias dedicadas a la elaboración de vino. Respecto a las industrias de destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas, este subsector explica el 21% del total de la industria de bebidas regional, localizándose mayormente en Murcia. En lo referente a los otros dos subsectores (bebidas no alcohólicas y cerveza), éstos constituyen un 12% de los establecimientos, donde un 9% se dedican a las bebidas no alcohólicas y tan solo el 3% a la elaboración de cerveza.

Gráfico. 5.10. Composición de la industria de bebidas en la Región de Murcia, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la base de datos de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

En cuanto a la generación de empleo, este subsector es el cuarto en importancia en cuanto a número de trabajadores, absorbiendo el 5,5% de los ocupados en la IAA. Junto a esto, se debe añadir que estamos ante un sector que ha registrado una destrucción de empleo en cada uno de sus subsectores, lo que ha generado una caída del empleo del 22,2% desde 2009, siendo la industria del vino es la más afectada.

Tabla 5.8. Distribución y evolución de los trabajadores en la industria de bebidas de la Región de Murcia, 2009-2016.

Rama/Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TVP (%)
Destilación, Rectificación y Mezcla de Bebidas Alcohólicas	244	241	212	240	238	217	220	214	-12,3%
Elaboración de Vinos	949	839	732	698	788	714	685	690	-27,3%
Elaboración de Otras Bebidas no Destiladas, Procedentes de la Fermentación	1	1	1	1	1	1	1	1	0,0%
Fabricación de Cerveza	167	162	149	165	157	153	153	147	-11,9%
Fabricación de Bebidas no Alcohólicas; Producción de Aguas Minerales y Otras Aguas Embotelladas	59	54	68	57	57	56	53	53	-10,2%
Total	**1.420**	**1.297**	**1.162**	**1.161**	**1.241**	**1.141**	**1.112**	**1.105**	**-22,2%**

Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del Centro Regional de Estadística de Murcia

5.3.4. Otras industrias agroalimentarias

Analizados los principales sectores de la IAA regional, con el fin de concluir en la descripción de los diferentes subsectores que componen esta industria, nos referimos finalmente a la rúbrica “otras industrias alimentarias” que recoge un conjunto de ramas agroalimentarias que pese a estar bien diferenciadas entre sí, su escasa relevancia nos lleva a agruparlas.

- Procesado y conservación de pescado, crustáceos y moluscos. Se trata de un subsector con una baja contribución a la IAA nacional, aportando escasamente un 2,9% al total de IAA. Su vinculación a los productos marinos ha influido en su localización geográfica, concentrándose en zonas costeras, particularmente en

el norte, destacando Galicia como la Comunidad Autónoma con mayor número de industrias (180) de transformación de productos de pesca y acuicultura del país. En la Región de Murcia esta industria tiene muy poco peso, alcanzando tan solo el 3,1% del total de la IAA de la región dedicada al procesado y conservado de pescado, crustáceos y moluscos.

- Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales. Este sector está basado en la extracción y envasado de otros aceites y grasas refinados. Respecto al número de industrias, representa un 6,9% en el conjunto de IAA a nivel nacional, concentrándose casi la mitad en Andalucía (48%). En cambio, la presencia de esta industria en el ábito regional es significativamente inferior, donde tan solo 4 de cada 100 IAA se dedican a la elaboración de aceites y grasas.

- Industria láctea. El sector lácteo es uno de los sectores que pese a tener una importancia notoria en determinadas comunidades autónomas como Castilla-La Mancha, Castilla y León, Canarias, País Vasco o, Andalucía, para el contexto nacional tan solo explica el 6,6% del total de la IAA. Este peso, es todavía inferior en el contexto regional, aportando tan solo el 4,1% a la IAA regional, destacando la elaboración de queso. Además, a este hecho le acompaña una balanza comercial negativa donde las importaciones superan con creces las exportaciones en cada una de las partidas que componen dicho sector.

- Productos de molinería, almidones y productos amiláceos. Esta actividad tan solo supone el 2,1% de las IAA en el país. Está formada por la fabricación de harina, almidones, enzimas, el manipulado, selección de cereales, y el secado de grano, entre otros. En la Comunidad Autónoma de Murcia, tan solo se registra un número muy pequeño de empresas dedicadas a la elaboración de este tipo de productos.

- Fábricas de productos de panadería y pastas alimenticias. La industria dedicada a la producción de pan, bollería, pastelería y/o, pastas, implican casi la mitad (44%) de los establecimientos industriales de este sector en España, tónica que se reproduce para cada una de las Comunidades Autónomas. Si bien, es

necesario subrayar que la elevada cifra de esta industria se debe a que, en ella, el DIRCE incluye las panaderías y confiterías de comercio al por menor dentro de la fabricación de pan y pastas alimenticias, lo que provoca que este sector adquiera un cierto protagonismo. No obstante, desde el Directorio de empresas de la Región de Murcia se desprende que el 76,4% de las industrias de este sector están orientadas a la fabricación de pan, pastelería y galletas en fresco. En cambio, el 25,5% tiene por actividad la elaboración de pan, pastas, bollería y demás productos afines de larga duración, mientras que tan solo el 3,6% restante de estas industrias se dedican a la elaboración de pastas alimenticias, cuscús y productos similares.

- Fabricación de productos de alimentación animal. Es una de las ramas de la IAA cuyos productos para la alimentación de animales, destacando las fábricas de piensos, la elaboración de productos de alimentación de animales de compañía y los molinos de pienso. Su importancia es sustancialmente baja, contribuyendo al total de la IAA española en un 3,5%. En el análisis de esta rama en la IAA regional, la industria dedicada a la elaboración de alimentos para animales de compañía supone el 77,8% de este subsector, mientras que la elaboración de productos de alimentación de animal de compañía tan solo representa el 16,7%.

- La industria de salsas, condimentos y especias. Este sector cuenta con una larga tradición, por ser uno de los principales productores de la industria del pimentón. Pese a que su peso en el conjunto de la IAA regional tan solo representan el 6,2%, cabe destacar los buenos resultados, reportando unos beneficios notorios.

- Fabricación de otros productos alimenticios. Finalmente, el último subsector que lo integra es una especie de cajón desastre donde se agrupan un conjunto de industrias alimentarias. Bajo este rótulo se recogen las industrias de aperitivos (frutos secos, patatas fritas, etc.), la elaboración de comidas preparadas para regímenes y dietas especiales, de azúcar, cacao, chocolate, té, infusiones, café, miel, sopas preparadas, extractos y condimentos, entre otros. En suma, estas industrias suponen un 11,3% en la estructura de la IAA.

Tabla 5.9. Distribución de otras industrias alimentarias por CCAA, 2015

Ámbito territorial	Nº total de industrias	% sobre el total nacional
Nacional	17.984	100,0
Andalucía	3.861	21,5
Aragón	646	3,6
Asturias, Principado de	444	2,5
Balears, Illes	315	1,8
Canarias	709	3,8
Cantabria	317	1,8
Castilla y León	1.525	8,5
Castilla - La Mancha	1.513	8,4
Cataluña	1.939	10,8
Comunitat Valenciana	1.329	7,4
Extremadura	843	4,6
Galicia	1.614	8,9
Madrid, Comunidad de	974	5,4
Murcia, Región de	659	3,7
Navarra, Comunidad Foral de	324	1,8
País Vasco	746	4,2
Rioja, La	193	1,1
Ceuta	14	0,1
Melilla	14	0,1

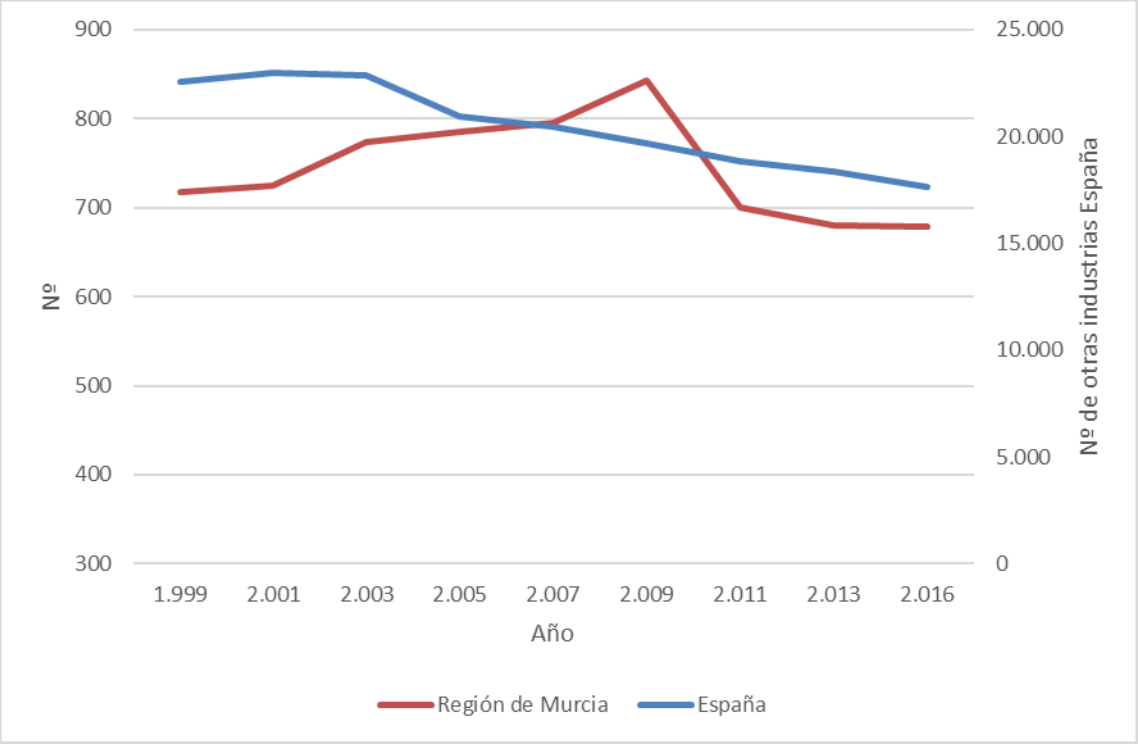
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del DIRCE, INE.

Extrapolando el análisis a la Región de Murcia, el subsector de otras industrias alimentarias se posiciona como uno de los más importantes, después de la industria conservera, subrayando dicha preeminencia a que dentro de él se incluyen una multitud de subsectores que por sí solos resultan un tanto insignificativos. Este sector crea una media anual de 6.863 puestos de trabajo, lo que se traduce en el 34,0% del total creado por la IAA. Además, cuenta con una producción (pb) cuyo valor asciende a 1.983,5 mill/ € (39%)[31].

[31] Del mismo modo, este conjunto de industrias aporta al VAB de la IAA regional un total de 335,1 mill/€, lo que supone el 36,0% del VAB total de la IAA.

El conjunto de industrias que conforman "otras industrias alimentarias" presentan una caída del número de establecimientos industriales en un 5,4% en los últimos años, mucho menos que la registrada a nivel nacional (-21,7%). Esta tasa de variación negativa ha sido propiciada por un descenso del número de industrias en todos sus subsectores, pero más intensamente por la pérdida del 50% de los establecimientos industriales dedicados a la molinería, almidones y productos amiláceos, así como los dedicados a la elaboración y conservación de pescado (-30%).

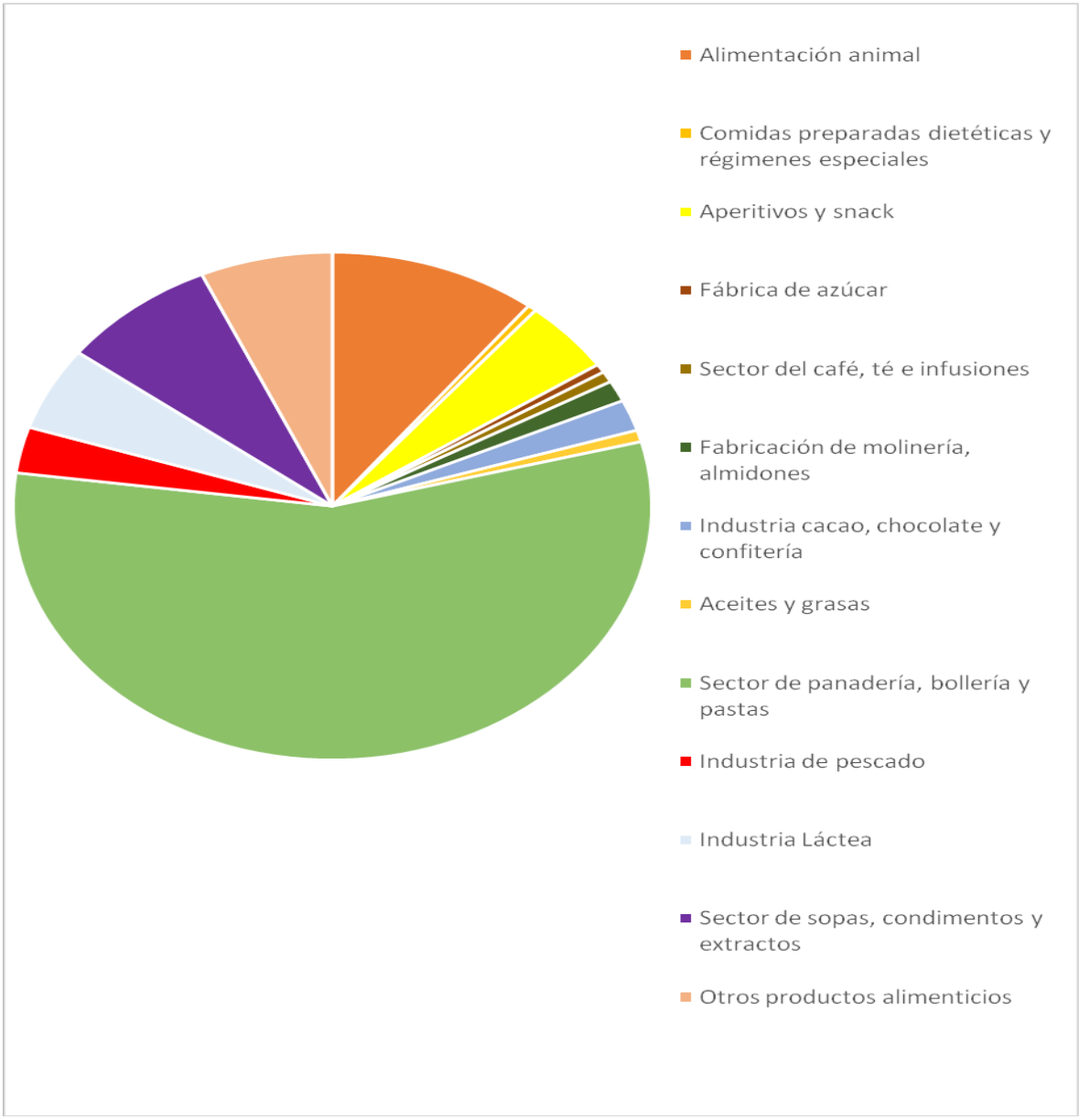
Gráfico 5.11. Evolución de otras industrias alimentarias, 1999-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del DIRCE, INE.

Acerca de la composición de este sector, más de la mitad de los establecimientos industriales están integrados por el sector del pan, pastas alimenticias, y bollería (56%). A continuación, le sigue la alimentación animal (10,5%) y el sector de salsas, especias, extractos y condimentos (8%), destacando también, aunque en menor medida, la industria láctea (5,3%), mientras que el resto de ramas tienen una importancia poco significativa.

Gráfico 5.12. Composición porcentual del sector “otras industrias alimentarias”, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la base de datos de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente.

5.4. La distribución geográfica de la industria agroalimentaria en la Región de Murcia

La localización geográfica de la IAA resulta de una importancia notoria en la medida en que ésta determina las oportunidades laborales y su posterior especialización de la mano de obra local. Dentro de la Región de Murcia, el emplazamiento de los establecimientos industriales agroalimentarios presenta una distribución que se caracteriza por una mayor concentración de este tipo de industrias en torno a las grandes

producciones de materia prima, frente a determinadas áreas con una tímida presencia de establecimientos agroalimentarios y de bebidas[32] (Langreo Navarro, 2004).

El mayor núcleo de IAA se sitúa en el área metropolitana de Murcia, abarcando Santomera, Alcantarilla y Beniel, donde se localizan el 35,9% de estas industrias censadas en la Región, destacando en esta región las empresas Hero, Juver y AMC Juices. Es, por tanto, la comarca que mayor número de industrias dedicadas a la agroalimentación posee, en especial en Murcia, mientras que la aportación del resto de localidades que integran dicha área (Beniel, Alcantarilla, Santomera) aportan tan solo el 17,8%.

De otro lado, la comarca de la Vega Media se posiciona en un segundo lugar, representando el 14,2% de la IAA, siendo relevante el conglomerado industrial registrado en Molina del Segura, localidad que explica casi la mitad (46,2%) de industrias de esta área. Además, constituye la cuarta localidad con mayor número de industrias dedicadas a la agroalimentación, aportando el 7% sobre el total de la Región de Murcia. En esta zona se ubican grandes empresas que en función de su volumen de facturación se encontrarán Primafrío, Auxiliar Conservera, Fini Golosinas y Vidal, entre otras.

Destacable es, también, el volumen de industrias que radican en el Altiplano murciano (10,4%), donde el 77,2% se sitúa en Jumilla, mientras que el 22,8% restante se asientan en Yecla. Predominan aquí las industrias vinícolas que representan más del 70% de la IAA de esta especialidad en la región, encabezadas por algunas de renombre como el caso de García Carrión[33]. Se trata de una comarca donde prevalecen los establecimientos industriales especializados en la elaboración de vino, un sector cuya relevancia viene dada por la presencia de prestigiosas bodegas de larga tradición y con denominación de origen.

[32] Esta tónica queda reproducida en la Región de Murcia, donde determinadas áreas como la Vega Alta (3%) o del Río Mula (1%) acogen una pequeña proporción de industrias dedicadas a la alimentación, e incluso llegándose en comarcas como el Valle de Ricote la presencia de esta industria en inexistente. A su vez, estas comarcas conviven con otras áreas que absorben la mayor parte de estos establecimientos industriales como es el caso del área metropolitana de Murcia, donde se localiza el 35% de las IAA.

[33] En el año 2015 se situó como la tercera empresa de la Región de Murcia con mayor volumen de facturación (733,0 mill/€), solo detrás del HEFAME y El Pozo. Murcia Economía. Ranking de empresas 2015.

Respecto al Campo de Cartagena, este aglutina el 9,3% de los establecimientos dedicados a la IAA, mayoritariamente en Cartagena, ciudad que contribuye en un 87,2% al censo industrial de la comarca del Campo de Cartagena, y en un 7,5% al total de la Región de Murcia. En esta comarca se concentra una variedad de ramas de la IAA que van desde la elaboración de productos para la alimentación animal, pasando por cárnicas hasta las de conservas, café o pescado.

En la comarca del Bajo Guadalentín se localiza el 8,7% de las IAA murcianas, subrayando la preeminencia del municipio de Lorca que concentra el 87% de las industrias situadas en la comarca. La característica de este tipo de establecimientos industriales es su fuerte dedicación a la elaboración de comida para animales de granja. Sin embargo, el Bajo Guadalentín cuenta con un 5% de IAA, entre las que destacan las dedicadas a productos cárnicos como el Pozo, situada en Alhama de Murcia, y que genera un gran número de puestos de trabajo (aprox. unos 4.000). En el caso de la comarca del Mar Menor se ubican el 3,5% de los establecimientos agroalimentarios, siendo Torre Pacheco y San Pedro del Pinatar las dos localidades con más actividad industrial, destacando la industria dedicada a las conservas de pescado, moluscos y crustáceos. Respecto a la comarca del Noroeste de la Región, señalar que se registra en ella un total de 40 establecimientos industriales, entre los que destacan la industria vinícola de Bullas, conserveras, cárnicas y de pastelería.

Finalmente, la Comarca de la Vega Alta reúne aproximadamente un 3% de los establecimientos agroindustriales. Por el contrario, las comarcas que menos aportan a la IAA murciana son Río Mula, y la Comarca Oriental, con poco más de 14 industrias entre ambas.

En síntesis, la localización geográfica de la IAA en la región sigue el siguiente patrón. Por una parte, se constata una localización industrial de primera transformación que gira en torno a las localidades que cuentan con materia prima y una mano de obra especializada debido a la tradición del sector. Es por ello que, la mayor parte de este tipo de industrias se concentren en la Vega Media, así como en la zona de Caravaca. Por otra parte, también se observa una aglomeración de industrias dependientes de materias primas en zona urbanas, como Murcia, donde se localizan el mayor número de conserveras, fundamentalmente debido a la facilidad de comunicación y a la existencia

de una red de servicios y empresas auxiliares que llegan a configurar un clúster.[34]

En cambio, aquéllas industrias cuya actividad se centra en materia prima procesada y, en consecuencia, es menos dependiente de los productos frescos, como la industria de panadería, bollería y pastelería de larga tradición, la del chocolate, café o tés, así como la de comidas preparadas muestran una tendencia hacia zonas urbanas (Morales, 2002).

5.5. La industria agroalimentaria como sistema local de trabajo

En la Región de Murcia se han desarrollado, desde el pasado siglo auténticos distritos industriales agroalimentarios facilitados por la especialización productiva de la región murciana. En esta línea Carrasco-Pleite y Martínez Paz (2011:176) analizan la importancia del sector agroalimentario regional, caracterizado por ser "una de las mayores concentraciones de producción hortofrutícola y agroindustrial de toda España, con una gran vocación exportadora y altos niveles de competitividad". La existencia de una tierra fértil y un clima inmejorable han dado lugar a cultivos herbáceos y leñosos de los que se obtiene una amplia gama de productos, de calidad, que son la base de las materias primas usadas para su transformación, toda una ventaja comparativa que ha generado sistemas locales de empleo asentados en la mayor parte del territorio regional[35].

Pero su verdadera naturaleza se advierte en el comportamiento atípico de la IAA en tiempos de recesión. En un escenario económico donde las cifras de desempleo han ido escalando hasta llegar a niveles escandalosos, este sector no solo ha sido capaz de sobrellevar la pérdida de empleo, sino que, además, es uno de los pocos sectores que ha podido mantenerse (Martín Fernández, 2014), contribuyendo a paliar los efectos devastadores del desempleo regional. Si analizamos el quinquenio 2008-2014, éste resulta de gran interés al producirse un cambio de ciclo económico donde las cifras de

[34] Porter (1998) define clúster como "concentraciones geográficas de interconexión de empresas, proveedores especializados, servicios a los proveedores de la empresa en industrias relacionadas e instituciones asociadas (por ejemplo, universidades, agencias de normas y asociaciones de comercio) en campos particulares que compiten, pero también cooperan. Masas críticas de inusual éxito competitivo en las áreas de negocio en particular

[35] Manzanares, D.A. (2001): *Empresas y trabajadores en la industria conservera murciana: 1890-2000.* (Tesis doctoral inédita). Departamento de Historia Moderna, Contemporánea y de América. Universidad de Murcia.

empleo caen drásticamente en el conjunto regional. Tal y como se constata en la tabla 5.10, todos los sectores, a excepción del agrario, sufrieron los efectos de la crisis ocasionando un alto desempleo coyuntural, en especial en el sector de la construcción donde el número de trabajadores se redujo a la mitad en menos de 5 años.

Tabla 5.10. Evolución del empleo regional por sectores económicos, 2001-2014

Año/Sector	Agrario %	Industria %	Construcción %	Servicios %	IAA %
2001-2002	-4,7	-3	-0,4	7,6	**-7,5**
2002-2003	1	9,9	0,7	4,1	**-2,5**
2003-2004	44,5	10,6	41,6	5,8	**-10**
2004-2005	-9,6	3,5	21,5	4,8	**1,4**
2005-2006	-8	-5,3	7,8	9,8	**-4,9**
2006-2007	19,3	-16,4	-48,9	54,9	**8,3**
2007-2008	32,3	-28,1	-67,3	-3,7	**-5,4**
2008-2009	7,3	-20,5	-34,7	6	**-3,3**
2009-2010	16,6	-7,6	-2,3	-2	**-3,4**
2010-2011	0,7	-0,3	-24,8	-3,6	**-0,1**
2011-2012	-7,4	2	-19,6	-0,4	**-0,5**
2012-2013	4,1	-3,8	-16,7	-1,5	**-0,3**
2013-2014	8,8	0	1,8	-2	**2**
2001-2014	19,3	-16,4	-48,9	54,9	**8,3**
2008-2014	32,3	-28,1	-67,3	-3,7	**-5,4**

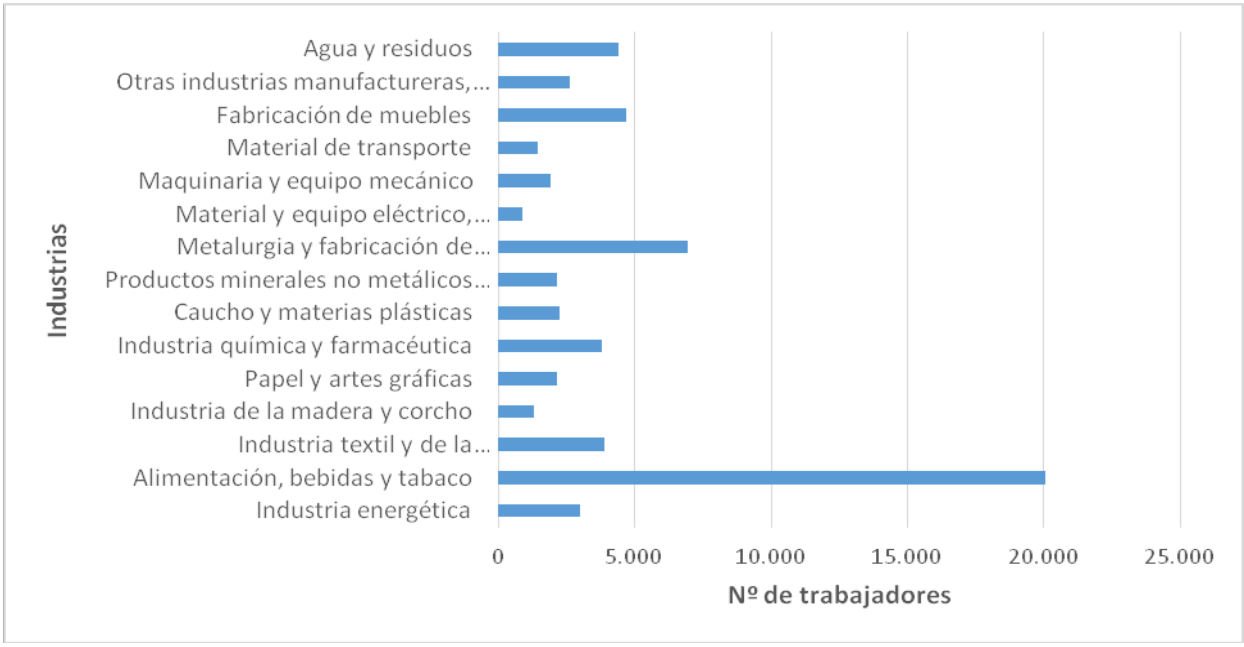
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la Encuesta de población ocupada (INE)

Contrariamente al sector de la construcción e industrial, en la IAA la destrucción de empleo ha tenido un carácter más leve en el periodo 2008-2014, durante el cual el número de ocupados cayó en un 5,4%. En cambio, pese a este retroceso en materia de empleo, este sector ha notado una ligera recuperación del 2% para el bienio 2013-2014, superior que el crecimiento experimentado en los sectores de industria, servicios y construcción, pese a no alcanzar los niveles previos a la crisis.

De este modo, estamos ante un mercado de trabajo que ha podido sobrellevar los efectos de la crisis, gracias a una especialización en el empleo atrayendo a un número considerable de trabajadores, lo que ha favorecido en una especialización de la mano de obra (Becattini, 1991). Esta capacidad de generar empleo, se observa en el gráfico 5.13, donde la IAA murciana se presenta como la principal rama industrial a la hora de crear puestos de trabajo, generando el 32,6% del total de ocupados en la industria regional, cifras que rondarían los 20.000 trabajadores. Este hecho, pone de manifiesto cómo este sector se convierte en uno de los motores económicos y sociales de la Región, y una

alternativa laboral para contrarrestar las elevadas cifras de desempleo, en especial si consideramos que la gran parte de la población activa que recluta este sector cuentan con una baja cualificación.

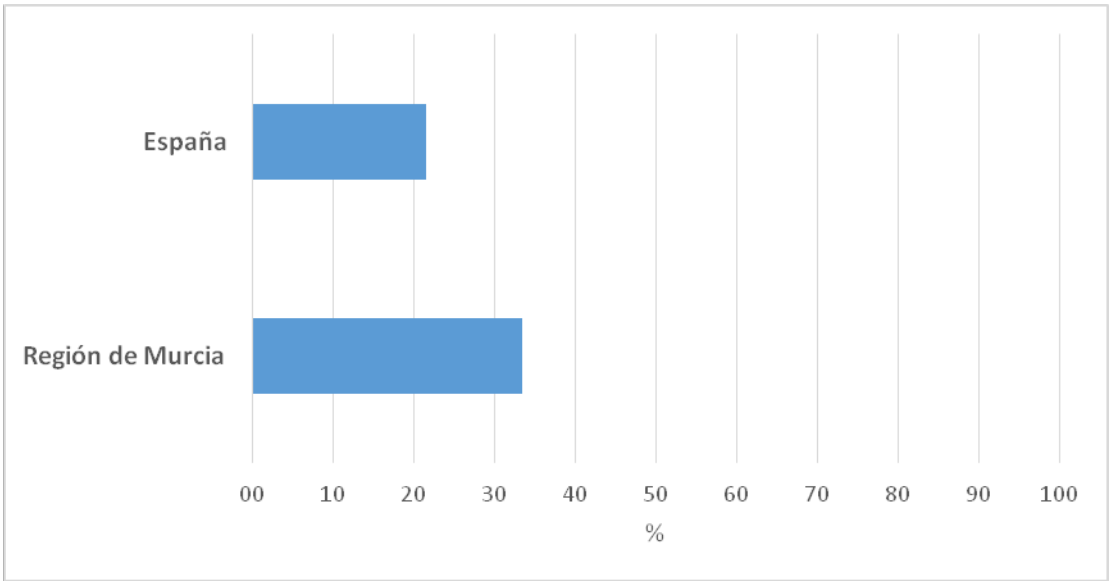
Gráfico 5.13. Distribución del empleo en la industria de la Región de Murcia, 2015



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Centro Regional de Estadística de Murcia.

En cambio, y pese al buen funcionamiento de la IAA española, al extrapolar el análisis a nivel nacional, nos encontramos con una menor capacidad para crear empleo por parte de esta industria para el conjunto del país, sin olvidar su tendencia positiva. Al contrario que la Región de Murcia, donde 33 de cada 100 trabajadores de la industria se emplean en los distintos subsectores de la IAA, la influencia de ésta en el marco nacional es considerablemente menor en más de 7 puntos porcentuales, aglutinando tan solo a una cuarta parte de los trabajadores totales en la industria.

Gráfico 5.14. Porcentaje de ocupados en la IAA sobre el total industrial, 2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Consejo Regional de Estadística y de la Encuesta de Población Activa, 2016.

La distribución del empleo dentro del sector de estudio se concentra en la industria alimentaria que representa más de un 94,5% de los trabajadores, mientras que la industria de bebidas tan solo es capaz de explicar el 5,5% del empleo restante, destacando la importancia de la industria del vino que justifica más de la mitad de sus empleados.

La tabla 5.11 presenta los datos de empleo por subsectores para la Región de Murcia. Pese haber experimentado una ligera caída en los últimos años, la industria de conservas vegetales continúa posicionándose como el sector de la IAA regional que mayor número de trabajadores recluta (33,6%). Este hecho se refuerza si tenemos en cuenta que es precisamente en esta industria donde mayormente se concentra la mano de obra femenina. La feminización del sector conservero ha sido reconocida por numerosos autores como Morales (2002) y Manzanares (2001), al afirmar que aproximadamente un 85% de los trabajadores son mujeres.

Seguidamente, se encuentra la industria cárnica con más de la cuarta parte de los trabajadores (24,3%), dibujando una tendencia creciente. En orden de importancia, le sigue la industria de fabricación de pan y pastelería (12,8%), siendo estos tres sectores los responsables de crear más del 70% de los puestos de trabajado en la IAA regional.

Tabla 5.11. Distribución del número de trabajadores/as en la IAA regional, 2011-2015

División	2011	2012	2013	2014	2015
Procesado y conservación de carne	21,2	21	21,4	21,8	21,5
Procesado y conservación de volatería	0,1	0	0	0	0
Elaboración de productos cárnicos y de volatería	2,9	2,9	2,5	2,7	2,8
Procesado de pescados, crustáceos y moluscos	1,7	1,6	1,4	1,6	1,3
Fabricación de conservas de pescado	1,1	1	0,8	1	1,1
Procesado y conservación de patatas	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Elaboración de zumos de frutas y hortalizas	6,1	5,7	5,8	5,3	5,9
Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas	27,8	29	28,8	28,2	27,5
Fabricación de aceite de oliva	0,7	0,7	0,6	0,8	0,8
Fabricación de otros aceites y grasas	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Elaboración de helados	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8
Fabricación de quesos	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
Preparación de leche y otros productos lácteos	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Fabricación de productos de molinería	1,5	1,5	1,3	1,4	1,1
Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería	12,9	12,7	12,8	13,1	12,8
Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración	1	0,9	1	1,1	1,2
Fabricación de pastas alimenticias, cuscús y productos similares	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Fabricación de azúcar	2,1	2,1	1,8	2	2
Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería	4,8	4,8	5,1	5	5,1
Elaboración de café, té e infusiones	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Elaboración de especias, salsas y condimentos	2,7	2,8	3,2	2,8	3,1
Elaboración de platos y comidas preparados	0,2	0,1	0,1	0,1	0,4
Elaboración de preparados alimenticios y homogeneizados y alimentos dietéticos	0,5	0,5	0,6	0,7	0,7
Elaboración de otros productos alimenticios N.C.O.P.	1,8	1,8	1,9	2,3	2,4
Fabricación de productos para la alimentación de animales de granja	1,7	1,6	1,5	1,6	1,6
Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4
Total Industria alimentaria	**93,6**	**93,5**	**93,5**	**94,4**	**94,5**
Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas	1,2	1,3	1,5	1,1	1,1

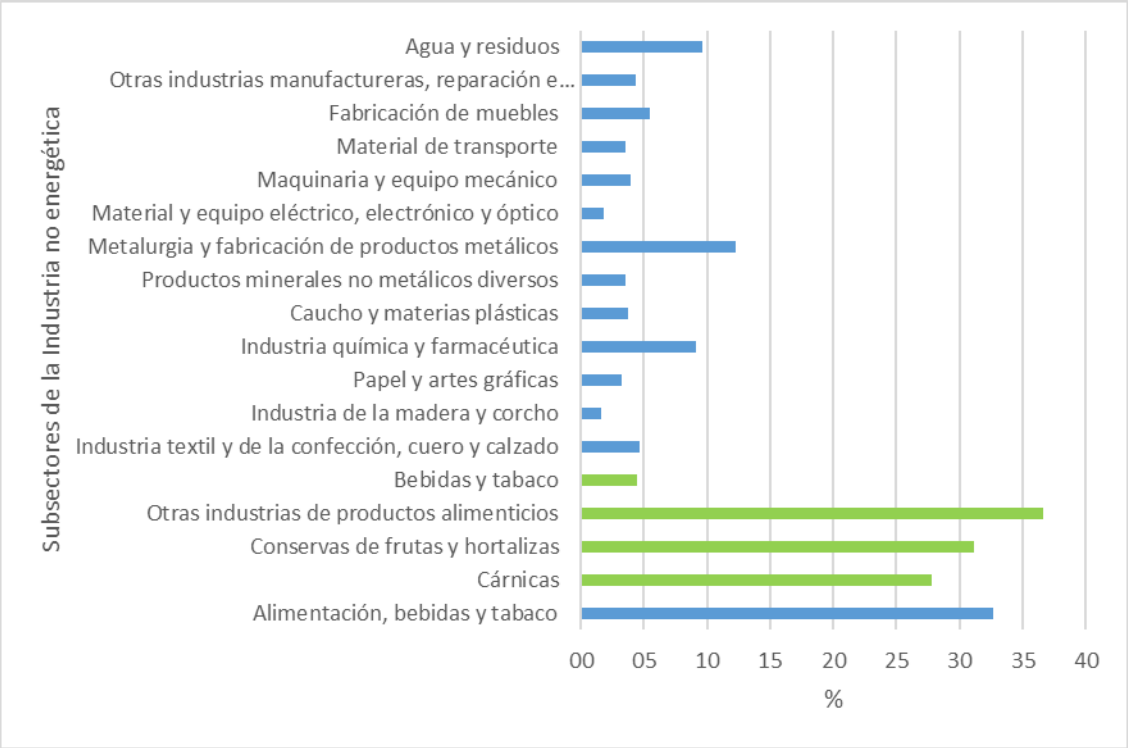
Elaboración de vinos	4,1	4	3,8	3,4	3,4
Elaboración de otras bebidas no destiladas, procedentes de la fermentación	0	0	0	0	0
Fabricación de cerveza	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7
Fabricación de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Total industria de bebidas	**6,4**	**6,5**	**6,5**	**5,6**	**5,5**

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Servicio de Empleo y Formación. Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, Gobierno de la C.A. de Murcia

Por otro lado, el resto de subsectores concentran un pequeño número de trabajadores, entre los que destacan la industria de bebidas (con un 5,5% de los empleados), que arrastra un retroceso desde 2010 con una pérdida de más del 21% de los ocupados en el subsector vinícola. A su vez, le continúa en orden de importancia la industria del cacao, chocolate y confitería (5,1%). Si bien, llama la atención el escaso empleo generado por la industria láctea, de pescado y de molinería entre otras.

Para finalizar, no podemos concluir este apartado sin mencionar los costes de personal de la IAA, uno de los gastos más importantes de estas industrias, cuya influencia en los beneficios de la empresa es elevada. La principal razón que influye en los elevados costes de personal se asienta en la propia estructura interna y organizacional de la IAA, caracterizada por industrias tradicionales y femeninas donde la baja mecanización y el intensivo empleo de mano de obra acarrean altos costes laborales, frente a lo que ocurre en otros tipos de industrias más mecanizadas. Fiel reflejo a esta situación lo encontramos en el gráfico 5.15, donde los gastos de personal de la IAA regional sobrepasan la frontera de los 500.000 de euros, debido a la elevada proporción de trabajadores que aglutina la industria conservera de frutas y hortalizas, donde las manos femeninas son el verdadero motor.

Gráfico 5.15. Porcentaje del gasto de personal sobre el total de la industria no energética, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Consejo Regional de Estadística, Cuentas del sector industrial. (Los datos referentes a los subsectores de la IAA, se han hallado tomando como referencia la IAA y no el total de la industria no energética).

No obstante, en las últimas décadas este sector regional ha pasado de ser una industria basada únicamente en el empleo de mano de obra hacia un proceso progresivo de mecanización, lo que le ha permitido una reducción de los costes laborales, un aumento de la productividad y, en consecuencia, hacer frente a las exigencias externas de mejora del producto, principalmente en industrias orientadas a comidas preparadas, pan, bollería o, pastelería, entre otras.

5.6. Principales indicadores económicos

Es bien sabido que la IAA se ha convertido, desde la segunda mitad del pasado siglo, en el principal sostén de la economía regional, sin olvidar su excelente comportamiento ante la crisis, que a su vez contribuye al impulso económico de la industria complementaria[36] que se ve beneficiada por el crecimiento económico de la IAA regional.

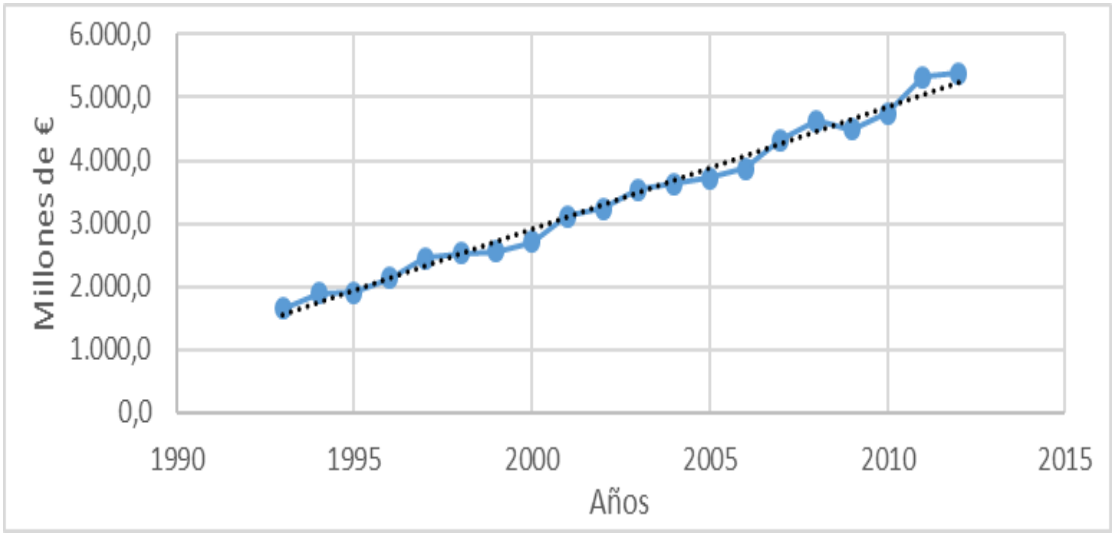
[36] La actividad agroindustrial está estrechamente conectada con un sector agrario, del que obtiene las materias primas, así como de la industria del plástico o, del cartón, necesarias para el desarrollo de la actividad agroindustrial, sin obviar el sector servicios.

Con la intención de abordar este sector regional desde una vertiente económica, es pertinente analizar las principales macromagnitudes de esta industria, para así conocer en qué medida contribuye a la economía regional y cómo han evolucionado durante la presente coyuntura. Para ello, analizamos el valor añadido bruto, la cifra de negocios y las exportaciones, siendo estas últimas las principales responsables del éxito de la IAA.

Como se ha apuntado con anterioridad, este sector generó en 2012, un valor económico a precios corrientes de 928,8 mill/€, situándose como la primera rama industrial que mayor valor aporta a la economía regional. Respecto al importe de los ingresos obtenidos de las ventas, prestaciones de servicios y demás actividades clasificadas como ordinarias, esto es, la cifra de negocios, desde los años 90 la IAA se ha presentado como el sector industrial que mayor importe neto presenta en la región murciana, donde la senda de crecimiento iniciada en la primera mitad de los años 90 se ha visto prácticamente ininterrumpida[37] hasta alcanzar en 2012 un total de 5.467 mill./ €, registrando una tasa de variación para el periodo 1993-2012 de 232,8%. De hecho, entre las 100 empresas con mayor volumen de facturación, al menos, más de 20 pertenecen a la IAA encontrándose entre las diez primeras empresas murcianas como García Carrión, Primafrío, Ecoagrícola, Hero y el Pozo Alimentación. De la última entidad citada podemos destacar su posición encontrándose como la segunda empresa regional con más volumen de facturación durante 2015 (941,8 mill./€), tan sólo detrás de Grupo Hefame.

[37] A excepción de puntuales caídas insignificativas, como la del bienio 2008-2009 coincidiendo con el inicio de la crisis (-3%).

Gráfico 5.16. Evolución de la cifra de negocios de la IAA regional, 1990-2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Centro Regional de Estadística de Murcia (1990-2015).

El comportamiento anticíclico de esta variable durante el quinquenio tomado como referencia (2008-2012) verifica la excelente situación económica que presenta la IAA regional, que no solo no ha visto reducida su cifra de negocios en época de crisis, sino que además ha crecido significativamente (15,8%). Sin embargo, y no dejando de ser positiva, este crecimiento para el conjunto de la IAA española se ve reducido drásticamente en más de 14 puntos porcentuales.

Escenario distinto es el vivido por el sector industrial cuyas cifras de negocio marchan en sentido contrario en la Región respecto del conjunto nacional. Llama especial atención cómo el sector industrial español reproduce la tónica por excelencia de la economía española, donde los ingresos se han visto mermados para dicho quinquenio, traduciéndose en una caída del 9,3%. En contraposición, la industria murciana parece mostrarse ajena a los efectos adversos de la crisis presentando un crecimiento de sus ingresos del 18,8%, superior en casi 3 puntos porcentuales al registrado por la IAA bebidas regional[38] (Martínez-Carrasco y Paz, 2014).

[38] Los profesores Martínez-Carrasco y Paz (2014), apuntan cómo principal causa de este crecimiento anticíclico de la industria regional a determinadas transformaciones en la industria energética.

Tabla 5.12. Cifra de negocios de la Industria e IAA para España y la Región, 2008-2012

Ámbito	Industria Alimentaria			Industria		
	2008	2012	TVP (%)	2008	2012	TVP (%)
España	103.297	104.589	1,3	644.785	584.857	-9,3
Región de Murcia	4.721	5.467	15,8	173.85	20.647	18,8

Fuente: Elaboración a partir de los datos de Martínez-Carrasco y Paz (2014) (Datos en mil/€)

Para poder comprender este fenómeno de crecimiento de la IAA, especialmente cuando el conjunto de la economía se contrae, se debe hacer alusión a una palabra clave: "la externalización" como vía de canalización de la crisis. Pese a tratarse de bienes alimenticios y, por tanto, básicos para la supervivencia de la población, la demanda de estos productos en el escenario nacional se ha visto mermada, lo que ha provocado una reacción en la IAA que se ha visto obligada a reorientar la venta de su producción más allá del territorio nacional, lo que ha salvado con creces la economía de este sector, llegando a exportar el 80% de su producción (Jaime Palafox, 2011).

En palabras de Martínez-Carrasco y Martínez Paz (2011), esta industria tiene actualmente una auténtica vocación exportadora que, ha mostrado tradicionalmente, la cual se ha visto impulsada desde el ingreso de nuestro país en la UE a mediados de la década de los 80 del siglo XX, lo que supuso enormes ventajas en cuestiones de libre mercado y política arancelaria. En consecuencia, la apertura hacia nuevos mercados externos implica un inevitable incremento de competitividad a la que la IAA española, y en especial la regional, han ido incrementando paulatinamente. No es de extrañar si tenemos en cuenta determinados factores regionales que se transforman en auténticas ventajas competitivas como el clima, la calidad de la materia prima, la situación geográfica, la tradición de esta actividad, el elevado índice de especialización[39], así como el reconocimiento internacional de la calidad de la agroindustria murciana (Martínez-Carrasco y Martínez, 2011).

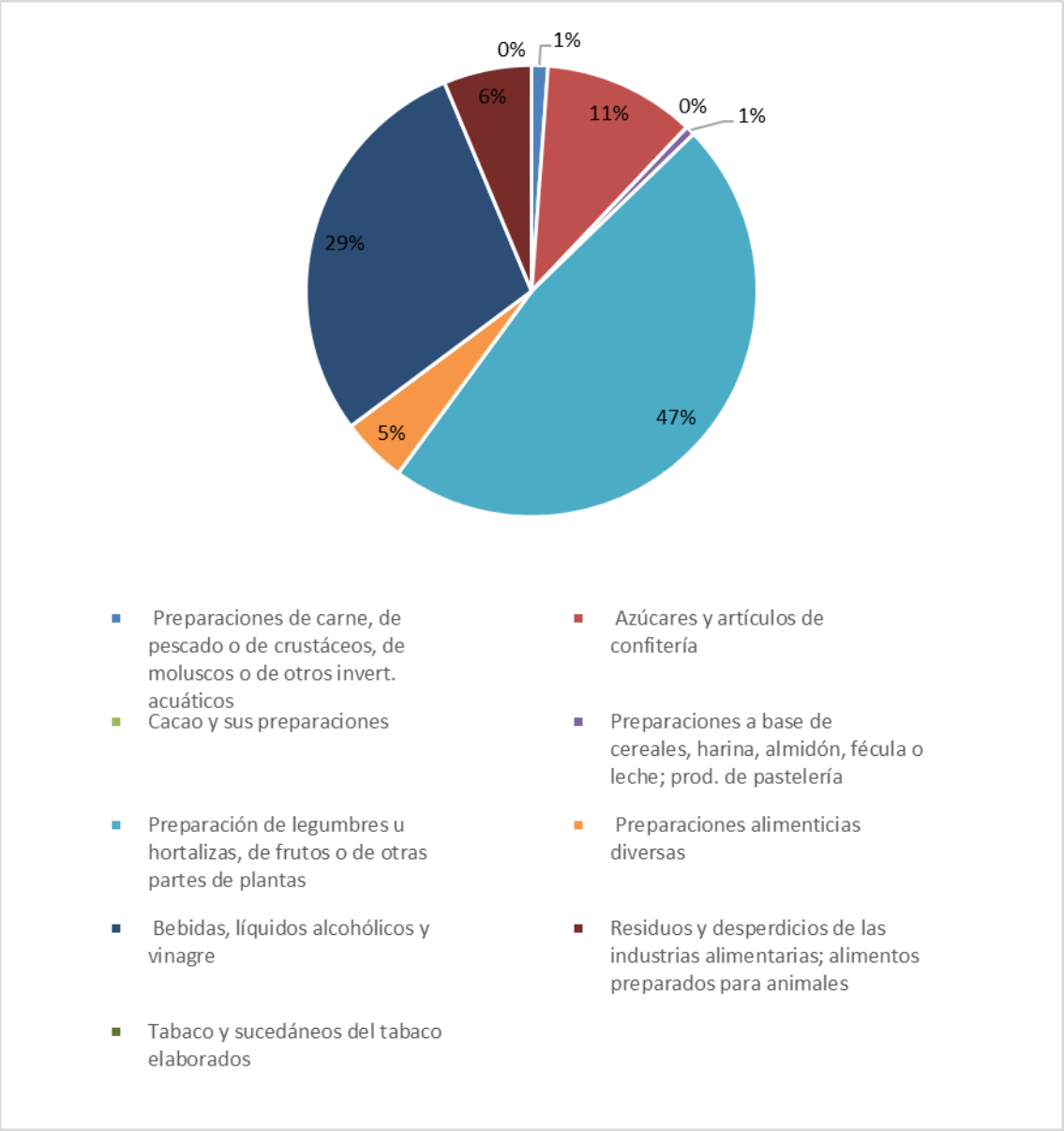
[39] La actividad agroindustrial es una de las actividades más tradicionales y características de la Región de Murcia, donde tanto su índice de especialización de ingresos es un 48% superior al del conjunto español, superioridad que se agudiza en lo respectivo a la especialización del empleo en esta actividad (78% más que en el marco nacional).

En lo relativo al comercio exterior, la balanza comercial de la Región de Murcia muestra resultados positivos gracias, fundamentalmente, a dos sectores: productos del reino vegetal y la industria agroalimentaria y de bebidas. Las cifras de exportaciones de 2016 colocan al sector de productos vegetales como ocupan como el sector con mayor proyección exportadora ascendiendo sus exportaciones a tres billones de euros. Junto a este sector, la IAA se posiciona como el segundo sector exportador que más riqueza generan en el conjunto del comercio exterior regional (1.094,89 mill €). Como se observa en el gráfico 5.17, el sector conserva y/o preparado de fruta y hortaliza sigue conservando su liderazgo dentro de esta industria representando casi la mitad de las exportaciones (47,3%), pese a su pérdida de peso en el conjunto de las exportaciones agroindustriales. Le sigue en importancia el sector de bebidas (28,9%), donde ambos implican más del 75% de las exportaciones agroindustriales murcianas.

En cuanto a su evolución, cada una de las partidas que la integran reflejan una cierta sinergia que se traduce en un crecimiento medio anual de las exportaciones agroindustriales en un 6,1% durante las dos últimas décadas, comportamiento que se reproduce para el total de las exportaciones de la Región.

No obstante, como novedad se han producido una serie de cambios entre los que destaca una cierta ralentización del crecimiento de las exportaciones de la industria conservera en los últimos años, que lejos de tener causas coyunturales, esta desaceleración se conecta con otros factores. De un lado, las transformaciones internacionales han repercutido drásticamente en la exportación de la industria conservera donde el suministro de materia prima barata de terceros países emergentes, la entrada en el euro o, la política arancelaria ha frenado, en cierta medida, las exportaciones de la conserva. Además, desde el contexto regional, inciden razones internas y propias de la Región de Murcia como responsables de esta caída, tales como el cierre de algunas de las principales empresas del sector en los 90 del pasado siglo, o la deficitaria innovación tecnológica de esta industria regional, factores que podrían haber incentivado su caída (Semper, 2014).

Gráfico 5.17. Composición de las exportaciones agroindustriales de la Región de Murcia, 2016

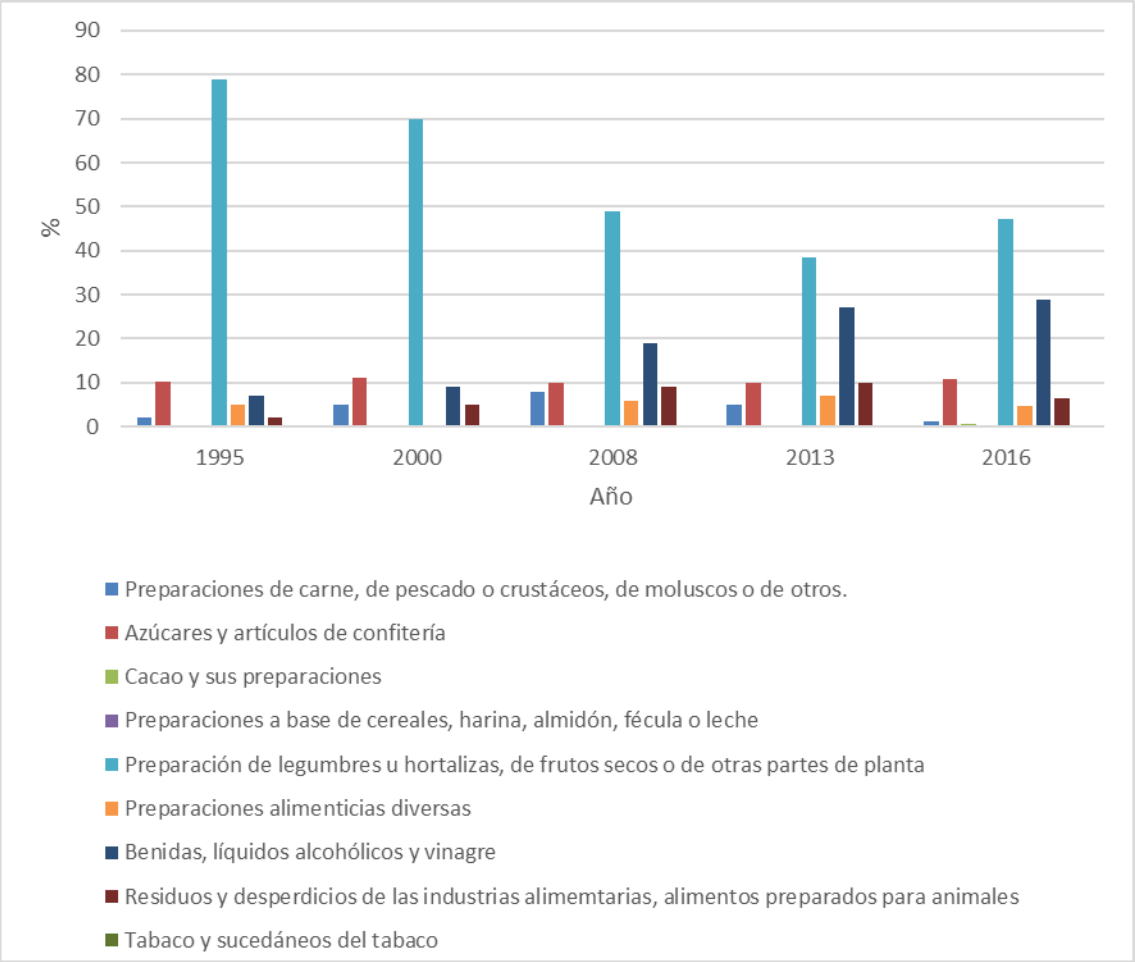


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Centro Regional de Estadística de Murcia, 2016.

Como resultado, el peso de las exportaciones de la IAA ha experimentado cambios, destacando la expansión y crecimiento de las exportaciones en determinadas partidas como "preparación de alimentos diversos" (28,1%) o de alimentación" (21,1%) han producido un cambio en la composición de las exportaciones agroindustriales. Del gráfico 5.18 se extrae una pérdida de peso del protagonismo de la industria conservera murciana, que pasa de representar casi el 80% de las exportaciones agroindustriales en 1995 a suponer poco más de 47,3% en 2016, a la vez que la industria de bebidas ha

venido experimentando un crecimiento llegando a representar más de una cuarta parte (28,5%) de las exportaciones de este sector.

Gráfico 5.18. Evolución del peso de las exportaciones agroindustriales de la Región de Murcia, 1995-2016



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de Datacomex.

Con respecto a los efectos de la crisis, no parece que haya afectado de manera importante al comercio exterior de la IAA, tanto desde una perspectiva nacional, como regional. Como se puede ver en la tabla 5.13, el crecimiento anual acumulado durante la etapa recesiva arroja tasas positivas en cada una de sus partidas, así como para el conjunto del sector tanto para España y la Región de Murcia. Además, se dan dos apreciaciones. La primera es el mayor crecimiento experimentado por las exportaciones agroindustriales regionales en su comparativa nacional. La segunda apunta al total de exportaciones murcianas que creció por encima las de la IAA murciana, algo que no ocurrió para el conjunto del país, donde la tasa media de crecimiento de las

exportaciones agroindustriales, en el periodo 2008-2014, es claramente mayor que para el total de las exportaciones. Esta peculiaridad regional, podría ser explicable en parte por al preeminente papel que desempeñan las exportaciones agrarias en la región.

Tabla.5.13. Tasa media anual acumulada de las exportaciones de la IAA y del total, 1995-2015

	Región de Murcia (%)	Región de Murcia (%)	TMAA 2008-2015 (%)	
	1995-2008	1995-2015	Región Murcia	España
Grasas, aceites animales o vegetales	22,9	20,3	13,7	3,4
Conservas pescado o carnes	13,2	10,4	3,4	5,8
Bebidas	16,1	16,0	15,8	7,1
Preparados alimenticios diversos	35,1	28,1	11,5	5,0
Cereales de pastelería	19,4	15,3	5,4	8,8
Cacao y sus preparados	**0**	0	0	6,0
Azúcares y artículos de confitería	4,5	5,7	8,8	5,3
Conservas de fruta y verdura; Zumos	1,6	1,5	1,4	4,5
Residuos industriales de alimentación	21,1	21,2	21,7	11,9
Total IAA	5,5	6,1	7,6	5,8
Total Exportaciones	9,4	9,9	11,2	4,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de Datacomex.

5.7. Retos y problemas actuales de la industria agroalimentaria

La IAA regional se encuentra sometida a un conjunto de retos y problemas que, de un modo u otro, limitan sus posibilidades de éxito. En la actualidad, los principales desafíos a los que se enfrenta este sector no distan de aquellos problemas de los años 80 del pasado siglo, lo que indica una perpetuidad e incapacidad por parte de la IAA murciana para solventarlos. En correlato, y pese a haber transcurrido más de tres

décadas, la realidad muestra que en esta industria aún predomina su reducido tamaño, una elevada temporalidad laboral, una baja innovación tecnológica, así como la elevada presencia de mano de obra en contraposición del capital físico, lo que ha generado bajos niveles de productividad (Manzanares y López-Morell, 2014:13).

Tradicionalmente, se ha venido señalando la escasa mecanización empleada y el uso intensivo de capital humano como como factores que explican este hecho, quedando, incluso, por detrás la industria del calzado. Pero éste no es el único reto al que se enfrenta la IAA regional. Su dimensión reducida se ha convertido en uno de los desafíos más importantes a tener en cuenta, especialmente si consideramos la importancia de este factor en un mercado cada vez más grande, donde el fenómeno de la globalización y la consiguiente internalización de la IAA regional ha disparado los niveles de competencia. En palabras de Boccherini (2010), este reducido tamaño de la industria es una auténtica amenaza en términos de competitividad que desemboca en bajos niveles de poder negociador, de productividad y de economías de escala.

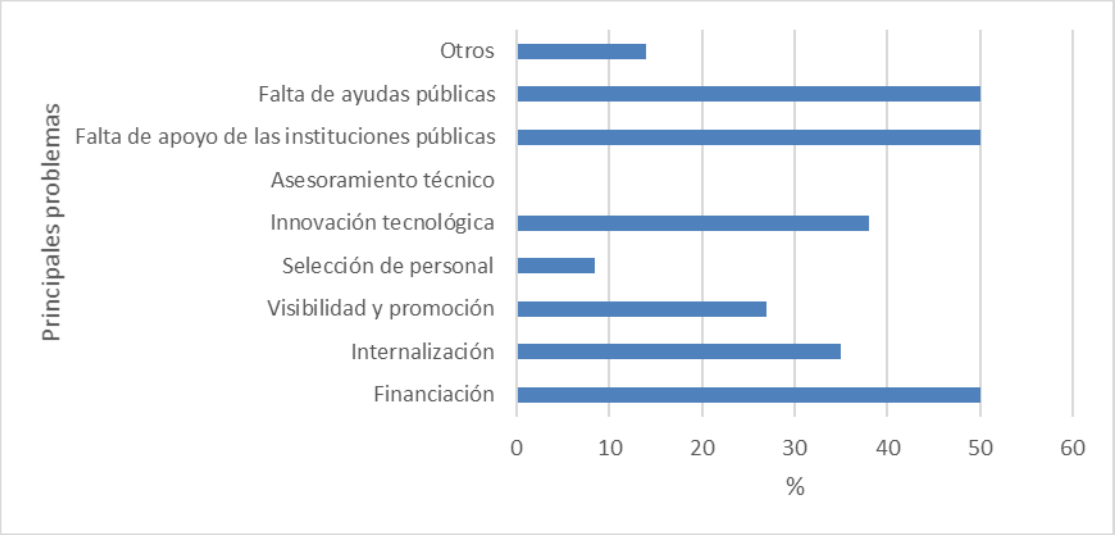
Junto a estos retos, en los últimos años se han ido incorporando otros nuevos que no pueden ser obviados. Relacionado con el reclutamiento del personal directivo, la mayoría de estas industrias encuentran severas dificultades a la hora de encontrar directivos de calidad, donde el sector agroindustrial se muestra como poco atractivo para éstos, produciendo un efecto negativo en el grado de internalización, donde la presencia en los mercados exteriores de la IAA regional y española es a día de hoy escasa, pues pese a mostrar un elevado volumen de exportaciones, aún se muestra reticente a establecerse fuera del territorio nacional (Boccherini: 2010).

Asimismo, los gustos y preferencias del consumidor se han transformado drásticamente, cambios a los que la IAA ha tenido que responder. Vivimos en una sociedad cada vez más exigente, donde priman los aspectos relacionados con la salud, la calidad, el bienestar y la seguridad alimentaria. Es, por ello, que han surgido una diversidad de productos nuevos destinados a cubrir necesidades específicas relacionadas con la salud, el aspecto físico y bienestar, sin olvidar el compromiso de la sociedad con temas ecológicos, de comercio justo y medio ambiental.

Igualmente, la difícil situación financiera también ha sido capaz de transformar los hábitos de consumo del cliente. En el contexto nacional hemos sido testigos de un incremento de la demanda de productos económicos frente a productos de marcas líderes y precios más elevados. Se trata de un cambio en las pautas de consumo donde prima el precio, elemento que se convierte en el principal factor cuando el objetivo es gastar lo menos posible. No obstante, no podemos olvidar los nuevos colectivos de inmigrantes procedentes de diversas regiones mundiales, lo que conlleva el consumo de productos alternativos a los tradicionales y relacionados con rutinas alimenticias propias de sus países de orígenes. En consecuencia, las empresas se han visto obligadas a fabricar nuevos productos para un público nuevo[40] (Boccherini, 2010).

Concretando el estudio hacia los problemas que presentan las empresas de la IAA murciana, como se observa en el gráfico 5.19, actualmente la mitad de estas empresas muestran severas dificultades de financiación, así como falta de apoyo y ayudas públicas. El aspecto financiero se convierte en este sector como el problema más extendido entre las empresas, debido a una contracción de los créditos en un momento tan difícil como el actual, lo que ha repercutido en una caída de la inversión en I+D+i.

Gráfico 5.19. Principales problemas que presentan las empresas de la IAA regional, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de la información obtenida en el trabajo de campo. Encuesta a las empresas, anexo III.

[40] La llegada de inmigrantes a nuestro país desde finales de los 90 ha tenido por consecuencia el surgimiento de nuevos clientes que demandan productos más selectivos e íntimamente ligados con su cultura y país de origen. Ante esto, la industria alimentaria ha sabido dar respuesta mediante la fabricación de productos como el té, cuscús, u otros, que hasta el momento no eran fabricados.

También, destaca la internacionalización e innovación tecnológica para las empresas que cada vez son más conscientes de la importancia de competir en el mercado exterior, algo fundamental para el crecimiento económico, en especial en una época en la que asistimos a una caída de la demanda interna, seguido de la visibilidad y promoción. Frente a esto, el asesoramiento técnico y la selección del personal, entre otros, tan solo preocupan a una proporción pequeña de las empresas.

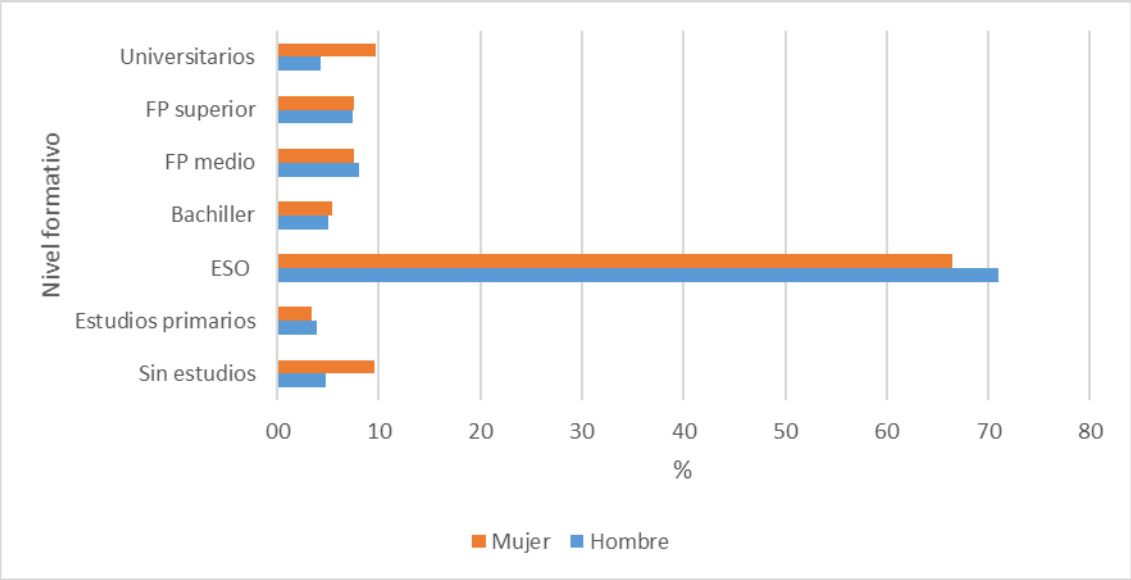
5.8. Construyendo perfiles: características personales y laborales

La IAA es uno de los sectores caracterizados por una proporción considerable de puestos descualificados, donde el nivel de formación requerido es mínimo, frente a un pequeño porcentaje de ocupaciones cualificadas. Esto conlleva a que el gran grueso de los trabajadores y trabajadoras empleados en este sector presente un nivel formativo bajo, donde más del 70% no sobrepasan la educación secundaria.

En cambio, otro porcentaje relevante de funciones realizadas en la IAA sí requieren una formación determinada y específica. Dentro de este grupo de funciones destacan aquéllas relacionadas con la formación profesional que en los últimos años ha venido ofertando un conjunto de estudios adaptados a las necesidades de la IAA. Ejemplo de esto, son los profesionales en control de calidad, vitivinicultura, así como otros estudios reglados vinculados a toda industria como los profesionales de mantenimiento industrial o, administrativos. Este colectivo no puede ser pasado por alto debido a que explican alrededor de un 20% de la plantilla de la IAA de la región.

En referencia a los trabajadores y trabajadoras de este sector con formación universitaria, la proporción cae de un modo considerable a un 7,5% debido a que son muy pocos los puestos de trabajo para los que se exije una formación universitaria. Si bien, cabe destacar una mayor proporción de trabajadoras con estudios universitarios que para los hombres.

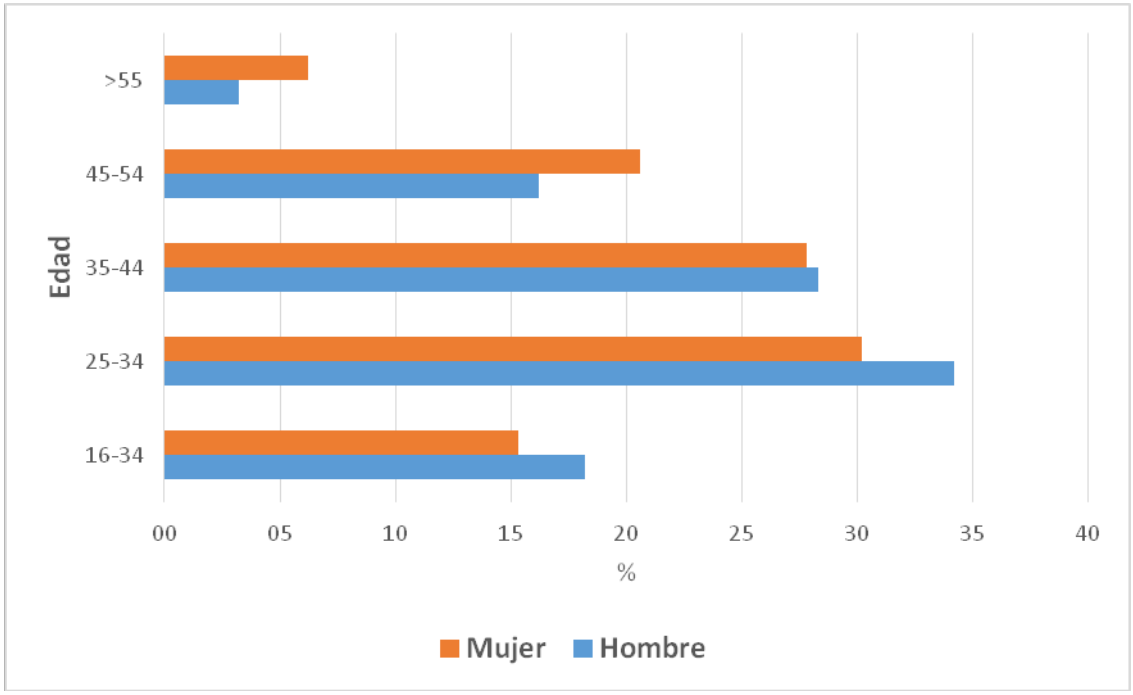
Gráfico 5.20. Nivel de formación de los trabajadores de la IAA regional, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional del Servicios Público y Empleo de la Región de Murcia.

Respecto a la edad de los trabajadores, del gráfico 5.21 se observa que éstos son relativamente jóvenes, pues casi el 75% de los trabajadores y trabajadoras tienen una edad por debajo de los 45 años, lo que muestra que estamos ante un sector donde la mayor parte de la mano de obra no sobrepasa los 45 años. El bajo nivel formativo de su mano de obra lo convierte en un sector con trabajadores y trabajadoras que se incorporan a una edad temprana al mercado laboral. Por franjas de edad, predomina en la IAA regional los trabajadores y trabakadoras comprendidos entre los 25 y 34 años de edad, siendo el segundo grupo más numeroso entre los 35-44 años de edad, produciéndose un descenso conforme la edad se incrementa. Si bien, existen claras diferencia relacionadas con el género. En el gráfico 5.21 se aprecia, cómo el porcentaje de trabajadores es superior al de trabajadoras para los tramos de edades más jóveneshasta los 45 años, en cambio, a partir de ésta edad la situación se invierte con un número de trabajadoras mayor a de trabajadores. Este hecho puede ser explicado desde una doble perspectiva: a) una buena parte de la mano de obra femenina se reincorpora al mercado de trabajo cuando sus hijos ya alcanzan los diez años de edad o más, b) la incorporación de amas de casa al mercado laboral ante la situación de desempleo del cónyuge.

Gráfico 5.21.-Trabajadores de la IAA regional por franjas de edad, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional. Servicio de Empleo y Formación, Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

5.9. La participación femenina en la industria agroalimentaria

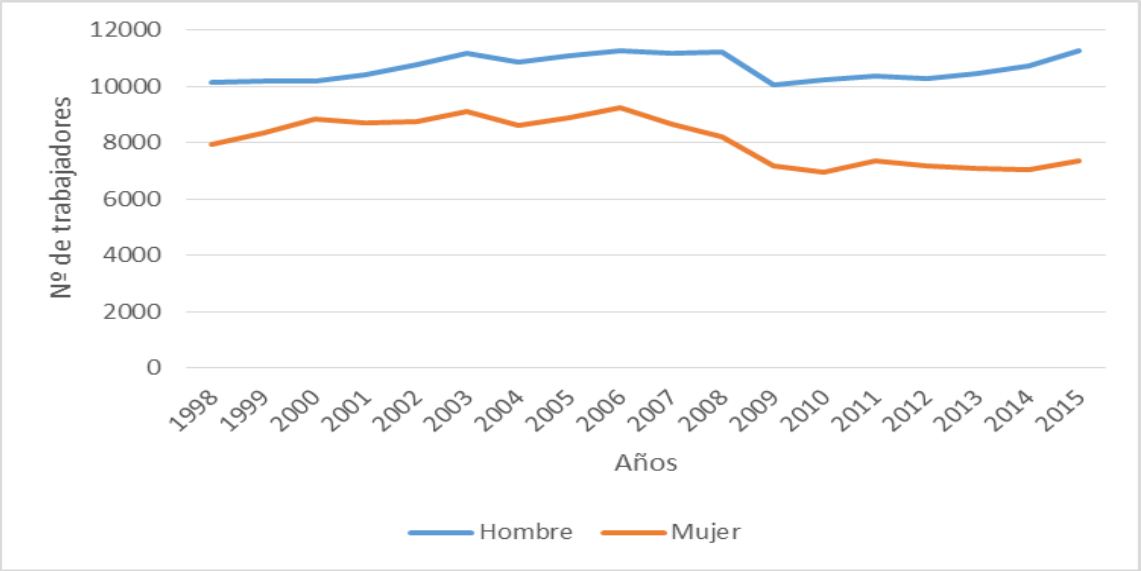
Desde el origen de la IAA la mano de obra femenina ha encontrado en este sector una oportunidad laboral, sobre todo en aquellas ramas agroalimentarias de baja industrialización e intensivo uso de mano de obra, como la industria de conservas vegetales y de productos de mar, del mazapán o del manipulado (Manzanares, 2001). Si realizamos un recorrido sobre el periodo comprendido entre 1998 hasta la actualidad se observa cómo la mano de obra masculina es sensiblemente superior a la femenina en una industria que tradicionalmente ha sido dominada por rostros de femeninos, brecha que se amplía cada año, en especial en 2008 tras el estallido de la actual crisis económica. Esta composición por género de la IAA regional ha invertido su proporción de hombres y mujeres en un sector tradicionalmente caracterizado por la prevalencia de trabajadoras.

Esta pérdida de peso femenino arrastra ya varias décadas, donde los procesos de industrialización y mecanización del trabajo han venido a sustituir a una buena parte de los trabajos manuales que hasta entonces eran desempeñados por mujeres. Además, el

adelgazamiento de una de las ramas más sobresalientes la IAA murciana como la conservera, también ha propiciado este descenso de la mano de obra femenina.

La economía también tiene su parte de responsabilidad. Así, Gálvez (2013) señala cómo durante la crisis la mano de obra femenina es la primera en abandonar el empleo y, además, tarda más en recuperarse tras la recesión. La IAA es, por tanto, un fiel reflejo de esta hipótesis. De acuerdo con la destrucción de empleo, durante el periodo 2008-2013 el número de trabajadores masculinos cayó en un 6,9%, mientras que esta pérdida se agudizó entre la mano de obra femenina (13,7%). No obstante, en 2013 se aprecia una leve recuperación del empleo para el conjunto de la IAA, tanto para hombres como mujeres, pero a ritmos dispares. Mientras que la mano de obra masculina ha recuperado el nivel de ocupación previo a la crisis, la mano de obra femenina registra una pérdida del 10,4% del empleo previo a la crisis.

Gráfico 5.22. Evolución del número de ocupados/as en la IAA, 1998-2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Al determinar el índice de participación femenina en la IAA de la región, las cifras arrojan una participación de la mano de obra femenina del 42,9% para el periodo 1998-2015 como se puede ver en la tabla 5.14. Como resultado, el promedio de la participación masculina representa el 67,1%, mientras que el índice de concentración femenina para 2015 nos indica que solo el 4,7% del total de trabajadoras en la región trabajaban en la IAA, lo que muestra una pérdida de empleo femenino en uno de los

sectores más importantes de la región. Además, cabe señalar una caída del índice de concentración desde 1998, pues a lo largo de estos últimos 18 años la concentración femenina en la industria agroalimentaria se ha reducido casi a la mitad. En un primer análisis, podríamos interpretar estos datos como una reducción de la segregación laboral por sectores, pero no es así. Mientras que el número de ocupadas en la región creció en un 77,9% en los últimos 18 años, en la IAA decreció en un 7,4%, no obstante, ese incremento de mano de obra femenina ha venido concentrándose en actividades económicas como la educación y actividades sanitarias, con tasas de variación del periodo 1998-2015 del 246,8% y 70,2% respectivamente, feminizando dichos sectores.

Tabla 5.14. Evolución de los índices de participación femenina en la IAA, 1998-2015

Año	Ipi (%)	Ici (%)
1998	43,8	9,0
1999	42,7	8,6
2000	46,4	8,5
2001	45,5	7,7
2002	44,8	7,2
2003	45,0	7,1
2004	44,2	6,3
2005	44,5	5,9
2006	45,1	5,6
2007	43,6	5,0
2008	42,2	4,9
2009	41,6	4,4
2010	40,5	4,3
2011	41,5	4,6
2012	41,1	4,9
2013	40,4	4,9
2014	39,6	4,7
2015	39,5	4,7

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Nota: Ipi: índice de participación/Ici: índice de concentración

Si desglosamos el análisis de segregación por rama de actividad, dentro de la IAA existen ramas feminizadas, donde la representación de la mujer respecto al hombre es claramente mayor. El sector agroindustrial está compuesto por un conjunto de ramas bien diferenciadas entre sí que responden al desarrollo de trabajos ligados a unas habilidades sujetas al sexo. En primer lugar, la industria cárnica demanda mano de obra masculina bajo el supuesto de la fuerza física requerida en una buena parte de las tareas a desempeñar, por ello 7 de cada 10 contratos celebrados en esta rama son los hombres. Junto a la industria cárnica también encontramos otras como el sector de elaboración de

bebidas alcohólicas o de vino, así como la de pescado congelado donde se observa una preeminencia trabajadores frente a trabajadoras. Lo mismo ocurre con ciertas ocupaciones que tradicionalmente han sido ocupadas por los hombres en esta industria, los supervisores, donde generalmente éstos ejercen funciones de control y supervisión sobre el resto de trabajadores y, sobre todo, trabajadoras.

Tabla 5.15. Porcentaje de contratos celebrados anualmente en la IAA por género, 2011-2015.

Actividad	2011		2012		2013		2014		2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Matarifes y trabajadores de la industria cárnica	69,1	30,9	68,2	31,8	69,1	30,9	69,1	30,9	69,2	30,8
Supervisores de la industria alimentaria	75,3	24,7	68,5	31,5	73,5	26,5	71,2	28,8	73,1	26,9
Trabajadores de conserveras de fruta y hortaliza; Trabajadores de elaboración de bebidas no alcohólicas	36,7	63,3	36,6	63,4	40,1	59,9	42,4	57,6	44,2	55,8
Trabajadores de bebidas alcohólicas (no vino)	96,4	3,6	90,6	9,4	71,9	28,1	69,0	31,0	64,0	36,0
Trabajadores en la elaboración del vino	63,5	36,5	67,3	32,7	68,6	31,4	68,2	31,8	70,6	29,4
Trabajadores de la industria del pescado	71,9	28,1	73,0	27,0	45,1	54,9	52,8	47,2	53,6	46,4
Trabajadores de la Industria láctea (incluye helados)	35,0	65,0	63,0	37,0	48,2	51,8	37,4	62,6	53,7	46,3

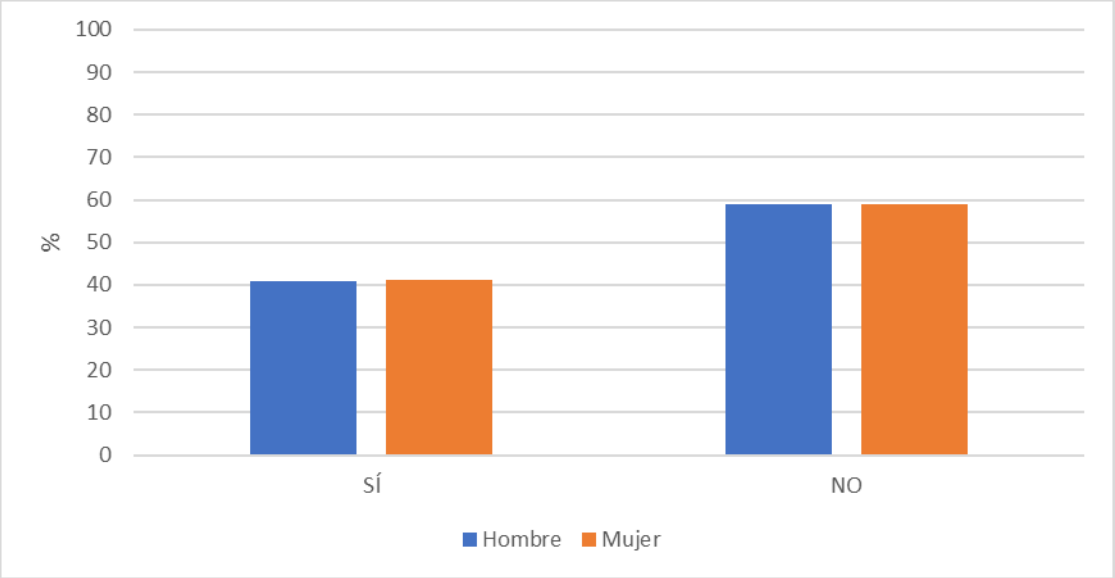
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional de la Región de Murcia. Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

No obstante, de la tabla 5.15 se aprecia cómo del total de ramas disponibles, tan solo la industria conservera de fruta y hortaliza, así como la industria de elaboración de bebidas no alcohólicas presenta porcentajes de contratación mayores con una cierta tendencia hacia la desagregación desde 2013. En este sector la mujer ha sido la principal mano de obra empleada por un trabajo manual y de baja cualificación para el desempeño de trabajos ligados con “saberes femeninos” como la paciencia, destreza o habilidad manual, además de su semejanza con trabajos domésticos. Finalmente, el sector de la industria láctea parece no mostrar una tendencia definida en cuanto a contrataciones laborales por género donde en función del año la contratación de mano de obra masculina y femenina varía sustancialmente.

5.10. La industria agroalimentaria: un trabajo sexista

El hecho de ser hombre o mujer conlleva un conjunto de atributos físicos y psíquicos que se muestran determinantes a la hora de asignar una tarea u otra. Al igual que ocurre en el resto de los sectores, en la IAA se desarrollan una amplia variedad de funciones para las que se requieren una serie de cualidades específicas, que generalmente se asocian en función del sexo del trabajador, hecho que supone una distribución del trabajo en el que hombres y mujeres realizan tareas bien diferenciadas.

Gráfico 5.23. Porcentaje de trabajadores/as que piensan que hombres y mujeres realizan tareas similares, 2015



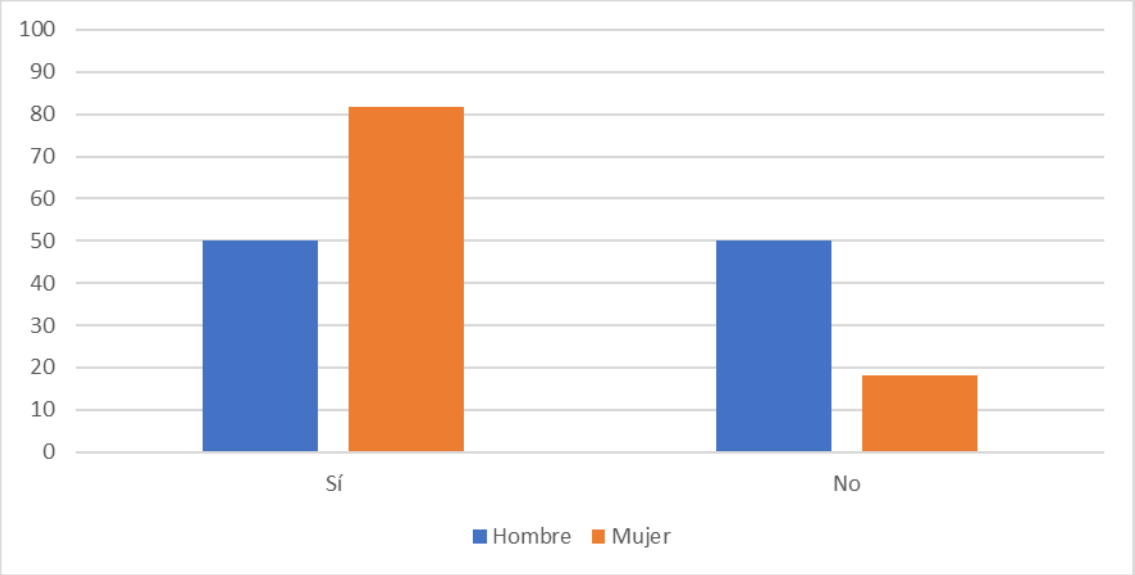
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo

Esta división del trabajo en la IAA es percibida por los trabajadores y trabajadoras claramente. Así, el gráfico 5.23 muestra como el 60% de los entrevistados en esta industria afirman que las tareas están marcadas por el género. No obstante, se debe puntualizar que la percepción varía en función del subsector en el que nos encontremos. De este modo, en los sectores más feminizados, como el conservero y manipulado de fruta y hortaliza, las tareas quedan perfectamente definidas bajo perfiles masculinos y femeninos, perteneciéndoles a las mujeres la selección y envasado del producto. En cambio, los hombres están ocupados en las tareas de esfuerzo físico, así como trabajos más técnicos relacionados con manejo de maquinaria y transporte. No obstante, para aquellos subsectores cuya plantilla de trabajadores está más homogenizada, parecen no mostrar una segregación funcional tan severa, sino más bien

el reparto de las funciones es similar entre hombres y mujeres.

Como consecuencia, de lo señalado anteriormente, la segregación se aprecia más intensamente en los sectores feminizados, ya que en éstos se da una marcada división de las tareas en función del género, no ocurriendo lo mismo en el resto de subsectores que componen la IAA regional, lo que conlleva a una percepción distinta para hombres y mujeres de la influencia del género en la división del trabajo. Por ello, el 80% de las trabajadoras señalan que el género es un factor clave a la hora de desempeñar un trabajo u otro dentro del sector, frente al 50% de los hombres, como se observa en el gráfico 5.24.

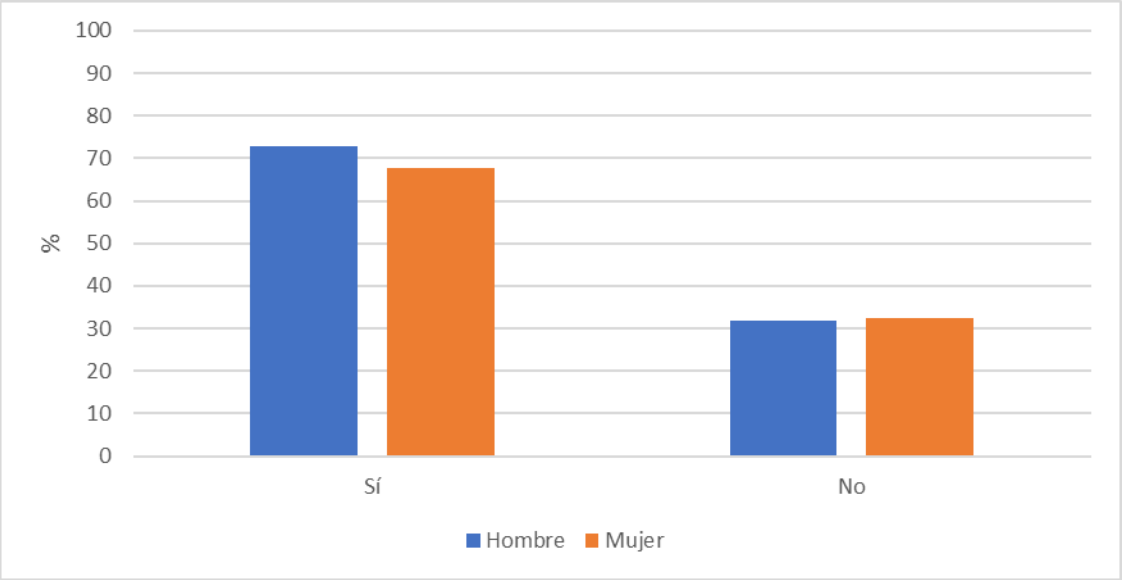
Gráfico 5.24. Porcentaje de trabajadores/as que opinan que el género determina un trabajo u otro en la IAA, 2015



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos en trabajo de campo.

Como resultado a esta segregación laboral, la mujer queda totalmente desplazada de aquellas tareas tradicionalmente masculinas e identificadas con cualidades propias del hombre, a la vez que se les encomienda funciones propias de su sexo. Por tanto, estamos ante una discriminación de género palpable por las propias mujeres y hombres de esta industria, quienes han visto cómo en la IAA se ha diseñado una organización del trabajo sexuada, donde ciertas tareas son exclusivas de la mujer y otras del hombre.

Gráfico 5.25. Porcentaje de trabajadores/as que creen que dentro de la IAA hay trabajos femeninos y masculinos, 2015



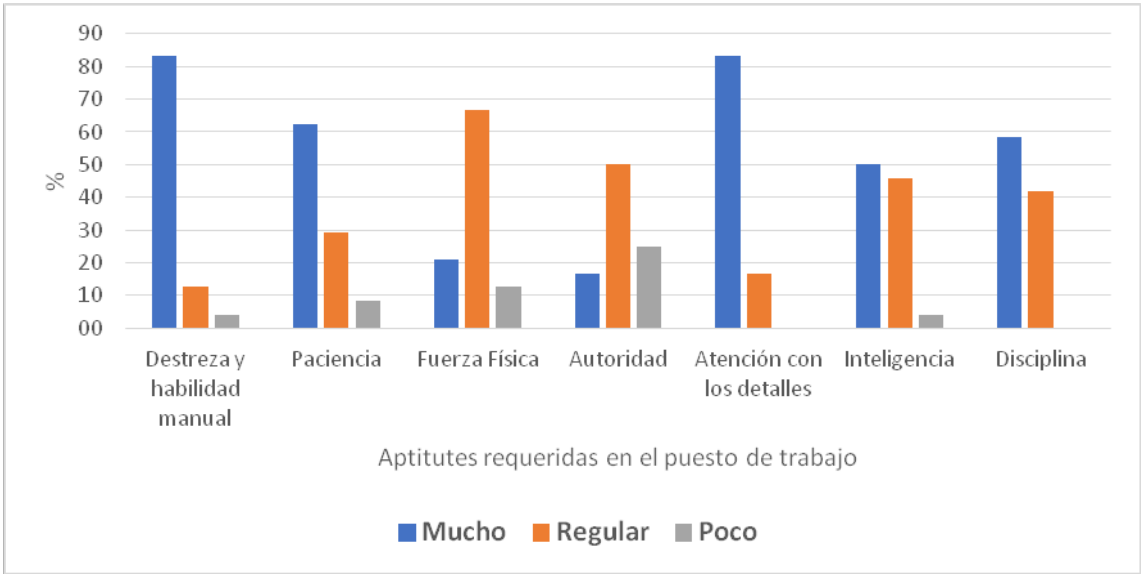
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo

Con el propósito de afinar el análisis, trataremos de mostrar qué tipo de trabajos son los desempeñados por estas trabajadoras y a qué cualidades responden, para así verificar si realmente estas ocupaciones responden a patrones de género.

Primeramente, a la mujer se le identifica como un ser paciente, delicado, con destreza y habilidad manual, así como sumiso. Por el contrario, al hombre le corresponde la fuerza física, el poder dominante o la autonomía. Como consecuencia de ello estos atributos se presumen "innatos" en función del género y, por tanto, se realiza una distribución de hombres y mujeres en puestos diferenciados. Además, las mujeres terminan ocupando los puestos más bajos y de menor cualificación, para los que se requiere mucha paciencia (debido a lo monótono y repetitivo que puede llegar a ser este trabajo), una elevada atención por los detalles, disciplina y destreza manual. Mientras que, los trabajos realizados por el hombre requieren fuerza física, autoridad, responsabilidad, conocimientos de mecánica y una mayor autonomía.

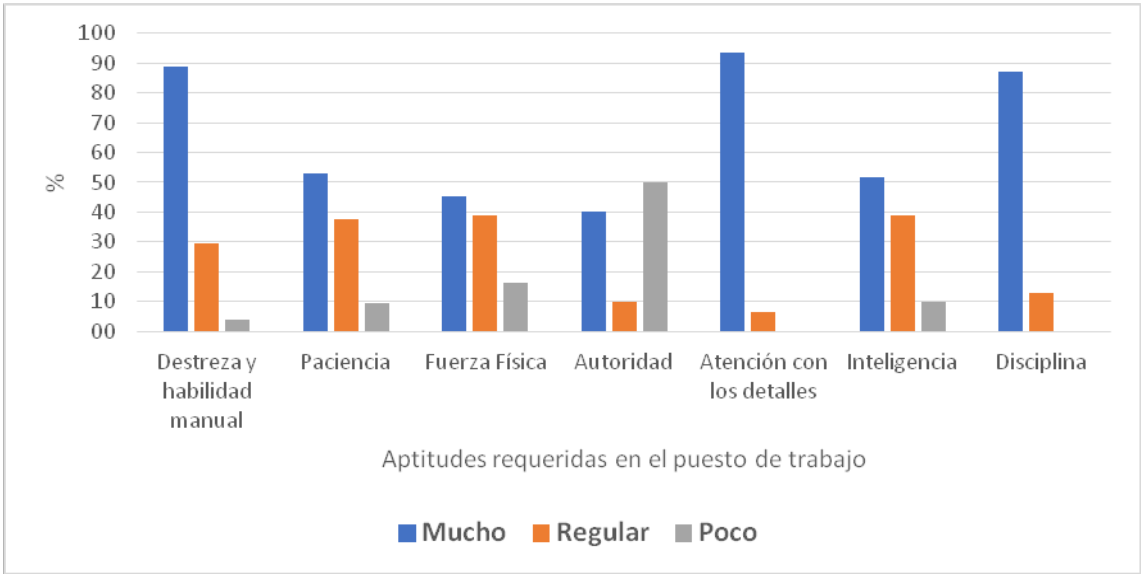
De los datos obtenidos del trabajo de campo podemos definir que el trabajo masculino de la IAA regional se caracteriza por un elevado grado de disciplina, destreza y atención con los detalles, pero también paciencia, inteligencia y fuerza física (gráfico 5.26).

Gráfico 5.26. Grado de exigencia en el puesto de trabajo ejercido por los trabajadores, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Gráfico 5.27. Grado de exigencia en el puesto trabajo ejercido por las trabajadoras, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Las trabajadoras del sector agroalimentario y de bebidas desempeñan labores que implican tareas similares a las domésticas, como la manipulación, selección y envasado de los alimentos. Se caracterizan por ser trabajos de poco movimiento y muy repetitivos, descualificados y carentes de todo tipo de autonomía y capacidad de decisión. Si bien, la gran mayoría asumen que su trabajo está determinado con el hecho de ser mujer. Incluso a veces, son las propias trabajadoras quienes defienden esta

segregación como necesaria, justificándose en la creencia de que una mujer no está capacitada para realizar determinados trabajos de la IAA. De la muestra se extrae cómo más del 90% de las trabajadoras afirman que para el desempeño de su trabajo se requiere atención con los detalles y destreza manual, así como disciplina. En cambio, su posición de sublevación al hombre dentro de la organización de trabajo de este sector conlleva poco autoridad en el ejercicio de sus funciones.

A la pregunta de si hombres y mujeres realizan funciones distintas dentro de la empresa, la respuesta varía en función del género, como se observa en la siguiente respuesta de esta trabajadora:

"Realizan funciones distintas. Los hombres es más apilar y todo eso y las mujeres es más la fruta, a estriarla y empaquetarla. El hombre es más de carretillas y apilar (…) porque yo creo que un hombre tiene más fuerza que una mujer. Y yo creo que ciertos trabajos una mujer no los pueden realizar, aunque los realizan no los pueden realizar. Una fuerza que tiene un hombre no la tiene una mujer, y para hacer ciertos trabajos es mejor el hombre que la mujer, a la hora de hacerlos". Trabajadora Nº 4

Afortunadamente, esta creencia está poco extendida entre las trabajadoras, pues la mayoría de éstas denuncian la imposición de tareas en función del hecho de ser hombre o mujer. Éstas son conscientes de su exclusión en determinadas tareas únicamente por ser mujer, pese a la creencia de ser capaces de desempeñar igualmente o incluso mejor el trabajo que realizan los hombres.

Ellos las carretillas, las carretillas eso solo lo llevan ellos y el envasado solo lo hacen las mujeres. (…) Porque las mujeres tienen más maña. Desde el principio siempre hemos estado las mujeres para eso, pero los hombres…una mujer puede hacer el trabajo de un hombre y sin embargo no la dejan, porque las carretillas también podrían llevarlas las mujeres". Trabajadora Nº1

"Tareas diferentes. Vamos a ver, a un hombre no lo ves limpiar uva. (¿Por qué no?) Ah, pues no lo sé, quizás porque son machistas. Es un trabajo sexista.". Trabajadora Nª 7

5.11. Vidas Laborales en la industria agroalimentaria

La IAA regional se identifica con puestos de trabajo cuyas funciones son socialmente identificadas con los saberes femeninos, lo que explica la alta concentración de mano de obra femenina que tradicionalmente se ha venido empleado en este sector. La baja cualificación de sus puestos, así como la amplia oferta de vacantes, en especial en periodos de campaña alta, ha convertido a este sector en una oportunidad para una buena parte de mujeres con poca formación.

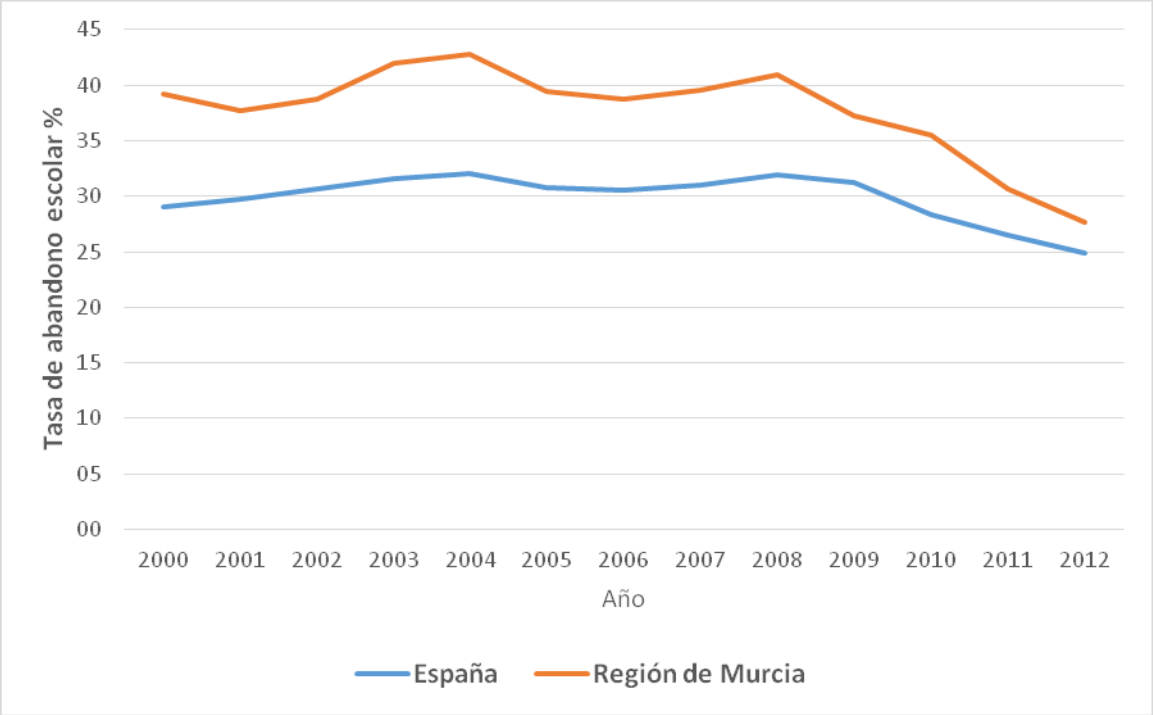
Debido a las escasas oportunidades laborales en la región en otras actividades que, unida a la baja cualificación de estas trabajadoras, la mayoría van a presentar una trayectoria laboral dilatada, debido a su temprana edad de incorporación, homogénea a lo largo de su vida, dedicando toda su carrera profesional a la IAA. Además, el hecho de ser un trabajo sometido a picos productivos, las jornadas laborales de estas trabajadoras se convierten en horarios indeterminados que pueden variar de un día a otro, lo que impide una planificación. Además, las intensas jornadas laborales en campaña alta imposibilitan conciliar la vida laboral y familiar, repercutiendo en un abandono temporal del trabajo por cuidado de hijos a cargo durante los primeros años de vida.

5.11.1. La edad de incorporación

En las últimas décadas hemos asistido a un retraso paulatino de la edad de entrada al mercado de trabajo, como consecuencia de una prolongación de la etapa formativa entre los más jóvenes. Lejos de la tendencia marcada, los trabajadores de la IAA regional presentan un patrón que difiere de lo general. Estamos ante un sector caracterizado por una mano de obra que presenta una formación muy pobre, debido a una ruptura temprana con el sistema educativo. La gran mayoría de los trabajadores abandonan su formación tras la obtención del graduado escolar, marcándose un punto de inflexión en su vida profesional, el cambio de las aulas por el lugar de trabajo. Las cifras de la tasa de abandono temprano escolar de la región de Murcia corroboran esta situación, pues año tras año se encuentra entre las más altas del país junto a Ceuta y

Melilla y las Islas Baleares[41]. Como se observa en el gráfico 5.28, en el periodo 2000-2012 la tasa de abandono escolar sufrió un ligero descenso a nivel nacional, mientras que en la región dicho descenso fue más pronunciado.

Gráfico 5.28. Evolución de la tasa de abandono escolar, 2000-2012.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del INE

El dinero se presenta como el principal motivo por el que se produce un abandono de la educación y la posterior incorporación al mercado laboral. En ocasiones, esta decisión es voluntaria y personal, sobre todo entre los más jóvenes de esta industria, quienes prefieren el trabajo al estudio por dos principales motivos: el incentivo de obtener dinero y la desmotivación en el estudio.

"No quería estudios, quería trabajar, quería ganar dinero, a mí me gustaba el dinero, y no estudié por eso, porque me gustaba trabajar. Luego estuve en el colegio hasta la hora de sacarme el graduado. Yo tengo el graduado escolar, que antes era el certificado de estudios y ahora es el graduado escolar, yo tengo el graduado escolar sacado". Trabajadora Nº4

[41] Serrano, L., Soler, A. y Hernández, L. (2014), El abandono educativo temprano: análisis del caso español, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.

En contraste, para muchos de estos trabajadores, más que una elección voluntaria, el temprano abandono del sistema educativo se corresponde con una necesidad económica familiar, esencialmente entre los trabajadores/as mayores de 45 años, donde las circunstancias les obligaron a dejar los estudios por el trabajo.

"*Terminé los estudios, pero como éramos muchos en casa y no podía seguir…bueno, terminé el graduado escolar, y me tuve que ir a trabajar. Éramos nueve de familia y solo un jornal". Trabajadora N º7*

"Porque había que ganar dinero…y que era lo que tocaba en aquellos tiempos". Trabajadora Nº 1

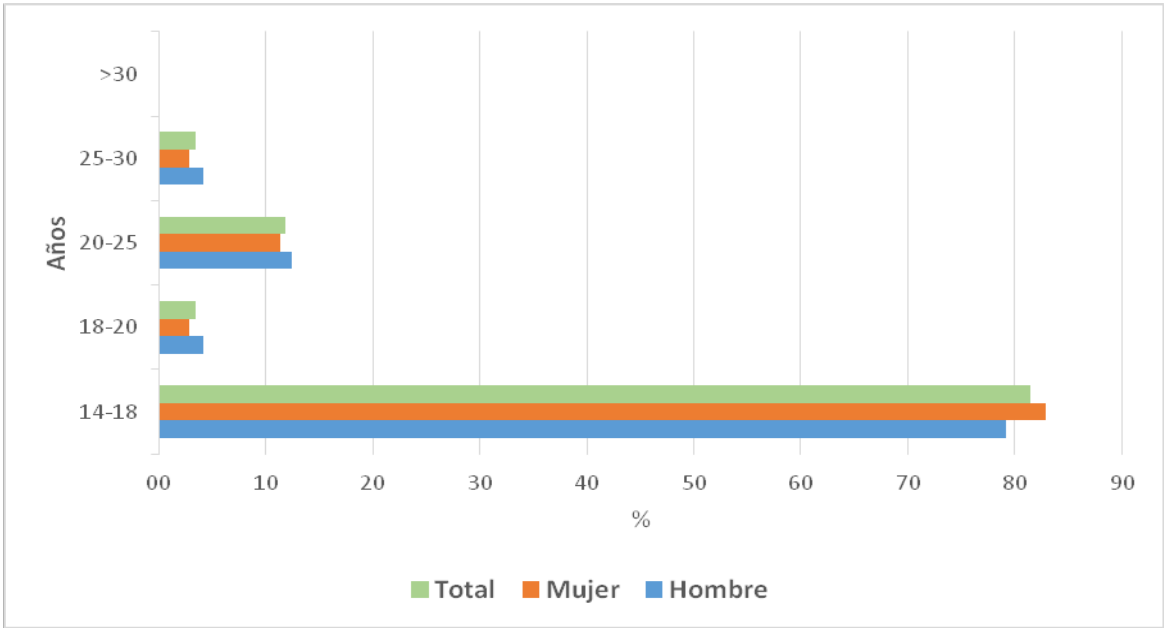
El gráfico 5.29 recoge la incorporación de los trabajadores de la IAA regional al mercado laboral. La mayor parte de estos trabajadores/as obtuvo su primer empleo con una edad media de 17,2 años, lo que nos lleva a considerar que la entrada al mercado laboral de estos trabajadores es temprana, pues más del 80,0% comenzó su trayectoria laboral entre los 16 y 18 años, incluso algunos trabajadores/as obtuvieron su primer empleo antes de los 16[42].

"Pues empecé, que no me dejaba mi madre, a los 15 años en la pasta, partiendo albercoques al tajo, eso a los 15 años, después seguí el colegio". Trabajadora Nº 4

Pese a esta característica común, se observa un pequeño porcentaje de trabajadores/as que se incorporaron a partir de los 25 años al mercado de trabajo, especialmente entre los trabajadores con mayor nivel de formación.

[42] Se trata de casos aislados de trabajadores y trabajadoras con muy bajo nivel formativo, nacidos en la década de los 50 y 60, y por necesidad económica familiar tuvieron que abandonar la escuela para trabajar.

Gráfico 5.29. Edad de incorporación de los trabajadores/as del mercado laboral, 2015



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos de trabajo de campo

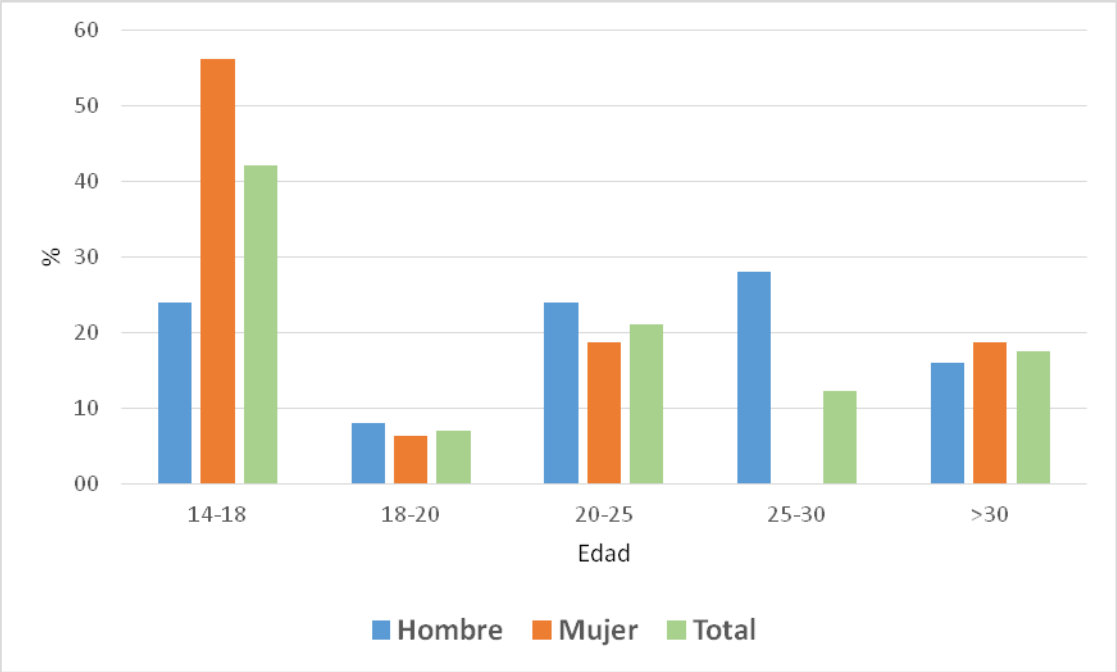
Otra de las particularidades a destacar es una incorporación más temprana en las mujeres que en los hombres, debido a un nivel formativo ligeramente superior en éstos, en cuanto a la muestra se refiere.

En lo que antañe a la edad de incorporación de estos trabajadores a la IAA, el gráfico 5.30 muestra cómo la edad se sitúa en torno a los 22,3 años, situándose por encima de la edad de incorporación al mercado de trabajo en general, donde la media es de 17,2 años. Esta singularidad se debe a la proporción significativa de trabajadores/as que previamente a su incorporación a la IAA habían tenido otros trabajos, sobre todo en los trabajadores masculino donde la edad asciende a los 24 años, mientras que el promedio en las mujeres es de 20 años, aunque más de la mitad se incorporaron a la IAA regional entre los 14 y 18, frente a poco más del 20% en los hombres. Esta disparidad de género reside, en buena medida, en la monotonía de la vida laboral de las trabajadoras, quienes obtienen su primer empleo en la IAA, dedicándo toda una vida de trabajo a este sector.

No obstante, no podemos omitir que el 20% de las trabajadoras de la muestra se incorporaron a este sector con más de 30 años, debido a la pérdida de empleo en el sector servicios, mayormente, por la actual coyuntura, reinsertándose de nuevo al

mercado laboral en el sector agroindustrial, como alternativa al desempleo. Por el contrario, los hombres acceden con edades más tardías, debido a su mayor movilidad laboral, y menor especialización en el sector.

Gráfico 5.30. Edad de incorporacion de los trabajadores/as a la IAA , 2015



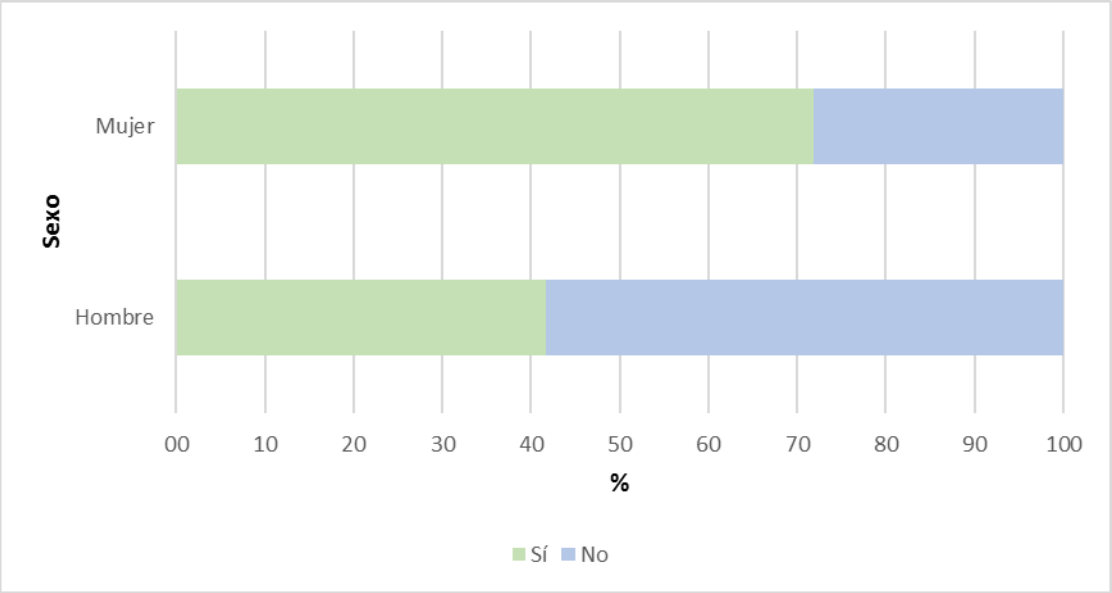
Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos de trabajo de campo

5.11.2. Continuidad y discontinuidad

La trayectoria laboral dibujada por los trabajadores de la IAA difiere enormemente en función del género, diferencias que se extienden desde el número de interrupciones laborales hasta los principales motivos por los que se ven obligados/as a abandonar temporalmente el trabajo remunerado.

En general, los hombres presentan menos interrupciones a lo largo de su vida laboral, debido a una pluralidad de factores explicados por una sociedad construida desde el patriarcado como veremos a continuación. Ante esto, al menos más de un 65% de las trabajadoras se ven obligadas en diversas ocasiones a abandonar temporalmente su vida laboral, porcentaje que se reduce para los trabajadores masculinos al 40%.

Gráfico 5.31. Trabajadores/as que han interrumpido al menos una vez su trayectoria laboral, 2015



Fuente: elabooración propia. A partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

Del mismo modo que el número de interrupciones depende del género, los motivos que interfieren en la interrupción laboral de los trabajadores y trabajadoras de esta industria también están condicionados, pudiendo hacer una clasificación en 3 grupos: a) familiares y personales; b) laborales; c) otros.

- Factor familiar/personal

Tradicionalmente, las responsabilidades familiares han sido relacionadas con la mujer. Sobre ésta recae el peso del hogar, cuidado de los hijos y de los familiares que no pueden valerse por sí mismos. En la actualidad, esta tendencia sigue persistiendo (aunque en menor grado), en especial entre las trabajadoras con bajos niveles de cualificación.

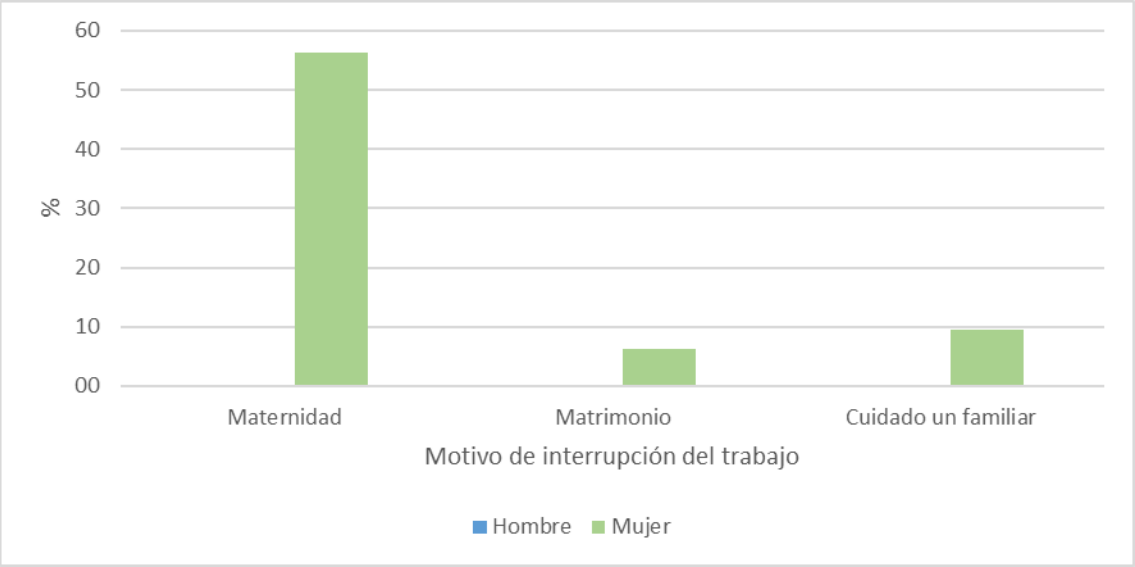
En consecuencia, el abandono temporal del mercado de trabajo por motivos familiares es exclusivo de las trabajadoras quienes soportan el precio de ser mujer y se ven forzadas a dejar a un lado su vida profesional para dedicarse a su familia y al hogar.

Una de las principales causas de interrupción del trabajo es la maternidad, donde más de la mitad de las trabajadoras han dejado de trabajar tras tener algún hijo,

porcentaje que se eleva al 78% entre las trabajadoras que son madres. En relación a la duración de la baja por maternidad, varía entre unas y otras, encontrándose trabajadoras que cesaron su actividad profesional por maternidad por un tiempo corto (cuatro y seis meses), pasando por quienes optaron no incorporarse al mercado durante los primeros años de vida de los hijos (de uno a tres años), a casos más extremos como permanecer inactiva durante ocho y nueve años.

"He dejado de trabajar muy pocas veces, en los embarazos de los críos, al final del embarazo y a lo primero de la crianza. Pues con el primero fue con el que más tiempo estuve, unos tres años, con el resto, pues yo creo que al año o así ya, enseguida, si no en la industria alimentaria…limpiando casas". Trabajadora Nº7

Gráfico 5.32. Porcentaje de trabajadores/as que interrumpieron el trabajo por motivos familiares, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Por su parte, el cuidado de un familiar se presenta como la segunda causa más frecuente por la que la trabajadora de este sector interrumpe su trabajo, pues al menos un 10% han tenido que dejar de trabajar para cuidar algún familiar a lo largo de su vida.

"*Ya no trabajé porque me quedé a cargo de mi padre, trece años que estuve con mi padre, a partir de los 13 años, cuando el falleció entonces me metí a trabajar a un almacén (…), y después cogí una tienda de piensos. La tienda de piensos estuve 10 años y después me metí a*

(…) hasta la fecha". Trabajadora Nº4

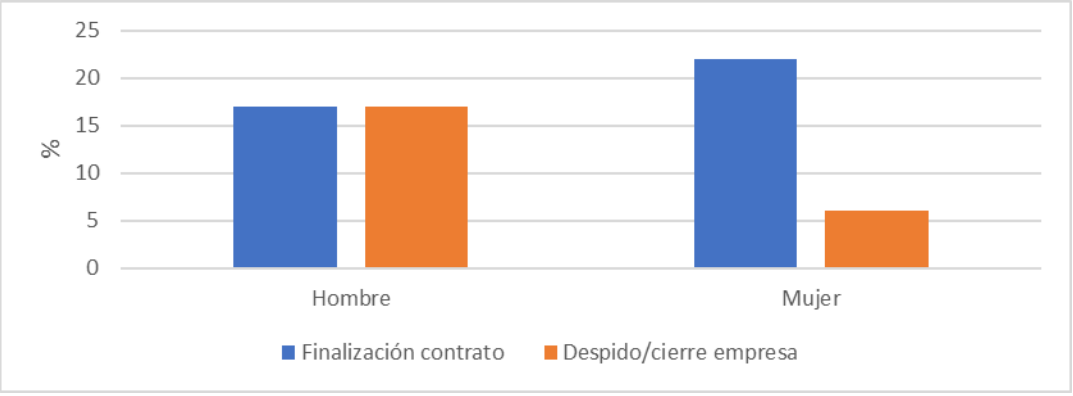
En cambio, contraer matrimonio es el motivo menos frecuente en la discontinuidad laboral de las trabajadoras, donde tan solo un pequeño porcentaje (6,7%) reconocen haber dejado de trabajar después de haber contraído matrimonio.

Concluyendo, los factores familiares parecen llevar nombre de mujer y afectan a la trayectoria laboral de la mayoría de mujeres, mientras que no se registra ni un solo hombre que se haya visto forzado a abandonar el mercado de trabajo por causas familiares, lo que nos lleva a afirmar que los factores familiares son exclusivos de las trabajadoras.

- Factores laborales y de la empresa

Paralelamente a razones familiares, otra de las causas más relevantes que provocan una salida de mercado laboral están las asociadas a la empresa. Si los anteriores factores eran vinculantes a una voluntad o decisión personal, en este caso nos encontramos con factores que expulsan a los trabajadores/as del mundo laboral en contra de la voluntad de los mismos. Las causas más comunes se deben al despido o finalización del contrato, y estas suelen ser a su vez las principales responsables de la interrupción de las trayectorias laborales masculinas. Tanto es así, que del 40% de los trabajadores de la muestra que alguna vez han dejado de trabajar, el 80% lo han hecho por despido o finalización del contrato.

Gráfico 5.33. Trabajadores/as que han abandonado el mercado de trabajo por despido/finalización del contrato, 2015



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Pese a que estos factores son los que más influyen en las trayectorias laborales de los hombres, las mujeres también sufren la inactividad laboral por despido, pero más intensamente por finalización del contrato, debido a la precariedad e inestabilidad a la que se encuentran sometidas en la IAA, en especial si consideramos que estamos en un sector donde la temporalidad laboral es muy elevada.

- Otros factores

Los motivos familiares y de la empresa son los principales a la hora de dibujar la trayectoria laboral de los trabajadores y trabajadoras de la IAA, sin embargo, no podemos obviar otros factores como la excedencia forzosa o baja voluntaria, que tan solo suponen el 14% de las interrupciones en los hombres, y el 13% en las mujeres.

5.11.3. El itinerario laboral

Como han señalado Camarero et al. (2006:128), el conocimiento de las trayectorias socioprofesionales en entornos locales constituyen un elemento fundamental para reordenar los sistemas laborales evitando sesgos y discriminación. La trayectoria laboral de los trabajadores y trabajadoras de la IAA regional se caracteriza por ser bastante prolongada en el tiempo, debido a su temprana incorporación al mercado laboral. Este hecho, convierte el itinerario laboral lo suficientemente interesante para indagar la tendencia marcada por los trabajadores/as, así como su grado de especialización en el sector y la diversidad o monotonía laboral.

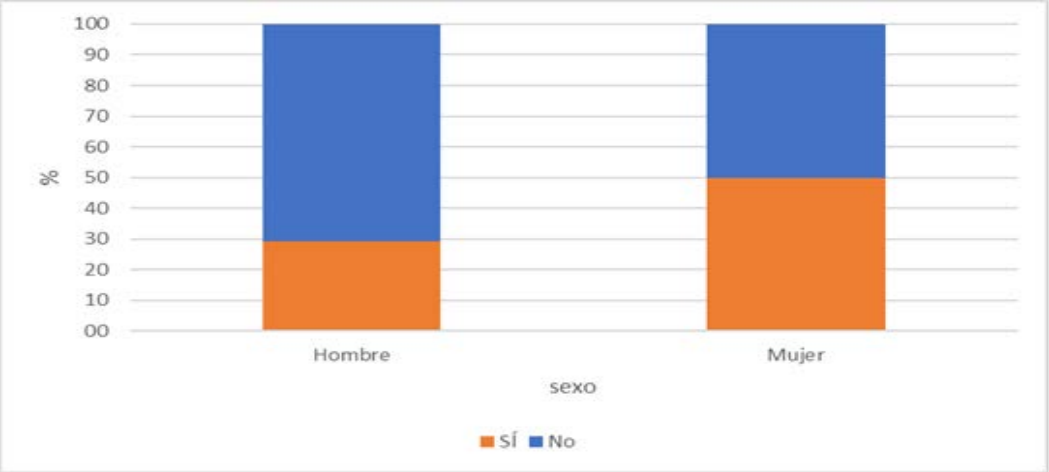
En tanto a la dinámica registrada en esta industria, ésta se relaciona con un elevado porcentaje de trabajadores/as (75%) que cuentan con una trayectoria laboral que no se limita a la IAA, sino que más bien es bastante diversa.

Desde una perspectiva de género, podemos observar cómo la trayectoria laboral femenina muestra una mayor uniformidad que la masculina. Si bien, se observan dos tipos de trabajadoras agroindustriales condicionadas por su nivel formativo. De un lado, encontraríamos a un conjunto de trabajadoras cuyo nivel formativo máximo alcanzado es el graduado escolar, hecho que unido la falta de alternativas en una comunidad

autónoma donde el sector agrario es uno de los principales pilares económicos, conlleva a trazar trayectorias laborales monótonas. Por ello, más de la mitad de las trabajadoras de la muestra han dedicado toda su vida a la IAA, aunque con movilidad entre empresas y subsectores, pero siempre en el marco agroalimentario.

A diferencia de éstas, la otra mitad de las trabajadoras cuentan con otras experiencias laborales que van más allá de la IAA. Destaca aquí un pequeño grupo con formación de grado medio y superior que con anterioridad a 2008 ocupaban puestos de administración, así como del sector servicios (mayoritariamente ubicadas en la hostelería y comercio). Sin embargo, tras irrumpir la crisis de 2008 y quedarse sin empleo, han terminado en la IAA como el único sector donde han sido capaces de encontrar un empleo, produciéndose una movilidad laboral negativa en la medida de una precarización de las condiciones laborales.

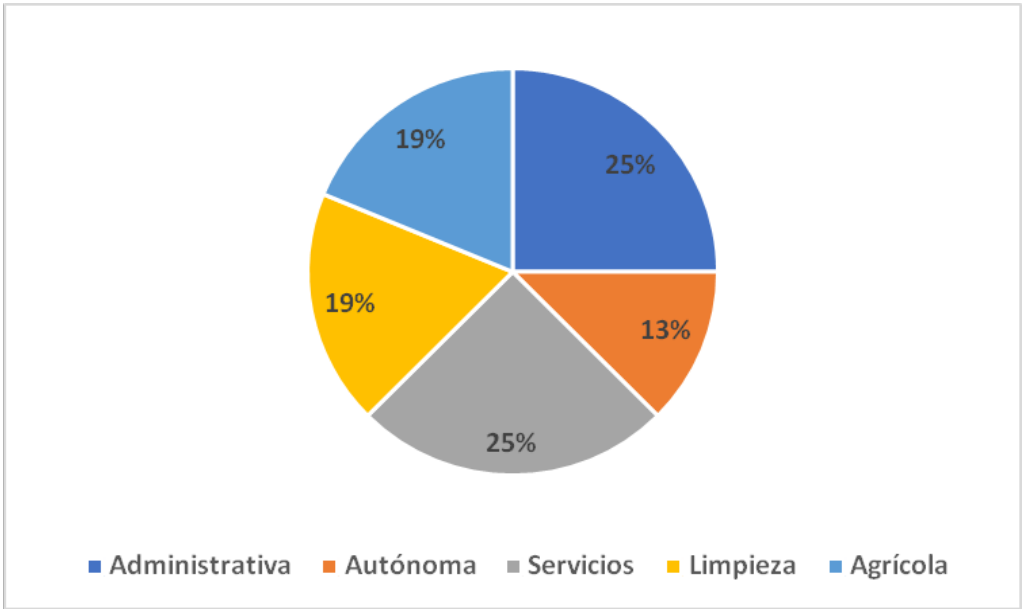
Gráfico 5.34. Trabajadores/as que han trabajado en otros sectores, 2015.



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

Otras de las ocupaciones que han desempeñado más del 53% de las trabajadoras con vidas laborales alternativas, es el sector de la limpieza y ayuda a domicilio, así como en la agricultura. Como se observa en el gráfico 5.35, también encontramos, un pequeño porcentaje de trabajadoras (11,1%) que fueron autónomas durante más de 10 años (peluqueras y empresarias de pequeñas tiendas de alimentación), que obtuvieron su primer trabajo en la IAA y posteriormente decidieron trabajar como autónomas, para finalmente retornar al sector de origen por fracaso en sus pequeños negocios o buscando asegurar los respaldos sociales (pensiones, atención médica, etc.).

Gráfico 5.35. Principales ocupaciones de las trabajadoras de la IAA, 2015

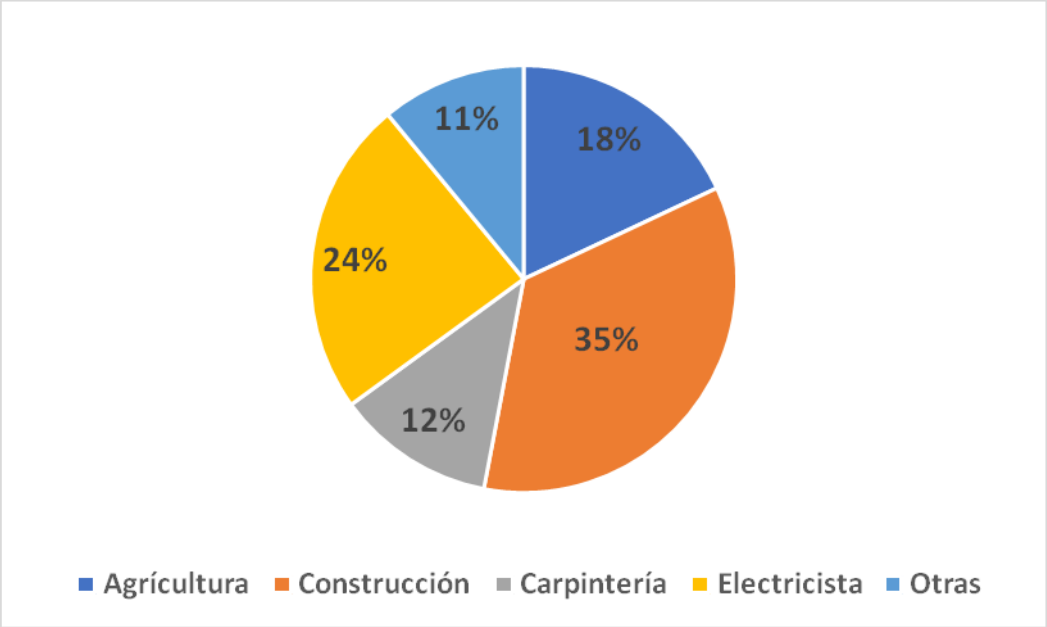


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

En cambio, las trayectorias laborales de los trabajadores se muestran más dinámicas, donde el 75% ha ocupado diversos puestos de trabajo antes de incorporarse a la IAA. En tanto a las ocupaciones desempeñadas por esos trabajadores, en orden de importancia, destaca el sector de la construcción, donde al menos el 35,3% eran albañiles, siendo relevantes también las profesiones de electricista (23,5%) y la de carpintero (11,8%). Estos datos indican cómo casi el 70,0% de los trabajadores que anteriormente trabajaban en otros sectores, estaban estrechamente ligados a la burbuja inmobiliaria, que tras estallar perdieron sus empleos y encontraron en IAA una salida a la crisis. Si bien, estos trabajadores, pese a preferir trabajar en este sector antes que encontrarse en desempleo, insisten en un empeoramiento de sus condiciones laborales en comparativa con las que disfrutaban en el sector de la construcción.

Además de las profesiones propias y encadenadas con el sector de la construcción, un 17% de los trabajadores han dedicado parte de su vida profesional a la agricultura, y posteriormente se incorporaron a la IAA, considerando una mejora de sus condiciones laborales. Finalmente, aunque en menor importancia, también se observan otras profesiones como transportista o, comercial, entre otras (gráfico 5.36).

Gráfico 5.36. Principales ocupaciones de los trabajadores de la IAA, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

5.12. Conclusiones

En los últimos quince años el número de establecimientos industriales de la IAA regional se ha visto reducido, particularmente en los subsectores cárnico y de conservas vegetales. Este sector aporta económicamente un 5,5% al PIB de la Región de Murcia, explica el 22,4% de las exportaciones y emplea alrededor de unas 19.000 personas, siendo el sector industrial regional que más puestos de trabajo crea. Además, en los últimos años la IAA ha sabido mantenerse firme ante la reciente crisis económica gracias a la externalización pues, aproximadamente el 80% de la producción de la IAA regional se exporta a una buena parte de países comunitarios como Francia, Alemania o Reino Unido.

La IAA regional ha creado distritos industriales que han permitido dar empleo a un porcentaje considerable de la población. Sus trabajadores se caracterizan por ser una mano de obra poco cualificada que responde a las elevadas tasas de abandono escolar y su temprana incorporación al mercado de trabajo. El gran grueso de los trabajadores y trabajadoras de este sector poseen tan solo estudios obligatorios y más del 80% del total de los empleados y empleadas en la IAA regional obtuvieron su trabajo entre los catorce y dieciocho años de edad. Su mano de obra es, por lo general, bastante joven para los

trabajadores masculinos donde más de la mitad de los empleados en esta industria presentan edades comprendidas entre los dieciséis y treinta y cuatro años, mientras que para las mujeres la edad asciende un poco más siendo más frecuente en el intervalo de edad que abarca desde lo veinticinco a los cuarenta y cuatro.

Esta incorporación tan temprana al mercado de laboral tiene como consecuencia trayectorias laborales dilatadas, destacándose un porcentaje importante de trabajadoras que dedican toda su vida a la IAA, pues más del 50% de la muestra sólo ha trabajado en este sector, frente a la otra mitad de las trabajadoras quienes provienen de otros sectores feminizados como el sector servicios o de limpieza. Por el contrario, la trayectoria laboral de los trabajadores de este sector se muestra más dinámica. Al menos el 75% de los encuestados han trabajado en otros sectores destacando el de la construcción y agrario, mayormente el primero donde provienen de la construcción y actividades derivadas de dicho sector como electricista, que tras la crisis fueron expulsados del mercado de trabajo y encontraron en la IAA una salida al desempleo.

La diferencia más marcada entre las trayectorias laborales personales para ambos sexos es la vinculación femenina al cuidado familiar. La responsabilidad del cuidado de los hijos y de los familiares dependientes sigue siendo un trabajo de mujeres donde sus vidas laborales se vinculan a su situación familiar. La maternidad se presenta como la principal causa de interrupción de la vida laboral de estas trabajadoras, donde alrededor de un 70% ha dejado de trabajar para atender a sus hijos durante los primeros años de vida. En cambio, los motivos que irrumpen la trayectoria laboral masculina se deben a factores laborales como cierre de la empresa y despido.

Respecto a la segregación laboral, en la Región de Murcia se observa que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo regional no va acompañada de una mayor representación femenina en la IAA. Las estadísticas muestran cómo en los últimos años la mujer se concentra en dos sectores: educación y sanidad, ambos con un elevado índice de concentración, debido a una mano de obra femenina cada vez más cualificada. No obstante, dentro del sector de la IAA se observa una clara segregación subsectorial y dentro de ésta ocupacional. De un lado, las mujeres tienden a concentrarse en aquellas ramas de la IAA caracterizadas como femeninas por las funciones desempeñadas dentro de éstas, como es el caso de la industria de conservas

vegetales y del manipulado de productos frescos. Por otro, los hombres quedan concentrados en sectores donde la fuerza física, o el uso de maquinaria está más extendido como la industria de bebidas y la cárnica, donde en esta última 7 de cada 10 contratos celebrados son hombres.

Existe segregación ocupacional dentro de un mismo sector. Las actividades están definidas en masculinas o femeninas, así lo afirma el 70% de los trabajadores y trabajadoras de esta industria, al igual que el 60% reconoce que hombres y mujeres no desempeñan las mismas funciones dentro de la misma industria. Mientras que los trabajos desarrollados por los hombres exigen aptitudes no relacionadas con las funciones femeninas como fuerza física y autoridad, las trabajadoras consideran que en su trabajo la destreza manual, la disciplina y la atención con los detalles son cualidades requeridas.

CAPÍTULO 6. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA: DIFERENCIAS MARCADAS POR GÉNERO

"Me siento más que como
persona, como una máquina.
Algo que sirve para producir"
(Trabajadora nº 7)

Como han señalado los trabajos de Sarasúa y Gálvez (edes.) y Yodanis (2000), tradicionalmente las mujeres se han visto sometidas a unas condiciones laborales bastante más precarias que las sufridas por los hombres. Desde distintas teorías se ha tratado de explicar o encontrar las posibles causas y los diferentes motivos que provocan esta situación. En el escenario que nos compete, la IAA, la empleabilidad de la mano de obra femenina es indiscutible, en especial en determinados sectores como el conservero o el manipulado de frutas y hortalizas. El conjunto de trabajadoras presenta unas condiciones de trabajo con menores garantías que las disfrutadas por los trabajadores. Además, en aquellos subsectores donde la producción queda sujeta a las condiciones climáticas y a la demanda, la compatibilidad entre trabajo y familia se muestra como una labor difícil de conllevar.

Junto a la precariedad, otro de los problemas que muestran las trabajadoras de la IAA es la jornada laboral, una jornada cuya duración varía enormemente de la estación del año en la que nos encontremos. Todo esto dificulta planificar y conciliar la vida laboral y familiar, sobre todo si tenemos presente que la mujer sigue siendo la principal encargada de las tareas domésticas debido a la perpetuación del modelo del patriarcado en nuestra sociedad. Este modelo donde la mujer queda doblegada al hombre ha generado una discriminación laboral femenina ocupando éstas los puestos más bajos y con salarios inferiores que los percibidos por los hombres.

6.1. Los cambios en la industria agroalimentaria

El origen de la IAA se remonta a comienzos del siglo XIX. Desde entonces, hemos asistido a un conjunto de transformaciones en el trabajo como consecuencia de los avances tecnológicos que han modificado sustancialmente las técnicas de trabajo, así como la creación de nuevos productos y subsectores. También lo han hecho las

obligaciones y derechos de los trabajadores por medio de convenios colectivos que han permitido garantizar unos derechos y garantías laborales. Las transformaciones tecnológicas intensivas en la IAA se iniciaron en la década de los 80 del pasado siglo (Martínez, 1995; Manzanares, 2001) trayendo consigo importantes cambios en los sistemas de trabajo y de contratación de trabajadores y trabajadoras de este sector. Más recientemente, jordana (2009) ha planteado los cambios que han experimentado las IAA en función de los movimientos en la demanda y otros factores exógenos como la disponibilidad de nuevas técnicas ligadas a los avances biotecnológicos. Estas innovaciones van a modificar los esquemas tradicionales de trabajo y empleo.

6.1.1. Del trabajo artesanal a la mecanización: la apreciación de las trabajadoras

Uno de los rasgos más significativos de esta industria era - y en parte sigue siendo- su uso intensivo de mano de obra. Se trataba de un trabajo manual con escasos procesos de mecanización, donde la mayor parte del trabajo era realizado por las propias trabajadoras, quienes elaboraban los productos de una forma muy artesanal y de alta calidad, donde se cuidaba hasta el más ínfimo detalle, con técnicas sencillas.

"Lo que sí es que antes era muy artesanal, había menos trabajadores… Muy diferente porque antes los camiones se cargaban a mano, existían a lo mejor lo que… la traspaleta que decíamos. No era mecánica como ahora, era manual, pero los camiones se cargaban y se descargaban a mano, con suerte con una carretilla". Trabajadora Nº7

Junto al marcado carácter artesanal, el esfuerzo físico empleado por las trabajadoras era más que notorio. Prácticamente, las trabajadoras estaban presentes a lo largo de toda la cadena de producción, desde el manipulado, selección y envasado, hasta la carga de la mercancía, que también era manual. En especial, de este último trabajo se encargaban las más jóvenes de la empresa, cuyas edades oscilaban entre los catorce y veinte años.

"Hay mucho cambio. Porque cuando yo empecé a trabajar era todo a base de esfuerzo, si hacía limones, tú, con catorce años, cogías la caja de limones y la abocabas y la echabas a la máquina. Luego, cuando esos limones ya se habían trabajado, los

metíamos en bolsas, de esas de malla, y las íbamos apilando en el suelo, por montones encima. Y luego, cuando eso había que cargarlo en los camiones, nos poníamos tres o cuatro mujeres a una distancia una de otra, cogíamos la bolsa, nos la lanzábamos la una a la otra hasta que llegaba al camión, y así se cargaban los camiones". Trabajadora Nº 1

La organización del trabajo ha modificado sustancialmente el modo de trabajar en nuestros días, donde prácticamente el esfuerzo físico se ha visto reducido al máximo, gracias a los avances tecnológicos que han permitido aminorarlo.

"Si eran platos de fruta, lo llevaban con carretilla a la altura así de diez platos, la arrimaban al camión y entre dos mujeres lo subíamos al camión, y luego, otras dos mujeres dentro del camión lo iban apilando. Y ahora todo eso no se hace. Ahora te montas tus platos en el pale, coges el cérvix, te lo lleva, los levanta y ya la fuerza física, en comparación con entonces muy poca". Trabajadora Nº1

Entre las trabajadoras más veteranas existe un consenso sobre cómo la introducción de maquinaria a la IAA ha transformado la forma de trabajar, no solo desde una perspectiva de esfuerzo físico, sino también en cuanto al ritmo de trabajo y la calidad del producto. Las empresas se encuentran sometidas en la actualidad a fuertes presiones de las grandes distribuidoras que exigen productos a un precio lo más bajo posible y en un determinado tiempo. Todo esto, implica un reto para los empresarios que se ven obligados a reducir los gastos para así poder hacer frente a la competencia y poder ofertar a un precio bajo su producto. Muchas de las empresas han optado por incrementar los ritmos de trabajo y mejorar la productividad, lo que les permite poder competir en el mercado. Pero, este incremento de la misma conlleva una serie de consecuencias para las trabajadoras que se ven sometidas a ritmos de trabajo infernales. Incluso muchas afirman que se interpone la cantidad a la calidad del producto final, la cual se ve distorsionada por ese afán de maximizar la producción, ya que cuidar hasta el mínimo detalle se convierte en imposible cuando el ritmo del trabajo viene marcado por la máquina.

"Antes la fruta se echaba mejor que ahora. Ahora va deprisa corriendo to, to a lo loco. Lo que antes ibas estriando uno a uno la fruta, el chato se iba estriando uno a

uno, y poniéndolo en condiciones. Pero ahora no, ahora va to a granel, to deprisa". Trabajadora Nº 4

6.1.2. Relaciones laborales rígidas

La actual crisis que se inició en el 2008 ha provocado, entre otros efectos, un grave deterioro de las condiciones laborales en las empresas[43]. Esos efectos tienen su máxima apreciación en las opiniones de las trabajadoras encuestadas, que denotan desde el ámbito personal el progresivo empeoramiento de su entorno laboral y de las condiciones concretas de su trabajo.

Los trabajadores son conscientes de la complejidad de encontrar y/o mantener un empleo en la actual coyuntura económica, elemento que se refuerza en una región que ofrece escasas alternativas que, por lo general, se reducen al sector agrícola, servicios y la IAA. Como consecuencia, las empresas han sabido aprovecharse de la desesperada situación de una buena proporción de trabajadores/as, lo que les ha llevado a degradar su situación laboral. Pero esta devaluación, no solo se limita a una precarización desde una perspectiva cuantitativa de las condiciones laborales, como es un incremento de la temporalidad, salarios más bajos o, la privación de ciertos derechos laborales, sino más bien, en cuanto a la calidad de la vida laboral en el centro de trabajo.

Una elevada proporción de trabajadoras entrevistadas sostienen cómo están siendo sometidas a unos niveles de control desorbitados. El número de supervisores se ha visto incrementado, e incluso en la mayor parte de las empresas se han instalado cámaras de vigilancia, lo que ha repercutido en un aumento de la presión diaria en el entorno laboral.

"*Hay más control que antes. Se trabajaba antes mejor que ahora. Parece que nos hemos vuelto al tiempo del látigo. Antes se trabajaba muchísimo mejor. Con un encargao tenía el almacén controlao y to eso, y ahora tienes muchísimos encargaos y to.*

[43]- Rocha Sánchez, F., Cruces Aguilera, J., Fuentes Sanz, L. y Otaegui Jáuregui (2013), Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente, Estudios, 25, Fundación 1 de Mayo, Madrid.
-Álvarez Aledo, C. y Davia Rodríguez, M.A. (2013), "El deterioro del mercado de trabajo tras cinco años de crisis: efectos laborales y sociales", Documentación Social, 166, pp. 109-126

Cámaras vigilantes que antes no las había, antes se trabajaba más a gusto y mejor trabajao y to, y no ahora con ahora con tantas vigilancias y con tanta más gente". Trabajadora Nº 4

Junto con la presión a la que se someten las trabajadoras, lo cierto es que también han cambiado las relaciones entre empleado y empleador. En buena parte de las empresas dedicadas a la IAA las relaciones entre supervisores y obreros no son del todo cordial, sino más bien lo contrario. Las trabajadoras se quejan de cómo los encargados se dirigen a éstas a la hora de dar órdenes, siendo muy habitual un cierto despotismo por parte del supervisor, así como vocear. Muchas de estas trabajadoras aluden a una de las fórmulas más recurridas por los supervisores, quienes chantajean a éstas con despedirlas si no hacen bien su trabajo. Finalmente, todo esto desemboca en un cierto temor y nivel de ansiedad con el conviven diariamente las trabajadoras de este sector industrial, generándose un cierto sentimiento de miedo por perder el empleo.

"No, ha empeorao. Antes las cosas que tenían que decir te las decían y no se enteraban ni las que están a tu lao. Y ahora, si te tiene que decir…según la clase de encargao que sea, te lo dice chillando o, acerca a tu lao y te lo dice. Yo he estado con encargaos que yo…ese de Abarán, esos no se enteraban ni las de adelante ni las de atrás de lo que te decía. A lo mejor se acercaba y te decía "el grano pequeño no lo quites, y ahora, el encargao chillando desde una punta "nena el grano pequeño no se quita", chillándote de mala leche y de to. Lo que antes te lo decían de una manera.". Trabajadora Nº 2

6.1.3. Nuevos derechos y obligaciones

Las obligaciones como trabajadora agroalimentaria se han intensificado debido a una formalización más severa en el cumplimiento laboral y el elevado control por parte de sus superiores. Dentro de esta industria el mínimo incumplimiento debe de estar debidamente justificado. En cambio, tiempo atrás, entre trabajadoras y empresarios existía un cierto vínculo personal que les otorgaba una cierta confianza, lo que les permitía poder perder una hora o más por determinados motivos de salud, familiares, etc, bastando con informar al jefe. Hoy día, la dinámica es bastante diferente. Los

empresarios exigen a las trabajadoras que toda falta al trabajo, por mínima que sea, debe de justificarse legalmente.

"Yo creo que han cambiado los derechos del trabajador, pero los deberes también. Ahora, si pierdes una hora tienes que llevarle el justificante". Trabajadora Nº 13

"Yo recuerdo antes, cuando empecé a trabajar, siempre se han echao chorreas, es decir, el tiempo después de la jornada laboral x tiempo, que tú lo trabajas pero que no te paga, eso se llama las chorreas. Pero si tú por ejemplo llegabas en vez de a las 7 justas, llegabas a las 7 y cinco no te decían nada. Ahora no, ahora tú tienes que estar a las 7, si llegas a las 7 y 1 minuto no te enganchas. Si antes no podías entrar a las 7 de la mañana y entrabas a las 9 no pasaba nada. Ahora no, ahora tienes que justificar hasta el último minuto en el que tú no estás en la empresa, si es por enfermedad, si es porque te has ido al médico, por lo que sea…se controla más". Trabajadora Nº 7

Con el paso del tiempo la IAA se ha ido ajustando al cumplimiento de la normativa laboral, lo que ha beneficiado sustancialmente a los trabajadores de este sector. El punto más destacable es el referente a las cotizaciones. Hasta hace muy poco tiempo, eran frecuentes las prácticas irregulares por parte de las empresas, quienes cotizaban una pequeña parte de las horas trabajadas, con el fin de obtener un mayor beneficio al ahorrarse el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Como resultado, esta práctica terminaba mermando uno de los derechos laborales más relevantes de los trabajadores.

"Sobre todo los derechos del trabajador. Han cambiao muchísimo. Yo empecé a trabajar con 16 años, y cuando eché 5 ó 6 años seguidos, por temporas…cuando terminé tenía media docena de días cotizaos, por ejemplo". Trabajadora Nº 13

"Bueno, si ya por si es un trabajo precario antes trabajabas un mes y tenías cinco días cotizaos…Ahora llegas…y sí que tienes cotizaos todos los días…". Trabajadora Nº 7

"Si yo, cuando empecé a trabajar (…) Yo trabajé en la conserva en Molina, en

Alguazas, y en Molina otra vez dos o tres veces, luego estuve en Abarán…estuve trabajando en varios sitios antes de ponerme a estudiar peluquería. Y te digo que desde que yo me hice autónoma hasta, de ahí para atrás tengo de cotizaciones ni un día…y mira que he trabajao. Yo me saque la peluquería, yo tendría 21 años por así cuando yo la puse. Pero de ahí pa tras no tengo ni una cotización. Yo tengo cotizaciones desde que yo puse de autónomo hasta la fecha de hoy. Y luego ya, cuando me puse a trabajar otra vez en el almacén, cada 8 horas me cotizaban una cuota, el mes entero, pos 30 días. En ese aspecto ahora se ha mejorado muchísimo, pero antiguamente nada. Porque yo podría tener, en vez de casi 12 años que tengo, podría tener 20 años 0 21 enteros, y no los tengo. Pero no por culpa mía, sino de los empresarios de antes". Trabajadora Nº12

Afortunadamente, en nuestros días la situación ha cambiado de forma considerable en la mayor parte de las empresas. Por lo general, los empresarios cotizan regularmente el total de días trabajados, aunque en algunas pequeñas empresas de tipo familiar, aún siguen haciendo usanza de aquella práctica irregular en materia de cotización, con trabajadores sin dar de alta o, cotizándoles una porción insignificativa.

Por otro lado, también se ha mejorado en otros aspectos como la duración de la jornada laboral. El peculiar sistema de producción de este sector, sobre todo en industrias como la del manipulado y la conservera, obliga a la configuración de jornadas laborales especiales donde la mayor parte de la producción se concentra en unos pocos meses del año, ocasionando largas jornadas de trabajo que exceden de las 37 horas semanales. No obstante, pese a la intensidad de trabajo, se debe remarcar que en gran medida la legislación ha contribuido a una reducción de la jornada laboral diaria. Al menos, en la actualidad se respeta las 12 horas de descanso mínimas que han transcurrir entre jornada y jornada, quedando atrás aquellas jornadas interminables, donde las trabajadoras iban a "velar".

"El horario era mucho peor que ahora, porque cuando yo empecé a trabajar, mi primer verano íbamos a velar. Ir a velar significa que salíamos a las 1 o 2 de la mañana, y a las 6 o 7 de la mañana del día siguiente nos volvíamos a enganchar". Trabajadora Nº7

No obstante, las trabajadoras han visto cómo muchos de sus derechos se han

visto vulnerados por la crisis económica, en especial determinados derechos cómo las bajas por enfermedad, maternidad, vacaciones, que anteriormente eran en cierto modo remuneradas. Pero, la situación es todavía más alarmante si consideramos el débil poder negociador de las trabajadoras, quienes están muy limitadas a la hora de reclamar los derechos que les corresponden.

"Antes no te daban de baja y te pagaban el paro, iban…te estaban cotizando el paro. Ahora no, ahora te cortan el paro por que como te vas de vacaciones la empresa no te lo paga, tienes derecho, pero la empresa no te lo paga, entonces resulta que al no pagarte las vacaciones la empresa, tú te vas de vacaciones porque puedes permitírtelas y todo eso". Los derechos los tienes perdíos con este gobierno. Tiene que ser lo que quieran el jefe. Si te conviene bien y si no, pues lo dejas". Trabajadora Nº 4

6.2. Mujer, industria agroalimentaria y temporalidad

Una de las notas que definen una buena parte de los sectores de la IAA es, sin duda, su sometimiento a la temporalidad laboral, generando una seria inestabilidad laboral. No obstante, y como se verá a lo largo de este epígrafe, la temporalidad parece llevar consigo un factor que va más allá de la producción estacional, el género. Estudios como los de Anzorena (2008), Gálvez (2012) Alonso y del Río (2013), han mostrado cómo la mujer queda ubicada en una posición de inferioridad tanto en el plano familiar como laboral. En la IAA los contratos temporales son mayores entre el género femenino que el masculino, lo que provoca una precarización de sus condiciones laborales a quedar fuera de los derechos y garantías que brinda la contratación indefinida.

6.2.1. La sensibilidad del empleo agroalimentario a los ciclos productivos

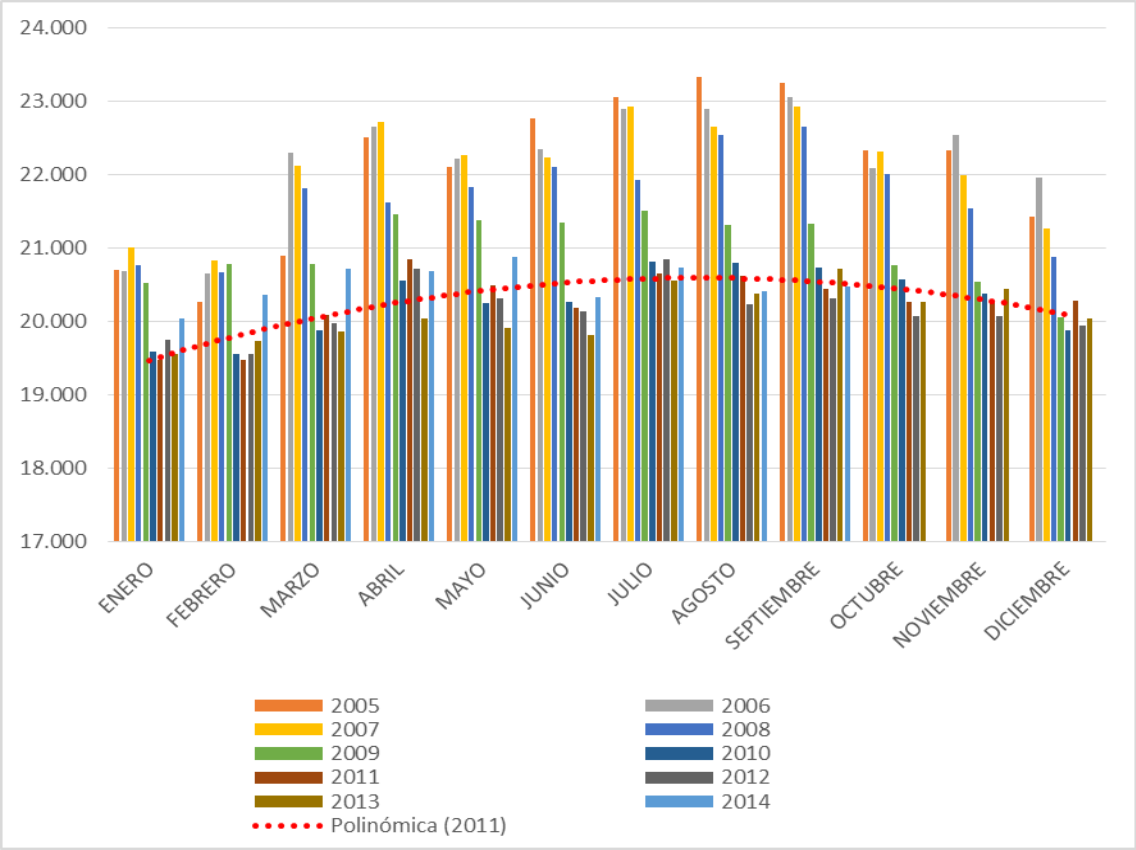
Segura, Pedreño y de Juana (2002) ha puesto de manifiesto para Murcia cómo los cambios productivos más recientes en el sector han transformado profundamente el ámbito laboral, dentro del cual la temporalidad y precariedad del trabajo es uno de los ejes del nuevo sistema. La estacionalidad laboral es una de las singularidades más destacadas de la IAA debido a su elevada dependencia de los recursos naturales que no están disponibles a lo largo del año, sino que se limitan a determinadas épocas. Pese a

que no todos los sectores se encuentran sometidos a una ciclicidad en su actividad productiva, la norma general en esta industria es la estacionalidad, ya que al menos una parte importante sí se encuentra fuertemente vinculada a materias primas cuya producción no es homogénea ni constante a lo largo del año, lo que repercute de manera inevitable en la configuración de su calendario de producción, donde la campaña de trabajo queda concentrada en pocos meses con intensas jornadas laborales.

Es cierto que la mayoría de estos establecimientos industriales, con el fin de prolongar su actividad productiva, han venido buscando y combinando nuevas alternativas para expandir el ciclo de actividad a lo largo del año. En esta línea, Magalié et al. (2005:2) explican que "las mejoras de la tecnología de tratamiento y conservación de los alimentos han atenuado parcialmente la presión afrontada por los trabajadores". Pese a esto, los picos de producción en industrias como la conservera son ineludibles, registrándose un incremento vertiginoso de las contrataciones en campaña alta.

Rodríguez (2006) establece que el sistema agroalimentario completo no puede considerarse como un ente homogéneo con elasticidades de empleo similares en todas sus actividades poniendo de manifiesto la necesidad de analizar la generación de empleos en un nivel más desagregado, con la necesidad de determinar las actividades con mayor impacto en el empleo. El sistema agroalimentario puede crecer en una mínima magnitud y tener consecuencias en su conjunto muy diferentes, dependiendo de los subsectores que propulsan este crecimiento. Los datos del gráfico 6.1 muestran dos hechos, el primero de ellos, apunta a una estacionalidad del empleo agroindustrial que se concentra en primavera y verano, más intensamente en los meses de Julio, agosto y septiembre, debido en parte a las industrias que trabajan con frutales no cítricos, cuya producción se concentra de mayo a agosto. En cambio, a partir de septiembre el número de trabajadores se reduce, siendo los meses con menor número de afiliados enero y febrero. El segundo hecho significativo, es la clara tendencia hacia una reducción de la ciclicidad registrada en el conjunto de la IAA murciana. Como podemos ver, las diferentes tasas de ocupación entre los meses de campaña alta y baja se han visto reducidas paulatinamente desde 2005. De este modo, la tasa de variación del número de trabajadores contratados en agosto respecto a enero (máximo y mínimo de trabajadores) en 2014 es de un 1,9%, frente al 12,9% que representaba casi diez años atrás.

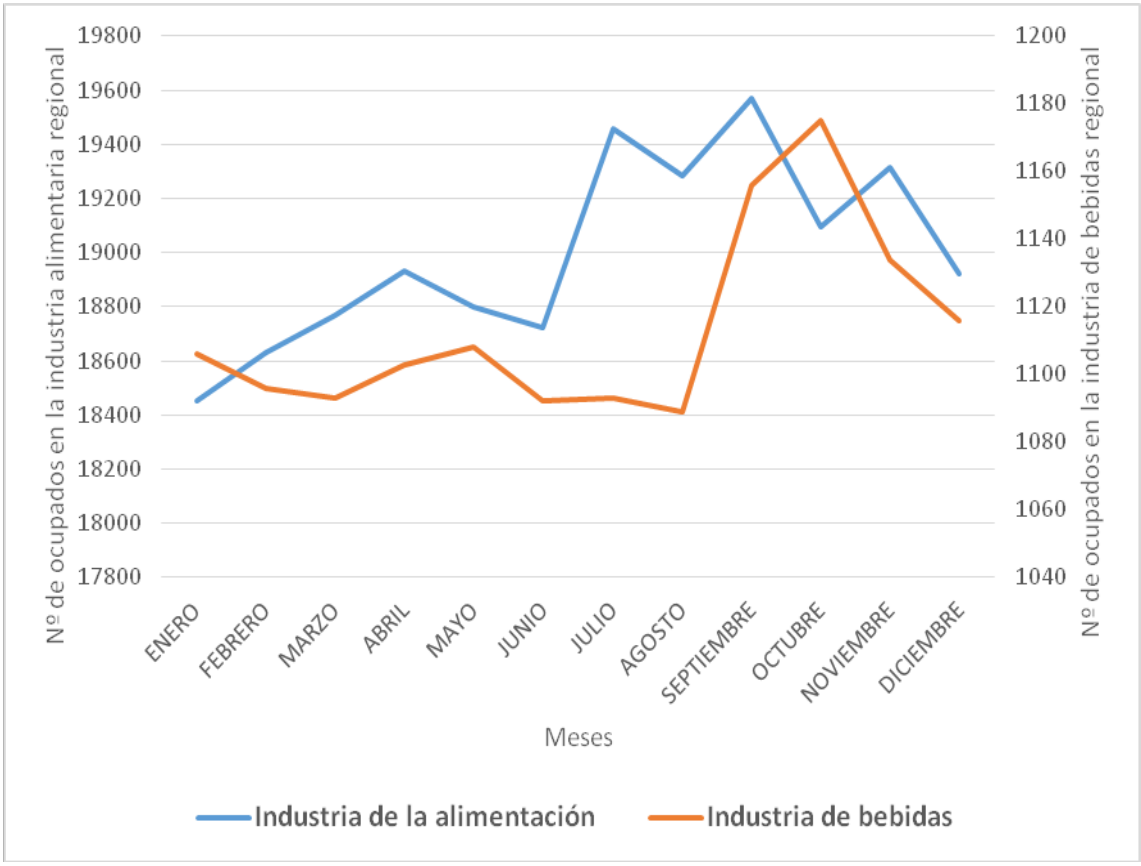
Gráfico 6.1. Evolución de los contratos por mes celebrados en la IAA regional, 2005-2014



Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional. Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Coincidiendo con Morales (2002), esta estacionalidad del empleo dentro de la IAA varía de un modo considerable entre los distintos sectores, diferenciándose entre aquéllos que permanecen casi sin variaciones con una actividad productiva que se extiende a todo el año (como es el caso de la cárnica, de bebidas, panadería, confitería, cacao y galletas o, comidas preparadas) con otros sectores sensibles por su elevada dependencia a la agricultura, como la industria conservera y del manipulado en fresco.

Gráfico 6.2. Evolución mensual del número de ocupados/as en la IAA y en la de bebidas, 2015



Fuente: Elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional. Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

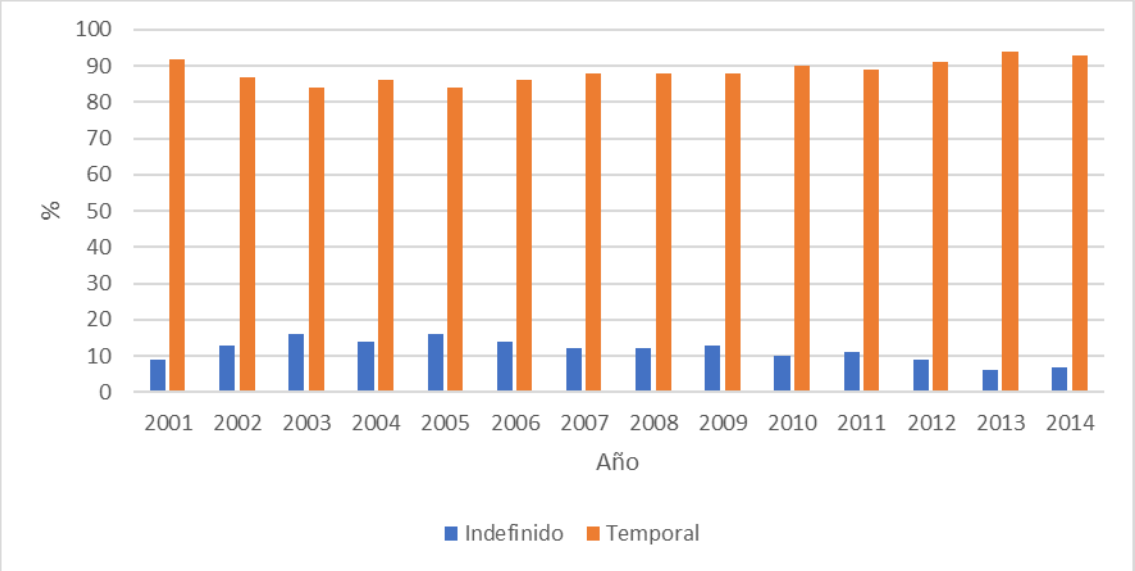
Como queda constatado en el gráfico 6.2, tanto la IAA como la de bebidas presentan cambios en el volumen de trabajadores, aunque en intensidad y épocas dispares. La industria de bebidas muestra un comportamiento uniforme en cuanto al número de empleados, con algunos altibajos vinculados a su relación con materias primas no estacionales y disponibles a lo largo del año. No obstante, se observa un incremento de trabajadores en un 7,9% que viene explicado por la industria vinícola, el sector más estacional de la industria de bebidas por su relación con la vendimia que se centra en los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre. Por su parte, la industria alimentaria, también refleja sensibilidad, con un incremento de trabajadores de marzo a septiembre, justificado por la industria conservera de vegetales y la láctea.

6.2.2. La temporalidad laboral

La acusada estacionalidad que registra una buena parte de la IAA en general y, en especial, sectores como el conservero o la elaboración de helados, ha influido considerablemente en la tipología contractual llevada a cabo por las empresas. Todo esto ha dado lugar a una elevada tasa de temporalidad que se extiende a cada uno de los subsectores. En consecuencia, para el 2014, nueve de cada diez contratos celebrados en la IAA murciana eran temporales.

Por su parte, la difícil situación económica, lejos de apaciguar las elevadas tasas de temporalidad, ha contribuido a incrementarlas aún más registrándose una reducción del 45% en las contrataciones indefinidas. En cambio, las contrataciones temporales han crecido en un 28,7% desde 2006, justificándose la mayor parte de los contratos temporales por circunstancias de la producción volátil.

Gráfico 6.3. Evolución de los contratos temporales e indefinidos en la IAA, 2001-2014

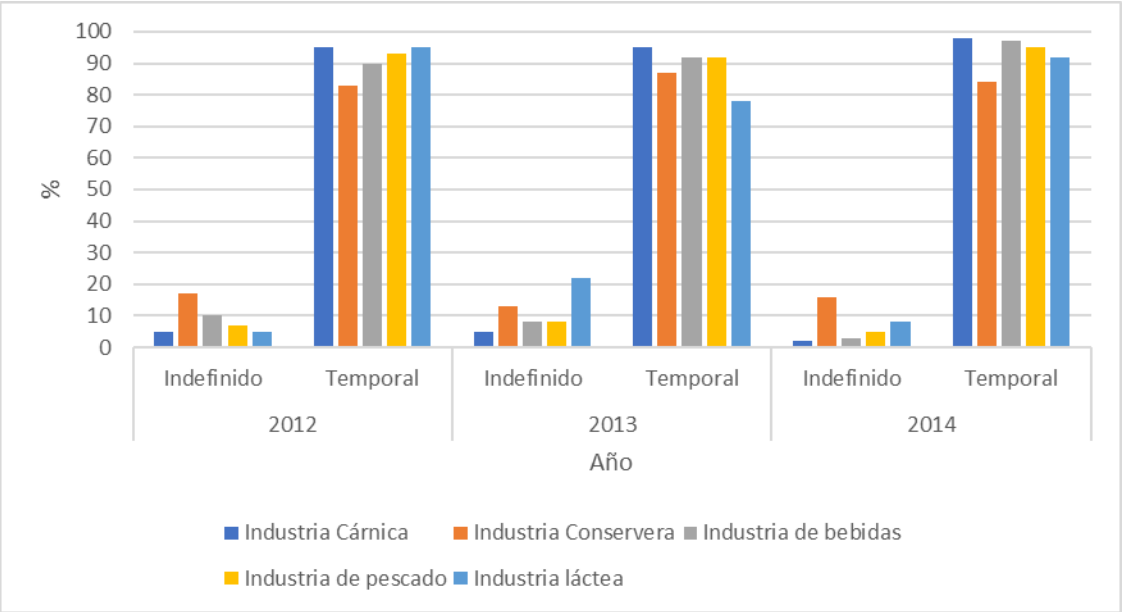


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

En relación a los contratos temporales por sectores, el gráfico 6.4 muestra como del total de contratos temporales que se celebraron a lo largo del 2014, el 82,9% pertenecen a la industria conservera, seguida de la industria cárnica con 13,6% de los contratos temporales. No obstante, en cuanto a la tasa de temporalidad el escenario varía. De este modo, la industria cárnica y la de bebidas encabezan la temporalidad laboral,

donde más del 97% de los contratos realizados en 2014 tenían un marcado carácter temporal, lo que nos alerta de una precariedad en sectores cuya producción no es tan estacional y, por tanto, las circunstancias de producción no podrían justificar de manera convincente esta temporalidad laboral. En cambio, esta situación podría ser comprensible en sectores sometidos a picos de producción donde requieren una demanda de mano de obra más abundante que para el resto del año.

Gráfico 6.4. Contratos indefinidos y temporales celebrados en la IAA por subsectores, 2012-2014



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (2015)

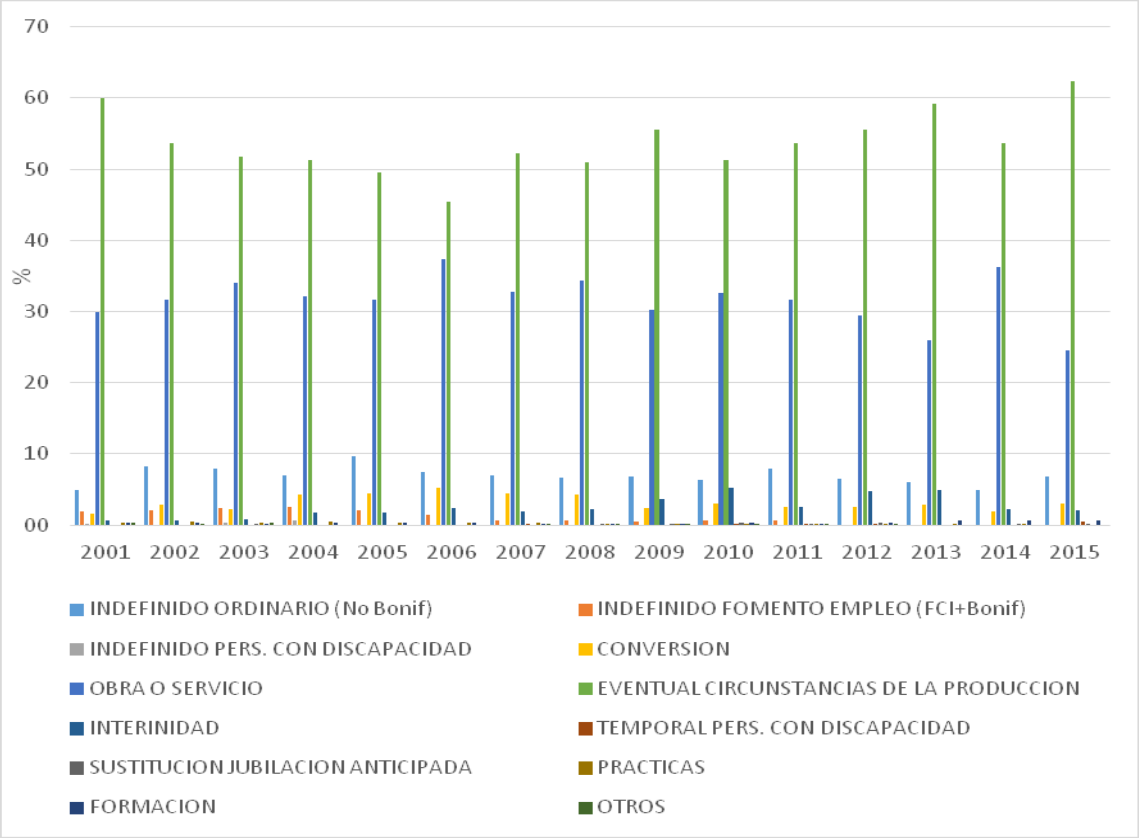
6.2.3. La modalidad contractual y vías de contratación en la industria agroalimentaria

Dentro de la IAA existe un amplio abanico de tipologías de contratación a disposición de la empresa. La peculiar actividad productiva de esta industria que dibuja distintos ritmos de producción, donde se combinan periodos de gran volumen de trabajo con otros más débiles se muestra como un factor determinante para las empresas a la hora de gestionar su plantilla, recurriendo así a un tipo u otro en función de sus necesidades.

Una de las opciones más empleadas en la contratación laboral del sector de la IAA, son los contratos de duración determinada que se convierten en la regla general y conforman casi la totalidad de los contratos celebrados en el sector. Desglosando de forma detallada los tipos de contratos, el que mayor preeminencia presenta es la contratación eventual que responde a "circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos", según lo establecido en el artículo 15.1.b del ET. De este modo, un exceso del volumen de trabajo en campaña alta justificaría el empleo de este contrato que supone más de la mitad de los contratos registrados en la IAA regional, lo que viene a explicar las elevadas tasas de temporalidad.

En orden de importancia, también destacan los contratos celebrados por razones de obra o servicio, que ascienden a más de la cuarta parte de las contrataciones totales, y que, unido al contrato por circunstancias de producción, suponen más del 85,0 % de los contratos inscritos en 2015.

Gráfico 6.5. Evolución de las diferentes tipologías de contratos totales en la IAA regional, 2001-2015

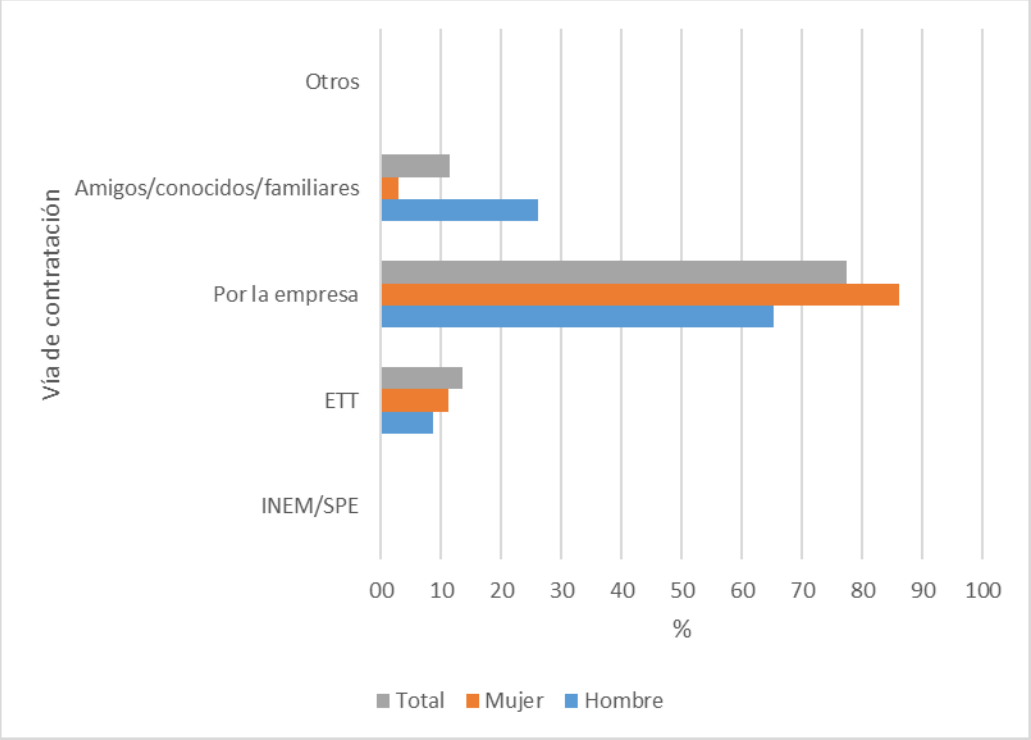


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional. Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, 2015.

En cambio, en lo referente a la contratación indefinida, en el marco de la IAA aparece como una fórmula de contratación residual donde tan solo 7 de cada 100 contratos celebrados adoptan un carácter indefinido.

El gráfico 6.6 muestra la vía adoptada para la contratación de personal en la IAA, donde la mayoría de las empresas reclutan y seleccionan ellas mismas a los trabajadores que van a dirigir y gestionar, mostrándose una mayor incidencia en esta práctica para la contratación femenina que masculina. La contratación por medio de ETTs es la segunda vía más utilizada en la contratación de trabajadores en este sector, donde las ETTs actúan como intermediario entre la empresa y el trabajador, siendo las ETTs las responsables de seleccionar el personal, mientras que la empresa se muestra ajena en este proceso. Destaca aquí, un uso más preeminente en la contratación femenina y en los sectores como el lácteo y conservero.

Gráfico 6.6. Vías de contratación de la IAA regional, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Finalmente, la tercera técnica de contratación en importancia apunta a las relaciones personales, donde el capital social de los trabajadores se muestra como una pieza clave en el proceso de contratación. Pese a que tan solo, poco más del 10% de los

contratados en la IAA consiguen un empleo por las relaciones personales, llama la atención que esta vía tiene un marcado carácter masculino, pues a diferencia de las mujeres, los hombres son los que mayormente se benefician de su capital social como puente para conseguir un empleo en esta industria.

6.2.4. La estrecha relación entre el género y la temporalidad laboral

A la precariedad y discriminación laboral a la que se encuentran sometidas las mujeres, debemos añadir otro inconveniente con el que éstas deben lidiar, la temporalidad. Las estadísticas laborales muestran cómo las tasas de temporalidad tienen un rostro femenino, hecho que se aprecia en el mercado de trabajo en su conjunto y especialmente en una industria con marcado carácter temporal, como es la IAA.

Tabla 6.1. Contratos celebrados en la IAA en la Región de Murcia según género y modalidad contractual, 2002-2014

	Hombre		Mujer	
	Indefinido (%)	Temporal (%)	Indefinido (%)	Temporal (%)
2002	11,6	88,4	7	93
2003	14,1	85,9	12,9	87,1
2004	15,1	84,9	16,8	83,2
2005	17,4	82,6	12	88
2006	18,4	81,6	15,2	84,8
2007	19,1	80,9	11,6	88,4
2008	14,2	85,8	10,9	89,1
2009	13,3	86,7	10,5	89,5
2010	18,8	81,2	9,9	90,1
2011	11,2	88,8	9,2	90,8
2012	10,2	89,8	12,3	87,7
2013	7,9	92,1	10,3	89,7
2014	7,2	92,8	5,3	94,7

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del Observatorio Ocupacional. Servicio de Empleo y Formación. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (2015)

La temporalidad no afecta del mismo modo a hombres y mujeres, sino que muestra un rostro femenino. Así lo revelan los datos, a través de los cuales podemos observar las disparidades entre los contratos celebrados según género y modalidad. Para el periodo analizado (2002-2014) se observa cómo la proporción de los contratos

temporales celebrados frente a los indefinidos es mayor para el colectivo femenino que masculino, lo que nos muestra una discriminación directa de género donde las mujeres terminan siendo las más perjudicadas. Todo esto se traduce al sometimiento de un mercado de trabajo agroindustrial donde más del 90,0% de las contrataciones femeninas están ligadas a una relación contractual donde la elevada temporalidad es la nota principal.

Trasladando el análisis a los distintos subsectores de la IAA se aprecia una mayor tasa de temporalidad femenina en prácticamente todos los subsectores de esta industria, a excepción de la industria conservera, sector por excelencia femenino. Este hecho, puede explicarse en parte por la elevada proporción de mujeres en la industria conservera, debido a las actividades desarrolladas en la misma, las cuales han sido identificadas como femeninas. De otro lado, se detecta que la temporalidad de los contratos de las mujeres no solo se da en sectores sometidos calendarios laborales marcados por la estacionalidad de la materia prima. Este es el caso de industrias como la láctea, cárnica, cacao, golosinas o, infusiones, donde la actividad productiva se distribuye de forma uniforme a lo largo del año y, en cambio, la gran parte de los contratos celebrados son temporales.

6.3. El tiempo de trabajo

Como se ha podido comprobar, determinados sectores de la IAA cuentan con un calendario laboral que se vincula a factores climáticos y productivos, lo que determina un horario laboral difuso e impredecible donde se alternan periodos de campaña alta, media y baja. Todo esto, obliga a trabajar durante jornadas diarias que exceden drásticamente de la jornada ordinaria de 8 horas diarias a unos ritmos agitados.

6.3.1. La jornada laboral

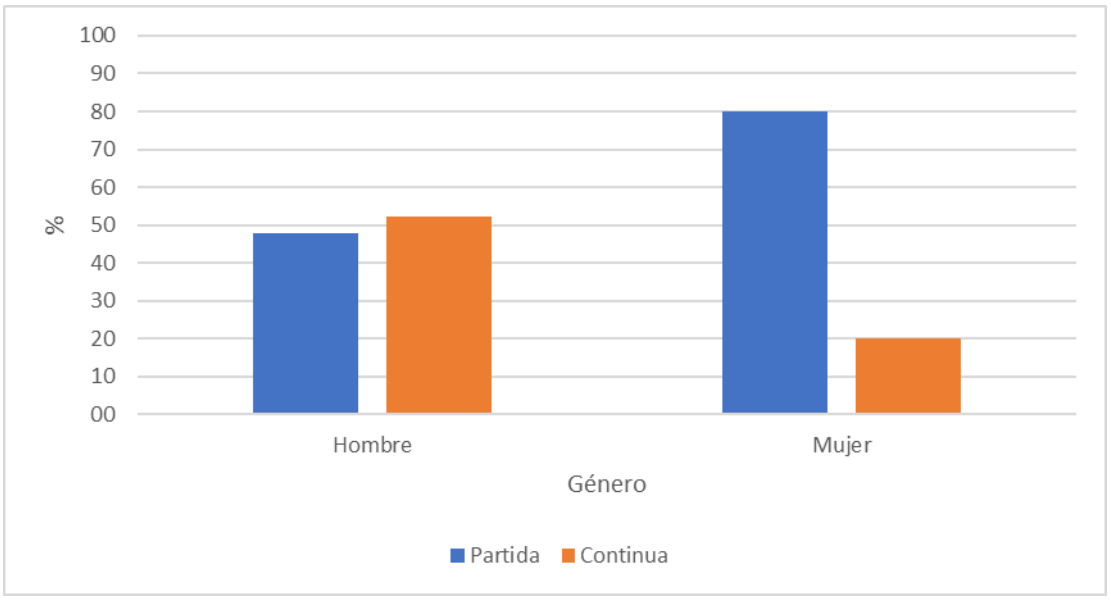
Dentro de la IAA, el horario laboral se encuentra estrechamente vinculado con dos factores que van a determinar la duración e intensidad de la jornada laboral diaria en una buena parte de las ramas agroalimentarias, el subsector y la época del año en la que nos encontremos. En la última década se observa una cierta tendencia en la IAA, así

como en el conjunto del sector industrial de la Región, hacia una jornada de trabajo continua frente a la tradicional jornada partida que ha caracteriza a este sector, en especial en la industria de la conserva y del manipulado.

Centrándonos en el tipo de jornada, se aprecian claras diferencias entre hombres y mujeres, pero estas diferencias, más que responder al género tiene su causa en las características propias de cada una de las ramas de este sector. Como correlato, las estadísticas muestran que el 65% de los trabajadores tienen una jornada continua, frente al 20% de las trabajadoras femeninas. Este dato debe ser interpretado desde una perspectiva sectorial observándose una mayor implantación de la jornada laboral continua en los sectores más masculinizados de la IAA, así como una imposición de la jornada partida en las ramas más feminizadas.

Este hecho viene explicado por diferentes estructuras organizativas del trabajo. Así, la mayor parte de los trabajadores de la IAA quedan concentrados en aquellas ramas cuya actividad productiva es prácticamente homogénea a lo largo de todo el año, lo que ha permitido el establecimiento de turnos de 8 horas. En cambio, dentro de esta industria, las mujeres tienden a tener más presencia en aquellas ramas donde destaca el trabajo con materia prima muy perecedera cuya disponibilidad tan solo se da en determinadas épocas del año.

Gráfico 6.7. Tipo de jornada laboral según género, 2015

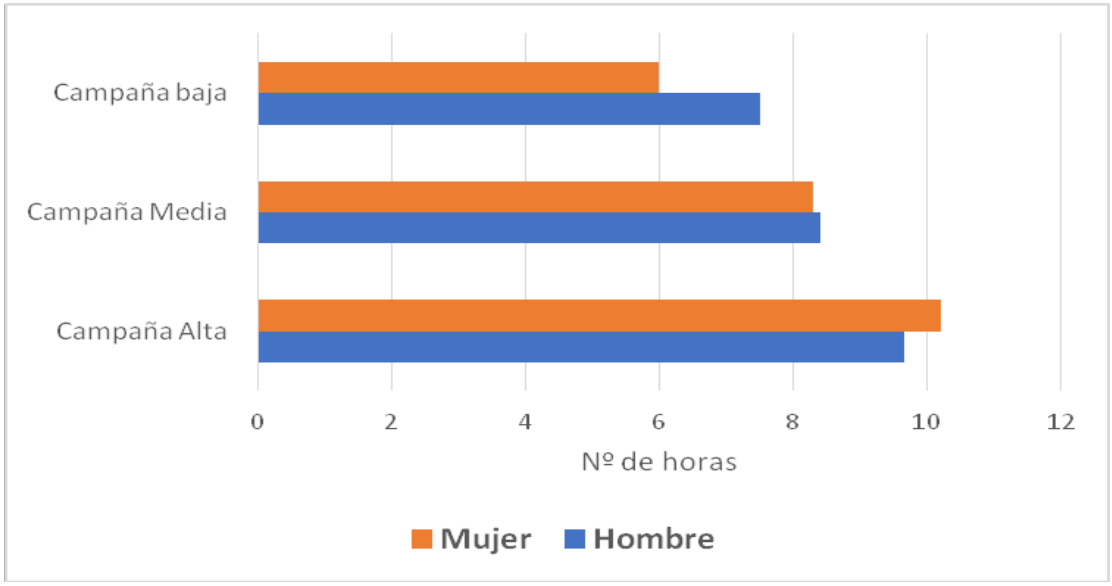


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

En consecuencia, estos subsectores (conservero y manipulado de fruta y hortaliza) se muestran más flexibles e idóneos para jornadas partidas ya que en poco tiempo tienen que hacer frente a un volumen considerable de trabajo, debido a que los picos de demanda son muy estacionales. Pese a lo expuesto, en los últimos años se ha venido incorporando la jornada de trabajo a tiempo completo, donde determinadas empresas recurren a ETTs para la época de campaña alta, y establecen dos o incluso tres turnos, volviendo a la jornada partida una vez que ha remitido la campaña alta.

En cuanto al número de horas trabajadas, los hombres realizan de media ocho horas y media diarias, casi exactamente lo mismo que las trabajadoras de este sector (ocho coma dos horas/día). Como diferencia a destacar, la distribución de la duración diaria del trabajo presenta mayores altibajos entre las trabajadoras, variando la duración de la jornada de trabajo diaria en función de la campaña. Así, entre los meses de mayo a septiembre se registran intensas jornadas de trabajo que pueden superar las trece e incluso quince horas diarias, de lunes a sábado y a veces hasta el domingo. En contraste, en temporada baja la jornada laboral diaria puede estar bastante por debajo de las ocho horas.

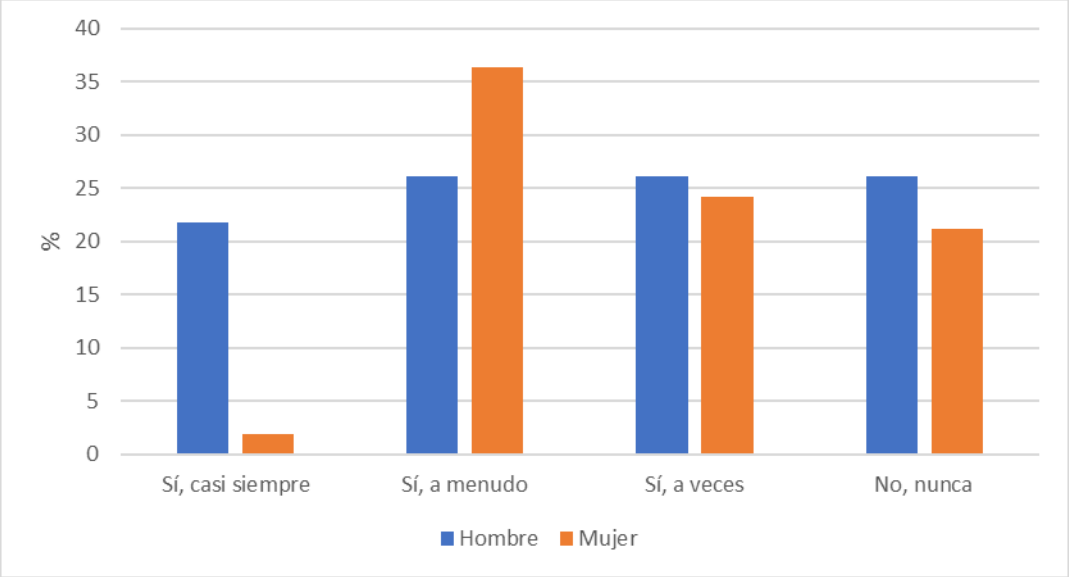
Gráfico 6.8. Horas trabajadas en función de la campaña por género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

Respecto a las horas extraordinarias, los trabajadores/as realizan horas extraordinarias de una forma frecuente. Según los datos del gráfico 6.9, al menos el 85% de las trabajadoras realizan horas extraordinarias, frente al 70% en los hombres. De hecho, casi un 20% de las trabajadoras reconoce realizar horas extraordinarias casi siempre, y un 40% a menudo, lo que nos indica que estamos ante un sector donde las horas extraordinarias es toda una costumbre, debido a los picos de producción a los que queda sometida la IAA.

Gráfico 6.9. Porcentaje de trabajadores/as que realizan horas extraordinarias, 2015

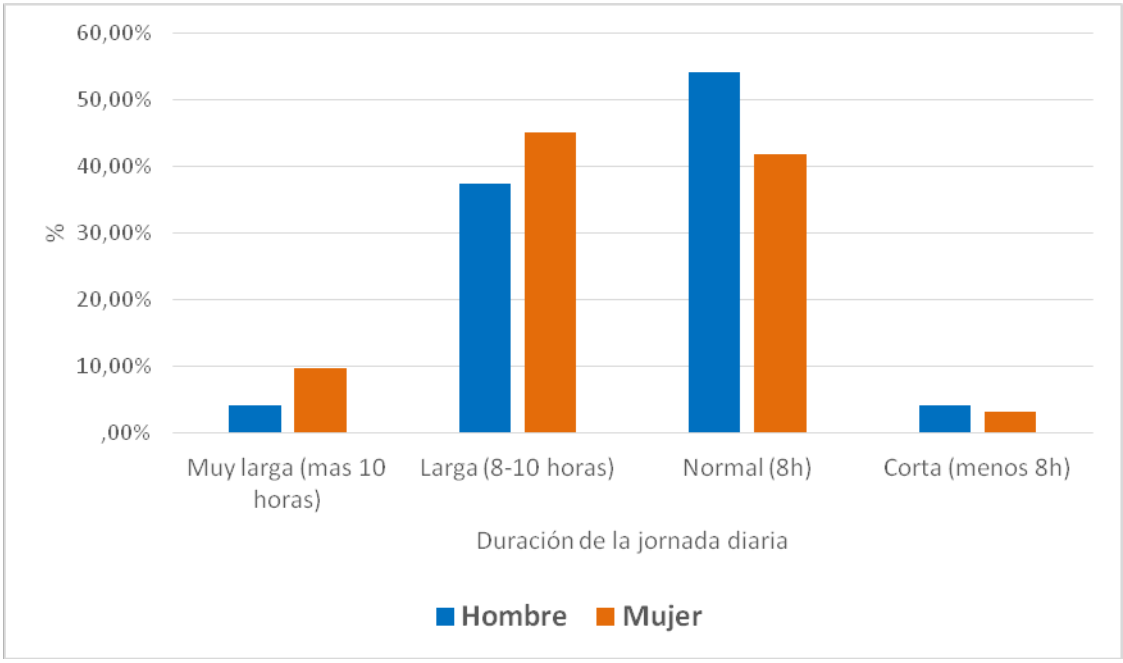


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

6.3.2. Los ritmos de trabajo

La mayor parte de las industrias que componen el sector agroalimentario regional tienen una jornada laboral que se ajustan a las necesidades productivas de la empresa. Así, la duración de la jornada laboral puede llegar a ser muy larga en determinados meses del año, sobre todo en los sectores más feminizados donde más de la mitad de las trabajadoras dedica entre nueve a trece horas diarias, llegando a superar en tres días la jornada laboral semanal establecida. En cambio, los hombres suelen presentar jornadas de trabajo de de ocho horas diarias, y de ocho a diez horas. Estas intensas jornadas de trabajo, particularmente en los sectores más feminizados, se desarrollan en un entorno donde los ritmos de trabajo pueden llegar a ser desorbitados, lo que las obliga a trabajar al compás de la máquina durante toda la jornada.

Gráfico 6.10. Duración de la jornada laboral diaria por género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

"Son rápidos, no puedes mantenerte mucho tiempo en un sitio y corriendo pa un lao y corriendo pa otro, ir al aseo también ligera". Trabajadora Nº4

Además, el control puede llegar a ser excesivo por parte de los encargados y de las cámaras de vigilancia, originando una enorme presión sobre las trabajadoras, que tan sólo pueden parar para ir al baño. En esto último, determinadas empresas (sobre todo aquéllas donde la mujer está sobre representada) han adoptado medidas extremas de control para ir al baño, donde las trabajadoras y, a veces los trabajadores, deben de picar cada vez que acudan al aseo, controlando así el número de veces y la duración. Además, en algunos casos un poco extremos ausentarse del puesto para ir al baño está limitado a un tiempo de treinta minutos a repartir durante todo el día, sin poder excederse en cada pausa de los cinco minutos.

"Sí, todo eso está controlado, somos mucha gente, y yo lo entiendo (…) Tu piensa que para controlar a 600 mujeres que somos allí, más otros tanto de hombres, tiene que haber control. Si vamos al váter tenemos que picar la entrada, tenemos que picar a la salida, todo eso va controlado". Trabajadora N º1

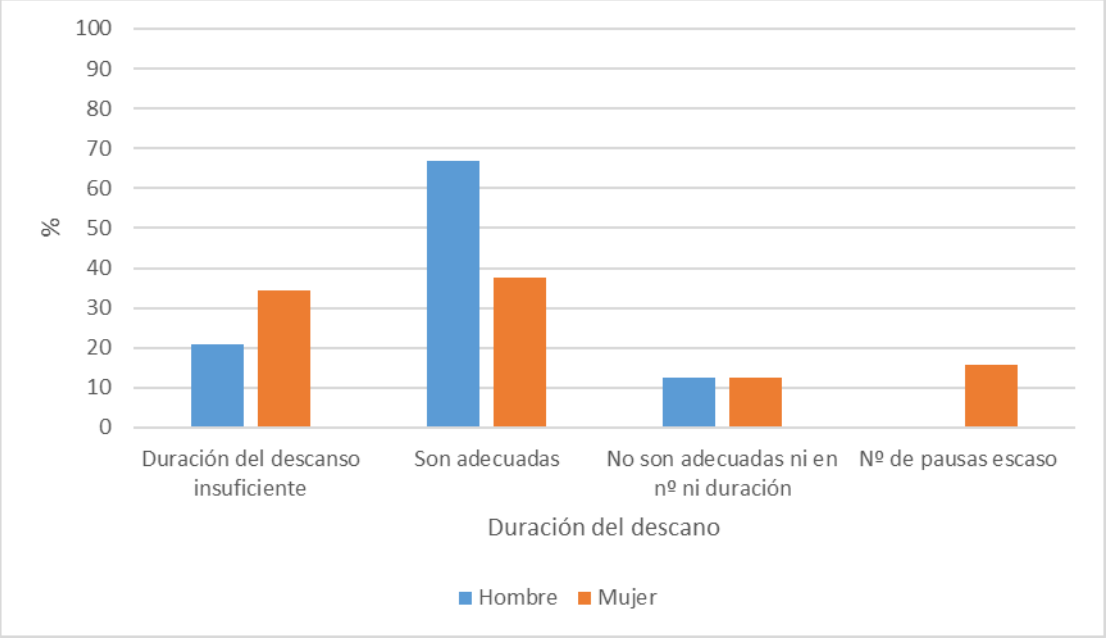
"Todo. Nos controlan todo…llegará un momento en el que nos controlarán hasta la producción, qué haces por persona". Trabajadora Nº7

En relación con la duración de los descansos, los trabajadores/as tienen derecho, al menos, a una pausa siempre y cuando se haya trabajado de forma continua durante al menos 6 horas, descanso que no debe tener una duración inferior a los 15 minutos según la legalidad. No obstante, el gráfico 6.11 el estudio muestra cómo en diversas empresas esta pausa mínima se reduce a 10 minutos exactos, primordialmente en las empresas más feminizadas. Este hecho explica que una parte considerable de las trabajadoras (60%) expresan su desconformidad en los descansos, fundamentalmente en lo relativo a su duración.

"Pos entre 10 y 15 minutos. Nunca llega a los 15 minutos, la que fuma y to eso no le da tiempo". Trabajadora Nº1

La situación cambia para los trabajadores, quienes disfrutan de pausas más prolongadas, donde el 70% de los hombres afirman estar conformes con la duración y número de pausas (gráfico 6.11).

Gráfico 6.11. Opinión sobre el nº y duracion de las pausas en el trabajo, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de trabajo de campo.

Esta disparidad puede ser interpretada por el hecho de que la mayoría de las empresas más masculinizadas cuentan con un descanso que se prolonga a la media hora, el doble de lo exigido. En contraste, son precisamente las mujeres (por los setores donde se emplean) las que tienen una duración del descanso inferior al de los hombres e incluso del exigido, dándose situaciones extremas de un solo descanso de diez minutos en jornadas de más de once horas de trabajo continuo.

Como resultado de largas jornadas laborales singularizadas por un ritmo de trabajo arrebatador y repetitivo, una buena parte de las trabajadoras sufren un conjunto de dolencias y enfermedades laborales propias de las funciones realizadas en el sector. Es sabido, que, en esta industria, una porción sustancial de las trabajadoras ejerce funciones manuales que escapan de la peligrosidad o del esfuerzo físico. En cambio, sus tareas se enfocan en la selección, preparación, confección y envasado del alimento, que en cualquier caso exige adoptar la misma postura a lo largo de la jornada laboral, una postura de pie o sentada y la cabeza cabizbaja, lo que genera frecuentes problemas entre los que destacan lumbago, dolores musculares y enfermedades relacionadas con las cervicales.

"Donde más problemas hay son en las cervicales, es raro la persona que esté trabajando que no tenga problemas de cervicales, a consecuencia de estar siempre con el cuello agachado, son muchas horas en la misma postura". Trabajadora Nº 7

Junto a esto, el conjunto de las entrevistadas también afirma padecer algún dolor como consecuencia de las largas jornadas laborales durante más de 8 horas al día lo que implica, además de fatiga o, dolor de piernas, pero son dolencias más bien relacionadas con los ritmos de trabajo y la intensidad de la jornada diaria.

"Siempre tienes algo. Y lo peor de esto, aparte de que ya es fuerte, es que son muchas horas en la misma postura, el mismo movimiento, todo es muy monótono. Porque si fuera a lo mejor 5 ó 6 horas digo bueno, pues luego cambio, pero tantas horas haciendo lo mismo al final el cuerpo se tiene que poner…se resiente. Un día te duele por un lao, otro día por otro…la pastilla y pa adelante.". Trabajadora Nº 1

"Cuando termino el día tengo hinchazón de piernas de tantas horas de pie. Es lo único, cansancio es lo único, pero otra cosa no. Cansancio, molestia, de estar todo el día trajinando". Trabajadora Nº 7

6.4. Trabajadoras: una mano de obra precaria

El trabajo precario es una característica cada vez más presente en el mercado de trabajo actual, sobre todo desde la llegada de la crisis económica. Esta precariedad afecta a diversos colectivos, entre los que destacan los más vulnerables y discriminados, como es el caso de la mujer. Diversas investigaciones (Gálvez y Rodríguez, 2013) han corroborado cómo una parte considerable de trabajadores precarios tienen rostro femenino, y cómo aquellos sectores de trabajo feminizados cuentan con unas condiciones laborales más precarias.

Como ya se ha podido mostrar, la IAA regional no es precisamente un sector de "trabajo decente", sino más bien todo lo contrario. Estamos ante un sector donde los bajos salarios, la temporalidad y los escasos derechos laborales son los verdaderos protagonistas, precariedad que se incrementa en los subsectores feminizados y entre las trabajadoras. Con el objeto de mostrar que esta hipótesis se da en el sector concreto que nos ocupa, a partir de la muestra se han utilizado una serie de parámetros para medir la precariedad laboral.

El primero, alude al tipo de contrato que vincula a los trabajadores con la empresa. Del análisis se extrae que un 62,5% de los trabajadores de la muestra poseen un contrato de trabajo indefinido, mientras que tan solo el 17,6% de las mujeres cuenta con un trabajo estable y prolongado durante los 12 meses del año. En cambio, el contrato fijo discontinuo parece que va adherido al género femenino alcanzando a la mitad de las trabajadoras de este sector, mientras que un 32,4% poseen un contrato temporal.

En resumen, solo el 17,6% de las mujeres ocupadas (de la muestra) en la IAA cuentan con un contrato estable y para todo el año, lo que afecta a su estabilidad laboral y económica. Además, el contrato fijo discontinuo es un tipo de contrato que puede garantizar una cierta estabilidad laboral, pues pese a la interrupción temporal del mismo

durante un periodo de inactividad, las trabajadoras vuelven a reincorporarse. Pero, precisamente este carácter intermitente genera semanas y/o meses de inactividad laboral, que pese a poder recurrir al subsidio o a la ayuda familiar, esa cuantía recibida suele ser por lo general inferior a la obtenida durante el periodo de actividad.

Tabla 6.2. Condiciones laborales desde una perspectiva comparada según género, 2015

	Hombre	Mujer
Tipo contrato (%)		
Indefinido	62,5	17,6
Fijo discontinuo	12,5	50,0
Eventual temporal	25,0	32,4
Sistema de retribución (%)		
Salario Hora	45,5	69,7
Salario mes	54,5	30,3
La remuneración de las horas extraordinarias (%)		
Más que una ordinaria	47,6	20,7
Igual que ordinaria	38,1	62,1
No se remuneran	14,3	17,2
Remuneración por baja, excedencia, vacaciones, etc (%)		
Sí, sin remunerar	40,9	51,5
Sí, remuneradas	45,5	39,4
A veces	4,5	6,1
No nunca	9,1	3,0

Fuente: elaboración propia. A partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

En esta línea, se muestra una marcada precarización de la mano de obra femenina, ya que los hombres que trabajan en sectores muy intermitentes, a diferencia de sus compañeras, cuentan con contratos indefinidos, donde en los meses de inactividad se les encargan tareas diversas en las que mantenerles ocupados.

Otra de las diferencias en el grado de precariedad entre los trabajadores y trabajadoras de este sector reside en un sistema de remuneración desigual para hombres y mujeres. Anteriormente, ya hemos comentado que una de las principales desventajas en la remuneración por hora se debe a la ausencia de determinadas garantías con las que sí cuentan los trabajadores/as con una remuneración mensual, con independencia de las horas trabajadas. Entre esas garantías, se hallan la existencia de un salario mínimo legal,

así como un salario fijo y sin grandes fluctuaciones a lo largo del año, lo que asegura una mayor estabilidad y seguridad económica. De nuevo, las trabajadoras son las más perjudicadas ya que el 70% cuenta con un sistema de remuneración basado en el salario/hora, mientras que en los hombres este tipo de remuneración solo afecta al 45%.

Finalmente, en lo que respecta a los derechos laborales, como el pago de las horas extraordinarias, la remuneración de bajas o, vacaciones, estos derechos apenas los disfrutan el 50% de los trabajadores, porcentaje que se desploma al 20% para el sexo femenino en cuanto a pagas extraordinarias, y al 40% en cuanto a bajas y vacaciones remuneradas.

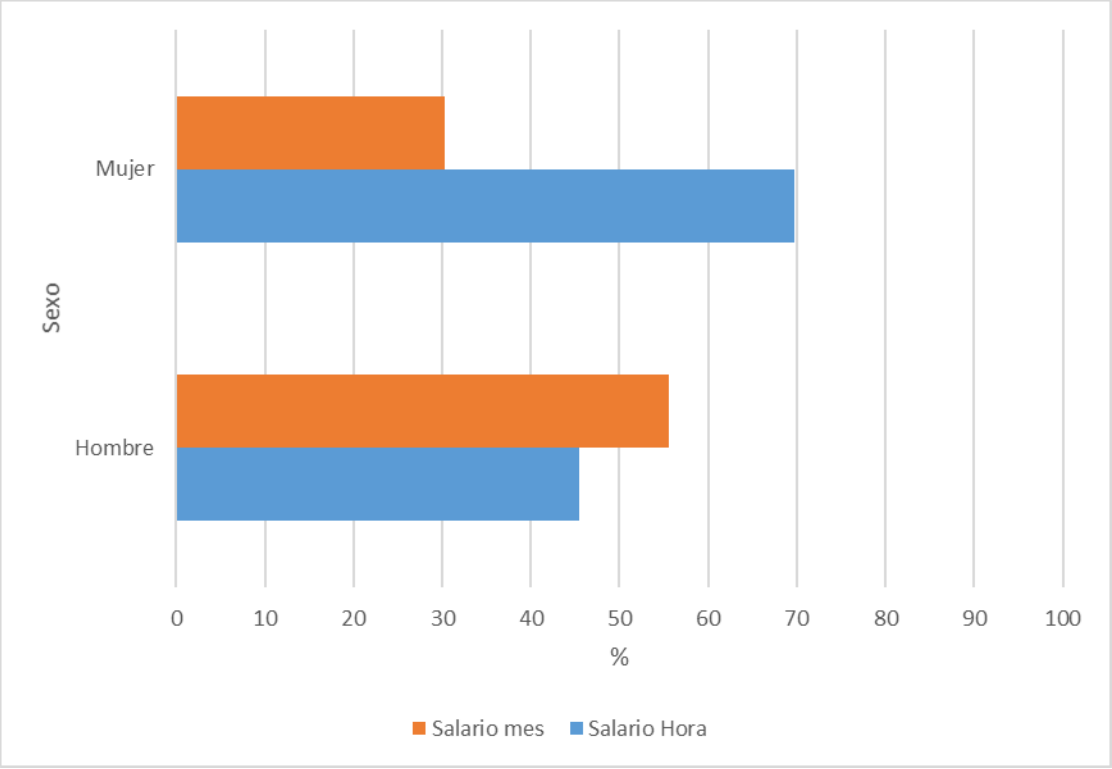
6.5. El sistema de remuneración

La adopción de un sistema u otro de remuneración lleva consigo un conjunto de consecuencias que pueden afectar de un modo negativo o positivo en el salario del trabajador. En esta industria, el salario por hora es la modalidad de remuneración más recurrente por parte de los empresarios, y más intensamente en el sector femenino de la IAA regional, donde el 70% de las trabajadoras reciben una remuneración en función de las horas trabajadas durante todo el mes. Por consiguiente, las trabajadoras se sujetan a remuneraciones fluctuantes y no fijas durante todo el año, donde el salario en campaña alta compensa al percibido en campaña baja. Pero, sin duda, el mayor efecto negativo de este sistema de remuneración reside en no garantizar un salario mínimo, el cual fue pensado para la protección de aquéllos colectivos peor remunerados, entre los que se encuentran preferentemente las mujeres. En línea con lo expuesto por Olez et al. (2013:56), para dar mayor cobertura a las trabajadoras y garantizar que su salario se encuentre por encima del mínimo que marca la legislación, este salario mínimo debería de establecerse en esta industria y más concretamente en aquellos subsectores donde la mujer está sobre representada, como ocurre en la IAA.

En contraposición a esto, más de la mitad de los trabajadores masculinos gozan de un sistema de remuneración basado en el salario fijo al mes, lo que permite a éstos una mayor estabilidad económica a lo largo del año, garantía con la que no cuentan la mayor parte de las trabajadoras (gráfico 6.12). La causa de esta diferencia en el sistema de remuneración se debe a dos factores, donde en ambos el género actúa en detrimento

de las mujeres. Por un lado, aquéllos subsectores feminizados (conservera y manipulado de fruta y hortaliza) adoptan uno de los sistemas de remuneraicón con menor garantía (salario/hora), pero que a su vez los empresarios lo justifican por los horarios inciertos marcados por la naturaleza del sector. Por otro, en la muestra se han encontrado diferencias dentro de la misma empresa, donde las trabajadoras se rigen por salario/hora, mientras que un porcentaje considerable de la mano de obra masculina se someten a un sueldo fijo al mes.

Gráfico 6.12. Tipo de modalidad salarial en la IAA según género, 2015



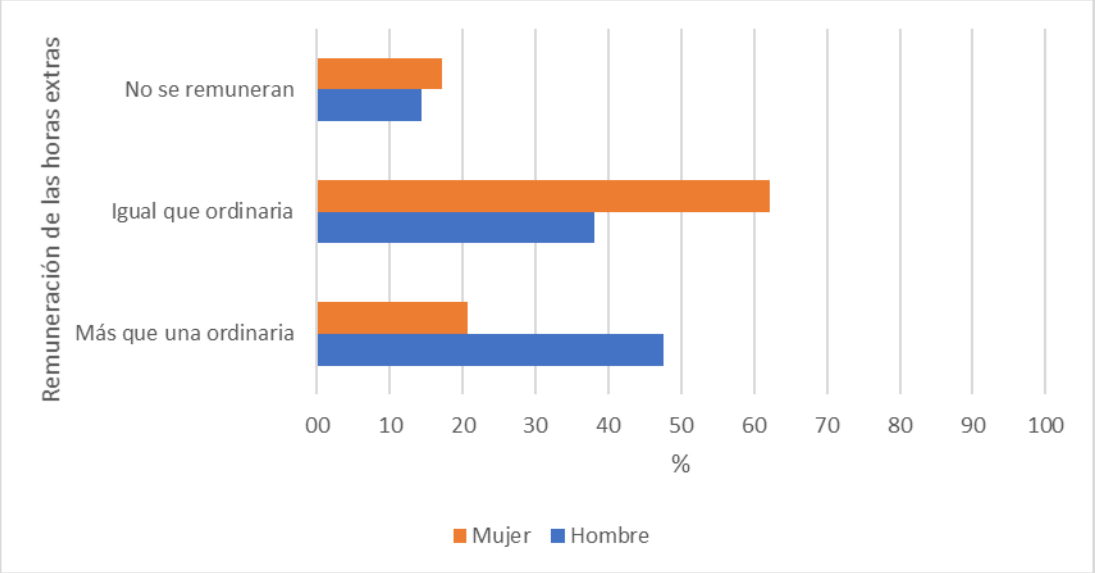
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

También es significativa la remuneración de las horas extras. Dentro de esta industria la realización de horas extraordinarias está más presente que en otros sectores, sobre todo si nos centramos en aquéllas ramas de la conserva o del manipulado de fruta y hortaliza en fresco, así como de dulces navideños, donde el ritmo de producción no es lineal a lo largo del año, sino que se caracterizan por presentar picos de producción.

Si analizamos la muestra, en el gráfico 6.13 se observa una tendencia de no remunerar la hora extraordinaria al precio fijado para las horas extras. Este hecho, afecta mayormente a las trabajadoras, por dos motivos. El primero, porque más del 80% no

cobran las horas no estructurales como extraordinarias, frente al 48% en los hombres. Pero además, la situación se agrava si tenemos en cuenta que son precisamente en los sectores femeninos de la IAA donde precisamente más horas extraordinarias se registran. Todo esto, termina por repercutir negativamente en su salario, sobre todo si tenemos en cuenta que estamo ante un sector donde las horas extraordinarias suponen un porcentaje muy elevado de la jornada laboral efectiva.

Gráfico 6.13. Remuneración de las horas extraordinarias según género, 2015



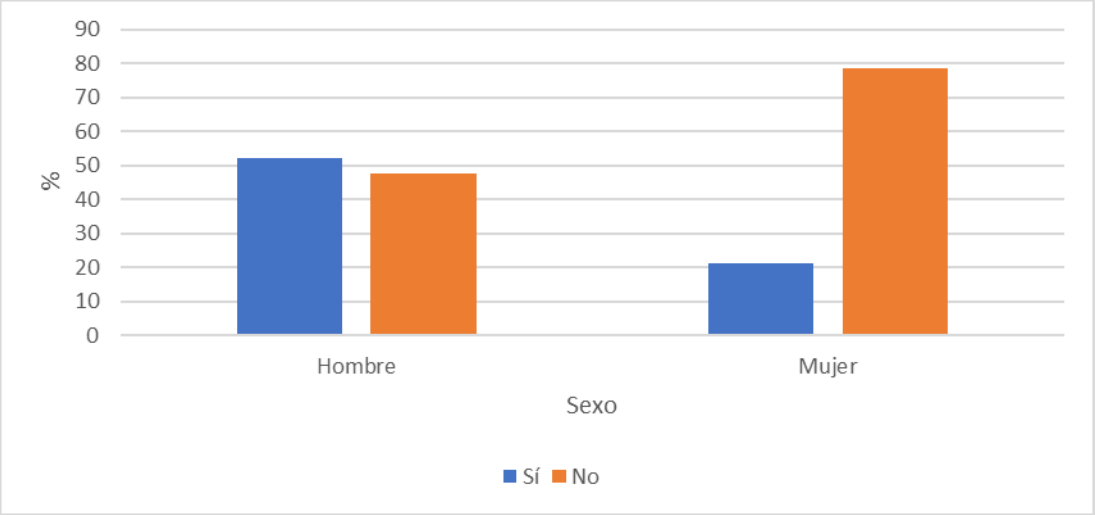
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

En cambio, a poco menos de la mitad de los hombres las horas extras se les remuneran como extraordinarias, existiendo diferencias dentro de una misma empresa para hombres y mujeres, donde éstos obtienen una remuneración superior de la hora extraordinaria en comparativa con las trabajadoras. En corrrelato, el género aparece como factor determinante para el pago de las horas extraordianrias.

Por último, en relación con otros complementos salariales, como las pagas extraordinarias, o determinadas garantías relacionadas con la remuneración de bajas por maternidad, enfermedad o, vacaciones, podemos afirmar se aprecian diferencias que una vez más perjudican a las trabajadoras de este sector (gráfico 6.14). De la muestra se extrae que poco más del 20% de las trabajadoras disfrutan de pagas extraordinarias, mientras que el porcentaje se eleva al 55% para los trabajadores. Igualmente, sucede con la cobertura salarial en determinados supuestos de baja por enfermedad o,

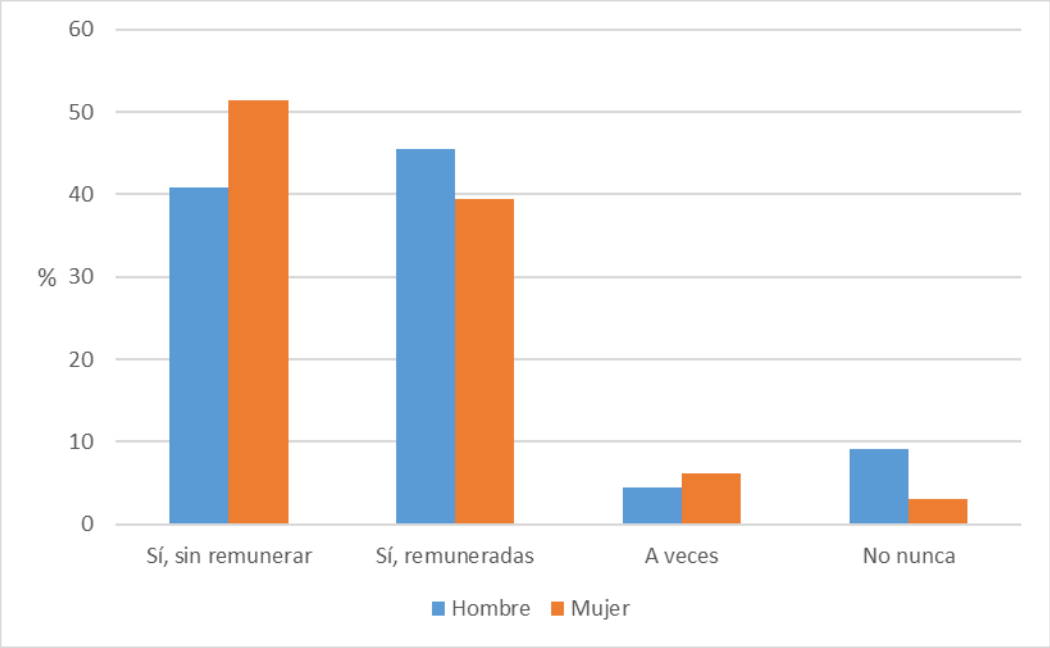
maternidad, así como la remuneración de las vacaciones. De este análisis se concluye que estos derechos se convierten en privilegios que tan solo se encuentran en las empresas de gran tamaño y de renombre, donde se concentran una parte considerable de la muestra.

Gráfico 6.14. Porcentaje de mujeres y hombres que reciben pagas extraordinarias, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Gráfico 6.15. Porcentaje de trabajadores que disfrutan de vacaciones, bajas y ortros derechos remunerados, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Finalmente, una particularidad observada en determinadas empresas feminizadas, donde las jornadas diarias de trabajo sobrepasan las 10 horas diarias de lunes a sábado (en campaña alta), el empresario compensa a las trabajadoras por su asistencia en caso de no haber perdido ni una sola hora de la jornada laboral semanal (gráfico 6.22). Este plus implica una recompensa económica, donde la hora se paga a un precio un poco más alto que de lo normal.

"*Nos suben 23 céntimos más a la hora, pero ya van metíos en lo que te he dicho antes, en los 6,13. Una mañana no vas al trabajo y no presentas el justificante, a ti te quitan el plus de toda la semana, entonces te pagan a 23 céntimos menos la hora de toda la semana, bueno de las normales, ya las extras serían extras". Trabajadora Nº4*

El salario se encuentra integrado por una serie de variables relacionadas con las características personales, laborales y de la empresa, características que elementos la remuneración salarial del trabajador.

Al igual que ocurre en el conjunto del mercado laboral, en la IAA regional el género se presenta, dentro de las características personales, como uno de los factores más significativos en la determinación del salario. Las trabajadoras de este sector reciben una remuneración por hora claramente inferior que la percibida por el género masculino. En concreto, los hombres de este sector ganan una media de 70 céntimos/hora más que las mujeres, hecho que se traduce en un salario/hora del 9,9% menos por el mero hecho de ser mujer.

En relación con el nivel de estudios, parece no darse una clara correlación entre formación y salario. De hecho, los trabajadores/as sin estudios ganan un promedio de 8,5 € la hora, siendo éstos los mejores remunerados del conjunto de la muestra. Ante esto, hay que remarcar diversos aspectos que propician un mayor salario para los trabajadores menos cualificados. De un lado, muchos de los trabajadores de la muestra que no poseen ningún tipo de formación, se incorporaron a la empresa en edades muy tempranas lo que ha propiciado largas trayectorias laborales con más de treinta años de antigüedad, hecho que se deja ver en el salario. Además, esta larga trayectoria ha llevado a muchos a promocionar dentro de esta industria y a desempeñar funciones de

responsabilidad, debido a la experiencia y/o la confianza depositada por los superiores en los trabajadores más veteranos.

Junto a esto, entre quienes poseen una formación universitaria, se debe diferenciar dos colectivos bien distintos dentro de la muestra. En el primero, estarían los titulados universitarios que al no encontrar un trabajo relacionado con su formación se han visto abocados a emplearse en este sector como peones, de modo que su salario es bajo ya que se corresponde con la ocupación desempeñada, para la que no se requiere formación alguna. En cambio, el segundo grupo, está integrado por aquéllos con estudios universitarios donde su formación está vinculada al trabajo realizado en la IAA (veterinarios, economistas, ingenieros agrónomos, y sobre todo químicos), y por lo tanto ocupan puestos altos dentro de la jerarquía, con salarios ligeramente mayores respecto de quienes no tienen formación.

Tabla 6.3. Influencia de las características personales de los trabajadores de la IAA en el salario/hora, 2015

Características personales (€)	
Nivel de estudios	
Sin estudios	8,5
Estudios primarios	6,5
FP grado medio	6,6
Bachiller	6,0
FP grado superior	6,9
Estudios universitarios	6,8
Sexo	
Hombre	7,1
Mujer	6,4
Edad	
16-25	6,6
26-35	7,0
36-45	6,5
46-55	6,4
Más de 55	7,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

No obstante, el hecho de que en la muestra el porcentaje de trabajadores universitarios en categorías profesionales bajas (preferentemente de peón) es ampliamente superior del registrado en categorías medias-altas, conlleva a un desplome

del salario hora percibido entre los trabajadores con estudios universitarios. En cambio, la formación profesional es la que mayor beneficio reporta en esta industria, pues una buena parte de los trabajadores incluidos en la muestra con esta formación, se ubican en aquellas categorías profesionales técnicas y acordes a su formación.

En cuanto a la formación parece no mostrar una clara relación con el salario entre los tramos de edad de los más jóvenes (18-25) y los adultos entre 36-55 años parece no haber variación importante, pero sí se aprecia un mayor salario entre los mayores de 55 años donde el salario por hora asciende a 7 €.

Con referencia a las características laborales y su influencia en el salario, éstas juegan un papel importante al ejercer un efecto considerable en la remuneración. Entre los trabajadores tomados en la muestra, el tipo de contrato está relacionado con el salario percibido. En efecto, aquellos trabajadores que tienen un contrato indefinido son los que mayor remuneración por hora trabajada presentan frente a los que poseen un contrato fijo discontinuo o temporal, quienes perciben una media de 40 y 30 céntimos menos por hora trabajada, no existiendo diferencia considerable en el salario entre la modalidad de fijo discontinuo y temporal.

El factor antigüedad explica en gran medida buena parte el salario, y éste suele aumentar con la antigüedad del trabajador en medida que, a más antigüedad, la experiencia y el nivel de responsabilidad en el puesto de trabajo se incrementa, cualidades que deben ser tomadas a la hora de remunerar al trabajador. En la muestra se aprecia en términos generales una relación positiva entre salario y antigüedad, observándose un mayor salario conforme aumenta el número medio de años en la empresa, a excepción de los trabajadores con una antigüedad de 0 a 2 años[44].

[44] La singularidad que presentan los trabajadores/as de 0 a 2 años de antigüedad, en lo referente al promedio de un salario superior a los trabajadores con una antigüedad superior se explica por la presencia en la muestra de un conjunto de trabajadores masculinos con muy poca antigüedad en la empresa, pero con una larga trayectoria en el sector, lo que les permitió entrar directamente en una categoría ocupacional media-alta.

Tabla 6.4. Influencia de las características laborales de los trabajadores de la IAA en el salario/hora, 2015

Características laborales (€)	
Tipo de contrato	
Indefinido	6,9
Fijos discontinuos	6,5
Eventual/temporal	6,6
Antigüedad	
0-2 años	6,9
3-5 años	6,3
6-10 años	6,3
11-20 años	6,6
21-30 años	7,0
más 30 años	7,0
Sistema de remuneración	
Salario/hora	6,6
Salario/mes	7,2

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Lo mismo ocurre con el sistema de remuneración. Como se observa en la tabla, los trabajadores que reciben un salario fijo al mes cobran la hora a unos 60 céntimos más que aquéllos que cuentan con un sistema de remuneración basado en el salario/hora, siendo este último, como ya hemos visto, más frecuente entre las trabajadoras femeninas.

6.6. La discriminación femenina en la industria agroalimentaria

Tradicionalmente la mujer ha sido objeto de discriminación tanto en la vida privada y pública. En el mercado laboral, al igual que en la IAA, la mujer tiende a ocupar aquellos trabajos que responden a los saberes femeninos, configurándose así un mercado de trabajo segregado. En consecuencia, de esta segregación las mujeres ocupan

los puestos de trabajo menos cualificados y, por ende, peor retribuidos. A lo largo de este apartado se pretende analizar la posición de la mujer en la IAA respecto al hombre, para conocer hasta qué grado la discriminación laboral de género está presente en una industria tan feminizada y relevante en la Región de Murcia como lo es la IAA.

6.6.1.En los puestos más bajos

La configuración de un mercado de trabajo en base al género provoca una segregación laboral donde la mujer queda ubicada en aquéllos trabajos para los que se requiere unas cualidades y aptitudes que se les atribuyen a ésta. A estos estereotipos se les añade una sociedad que continua funcionando en los parámetros del patriarcado, lo que genera que a la mujer se les asigne aquéllos trabajos que están muy relacionados con los ejercidos en el ámbito privado y poco valorados.

En la IAA regional, esta tendencia se plasma por la concentración de la mujer en la categoría más baja del conjunto de esta industria. Del total de la muestra, el 76,7% de las trabajadoras ocupan el escalón más bajo, el de peón, cuyas funciones son muy elementales y de baja cualificación, dedicándose a la selección del productos o, envasado.

Tabla 6.5. Distribución de los trabajadores/as de la muestra según categoría profesional a la que pertenece, 2015

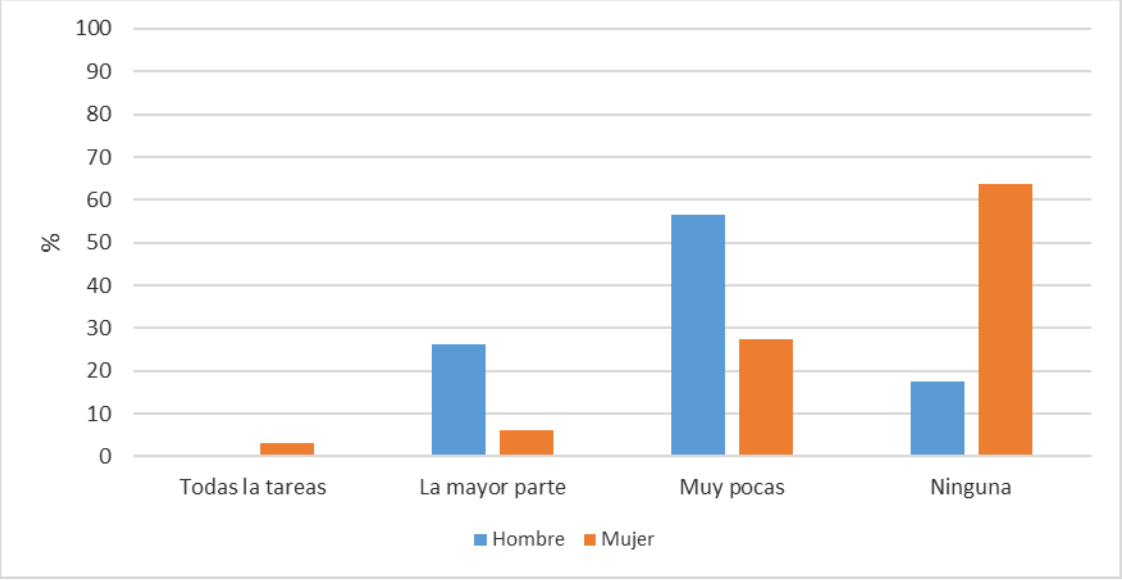
	Hombre (%)	Mujer (%)
Técnico Titulado superior	8,0	3,3
Técnico Titulado Medio	4,0	13,3
Jefe administrativo	0,0	0,0
Encargado	0,0	0,0
Oficial de 1ª administrativo	0,0	0,0
Oficial de 2ª administrativo	0,0	0,0
Conductor-mecánico	4,0	0,0
Oficial de 1ª obrero	36,0	3,3
Oficial de 2ª obrero	8,0	0,0
Auxiliar administrativo	12,0	0,0
Ayudantes	8,0	3,3
Peones	20,0	76,7
Subalternos	0,0	0,0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Mientras que la presencia de hombres en los niveles más bajos desciende de forma considerable en más de la mitad en su comparitiva con las trabajadoras. Éstos, a su vez, están más presentes en nivesles medios-altos, preferentemente en el nivel de oficial (obrero), cuyos trabajos exigen un mayor nivel de formación y especialización, donde la mayoría de estos puestos son ocupados por hombre.

Realmente, no parece existir ninguna relación significativa entre edad, formación y la antigüedad con el hecho de pertenecer a una categoría u otra, sino más bien parece responder a una discriminación sobrevenida en un sector que fue construido bajo el sesgo del género. Dentro del total de trabajadoras clasificadas bajo la categoría de peones, encontramos trabajadoras de avanzada edad, con más de 20 años de antigüedad. En cambio, algunos oficiales de 1ª masculinos cuentan con baja formación, poca antigüedad y son relativamente jóvenes. De esta forma, solo podemos atribuir la pertenencia al escalón más bajo de la categoría profesional al género, como el verdadero responsable. Pero, además, esta aglomeración femenina en los niveles más bajos desemboca en la realización de tareas básicas y repetitivas, con escasa autonomía y monitorizadas por sus superiores, limitándose a obedecer las órdenes marcadas por encargados generales y de sección, que generalmente suelen ser hombres.

Gráfico 6.16. Capacidad de decisión en el ejercicio de las tareas realizadas por género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Concluyendo, se trata de un sector donde la organización del trabajo se caracteriza por una elevada concentración femenina en los puestos más bajos sometidos a las órdenes de sus superiores. Mientras que los hombres presentan una posición profesional media, con autonomía para la ejecución de una parte considerable de sus funciones, así como la potestad de dar órdenes.

6.6.2. Obstaculizando el progreso femenino

La elevada concentración femenina en las ocupaciones más bajas de la clasificación profesional de la IAA es un ejemplo más de discriminación laboral a la que se enfrentan buena parte del conjunto de las trabajadoras, en especial en un sector donde la presencia de mujeres es muy importante.

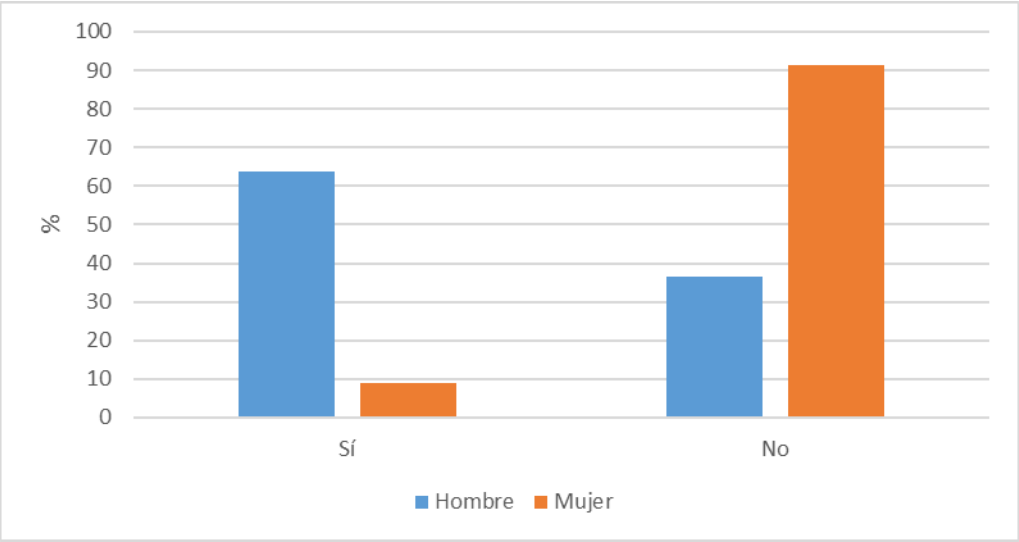
La estructura jerárquica de la IAA y de bebidas responde a un patrón que reproduce el escenario del mercado laboral. La norma por excelenecia dibuja una distribución de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la pirámide donde éstas terminan ubicándose en aquéllas ocupaciones que se sitúan en los escalones más bajos de la clasificaión, mientras que los trabajadores continúan protagonizando los puestos más elevados de la IAA.

En un sector donde una buena parte de los puestos de trabajo ofertados son de baja cualificación y en su mayoría se corresponde con la función de peón, es habitual que más de la mitad de su mano de obra se caracterice por su bajo nivel de formación, donde predomina los estudios primarios y de secundaria, con un bajo porcentaje de trabajadores con formación profesional o universitaria. En tanto, su mayoría empiezan su carrera profesional por la categoría más baja, la de peón, pero una vez que los trabajadores y trabajadoras se incorporan en esta industria, la realidad muestra una trayectoria que difiere en función del género.

Los hombres parecen tener una trayectoria profesional con una importante movilidad vertical, con independencia del nivel formativo, edad, antigüedad y experiencia. En cambio, la promoción femenina dista enormemente de la masculina, reduciéndose considerablemente el porcentaje de mujeres que consiguen ascender de

categoría profesional y las que lo hacen tardan más tiempo y encuentran mayores dificultades. A diferencia de los obstáculos presentes en la trayectoria laboral femenina, la probalidad de ascenso entre los trabajadores aumenta considerablemte. Una vez dentro del sector más del 60% consigue promocionar de categoría ocupacional en un promedio de 3 a 4 años, porcentaje que se desploma para las trabajadoras donde tan solo el 8,8% de la muestra ha logrado ascender de categoría profesional en la IAA.

Gráfico 6.17. Porcentaje de trabajadores/as que han ascendido en la IAA regional según género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Todo esto, desemboca en unas bajas expectativas de promocionar dentro de la empresa. Así, lo constatan las estadísticas donde un 76,5% de las trabajadoras aseguran no tener posibilidad alguna de ascender dentro de la empresa, pese a que generalmente las trabajadoras de nuestra muestra tienen una antigüedad sectorial y en la empresa que sobrepasa el promedio de la masculina. En cambio, las oportunidades de ascenso dentro de la IAA son ínfimamente escasas, hecho que refuerza la hipótesis de que en este sector la probabilidad de ascender está íntimamente vinculada con el hecho de ser hombre o mujer.

En consecuencia a esta distribución segregada, las muejres desempeñan aquéllas ocupaciones suboordinadas a las órdenes de sus superiores, cuyos trabajos se caracterizan por un bajo grado de autonomía y responsabilidad, así como una baja cualificación

Tabla 6.6. Porcentaje de contratos celebrados por ocupación y género en la IAA regional, 2002-2015

Año	Sexo	Directores de industrias manufactureras	Supervisores	Catadores y clasificadores	Operadores de máquinas	Peones
2002	Hombre	85,7	88,2	100	65,7	25,4
	Mujer	14,3	11,8	0	34,3	74,6
2004	Hombre	72,7	57,7	88,9	49,7	26,2
	Mujer	27,3	42,3	11,1	50,3	73,3
2006	Hombre	78,6	79,5	45,8	25,4	24,4
	Mujer	21,4	20,5	54,2	74,6	75,6
2008	Hombre	100	78,3	75	41,1	30,8
	Mujer	0	21,7	25	58,9	69,2
2010	Hombre	100	72,7	0	45,3	41,2
	Mujer	0	27,3	100	54,7	58,8
2012	Hombre	80	90	100	59,3	41,3
	Mujer	20	10	0	40,7	57,3
2015	Hombre	75	84,6	60	43,1	46
	Mujer	25	15,4	40	56,9	54

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del Observatorio Ocupacional de la Región de Murcia. Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de Murcia.

Respecto a la distribución de los trabajadores y trabajadoras de la IAA de la Región de Murcia, en la tabla nº se deja ver una segregación vetical más que palpable. Si analizamos la tabla, para el periodo que abarca desde 2002 a 2014, más de la mitad de los contratos de trabajo celebrados en dichas industrias para la categoría de peón son ocupados por mujeres. En cambio, en aquéllos puestos más elevados como los directivos generales y supervisores de esta industria, suelen tener un carácter masculino, pues más del 80% de estos puestos de trabajo son ocupados por hombres. Del mismo modo, aunque en una proporción sensiblemente menor, en la categoría de operadores de máquinas de la indutria agroalimentaria y de bebidas, más del 70% de los contratados fueron hombres.

La tabla nos muestra cómo dentro de IAA existe una escasa presencia femenina en las categorías profesionales ubicadas en la cabeza de la pirámide de la clasificación ocupacional, mientras que están sobrerepresentadas en los puestos más bajos, en especial si tenemos en consideración que del total de contratos femeninos realizados en 2014 en la IAA el 98,9% era de peón. Además, las estadísticas muestran cómo a lo largo

de más de una década apenas a variado la composición de de los porcentajes en los puestos más altos y bajos de este sector, lo que refleja cómo la segregación vertical se matiene perpétua en el tiempo, lo que imposibilita el aceso de la mujer a los puestos más altos.

Pero, el verdadero problema de esta discriminación vertical reside en el desempeño femenino de aquéllos trabajos descualificados y por consiguiente con peores condiciones laborales y menores salarios, donde quedan deprovistas de todo grado de autonomía y sujetas a órdenes para el desempeño de su trabajo. En correlato, el 80% de las trabajadoras de la muestra solo recibe órdenes en su trabajo frente a poco más del 50% de los hombres, mientras que el 60% reconoce no tener autonomía alguna a la hora de desempeñar su trabajo. Por el contrario, los hombres siguen siendo los protagonistas de los cuerpos directivos y de supervisión de la industria agroalimentaria y de bebidas, caracterizados por un elevado nivel de responsabilidad y autonomía, así como potestad de mandato y cualificación.

6.6.3. El coste de ser mujer: menores salarios

En el capítulo anterior ya se remarcó que unos de los factores personales que inciden en el salario de los trabajadores/as es el sexo. De hecho, multitud de estudios como el de Baledo (2011) quien analiza la diferencia salarial en la IAA o, el de Espino (2012) centrándose en la segregación ocuoacional de hombres y mujeres como la principal causa de la brecha salarial, han corroborado cómo esta variable influye en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, donde éstas últimas se encuentran en una situación de desventaja salarial. Además, en un sector donde la participación femenina es más que evidente y la diferencia de salario entre ambos géneros es mayor que para la media del conjunto de trabajadores/as, estimar la brecha salarial se convierte en una necesidad de gran índole.

Por lo general, y en función de la muestra, el hombre percibe una remuneración que asciende a 7,1 €/hora, mientras que el salario medio femenino es de 6,4 €/hora. Todo esto, se traduce en una diferencia salarial donde la mujer aparece en una clara situación de desventaja, al recibir una remuneración inferior a la masculina en un 9,9%.

Tabla 6.7. Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la IAA, 2015

Ganancia por Hora (€)			Diferencia Salarial	
Hombre	**Mujer**	**Total**	**Euros**	**%**
7,1	6,4	6,75	0,7	9,9

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Ahora bien, con el fin de afinar a qué factores se debe esta diferencia, hemos tenido en cuenta un conjunto de características personales, laborales y de la empresa que de un modo u otro afectan a la remuneración. En cuanto a las primeras (las personales), éstas inciden en la diferente retribución salarial en un 8% de la brecha, observándose una relación entre nivel formativo y diferencia salarial. Sobre todo, la brecha es mayor entre los trabajadores/as menos formados, de modo que a menor formación mayor diferencia salarial entre ambos sexos. Como resultado, las mujeres sin estudios perciben un 23,8% menos que los hombres. En cambio, la formación profesional parece estar bastante valorada en esta industria, valoración que se traduce en el salario, donde no solo se acotan las diferencias salariales, sino que las trabajadoras ganan un pequeño porcentaje más que los trabajadores. Lo mismo ocurre con la edad, donde las principales diferencias se focalizan entre los mayores de 36 años, mientras que conforme se va descendiendo de edad la brecha se reduce considerablemente entre los más jóvenes.

Tabla 6.8. Influencia de las características personales en la diferencia salarial, 2015

Características personales	Ganancia por hora (€)		Diferencia salarial	
	Hombre	**Mujer**	**Euros**	**%**
NIVEL DE ESTUDIOS				
Total estudios	7,2	6,6	0,6	8,1
Sin estudios	8,0	6,1	1,9	23,8
Estudios primarios y graduado escolar	7,2	6,2	1,1	15,1
FP medio	6,8	7,0	-0,2	-2,4
Bachiller y FP superior	6,5	6,9	-0,4	-5,9
Estudios universitarios	7,4	6,9	0,5	6,4
EDAD				
Total edad	7,0	6,5	0,5	7,7
16-25	6,7	6,6	0,1	0,6
26-35	7,2	7,0	0,3	3,5
36-45	7,1	6,1	1,0	14,6
Más de 45	7,1	6,3	0,8	11,6

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos dl trabajo de campo.

Respecto a los aspectos laborales, al igual que los personales, también han de ser tenidos en cuenta en la medida en que éstos juegan un papel relevante en la determinación del salario. En esta línea, la antigüedad en la empresa parece mostrar una correlación positiva donde la brecha salarial se intensifica a mayor antigüedad, en especial entre los trabajadores y trabajadoras con 6 y 10 años de antigüedad, donde éstas perciben un salario hora de 1,3 € (19,5%) por debajo de los hombres. Este hecho, muestra cómo determinados factores favorables que influyen en un aumento del salario, como es la antigüedad, tan solo benefician al género masculino, mientras que para la mujer a más antigüedad no siempre conlleva un salario superior.

Por su parte, el tipo de jornada parece también influir en el aumento de la brecha salarial entre ambos. Este es el caso de los trabajadores/as con jornada partida, quienes son los que más diferencia salarial soportan. Concretamente, las mujeres reciben un salario del 13,3% menor que el hombre, mientras que la situación queda invertida en la jornada continua.

Tabla 6.9. Influencia de las características laborales en la diferencia salarial por género, 2015

Características laborales	Ganancia por hora (€)		Diferencia Salarial	
	Hombre	Mujer	Euros	%
Antigüedad				
Total Antigüedad	7,0	6,2	0,8	11,5
0-2 años	7,2	6,6	0,6	8,6
3-5 años	6,5	6,3	0,2	3,3
6-10 años	6,8	5,5	1,3	19,5
Más de 10 años	7,6	6,5	1,1	14,2
Tipo jornada				
Total jornada	7,1	6,8	0,3	3,9
Partida	7,2	6,3	1,0	13,3
Continua	7,0	7,4	-0,4	-5,9
Tipo de contrato				
Total tipo de contrato	7,1	6,1	1,0	13,9
Indefinido	7,0	5,3	1,6	23,6
Fijo discontinuo	6,4	6,6	-0,2	-3,3
Temporal	8,1	6,5	1,5	19,1

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos del trabajo de campo.

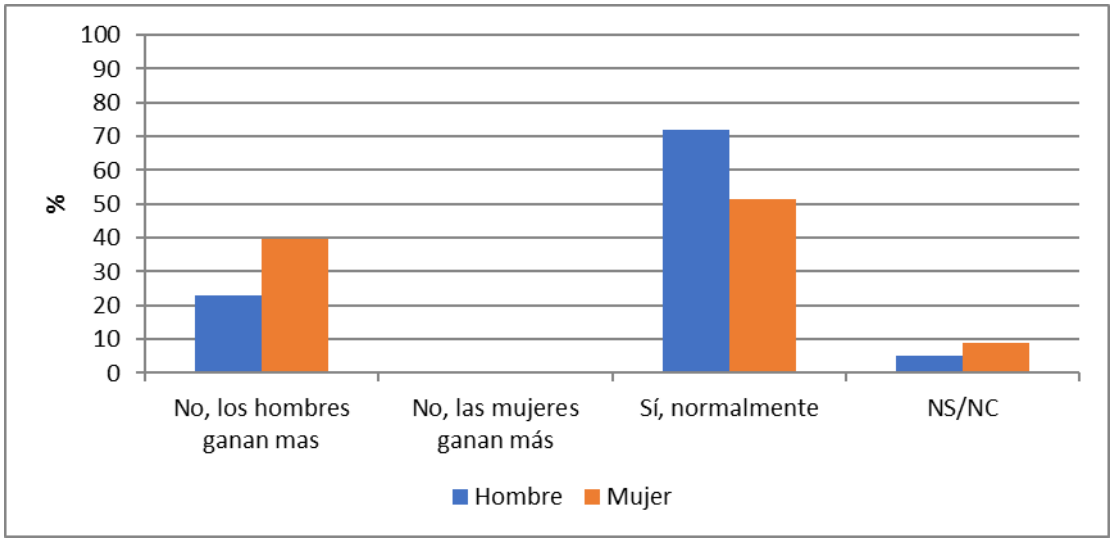
En tanto al tipo de contrato, el contrato indefinido afecta muy negativamente a la diferencia salarial, mermando la remuneración por hora femenina en 1,6 € menos la hora, que en términos porcentuales se traduce en un 23,6% menos que el salario masculino. Y aunque entre los que poseen contrato temporal la diferencia es sensiblemente inferior, es necesario remarcar dicha disparidad.

A la luz de los resultados, podemos afirmar a mayor salario la diferencia de la hora pagada entre hombres y mujeres se intensifica. De este modo, la brecha es mayor entre los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, entre los de mayor edad, más cualificados y más antigüedad.

6.6.4. La percepción de la desigualdad

Una vez comprobada la existencia de una discriminación femenina más allá de la perspectiva salarial, entre las empleadas de la IAA regional comparten la creencia de ocupar una posición de desventaja en el entorno laboral. Desde la vertiente económica, con indiferencia del trabajo que desempeñen o la categoría profesional a la que pertenezca dentro de esta industria, lo cierto es que, estas trabajadoras afirman una remuneración superior entre los trabajadores, incluso realizando ambos sexos idéntico trabajo, percepción que se ajusta a la realidad. Sobre este tema se han escrito algunos trabajos como el de Jeong, M. y Won, S. (2013) y PNUD (2013).

Gráfico 6.18. Hombres y mujeres ganan lo mismo en la IAA, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

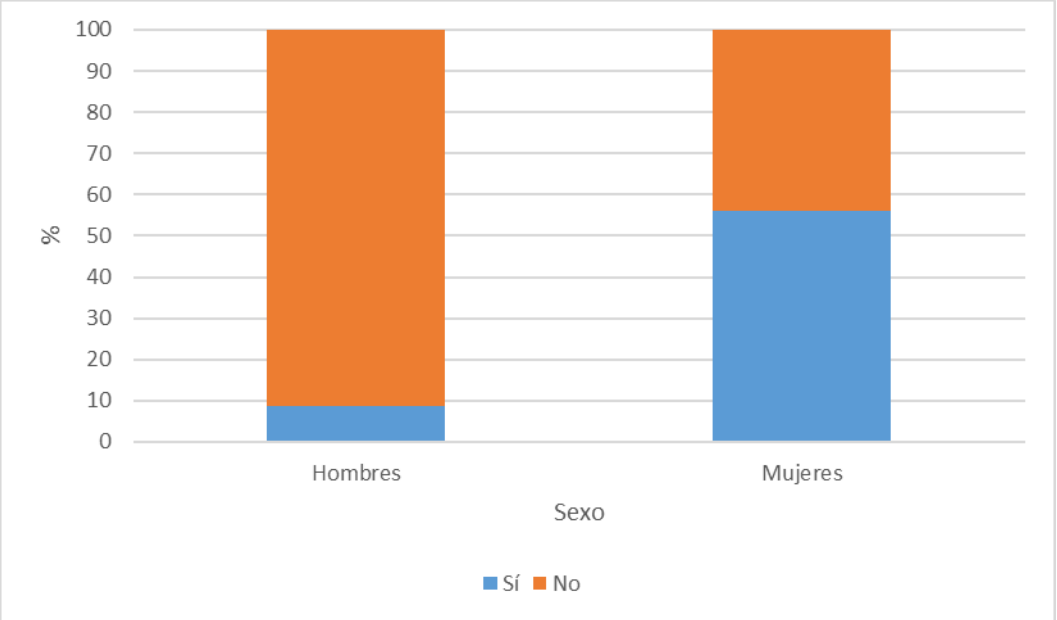
Pero, si analizamos las posibles formas tras las que se proyecta la discriminación, nos encontramos con una amplia batería que muestra cómo éstas quedan en una clara situación de desventaja. Ahora bien, una vez mostrado cómo la mujer queda segregada en las categorías profesionales más bajas, cómo perciben una remuneración por hora inferior al hombre, y cómo éstas sufren mayores tasas de temporalidad laboral, nuestro análisis de discriminación no termina ahí.

Junto a los derechos laborales, existe otra discriminación que se focaliza en la experiencia personal de cada una de estas trabajadoras agroalimentarias, una discriminación que no puede ser cuantificada ni medida, pero sí contada en primera persona.

En el día a día, las mujeres sufren un trato diferencial que las sitúa en una posición inferior al hombre. La baja cualificación requerida para el desempeño de la mayor parte del trabajo femenino en esta industria desemboca en una falta de reconocimiento por parte de sus compañeros y de sus superiores. En cambio, observan cómo a los hombres se les da un mayor valor del trabajo realizado, lo que encrespa a una buena porción de las trabajadoras. No obstante, el problema se intensifica cuando observamos cómo las propias trabajadoras son partícipes de esta discriminación, compartiendo creencias sexistas e infravalorando su propio trabajo a favor del hombre.

"Yo creo que los hombres deberían de cobrar más que las mujeres en las horas del almacén porque ciertos trabajos, lo hacen ellos más fuertes que las mujeres, y yo creo que los hombres deberían de cobrar un poco más que las mujeres, no igual que la mujer". Trabajadora Nº4

Gráfico 6.19. El trabajo masulino está más reconocido que el femenino, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Esta tendencia hacia una infravaloración del trabajo femenino, no es un caso aislado en la industria agroalimentaria regional, sino que más bien se generaliza en todo el mercado laboral. No obstante, dentro del sector de estudio, esta infravaloración se deja ver claramente, respondiendo con una remuneración más baja para los trabajos femeninos. Pero, la pregunta que deberíamos hacernos es porqué el trabajo femenino agroindustrial está valorado por debajo del masculino? Quizás la respuesta se halle en un conjunto de factores cómo la baja cualificación requerida para la mayoría de los trabajos femeninos, su pertenencia a las actegorías profesionales más bajas, así como el desempeño de funciones de bajo grado de peligrosidad y esfuerzo, entre otros. Pero, detrás de todo esto, se esconde una industria agroalimentaria que hunde sus raíces en el patriarcado.

Las actividades que se desarrollan en este sector tienen un género predeterminado incluso antes de la contratación, si eres mujer te encomiendan funciones determiandas que se ajustan a las cualidades femeninas. Por esto, en el momento en el que se diseñó la estructura ocupacional de este industria se hizo desde una perspectiva machista, donde las trabajadoras quedaron ubicadas en las tareas para las que no se requerían una elevada cualificación ni un aprendizaje, pues éstas eran portadoras de aquéllas aptitudes innatas y, a su vez, estas tareas eran relegadas a las categorías más

bajas. Se trata, por tanto, de funciones para las que no se requiere una levada formación, no entrañan ni peligro, ni requieren esfuerzo físico, el cual se atribuye a los trabajos masculino. En cambio, el trabajo agroindustrial femenino si requiere una elevada paciencia, destreza y habilidad manual, además de ser pesado, repetitivo, y puede llegar a ser muy estresante. Pese a todo, estas aptitudes femenina no son valoradas y mucho menos remuneradas.

Otro modo de discriminación se proyecta en el control y grado de libertad dentro de la industria, que difiere en función del género del trabajador. Las mujeres se encuentran sometidas a un control que sobrepasa límites insospechados, controlándosle cada momento desde que comienza hasta que termina la jornada laboral. Éstas deben estar siempre en su puesto de trabajo, "a piñón fijo", ausentándose únicamente para ir al baño, derecho que es controlado desde su duración cómo en el número de veces. En cambio, este control se torna más débil para los trabajadores, quienes no siempre son vigilados para ir al aseo, y sus funciones les permiten una mayor movilidad y dispersión, lo que provoca una reducción del control.

"Los hombres tienen un aseo y no tienen ni picador, ellos pueden entrar ahí, tardar el tiempo que quieran, y no pasa nada. Y nosotras no, nosotras es todo controlado". Trabajadora Nº1

"Vamos a ver, derechos tienen los mismos, lo que pasa es que los hombres tienen unos privilegios que las mujeres no tenemos (…). Se pueden escaquear un poco más que nosotras (…). Si le apetece fumar un cigarro pueden salir a fumarse un cigarro. Luego ten en cuenta que ellos se mueven más que nosotras, nosotras estamos en el mismo puesto de trabajo a piñón fijo, ellos no. Ellos se mueven más, lo mismo los puedes ver poniendo cajas, que los puedes ver en el tape que, no sabes ni donde paran, que te los puedes encontrar con un cérvix". Trabajadora Nº7

Con todo esto, y pese a que tan sólo un pequeño porcentaje de trabajadoras reconozca haberse sentido discriminada, la IAA muestra un claro escenario de discriminación de género latente, no sólo en las estadísticas, sino también en el entorno laboral.

6.7. De la fábrica al hogar: conciliando industria y familia

La conciliación de la vida laboral y el hogar es uno de los retos que presenta el mercado. Pese a que se han adoptado medidas que han facilitado la realización efectiva de este derecho, aún queda bastante por hacer.

En un sector donde las exigencias del mercado y la caducidad de los alimentos condicionan la jornada laboral diaria, la conciliación del hogar con el trabajo se complica aún más que para el resto de sectores. Por ello, la mayoría tienen que recurrir a la ayuda de terceros para el cuidado de los hijos, a la vez que soportan las cargas de las tareas domésticas, quedando apenas tiempo para el descanso.

6.7.1. La otra jornada laboral: el hogar

Atender a las necesidades del hogar ha sido tradicionalmente una responsabilidad asumida por las mujeres quienes se ocupan, principalmente, del cuidado de los niños y familiares, así como de las tareas domésticas. Esta actividad no remunerada e invisible más allá de los muros del hogar, constituye un trabajo que requiere tiempo y esfuerzo.

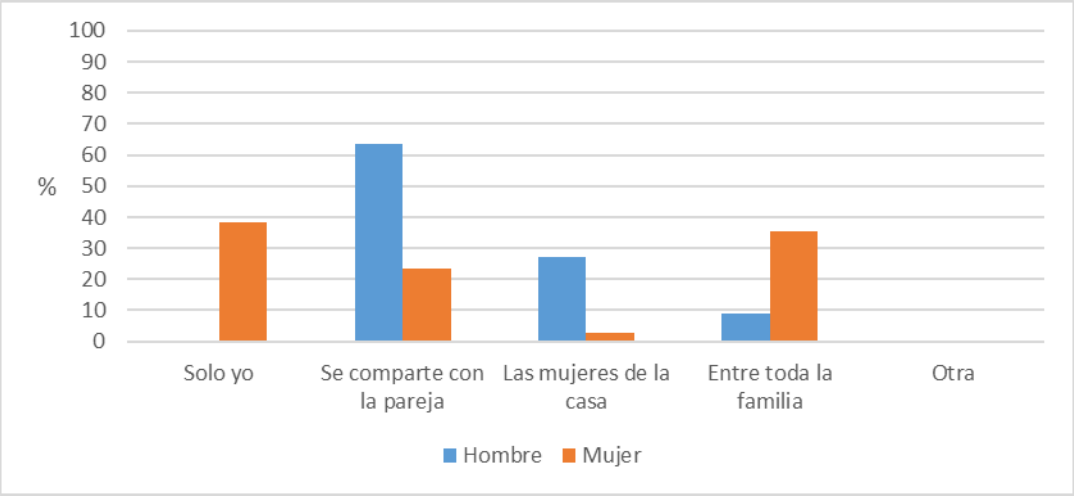
Con la incorporación de la mujer al mercado laboral, al trabajo doméstico se le añade el trabajo en la industria, provocando un desbordamiento del trabajo que realizan las mujeres, configurándose así una doble jornada laboral. Aunque el nivel de participación de los hombres en las tareas domésticas es cada vez mayor, la mujer continúa soportando la mayor parte del trabajo en el hogar. De este modo, los resultados de la muestra corroboran esta hipótesis, pues casi un 40% de las trabajadoras de la IAA no reciben ayuda de ninguno de los miembros del hogar, recayendo sobre ellas todo el peso de las tareas domésticas. Esto implica, una jornada laboral que se extiende más allá del trabajo en la industria, caracterizándose por jornadas que comienza a las seis de la mañana hasta la noche, donde las pocas horas que le quedan al día se aprovechan para hacer la comida, la compra y demás tareas domésticas.

"Si mi zagal y mi Mario se van a trabajar a las 7 menos cuarto, yo me levanto a las 6 menos cuarto, les preparo los macutos, les preparo el zumo. Se van y entonces yo me arreglo y me voy al trabajo. Vengo del trabajo y si no vienen a comer, pues tengo que hacer los cuatro mandaos que pueda al medio día, hacer las camas, comer, enchufar la lavadora, tender la ropa que me he dejao lavando, irme a trabajar y cuando venga a las 7 y media, entonces terminar de hacer los mandaos, irme a mi casa a tender la ropa, y si tengo otra lavadora, la enchufo, hacer la cena, fregar los platos, ducharme y acostarme". Trabajadora Nº4

"Pues si voy a trabajar, pues me levanto a las 6 menos cuarto, me arreglo, arreglo un poco la casa, preparo algo de comida, a las 6 y media me voy al trabajo hasta la 1…a la 1 vuelvo aquí, entonces preparo la comida. Si tengo que comprar algo… y a las 2 y media me vuelvo al trabajo hasta que salga o las 8 o, las 9 o, las 10, depende del horario. Y ya, una vez que llego por la noche, pues nada, a la ducha, a arreglar, a cenar algo, a descansar un poco y hasta otro día. El día está completo, le faltarían horas". Trabajadora Nº1

En cambio, en el gráfico 6.20 muestra una tendencia que difiere de la expuesta para los trabajadores donde más de la mitad reconoce que las tareas del hogar son compartidas con la pareja o entre toda la familia, indicándonos un avance significativo al concebir el trabajo doméstico como una responsabilidad que traspasa los estereotipos derivados del patriarcado.

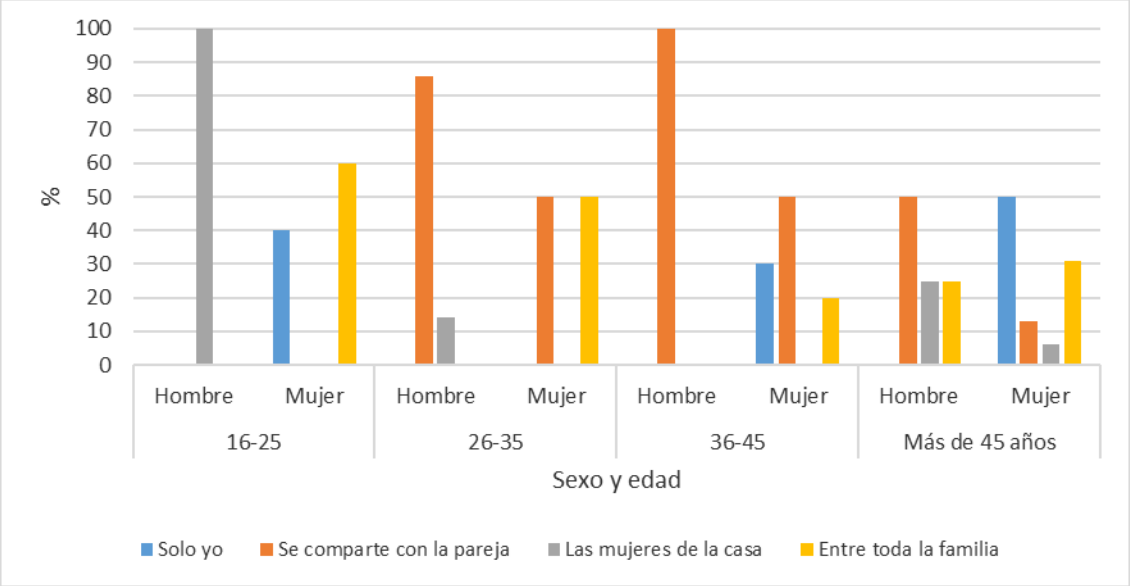
Gráfico 6.20. Distribución de las tareas del hogar según género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

No obstante, la participación masculina en las tareas del hogar sigue siendo inferior a la femenina. De un lado, la mujer se mantiene como la principal encargada del trabajo doméstico, mientras que el hombre solo participa en el reparto de las mismas, esencialmente con la pareja (64%) o, entre toda la familia (9,5%). A pesar de estos cambios, todavía existe un porcentaje importante de hombres que no se involucran en las tareas del hogar, porcentaje que asciende al 25% de la muestra, identificando el trabajo doméstico con la figura femenina.

Gráfico 6.21. Participación en las tareas domésticas según género y tramos de edad, 2015



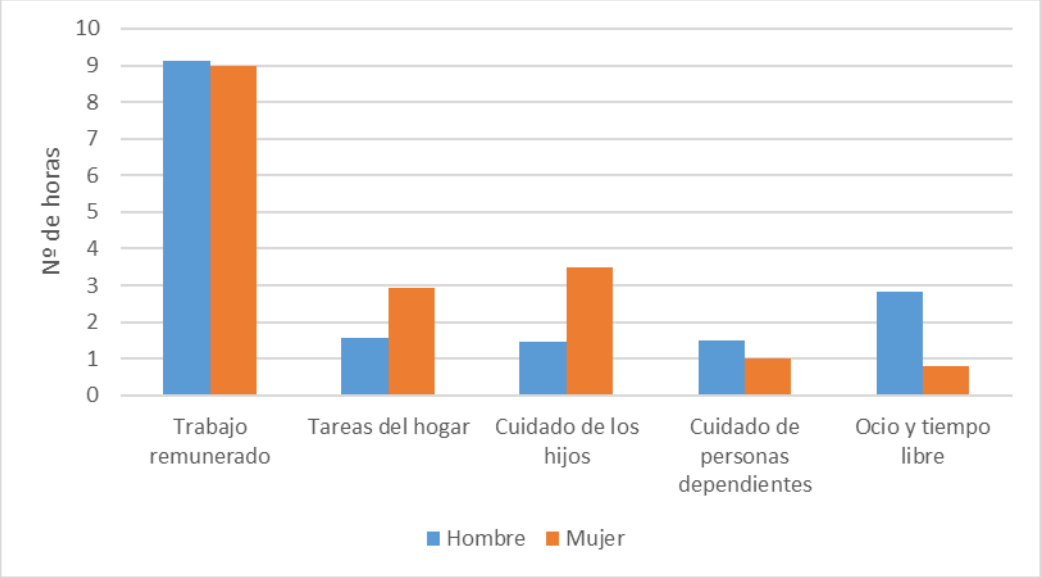
Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

No obstante, al analizar el reparto de las tareas del hogar por franjas de edad, los resultados del gráfico 6.21 nos muestran una tendencia hacia el reparto de las tareas. Así, los más jóvenes son quienes más colaboran en las tareas domésticas, porcentaje que se eleva al 80% de los trabajadores de entre veintiseis y treinta y cinco años, y el 100% para los que se encuentran entre los treinta y seis y cuarenta y seis años de edad. Estos datos arrojan un cambio del modelo tradicional entre los jóvenes adultos quienes asumen de forma conjunta las obligaciones domésticas y el cuidado de los hijos. En cambio, para los trabajadores y trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años el reparto de las tareas domésticas desciende significativamente, mientras aumenan el número de hogares donde la mujer ó las mujeres de la casa se ocupan mayormente del hogar.

Estudio singular es el que requieren los trabajadores/as más jóvenes de este sector, donde debido a su temprana edad, aún continuan viviendo en el domicilio paternal, sobre todo los varones que viven en un hogar donde las mujeres de la casa (madre, hermanas, abuelas, etc) realizan dichas tareas. En cambio, entre las trabajadoras más jóvenes sienten este reparto entre toda la familia o, son ellas las principales responsables[45] de llevar adelante las tareas domésticas.

En tanto a la distribución del tiempo, existen claras diferencias entre el empleo del tiempo entre hombres y mujeres. Como se ve en el gráfico 6.22, las mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar y al cuidado de los hijos, funciones que desde antaño han sido atribuídas al género femenino, resgistrándose un promedio de dos coma nueve horas diarias al hogar, casi el doble que los hombres (una coma seis horas).

Gráfico 6.22. Distribución de la jornada diaria en función del género, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Esta disparidad también se extiende al cuidado de los hijos, actividad que después del trabajo remunerado, absorbe el mayor tiempo de las mujeres. En total, éstas emplean una media de tres horas y media diarias al cuidado de los hijos/as, un 60% más

[45] La causa de que el 40% de las trabajadoras de entre 16 y 25 años se encarguen de las tareas del hogar, se debe a que dentro de la muestra se incluyen jóvenes que continúan en el hogar familiar donde la madre ha fallecido, sustituyendo la hija el papel de ésta, así como casos de familia monoparental.

que los hombres. Mientras que el tiempo de trabajo remunerado es prácticamente similar para ambos, dedicando aproximadamente nueve horas diarias. Un mayor empleo del tiempo en las tareas del hogar y el cuidado de los niños en las mujeres, desemboca en jornadas diarias completas y con escaso tiempo libre, con una dedicación diaria al ocio inferior a una hora. En cambio, los hombres disfrutan de más tiempo libre para dedicarlo al ocio que alcanza casi las tres horas diarias.

Recapitulando, las mujeres, a diferencia de los hombres, se enfrentan a una doble jornada laboral que sobrepasa las quince horas diarias, quedándole libre las 9 horas restantes para dormir y cubrir las necesidades fisiológicas básicas.

6.7.2. La industria agroalimentaria: un trabajo difícil de compatibilizar

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se ha convertido en los últimos años en uno de los temas más estudiados[46] debido, en parte, a las dificultades que presentan las trabajadoras para poder compaginar el ámbito doméstico con el profesional.

La inexistencia de un modelo capaz de armonizar la vida laboral y familiar hace difícil el día a día de estas trabajadoras, dificultad que se agrava en un sector donde los horarios de trabajo se desmarcan de la normalidad, lo que impide organizar la jornada diaria ante la ausencia de horarios fijos. Además, esta incompatibilidad puede llegar a ser total en aquellas épocas del año donde el tiempo de trabajo sobrepasa las trece horas diarias.

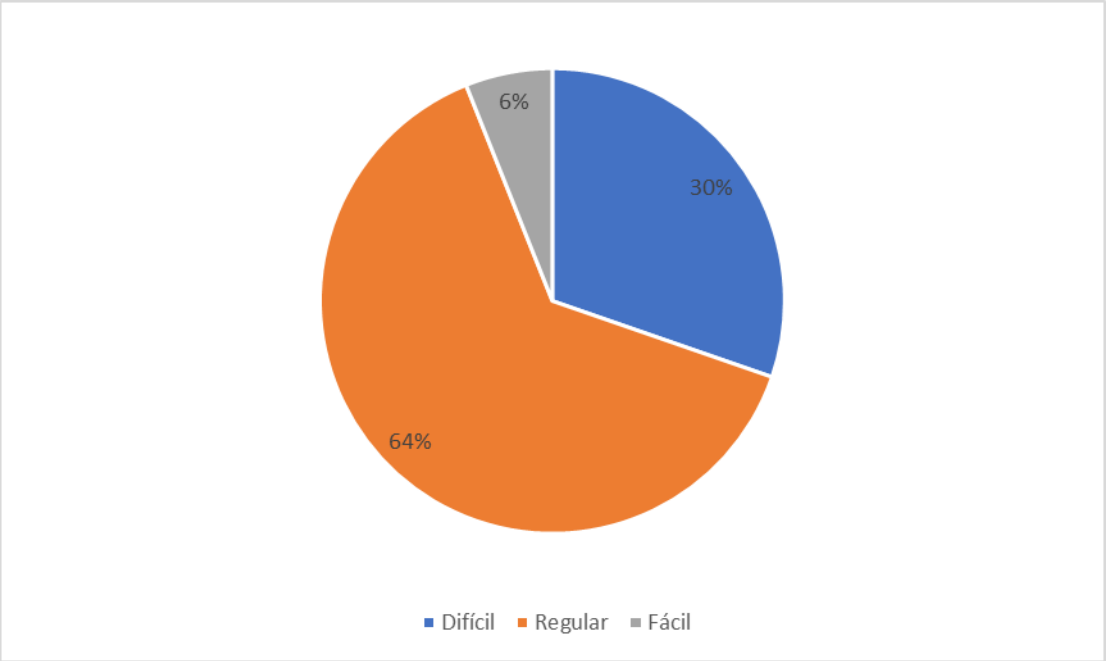
[46] -Fundación Mujeres (2010), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, Ministerio de Igualdad, Madrid.
-Aguilera Izquierdo, R. (2007), "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2, pp.69-119
-Montoya Medina, D. (2012), "La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012", El derecho.com, www.elderecho.com/tribuna/laboral/conciliación-vida-laboral-familiar-reforma_11_4650055001.html
-Miguélez, F., Antentas, J.M., Barranco, D. y Muntanyola, D. (2007), "Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal", Papers, 83, pp. 37-56.
-Pereiro, J.C. (2010), "Conciliación de vida privada y laboral", Revista Anadaluza de Trabajo Y bienestar Social, 103, pp. 45-65.

"Difícil, porque la campaña de fruta, al no tener un horario establecido, quien te lo marca todo es la fruta, entonces es muy difícil compaginar la vida familiar, con la vida laboral. Y a veces, hay semanas que yo a mis hijos solo los veo cuando los voy a dejar a la escuela, mientras se visten, desayunan y al colegio" Trabajadora Nº 7

Ante esto, el gráfico 6.23 muestra como más del 90% de las trabajadoras presentan serias dificultades para conciliar el trabajo de la industria con el hogar, siendo para el 63,6% la dificultad media, mientras que para el 30,3% la dificultad es bastante severa, convirtiéndose en todo un reto compatibilizar niños, hogar y trabajo.

"Un trabajo de 7 u 8 horas, como la gloria bendita, porque puedes llevar tu casa y puedes llevar el trabajo. Lo que así, esto es…algunas veces se pasa de castaño oscuro. Porque los sábados y domingos ya vas demasiada sobrecarga…si fuera un trabajico de 7 u 8 horas, para las amas de casa estupendo, puedes llevar una cosa y otra. Lo que con 11 horas y media tu nada más que puedes descansar, con 11 horas y media…" Trabajadora Nº4

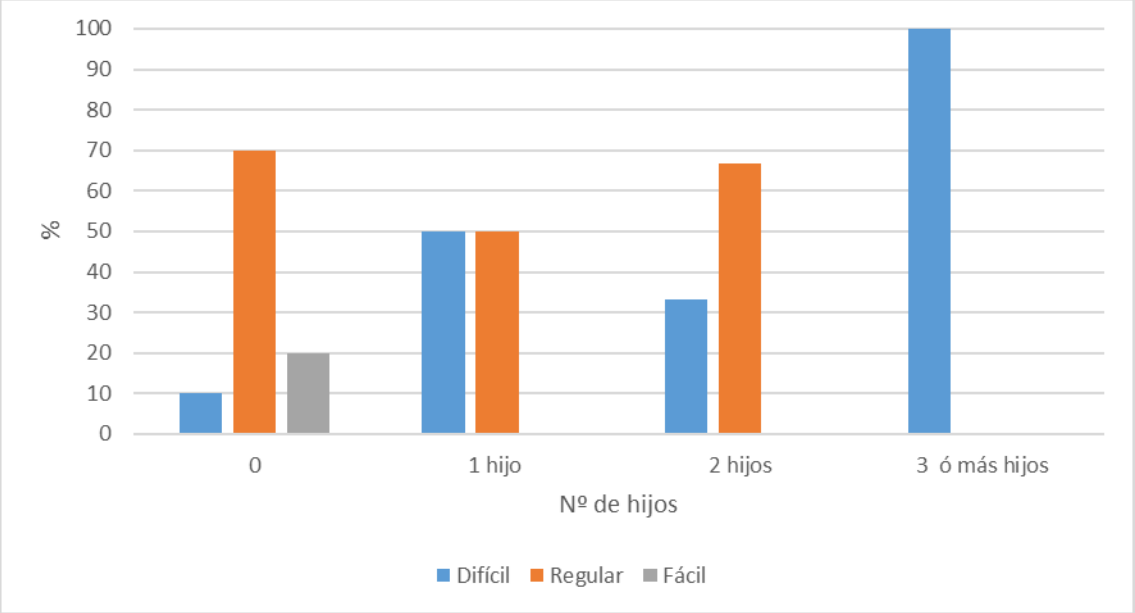
Gráfico 6.23. Grado de dificultad de conciliar vida laboral y familiar, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

En esta línea, es necesario remarcar que la dificultad varía en función de la edad y el número de hijos. Así, el gráfico 6.24 muestra cómo tan solo el 20% de las trabajadoras define como fácil la conciliación de su trabajo con la vida privada, debido a que no tienen hijos a cargo. En cambio, el hecho de ser madres aumenta la dificultad de compatibilizar ambos espacios, sobre todo cuando estamos ante familias de tres o más hijos.

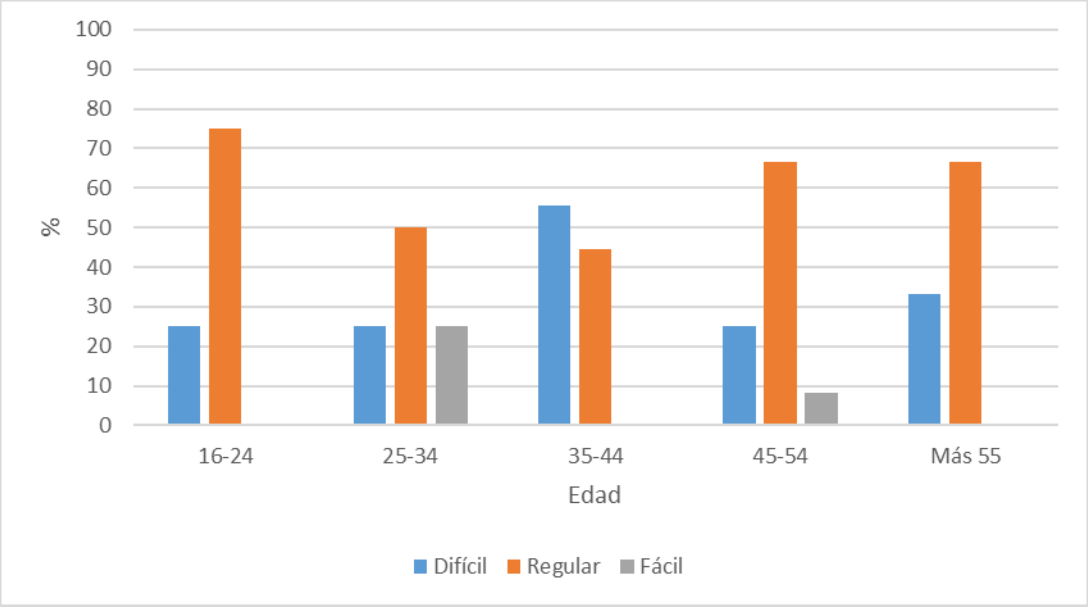
Gráfico 6.24. Dificultad de conciliación familiar-laboral en función del nº de hijos, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Del mismo modo ocurre con la edad (gráfico 6.25), donde el grado de dificultad varía de unos tramos a otros, siendo las mujeres de entre treinta y cinco y cuarenta y cuatro años a las que más trabajo les cuesta concilar ambos ámbitos, debido a que estamos ante mujeres donde sus hijos tienen edades comprendidas entre los cero a diez años y requieren un elevado grado de atención y cuidado.

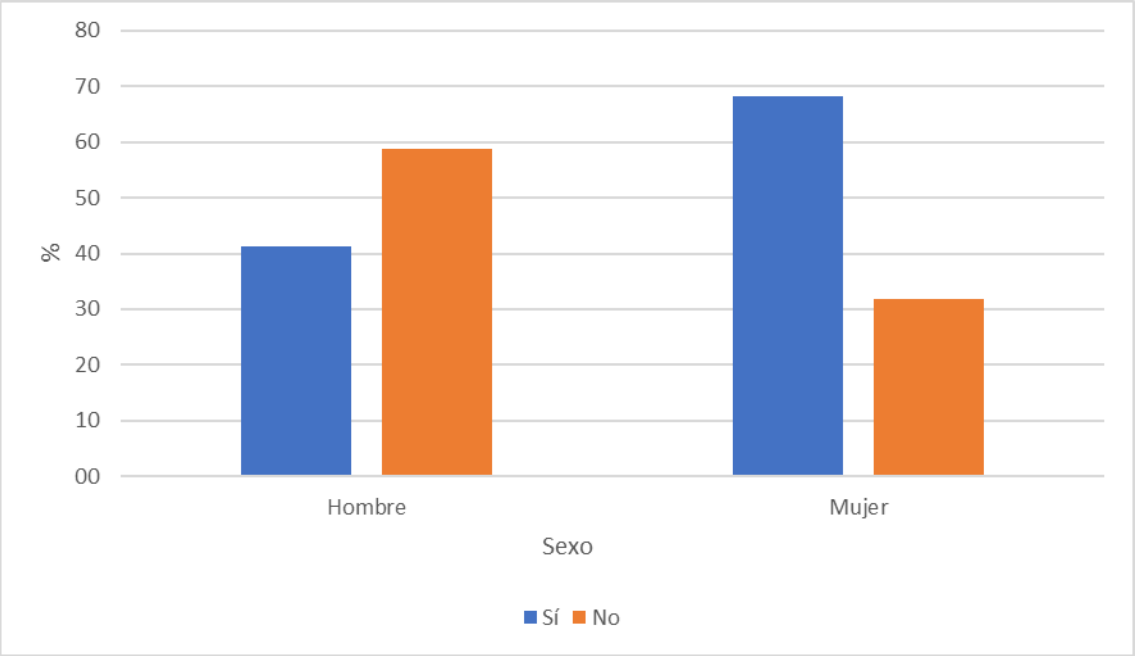
Gráfico 6.25. Grado de dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar en función de la edad, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Consecuentemente, las mujeres se ven en la necesidad de buscar alternativas para no renunciar a su puesto de trabajo, teniendo que recurrir a la ayuda de terceros para el cuidado de los hijos. De hecho, casi el 70% han precisado de la ayuda de familiares, donde destaca la figura de las abuelas y de guarderías para poder continuar trabajando, ya que las intensas jornadas laborales y unos horarios inciertos impiden una conciliación adecuada para las madres trabajadoras. No obstante, el 30% restante que no ha precisado la ayuda de otras personas para el cuidado de los hijos se debe a que o bien, interrumpieron su trayectoria laboral tras la maternidad o, tienen horarios de trabajo continuos que les permiten una combinación con el cónyuge a fin de alternarse el cuidado de los hijos.

Gráfico 6.26. Porcentaje de trabajadores/as que han precisado ayuda para el cuidado de los niños en función del sexo, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

6.8. Valorando el trabajo agroindustrial

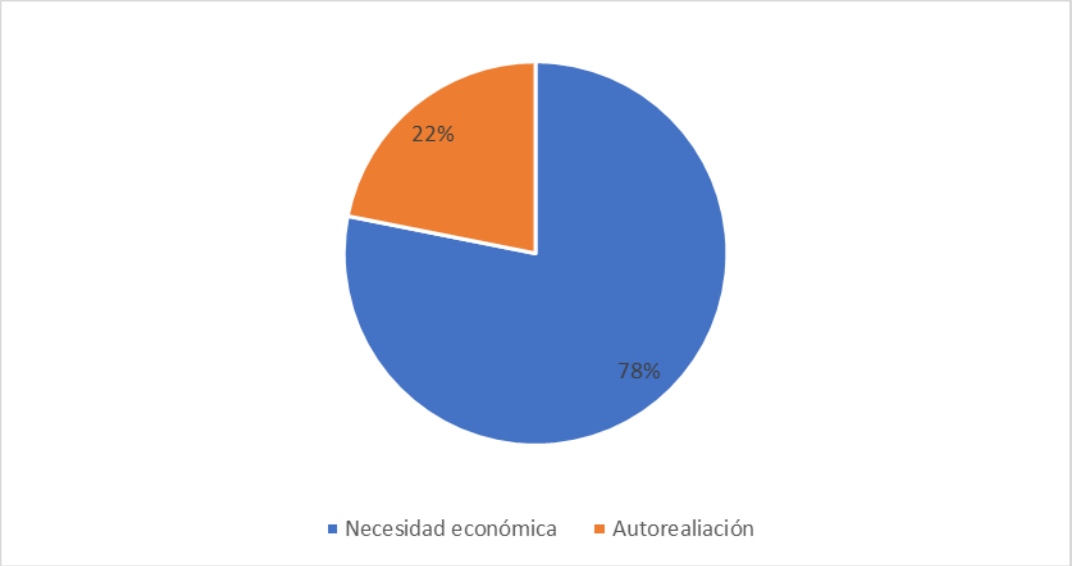
En las últimas décadas hemos asistido a una incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, lo que ha provocado un aumento de la presencia femenina en todos los sectores y más intensamente en aquéllos cuyas funciones responden a patrones femeninos. Ejemplo de ello, lo encontramos en la IAA , donde la participación de la mujer es ampliamente mayor que para el resto del sector industrial.

6.8.1. Motivación

La mayor parte de las empleadas de la IAA regional responden a un perfil de mujer con baja formación y escasos recursos económico, lo que convierte el factor económico como el principal motivo para trabajar en un sector con duras condiciones laborales. De este modo, entre las trabajadoras de la muestra la principal razón que las empuja al trabajo remunerado se coresponde con la necesidad económica, una necesidad que difiere en funcion del estado civil de las mismas. Así, entre las casadas su trabajo sirve para complementar los ingresos del cónyuge, mientras que el trabajo como medio

para alcanzar una autonomía e independencia económica es el motivo más frecuente ente las trabajadoras divorciadas y solteras de entre 30 a 45 años de edad.

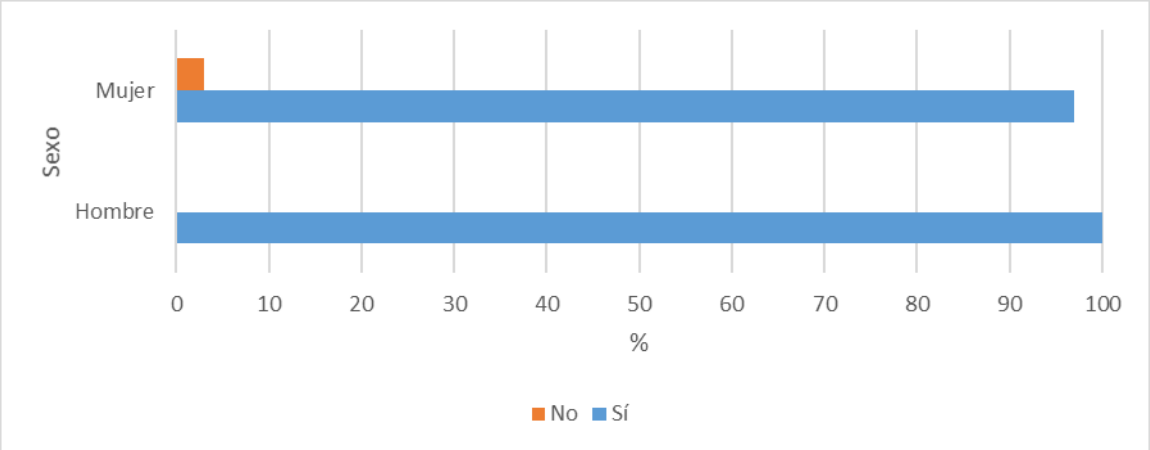
Gráfico 6.27. Principales motivos por los que la mujer se incorpora a la IAA, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Frente a la necesidad económica, la autorealización personal es para el 21,9% su principal motivo para mantenerse activas, donde el trabajo se convierte en más que un medio para obtener dinero, en una actividad que les permite sentirse útiles y realizadas, donde el salario queda relegado a un segundo plano.

Gráfico 6.28.Porcentaje de trabajadores/as que desean permanecer activo/a hasta la jubilación, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Ahora bien, ya sea por cuestiones económicas u otras, de lo que no hay duda es que las trabajadoras de este sector tienen por objetivo permenecer hasta la edad de jubilización en activo, lo que nos indica una relación simétrica entre trabajadores y trabajadoras en el deseo de prolongar su trayectoria laboral hasta alcanzar la edad de jubilación. Pero, lo que realmente nos interesa dentro de este apartado, son los principales motivos por los que dedicen trabajar en este sector y no en cualquier otro, con el fin de conocer si es una elección personal y voluntaria o, más bien se corresponde con la falta de alternativas laborales.

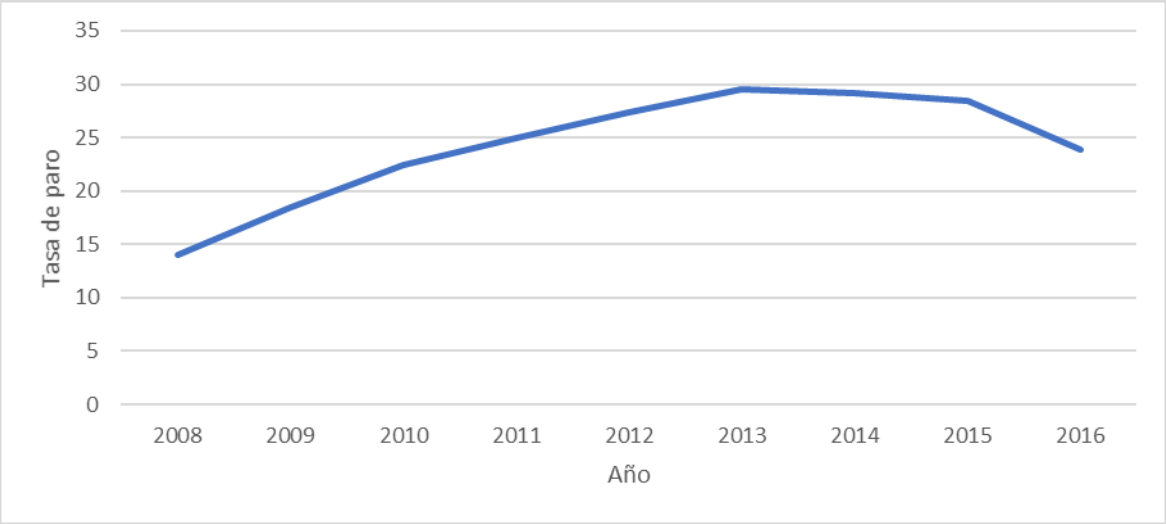
Los resultados obtenidos de la muestra tomada indican que más del 60% de las empleadas en la IAA regional trabajan en este sector porque no encuentran otro trabajo, debido a un conjunto de causas que responden a un mercado de trabajo regional segregado y limitado para un porcentaje importante de mujeres unido a los efectos negativos de la crisis sobre el empleo. Mientras que para los hombres este porcentaje queda reducido a la mitad.

"Hombre, porque me guste no, eso está claro… Porque no encuentro otro y porque a la edad que tengo no me van a dar otro que no sea almacén o algo de eso. Yo ahora mismo ya, con la edad que tengo no me van a dar trabajo en ningún sitio que no sea de limpieza o almacén. Si a los de 30 y más jóvenes no los contratan, me van a contratar a mí…y sin estudios ninguno, na más que lo básico…". Trabajadora Nº12

Entre las causas que explicarían el porqué éstas no son capacez de obtener un trabajo en otros sectores, a excepción de la IAA, se encuentran las siguientes:

- Mercado de trabajo limitado: Estamos en un Región donde las tasas de desempleo son unas de las más elevadas a nivel nacional, con pocas oportunidades laborales, donde el sector agroalimentario se presenta como el uno de los pilares económicos y laborales de la Región. Además, esta limitación se agudiza si tenemos en cuenta que la mayor parte de la muestra reside en pequeños núcleos urbanos, donde una buena proporción sus habitantes se dedican a trabajar en la agricultura o en la IAA ubicada en su propio municipio o alrededores.

Gráfico 6.29. Evolución de la tasa de paro femenina en la Región de Murcia, 2008-2016

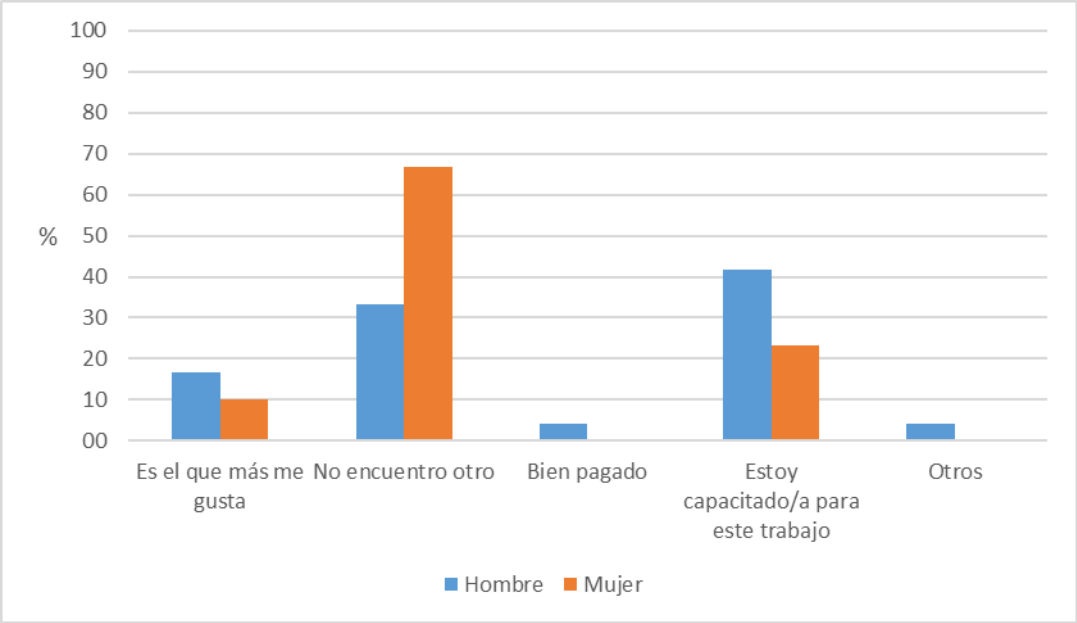


Fuente: elaboración porpia. A partir de los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa.

- La baja cualificación: A esta limitación de oportunidades se le ha de añadir otro inconveniente con el que cuenta la mayoría de las mujeres de esta industria, el bajo nivel formativo. Este hecho reduce aún más las posibilidades de las trabajadoras para su incorporación en una parte importante de sectores.

- La IAA como la otra alternativa: Ante un panoráma difícil para el perfil de mujer que se emplea en este sector, la IAA se presenta como una opción potencial que demanda un elevado número de trabajadoras con independencia de la cualificación, formación y experiencia.

Gráfico 6.30. Principales razones por las que trabaja en la IAA por género, 2015



Fuente: elaboración propia, partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Resumiendo, la IAA es para muchas mujeres una alternativa al desempleo, es decir, la única oportunidad laboral que para muchas se convierte en el trabajo de toda una vida. No obstante, frente a este 60%, la segunda razón por la que se emplean en este sector se relaciona con una capacitación profesional, donde las trabajadoras aseguran que están capacitadas para desempeñar las tareas realizadas dentro de este sector. Así, la mayoría de las funciones se corresponden con el tratamiento de los alimentos y su transformación, un trabajo que requiere un cojunto de cualidades que son asignadas a la mujer, por ello muchas terminan empleándose en la IAA autoconvencidas poder de desarrollar con éxito este trabajo.

"Porque empecé ahí. Es lo que hecho y siempre he estado ahí…no hay más". Trabajadora Nº1

Finalmente, el porcentaje de mujeres que trabajan en este sector por preferencia personal en bastante reducido, pues tan sólo el 10% afirma que trabaja en la IAA porque es el trabajo que más le gusta, pese a unas condiciones laborales precarias y duras jornadas de trabajo.

"Porque es el que más me gusta…Yo siempre estaba buscando trabajo para irme a trabajar, porque era lo que más me gustaba, el almacén. Y hasta la fecha. Todo lo que a mí me gusta, a mis hijos no me gustaría verlos ahí, pero las circunstancias de la vida son las que mandan". Trabajadora Nº4

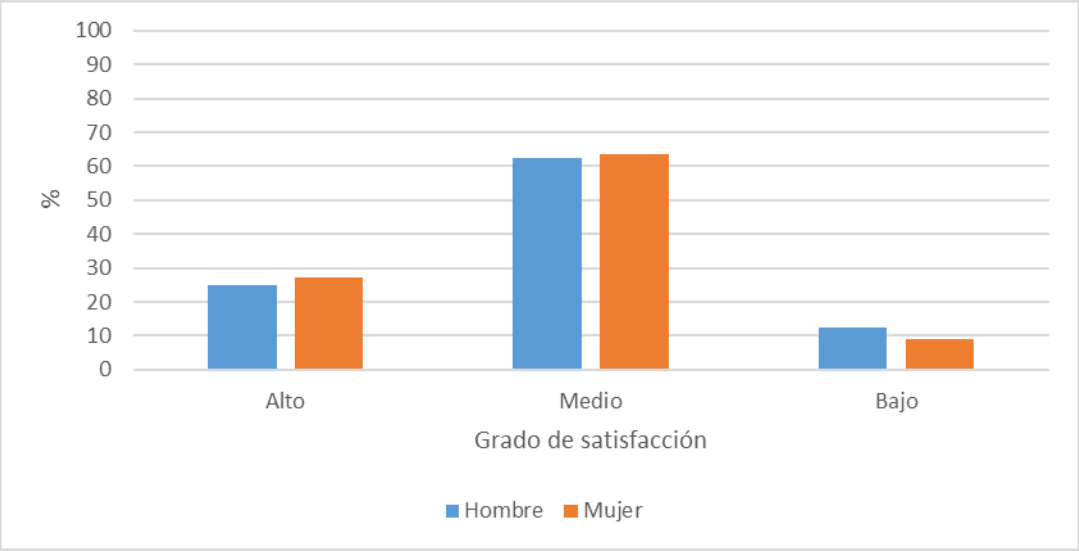
6.8.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral de los trabajadores ha sido uno de los temas que tradicionalmente han estado relegados a un segundo plano en el marco de la investigación, no obstante, en los últimos años ha venido despertando un interés cada vez más creciente (Long: 2005; Ahn: 2007; Gamboa Ruiz:2010; Rico Belda: 2012).

Las condiciones laborales a las que se encuentran sujetos los trabajadores de un determinado sector influyen de manera directa en el grado de satisfacción, de modo que a priori, a mejores condiciones laborales, mayor satisfacción y viceversa. Como correlato, en un sector donde la mujer se encuentra sujeta a contratos de trabajo atípicos, con elevadas tasas de temporalidad, jornadas de trabajo imprecisas, y escasos derechos laborales, lo normal sería encontrar un bajo nivel de satisfacción entre las trabajadoras. Sin embargo, y pese a que tan sólo el 10% de la muestra alega trabajar en este sector porque es el que más le gusta, las trabajadoras muestran un grado de satisfacción medio-alto, incluso levemente superior al de los hombres, pese a poseer condiciones laborales más precarias que las que sufren los trabajadores.

Este hecho, reafirma la hipótesis de diversos estudios que han pretendido mostar cómo las características personales, en especial el sexo y la edad, influyen significativamente en el grado de satisfacción, donde la mujer suele mostrar una satisfacción por encima de la presentada en el hombre, incluso aún estando sometidas a unas condiciones de trabajo más precarias.

Gráfico 6.31. Grado de satisfacCión laboral de los trabajadores/as de la IAA, 2015

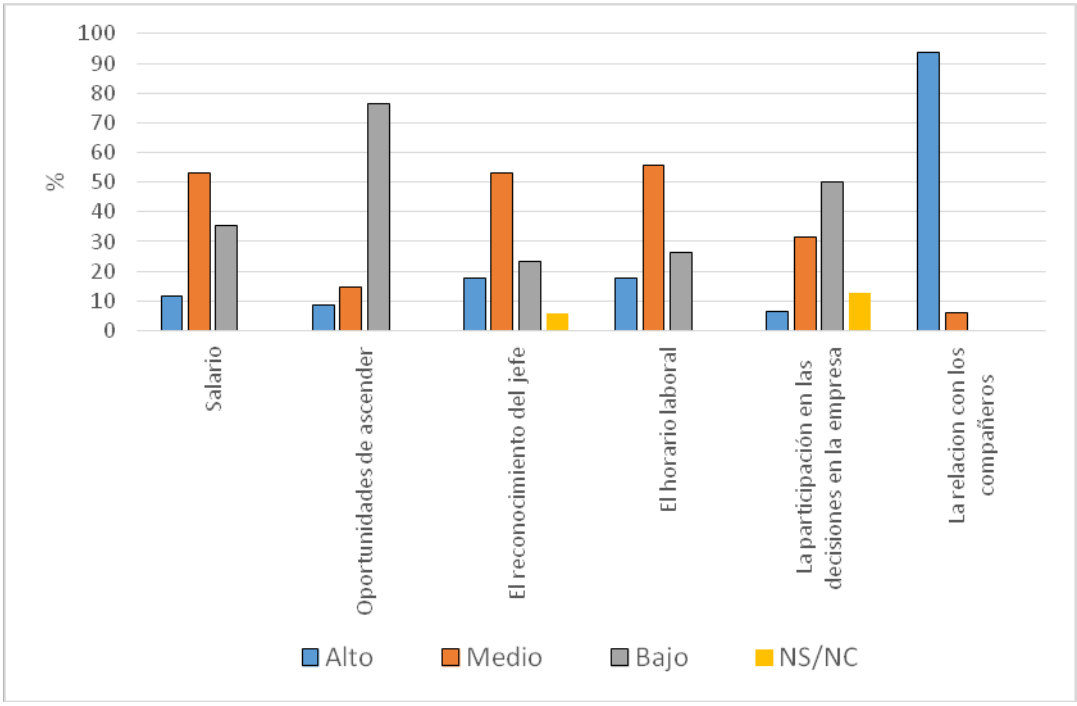


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Entre las causas podemos apuntar a que las mujeres esperan menos de su trabajo, pero además ambos géneros tienden a priorizar diferentes aspectos relacionados con su empleo. Por su parte, diversos estudios han mostrado cómo las relaciones interpersonales adquieren una importancia evidente en el contexto laboral. Los resultados obtenidos de la muestra corroboran dicha hipótesis. El respeto y la confianza son para la mujer dos aspectos muy importantes, donde una proporción significativa afirma que por encima del salario obtenido, el trato de sus superiores y de los demás compañeros/as es para el 90% de las trabajadoras el aspecto más destacable en cuanto a satisfacción laboral.

Satisfacción menor es la que resgistran en el resto de variables como el horario de trabajo, el reconocimiento del jefe, así como el salario. No obstante, la mitad de las trabajadoras tienen un grado de satisfacción medio en lo que respecta a estas tres variables, pese a que el porcentaje de trabajadoras con una satisfacción baja es importante. En especial, esto ocurre con el salario, pues al menos el 35% de las trabajadoras no están nada conformes con la remuneración por hora trabajada, al considerar el precio de la hora de trabajo excesivamente barata, sobre todo entre las trabajadoras más jóvenes.

Gráfico 6.32. Grado de satisfacción laboral de las trabajadoras, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Igualmente pasa con el horario laboral, donde más del 25% manifiesta su disconformidad con el la jornada laboral, especialmente entre las trabajadoras ubicadas en la industria conservera y del manipulado, con jornadas de trabajo partidas y horarios inciertos.

"Yo me conformo, aunque sea media jornada por la mañana y por la tarde tenerlas libres. Yo con eso sería la mujer más feliz del mundo. Peor como dicen que la felicidad no existe…y efectivamente. Yo me gustaría eso. Un trabajo de un almacén de 7 a 2, y por las tardes libres. Maravilla para mí. Todo eso sería maravilloso para mí". Trabajadora Nº4

"Yo el que son muchas horas, si fuera 7 u 8 horas de lunes a viernes y hasta el sábado, eso se lleva estupendamente. Ahora, irte a las 5 de la amañan, eso ya es más duro". Trabajadora Nº1

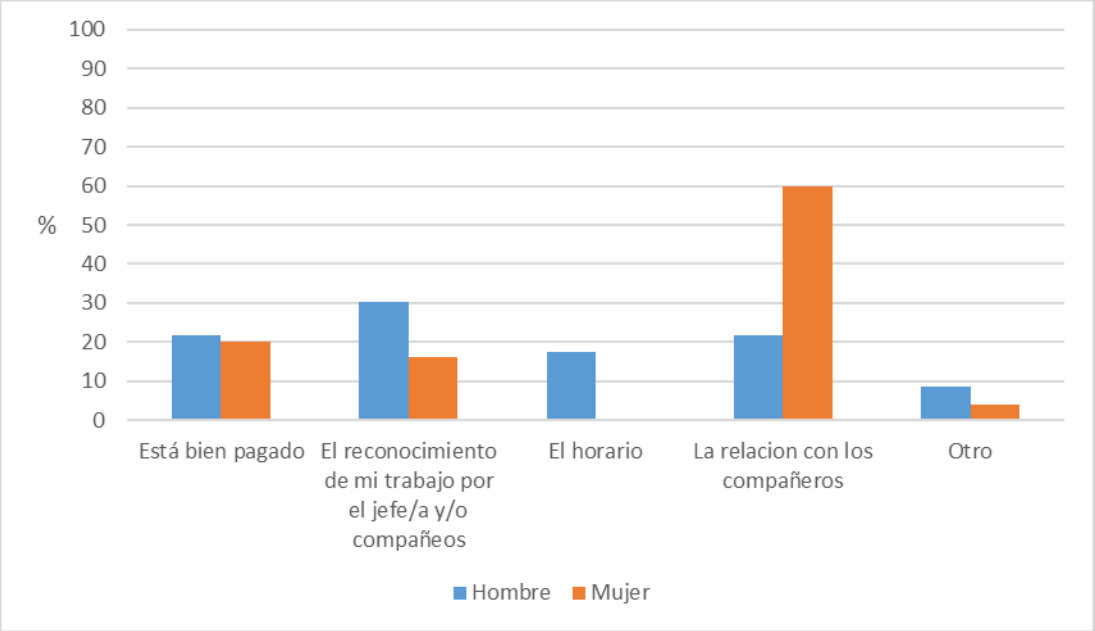
En cuanto al reconocimiento del trabajo realizado por el jefe, más de un 20% afirma que su trabajo no es reconocido por sus superiores, sobre todo en empresas de gran tamaño y entre mujeres de más de 40 años.

"No. Nadie. Tú estás ahí porque tienes que hacer eso y ya está. Nunca han dicho, oye esto se ha hecho bien hoy, por lo menos ahí delante de nosotras, que lo hagan ellos en sus despachos que digan: "oye pues hoy han hecho muchas cosas, qué bien que lo han hecho hoy". Pero a nosotros eso no nos llega. Siempre nos llega si no se ha hecho bien, cuando se ha hecho bien no". Trabajadora Nº1

"Allí no te van reconocer si haces el trabajo bien, ni te lo van a decir. Porque siempre están: "Vamos que no hacéis na, venga vamos" Ya me dirás a mí si me van a reconocer el trabajo que yo hago". Trabajadora Nº12

Por su parte, la participación de las trabajadoras en la empresa y las oportunidades para ascender se convierten en los dos factores más impopulares. En este sentido debemos afirmar que el elevado grado de insatisfacción total (76%) de las trabajadoras en lo referente al ascenso laboral es consecuencia de las escasas posibilidades de promocionar en esta industria como veremos más adelante, dificultad que se agrava con el hecho de ser mujer.

Gráfico 6.33. Factores laborales con los que más satisfacción presentan, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

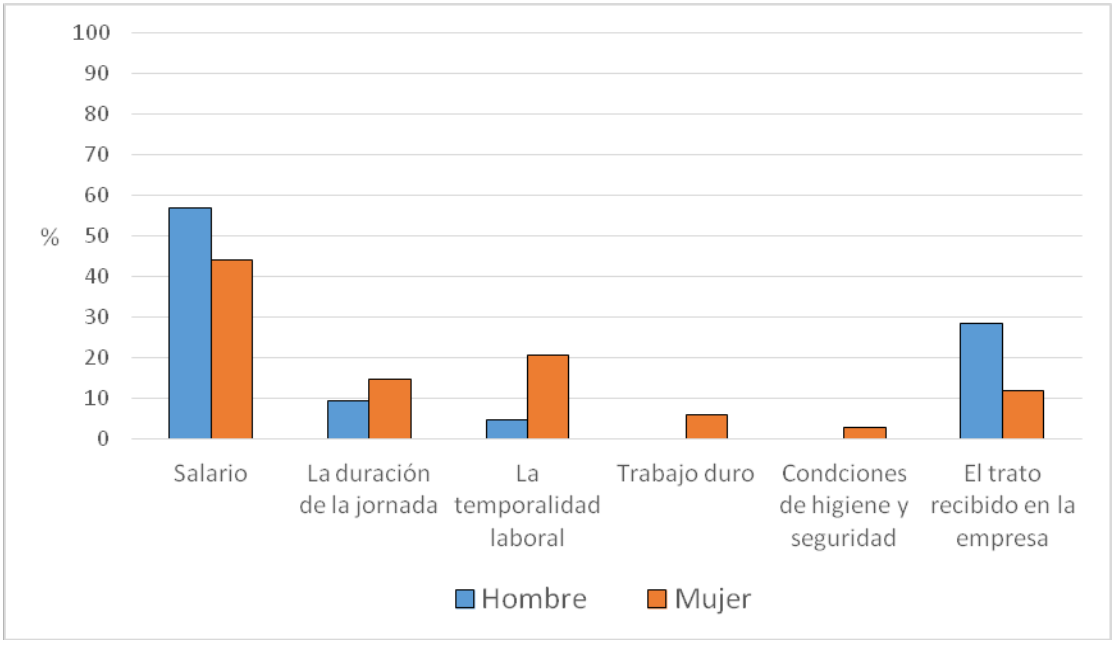
6.8.3.Expectativas de futuro

Los trabajadores/as presentan diferentes motivos por los cuáles abandonarían su trabajo actual en la IAA, si bien, las causas por las cuáles estarían dispuestos a perder su trabajo varía por género y, en función, de las distintas condiciones laborales y preferencias entre ambos sexos.

La insatisfacción con el salario recibido se convierte en el principal elemento, sobre todo para los hombres pese a tener un salario superior a las mujeres, lo que posiciona el salario como uno de los factores más determinantes en el trabajo de hombres y mujeres, muy por encima de otras variables, como la temporalidad, la duración de la jornada o el ritmo de trabajo.

Junto con el salario, el trato recibido en la empresa son las princiaples razones masculinas para dejar este trabajo. Mientras que las trabajadoras están más preocupadas por la temporalidad laboral y la duración de la jornada laboral, dos cuestiones con rostro femenino dentro de este sector, pues éstas son las que mayor temporalidad registran, del mismo modo que las largas jornadas de trabajo dificultan la conciliación laboral.

Gráfico 6.34. Motivos por los que los trabajadores/as de la IAA regional abandonarían el trabajo, 2015.

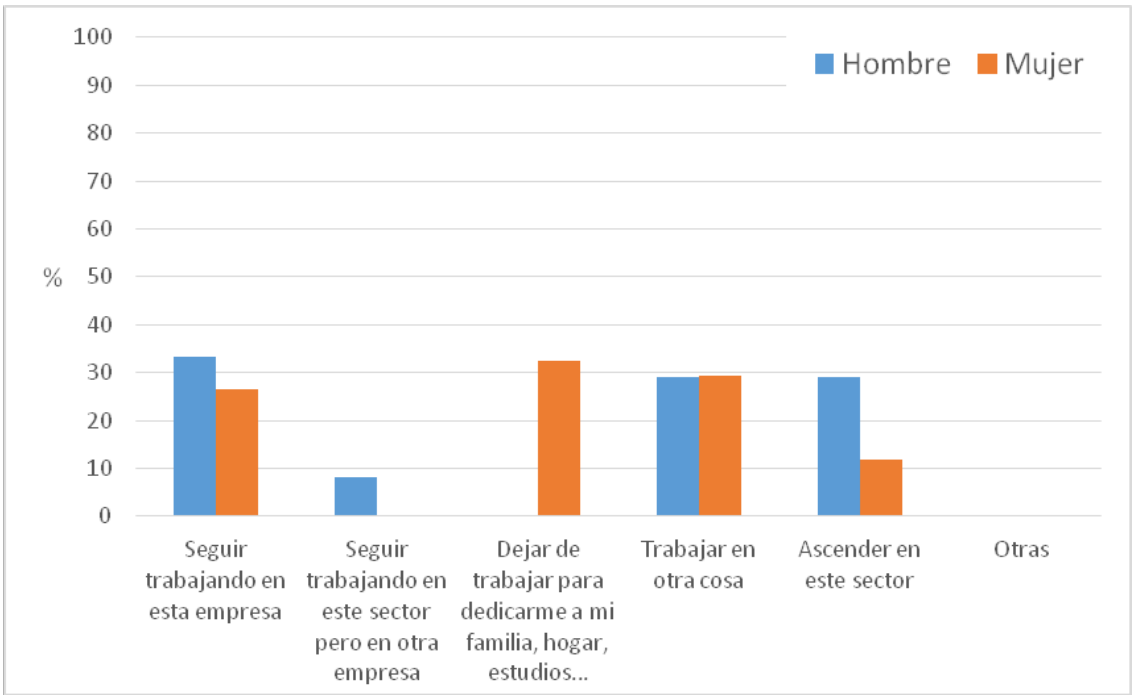


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

En tanto a las preferencias laborales de futuro de los trabajadores/as, éstas están íntimamente encadenadas a su condición de hombre o mujer. De esta forma, el 30% de los trabajadores desearía asender en este sector, y más de un 30% seguir trabajando en su empresa actual, lo que muestra cómo sus expectativas están más realcionadas con un desarrollo profesional cuya idea es la continuidad laboral y ascender laboralmente. En cambio, diferentes son las expectativas de futuro femeninas, las cuales se focalizan en abandonar el mercado laboral para poder dedicarse al hogar, lo que refleja que más de un 30% de estas mujeres trabaja en la IAA por una obligación económica y en contra de sus preferencias personales. Dicha hipótesis se corrobora cuando una parte considerable de trabajaadoras (29%) desearía trabajar en otra cosa distinta a la IAA.

"No trabajar más. Trabajo por necesidad, pero no me gustaría trabajar. Y más en verano que estaría en la gloria en mi casa". Trabajadora Nº12

Gráfico 6.35. Expectativas de futuro de los trabajadores/as de la IAA regional, 2015.



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

Frente a ésto, a poco más del 10% le gustaría ascender en el sector, porcentaje muy bajo, no solo por la baja motivación e interés femenino de trabajar en la IAA regional, sino también por las escasas posibilidades de mejorar y ascender en el sector para las trabajadoras.

6.9. Conclusiones

La IAA está sometida a picos de producción lo que ha provocado una elevada estacionalidad. Junto a esto, la actual coyuntura económica no ha ayudado a poner freno a la elevada temporalidad laboral que sufre su mano de obra. Tanto es así que desde 2008 los contratos indefinidos celebrados anualmente se han reducido en un 48%, mientras que los contratos temporales se han incrementado en un 28,7%. La modalidad contractual más extendida entre los contratos celebrados cada año es el contrato eventual por circunstancias de la producción, este tipo de contrato explica el 60% de los contratos celebrados, seguido del contrato por obra o servicio (20%). Esta temporalidad laboral no afecta por igual a hombres y mujeres siendo éstas las más afectadas por la temporalidad.

Esta estacionalidad no sólo determina una elevada temporalidad sino también el sometimiento del trabajo a picos de producción donde en campaña alta las jornadas laborales de las trabajadoras pueden llegar a extenderse a trece horas diarias de lunes a sábado. Por ello, las horas extraordinarias son bastantes frecuentes entre las ramas más estacionales, lo que conlleva a que las trabajadoras califiquen como muy larga su jornada laboral. A esto se une la otra jornada de trabajo, el hogar. Pese a que entre los trabajadores jóvenes cada vez en más frecuente el reparto de las tareas domésticas, el 40% de las trabajadoras encuestadas reconocen no recibir ayuda alguna en el hogar, recayendo sobre ellas todo el peso de los trabajos domésticos, dibujándose así jornadas laborales que se extienden desde las 6 de la mañana hasta bien entrada la noche. En consecuencia, el reparto del tiempo entre hombres y mujeres se muestra desigual. Con la salvedad del tiempo de trabajo, donde para ambos gira en torno a las ocho y nueve horas, de media las trabajadoras de este sector dedican el doble de tiempo al hogar y al cuidado de los hijos que los hombres, mientras que éstos dedican más tiempo al ocio.

En relación a la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de la IAA regional, se advierte una diferencia en el sistema de remuneración. El 55% de los trabajadores cuentan con nómina mensual, mientras que el 70% de las trabajadoras de la muestra reciben un salario mensual basado en función de las horas trabajadas, lo que no les garantiza un salario mínimo ni estable a lo largo del año. Como consecuencia, el porcentaje de mujeres que no disfrutan de vacaciones remuneradas o pagas extras es

ampliamente mayor que el masculino. En su conjunto, todos estos elementos apuntan a una precarización de las condiciones laborales femeninas en su perspectiva comparada con las disfrutadas por los hombres.

Estamos, por tanto, ante una discriminación de género que, unido a las precarias condiciones laborales, se añade la dificultad de promocionar y la brecha salarial. En promedio, los hombres de la IAA ganan de media 0,7 €/hora más que las mujeres. Además, ese techo de cristal en la IAA regional se muestra como una barrera que impide a la mujer promocionar dentro de la empresa, así 6 de cada 10 entrevistados han ascendido en el trabajo frente al 10% de las entrevistadas. Esta es la causa que explica cómo entre el 70 y 80% de los puestos de directivos, encargados y supervisores tienen un rostro masculino. En cambio, la mujer se centra en los puestos más bajos con escasa autonomía para el ejercicio de sus funciones realizadas en cumplimiento de las órdenes de sus superiores.

Para finalizar, el principal motivo que lleva a las trabajadoras a desempeñar trabajos en la IAA regional es por necesidad económica, donde el 60% de las trabajadoras se emplean en este sector porque no encuentran otro trabajo debido a la limitación de opciones que presentan estas trabajadoras poco cualificadas y con un mercado de trabajo regional limitado para este colectivo.

CAPÍTULO 7. LA PATRONAL, SINDICATOS Y TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

"Estamos con la cabeza muy agachada"
Trabajadora nº 7

La IAA se ha caracterizado por unas condiciones laborales que se alejan de las establecidas en los convenios colectivos. Con la llegada de la crisis esta situación no ha hecho más que empeorar. Las tasas de temporalidad se han visto disparadas, a la vez que hemos asistido a la prevalencia de las empresas de trabajo temporal como medio de reclutar trabajadores, el destajo o, la economía sumergida serían solo unos de los tantos problemas con lo que conviven diariamente miles de trabajadores. La consecuencia no ha sido otra que una reducción de los derechos laborales por las prácticas empresariales en aras a maximizar sus beneficios, incrementándose así los problemas y conflictos laborales en el seno de la industria.

Partiendo de la idea de que los sindicatos constituyen una especie de puente que permite negociar las condiciones laborales de los trabajadores con los empresarios, éstos constituyen en nuestros días un instrumento fundamental para corregir las vulneraciones de los derechos de los trabajadores. Como en la mayor parte de las decisiones que tomamos en el día a día, afiliarse o no a un sindicato depende de la disyuntiva coste-beneficio para cada uno de los trabajadores, de modo que tan sólo se afiliarán siempre y cuando los beneficios superen los costes que esto implica (Booth, 1985, Naylor, 1989). En la IAA regional, al igual que en el resto de los sectores económicos, la tasa de afiliación es insignificante debido una cultura sindical débil, especialmente en las pequeñas empresas y cómo la legislación en materia de elección de los representantes del personal margina a los trabajadores precarios, al exigir tiempos mínimos de permanencia en la empresa antes de ser electores o elegibles, demandando estabilidad cuando la regla es justo la contraria (Fernández, 2008:51).

A lo largo de este capítulo se pretende analizar las causas que determinan estar afiliado a un sindicato, así como la valoración sindical de los trabajadores de esta industria, sus principales problemas y qué vía adoptan a la hora de poner fin a sus

problemas. Para ello, se han realizado encuestas y entrevistas a los trabajadores y trabajadoras del sector y a los presidentes de las federaciones agrícolas de CCOO y UGT.

7.1. La valoración del papel de los sindicatos en la industria agroalimentaria

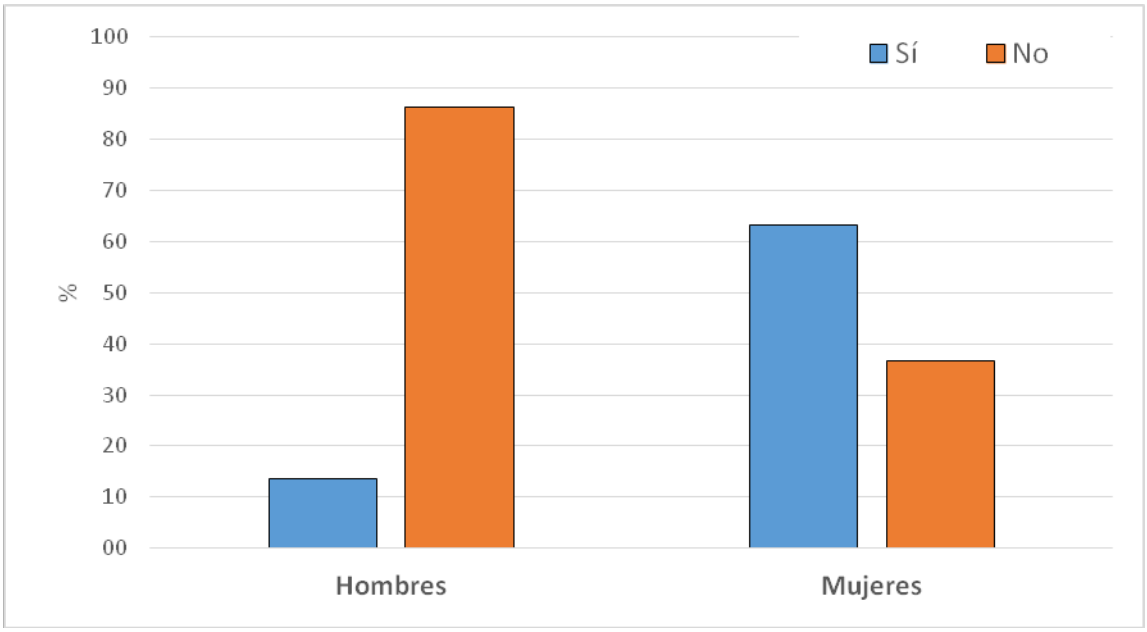
La crisis, el desempleo y los casos de corrupción protagonizados por algunos de los líderes sindicales en los últimos años han dañado notablemente la representatividad de los sindicatos. Entre 2009 y 2015, las cuatro principales centrales de España-CCOO, UGT, CSIF y USO- que representan el 80% de los trabajadores españoles en la negociación colectiva, han perdido más de medio millón de afiliados (584.788 trabajadores). El sindicato que más afiliados ha perdido ha sido CCOO. Sus afiliados han pasado de 1.203.307 registrados en 2009 a 909.052 al cierre de 2015 (-24,4%). A continuación, UGT sufrió una importante pérdida de afiliación, en total en ese periodo perdió 276.617 afiliados, los que median entre los 1.205.463 afiliados en 2009 y los 928.846 de 2015[47].

Por su parte, aunque de tamaño más reducido y con menor representatividad, también han perdido afiliación CSIF (-6.622) y USO (-7.249) entre 2009 y 2015. Estas pérdidas han obligado a los sindicatos a plantearse reajustes en sus estructuras organizativas, así la Federación Agroalimentaria de CCOO se ha integrado en la Industria buscando economías de escala y reducción de gastos.

Desde el punto de vista del trabajador, la valoración de la función sindical es todo menos positiva. De hecho, un 58% de la muestra reconoce que los sindicatos no mejoran sus condiciones laborales, frente a un 42% que opina que éstos contribuyen a mejorar sus condiciones laborales, en especial en materia salarial.

[47] OCDE, España, Nota de país 2015.

Gráfico 7.1. Valoración de los trabajadores/as de la IAA sobre el papel de los sindicatos, 2015

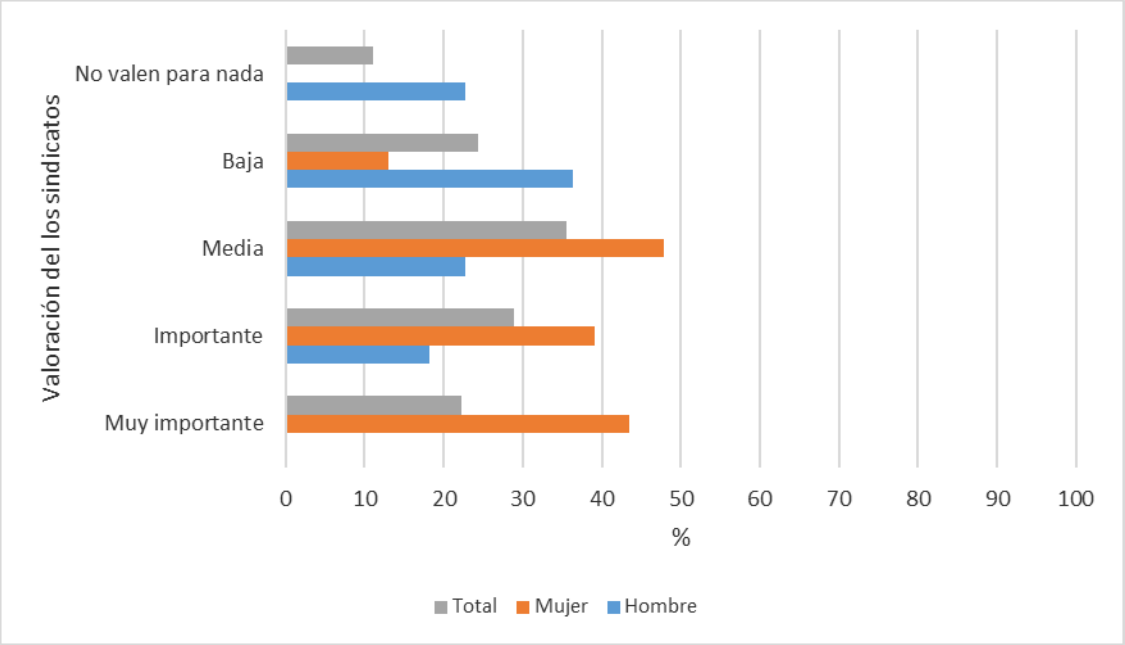


Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo

No obstante, esta valoración diverge en función del género y del subsector, destacándose aquí una mayor valoración positiva femenina que masculina. El gráfico 7.1 muestra cómo más del 60% de las trabajadoras tienden a pensar que los sindicatos actúan para mejorar sus condiciones laborales, considerando su función como importante y muy importante. Por el contrario, la valoración cae drásticamente entre los trabajadores de esta industria quienes desconfían en el papel de los sindicatos como defensores de sus derechos (80%), lo que conlleva a que más de la mitad afirme que la función de los sindicatos no sirve, cuanto menos, para nada.

En correlato, esta disparidad de opiniones también se traslada a los subsectores, siendo la rama dedicada al manipulado de fruta y hortaliza donde más se valora la función sindical, frente al de otras IAA (de pescado, golosinas, etc) donde apenas muestran aprecio al papel desempeñado por los sindicatos (gráfico 7.2). A su vez, los subsectores de la IAA donde sus trabajadores dan mayor valoración a la función sindical son precisamente los más feminizados, concluyéndose así una mayor valoración sindical entre la mano de obra femenina.

Gráfico 7.2. Valoración de los trabajadores/as de la IAA sobre el papel de los sindicatos por ramas de actividad, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el trabajo de campo.

7.2. Los obstáculos a la afiliación sindical

La baja afiliación a un sindicato deviene de un conjunto de factores que adquieren una complejidad notable como los cambios en la organización del trabajo, los problemas internos y estructurales del propio sindicato o, los descréditos influyen en las cifras de sindicalismo. A esto debemos añadir que, en los últimos años, coincidiendo con el declive del sindicalismo en la región, han venido surgiendo nuevos agentes que han desplazado la función sindical. Como resultado, muchos de los trabajadores de este sector, aunque en especial del agrario, han optado por recurrir a profesionales especializados en el derecho laboral para la defensa de sus intereses.

"En los últimos años la tendencia es que los trabajadores se busquen despachos privados y los propios abogados que antes estaban defendiendo a los empresarios ahora nos dicen: - vosotros no sois los que defendéis a los trabajadores, somos nosotros. Y todo esto es por el descrédito, eso de los relojes del líder sindical…lo que crea es que la gente no venga aquí". Secretario General de UGT.

Junto a esto, los motivos que más alegan las trabajadoras para no afiliarse a un sindicato se relacionan con el miedo de poner su puesto de trabajo en peligro, sobre todo en las pequeñas empresas. Todavía existe un número importante de trabajadoras que prefieren acatar las condiciones laborales interpuestas por los superiores, en vez de afiliarse para la defensa de sus derechos por el miedo de ser despedidas. En cambio, otras temen reclamar sus derechos por las posibles represalias a las que se pueden enfrentar si manifiestan su descontento con alguna medida.

"Pero ya te digo, hace unos años sí. Conseguimos las horas extras. Ahora las estamos perdiendo, llevan tres años que no las han subido, están como ella dice (la jefa)" están congelas, no se tocan". En cuanto le comentas algo de horas extras (la jefa responde): "hago turnos" y ya no tenemos horas extras nadie, y como claro, turnos no queremos, porque ella haría turnos de 6 horas, con 6 horas tampoco nos vienen bien a nosotras. Pues nada, aguantamos con las horas extras congeladas". Trabajadora Nº1

"Los jefes, como son ellos los que mandan, o entramos, así como ellos quieren o si no, ya sabes cuando no te convenga a la calle, es la palabra que te dicen". Trabajadora Nº4

La decepción y el desengaño de muchas de las trabajadoras suele ser otra de las causas más comunes, especialmente entre quienes estuvieron afiliadas y participaban activamente en la función sindical. La experiencia vivida de cómo muchos de los problemas que tienen que vivir día a día y el incumplimiento de los convenios no han podido ser solucionados por los sindicatos, les ha llevado a muchas a desconfiar y poner en duda su papel.

"Porque llega un momento en el que te das cuenta de que sientes que te han vendido como trabajadora. Agunas veces ves cómo se hacen tratos con los empresarios, y porque no estás viendo que luchen por lo que tú en realidad quieres que se luche. Eso de que "espérate, vamos a cogerlos un poco más despacio…". Vamos a ver hasta donde lo cogen más despacio, porque nos están quitando los derechos y estáis dejando que nos lo quiten, además colaboráis a que nos los quites, y colaboráis a que nos bajen el salario, y estáis firmando con la empresa para que nos lo bajen". Trabajadora Nº7

Esta presunta falta de resolución y capacidad por parte de los sindicatos para dar solución a los problemas de los trabajadores y trabajadoras agroindustriales no se debe al desinterés de los sindicatos por la defensa de los derechos laborales, como muchas trabajadoras opinan, sino más bien a una falta de poder y apoyos a los mismos. Esta incapacidad es lo que provoca que muchas veces las negociaciones no sean posibles y finalmente la última palabra la tenga el empresario. Este escenario es testado por varias trabajadoras que afirman no afiliarse a un sindicato porque éstos no son capaces de mejorar su situación laboral.

"Muchas cosas y al final no se hace nada. Siempre es lo que el jefe quiera, de una manera o de otra. Si tú quieres cambiar algo, te cuesta años de estar dándole porrazicos siempre a lo mismo para que al final consigas algo". Trabajadora Nº 1

"Porque los jefes pueden más que los sindicatos y entonces ellos (los sindicatos) te van dando largas, te van dando largas: "esta semana no se puede hacer la reunión, la semana que viene, el mes que viene…y están dando largas, es que os tenéis que esperar…". Trabajadora Nº 4

7.3. Problemas laborales de los trabajadores

En la IAA conviven un conjunto de problemas laborales ligados a las características del propio sector. Los sindicatos son tajantes al afirmar que el meollo de la mayor parte de las irregularidades laborales se da en aquellos subsectores agroalimentarios donde tiene lugar las primeras etapas de transformación del producto, en concreto en el sector del manipulado de productos vegetales frescos.

Los problemas a los que se enfrentan sindicatos y trabajadores/as de la industria del manipulado se concentran en tres bloques: empresas de trabajo temporal, el destajo encubierto y la economía sumergida. Respecto al trabajo temporal, en los últimos años las ETTS han venido acaparando terreno en la gestión de los recursos humanos hasta adquirir un protagonismo indiscutible. Cada vez son más numerosas las prácticas de acudir a las empresas de trabajo temporal para satisfacer las necesidades de mano de

obra que demandan los picos de producción. Los sindicatos, por su parte, denuncian esta conducta dado que implica una precarización del trabajador otorgándole "derechos a medias", donde la inestabilidad y los contratos basura se anteponen al contrato fijo discontinuo, donde éste último permite recurrir a los trabajadores en épocas de picos de producción, sometiéndose en sus relaciones laborales bajo un contrato con garantías y creado para este tipo de subsectores, como es el contrato fijo discontinuo.

"El trabajo no es para empresas de trabajo temporal, se trata un trabajo irregular que todos los años se repite campaña tras campaña en las empresas de trabajo temporal en el momento en el que se da la cosecha. Las empresas de trabajo temporal no están para eso, están pensadas para otra cosa, y por ello hay que abundar en el tema de la estabilidad de empleo. Así mismo, tenemos un proceso abierto de negociación (…) Hay un contrato que es muy conocido que es muy estable y da derechos, el fijo discontinuo. En la IAA hay muchos trabajos que son cíclicos y que dependen mucho de la climatología y ese contrato como digo da derechos y da oportunidad". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

El destajo es otra de las prácticas que se ha implantado desde la crisis en dos subsectores, en el agrario y en el de la industria de primera transformación. En muchas empresas imponen a sus trabajadores y trabajadoras ritmos de trabajo descomunales sujetos a un excesivo control de la producción. Desde hace unos años, algunas empresas han establecido un registro de cada trabajador, sobre todo en las empresas feminizadas, donde se les asigna un número que les identifica para así controlar la calidad y cantidad de la producción al finalizar la jornada laboral. Todo esto conlleva a una presión que obliga a trabajar a destajo y bajo los criterios de calidad que exige el mercado. En consecuencia, muchas de las trabajadoras han recurrido a los sindicatos para solventar esta situación que les impide trabajar en un entorno óptimo debido al miedo al que muchas están sometidas.

"También se ha implantado el destajo encubierto, te controlan la producción para que uno mismo se supere y no te puedan echar y te digan: mañana no vengas". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Junto con la inestabilidad laboral y el trabajo a destajo, otro de los principales problemas está relacionado con la economía sumergida donde la mano de obra femenina sigue siendo la protagonista en este tipo de prácticas, sobre todo mujeres con escasa cualificación, lo que las convierte en mano de obra muy vulnerable. La principal razón de la economía sumergida en el sector del manipulado se debe a las propias singularidades que presentan este tipo de trabajos, requiriendo escasa tecnología y un uso intensivo de mano de obra para la mayor parte del proceso productivo o su totalidad. Así, en casas particulares grupos de mujeres trabajan en la confección de brócoli, alcachofa, o cualquier otro producto, mientras que el "jefe" se beneficia de un trabajo que apenas conlleva costes, puesto que no hace frente a los costes de cotización de sus empleadas, privándolas así de una serie de derechos.

"En la economía sumergida que se esconde en casas particulares, el 90,0% son mujeres, es decir, ahora mismo hemos trabajado en eso mucho y todavía queda. Hay un subsector que es el de…le llaman vulgarmente, las perolas, que son las alcachofas que se hacen en casas particulares, se limpian, y esta la primera fase que es de pelar la alcachofa, la echan en barril a hervir y luego las llevan a la fábrica y ahí las envasan. La fábrica lo que hace es comprar las alcachofas para envasarlas, ahí ya no estamos en economía sumergida, pero los pasos previos sí, el limpiarlas y pelarlas y meterlas en barriles sí. Esto se da mucho en la región de Puente Tocinos hasta el raal y se hace en casas particulares, y el 95,0% son mujeres". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Pero, la economía sumergida no solo se da en casas particulares, sino que, además, ésta también tiene lugar en empresas, aunque de una forma más moderada. Así, el Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO afirma que no pagar la hora como establece el convenio o, no cotizar la totalidad de los días efectivos trabajados de los empleados supone una forma de economía sumergida, donde el empresario a fin de abaratar sus costes recurre a los trabajadores. Ante esto, añade que esta práctica deviene de la presión que los mercados ejercen en los empresarios del sector alimentario, pues una buena cuota de la producción total en la región se concentra en no más de 8 cadenas de supermercados con gran poder negociador, lo que conlleva a que sean éstos quien adoptan las condiciones bajo las cuales se van a vender los productos. En consecuencia, las empresas productoras se someten a exigencias límite

que las obliga a producir con los costes más bajos posibles si quieren vender su producción al precio que le han dictado.

"El 86% de los productos de alimentación lo venden a 8 supermercados. Los 8 supermercados se ponen de acuerdo en cómo comprar y entonces presionan, presionan a la patronal. Claro, donde el empresario es más débil, porque tiene poca tecnología pues la paga con los trabajadores con ritmos inadecuados, la pagan bajándoles el salario, cotizando menos a la seguridad social, no cobrando las horas extraordinarias, trabajando a destajo y no garantizando el salario del convenio, etc. Ya hay empresas que tienen dos clientes nada más, que le venden a Eroski y Mercadona, y si se les va uno de sus clientes ya ha bajado el 40,0% de la producción. Y como esos son los que dicen "oye, la temporada que viene las nectarinas son a 2 céntimos menos" y como los supermercados se ponen de acuerdo a que este año las nectarinas las van a pagar a 30 céntimos…Eso es una situación nueva que hay sin solución de momento". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Ante esta situación el empresario debe de rebajar sus costes de producción, quedándole pocas alternativas para lograrlo. Así, los costes fijos de la empresa son obligados y de difícil negociación, del mismo modo que la materia prima de sus proveedores. Por ello, la forma más fácil para reducir en costes es el trabajador, no pagándole lo establecido en el convenio, privándolo de pagas extraordinarias, no cotizándole la totalidad de las jornadas trabajadas, etc.

"*El empresario para bajar costes tiene pocas posibilidades, porque por ejemplo electricidad y teléfono no puede rebajar, porque si no paga le cortan la luz y el teléfono; costes de petróleo no puede bajar porque no puede ir a negociar a una gasolinera, entonces, dentro de la cadena del coste va al más débil. Al del cartón, a ése es muy difícil que le rebaje el precio del cartón, al del plástico, ése es muy difícil también. ¿Entonces, en esa cadena de costes de mano de obra donde está el más débil? El trabajador, entonces es donde va a presionar para bajar ese coste. Y eso es consecuencia de la presión de los que están mandando".* Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Finalmente, otro de los problemas que se dan en la IAA regional es el relacionado con las cotizaciones a la Seguridad Social y sus efectos sobre los trabajadores. Realmente esta ha sido una de las quejas que tradicionalmente se han dirigido a los sindicatos para poner fin con este incumplimiento. Si bien, este problema parecía mayormente solventado en las dos últimas décadas, no obstante, tras la crisis muchas de las empresas cotizan tan solo una parte del tiempo trabajado. Del mismo modo, otro de los incumplimientos es el cálculo de la base reguladora de la mano de obra de la IAA regional, sobre todo entre los empleados/as fijos discontinuos. El resultado de esta práctica no es otro que prestaciones sociales muy por debajo de las legalmente correspondientes que llegan a ser ridículas.

"En este caso el cálculo de la base reguladora, lo están aplicando mal la Seguridad Social. A título de ejemplo, un trabajador fijo discontinuo gana un euro o dos al día cuando está con la baja. Eso no es la primera vez que ha pasado en Murcia. Y desde hace un año estamos en plan de presentar una queja a la seguridad social porque está calculando mal las bases reguladoras de los trabajadores fijos discontinuos y ahí hay una situación grave. Yo soy de los que mantengo que los trabajadores en baja laboral por enfermedad necesitan más dinero que cuando no están enfermos, y en cambio es vergonzoso y bochornoso que en la época que estamos un trabajador que tenga un accidente tenga por salario 1 euro ó 2 al día". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

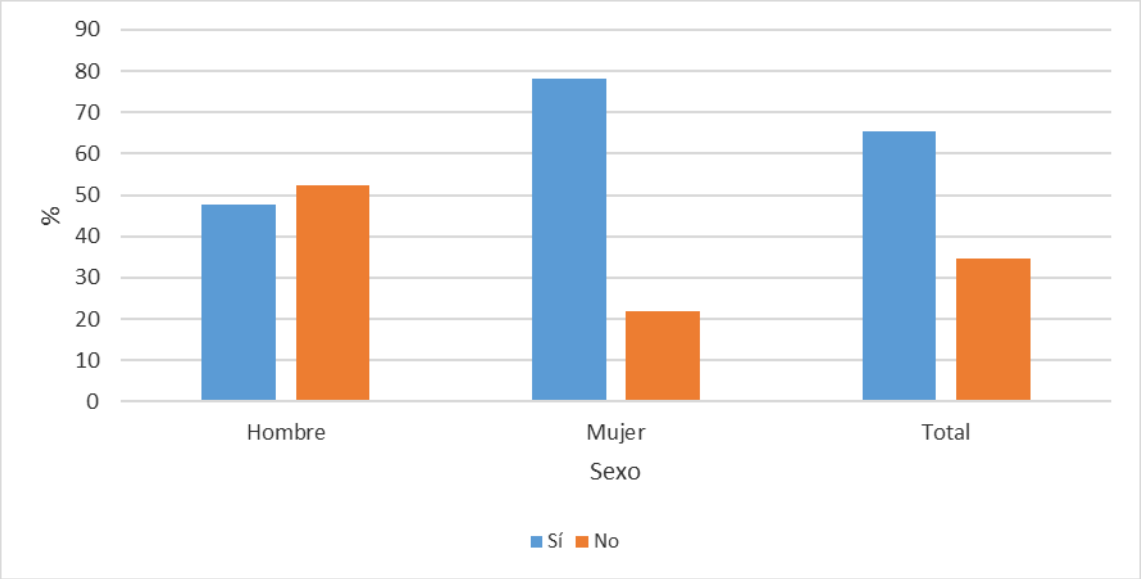
7.4. Las diferentes vías para solucionar los problemas

Una buena parte de las empresas que integran la IAA de la Región de Murcia cuenta con comités de empresa creados para negociar las condiciones laborales que les afectan. Esto implica un plus a la hora denunciar cualquier tipo de incumplimiento con el convenio u otra anomalía laboral. No obstante, en algunas pequeñas empresas dedicadas a la elaboración de alimentos y de bebidas la figura del comité de empresa está ausente.

Del conjunto de la muestra, más del 65% del total de los trabajadores se emplean en empresas donde la figura del comité de empresas está implantada. Este porcentaje

asciende a casi al 80% para las trabajadoras femeninas, mientras que para los hombres cae al 49% (gráfico 7.3). Este dato se explica porque una buena parte de los trabajadores masculinos de la muestra se emplean en empresas muy pequeñas con menos de 10 trabajadores, lo que influye considerablemente en materia sindical, por dos hechos. El primero, porque para muchas pequeñas empresas los sindicatos siguen proyectando una imagen de amenaza para los intereses de la empresa, lo que provoca que la conciencia sindical está poco arraigada. Por otro, el número de miembros que integran el comité de empresa, así como el número de horas que estos dedican a la acción sindical, es proporcional al número de trabajadores de la empresa en cuestión.

Gráfico 7.3. Porcentaje de los trabajadores /as de la IAA que cuentan con comité de empresa, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

No todos los problemas que envuelven a las trabajadoras de esta industria, no todos son puestos en conocimiento de los sindicatos. Quizás por su falta de confianza en los mismos, desengaño o por miedo de sus superiores, lo cierto es que muchas de las trabajadoras deciden abordar los problemas a través de mecanismos que se alejan de la práctica sindical.

En muchas de las empresas son las propias trabajadoras las que intentan solucionar los problemas negociando directamente con los jefes. No obstante, una parte considerable de las negociaciones no pueden ser llevadas a cabo debido a la falta de

poder negociador de las trabajadoras, lo que conlleva a éstas a recurrir al sindicato para pedir ayuda.

"Intentamos solucionarlo nosotros, porque ella (la jefa) con los sindicatos no se lleva bien. Intentamos nosotros, pero si con nosotros no hay manera y la cosa ya se pone fea entonces llamamos a los sindicatos, "oye que pasa esto, venid que nosotros solos no podemos", y algunas veces han venido y han arreglao algo y otras veces pos se han quedao conforme están". Trabajadora Nº1.

En otros casos, algunos problemas son pasados por alto y las trabajadoras prefieren convivir con el problema, y no denunciarlo. En especial, aquéllos cuestiones que para muchas trabajadoras se convierten en irregularidades normales, debido a que han estado presentes a lo largo de toda su trayectoria laboral, lo que les hace percibir como normal determinadas vulneraciones del convenio. Ejemplo de ello, lo tenemos en la percepción de un salario inferior al establecido en el convenio o, la famosa "chorrea". Aunque en ocasiones, esta pasividad se debe a que muchas de las trabajadoras desconocen sus propios derechos laborales y las condiciones de trabajo reguladas en el convenio.

"Supuestamente, supuestamente, debería trasladarse al comité de empresa, y éste al sindicato, pero supuestamente. Yo creo que hay problemas laborales que se comentan y es que no se dicen.". Trabajadora Nº7

Si bien, una proporción considerable de trabajadoras recurren al sindicato para así poder dar una solución al problema en cuestión, dejándolo en manos de éste para que pueda ser solventado, otra cosa es que lo logre o no.

"Se recurre al sindicato, el sindicato viene a hablar con los jefes y entonces, este mes no se puede, al mes que viene tendremos la reunión, y así se pasan días y días hasta que ya se hinchan, y ya hay que decir por las malas que vamos a ir donde tengamos que ir para que nos hagan esto, pero que vamos que es bueno y a la vez…papeletas que te solucionan y oras que no te las pueden solucionar, ya está". Trabajadora Nº4

7.5. Factores determinantes en la negociación colectiva y en el cumplimiento del convenio

El convenio colectivo es una figura jurídica destinada a regular las condiciones laborales de los trabajadores, así como los derechos y obligaciones que les corresponden tanto a éstos como a los empresarios. Esta norma recoge una batería de cláusulas que se extienden a materia salarial, permisos, excedencias, vacaciones, jornada y calendario laboral, así como los diversos tipos de sanciones, clasificación profesional y contratación del personal.

Como norma jurídica éste tiene un carácter vinculante, no obstante, en ocasiones la práctica se aleja de forma considerable de lo establecido en el propio convenio. Este incumplimiento suele estar relacionado con la vulneración de los derechos del trabajador, siendo frecuente el pago de la hora trabajada por debajo de la cantidad establecida, la no remuneración de las vacaciones y de las pagas extraordinarias o, el incumplimiento de la jornada laboral.

El Estatuto del Trabajador recoge los pilares de los derechos y deberes de los trabajadores con independencia del sector en el que estén empleados. No obstante, los convenios colectivos suponen una pieza esencial en las relaciones laborales en la medida en que éstos vienen a completar lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo en ningún caso empeorar las relaciones laborales previstas en el Estatuto[48].

La negociación colectiva juega aquí un papel esencial en la medida en que ésta va a determinar una mejora o no de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores. Dentro de la IAA existe una diversidad de convenios subsectoriales a los que se sujetan los trabajadores, donde algunos mejoran sustancialmente las condiciones fijadas en el ET, mientras que en otros se ven empeoradas.

Uno de los problemas que encontramos en este sector, deviene del desconocimiento de los trabajadores del convenio colectivo bajo el que se rige su sector,

[48] En lineamiento con lo establecido en el artículo 3.1.b), del Estatuto del Trabajador, los convenios colectivos suponen un instrumento legal para la regulación de los derechos y deberes de los trabajadores.

lo que provoca que parte de los trabajadores no sean conscientes de cómo sus derechos están siendo vulnerados provocando una falta de activismo que beneficia al empresario en detrimento del trabajador. Pero este desconocimiento que cada vez se extiende a más trabajadores, depende de una serie de causas. La primera circunstancia, parte de la baja cualificación de una buena proporción de la mano de obra empleada, que pese a tener el convenio no son capaces de comprender muchos de los aspectos que se encuentran regulados. A esto, habría que sumarle el asentamiento de mano de obra inmigrante en el sector con culturas que difieren enormemente de la española, lo que dificulta involucrar a estos trabajadores en lo relacionado con los derechos laborales y un mayor desinterés de ciertas culturas por la negociación colectiva y el sindicalismo[49] .

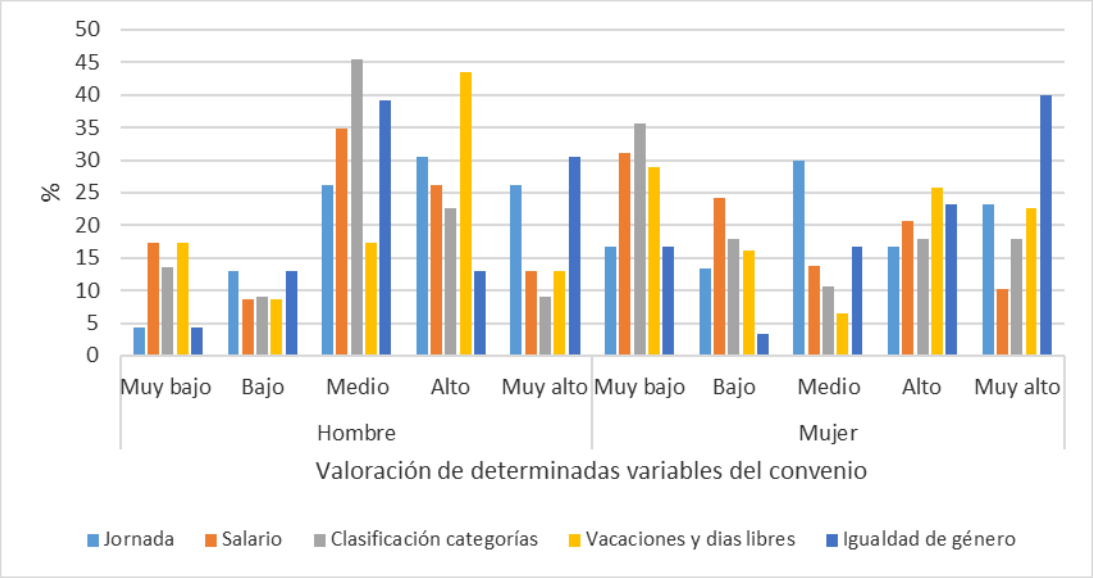
"*Teóricamente tenían que tener mucho más conocimiento ahora con los medios de comunicación distintos. Yo me atrevo a decir que, en el sector agroalimentario, seguramente cuando había menos inmigración había una mayor inquietud en tener más conocimientos, siendo el nivel bajo (…) Yo puedo decir que hay empresas donde el 80,0% son inmigrantes, lo que nos dificulta más porque son distintas culturas. Nosotros estamos haciendo acción sindical con los afiliados en cuestiones muy básicas "¿Qué es el sindicato? ¿Qué representa el sindicato a la sociedad? O ¿qué puede representar?", Bueno, pues hay un desconocimiento grande. En relación al conocimiento de los derechos y los convenios colectivos, pues no tengo los datos pero… si nosotros en el sector agroalimentario tenemos 4800 afiliados, más de la mitad, pues a pesar de tener el convenio…yo lo sé porque muchas veces vienen con el convenio en la mano y no lo entienden y vienen a consultar el convenio colectivo…la mitad de los afiliados desconocen una parte importante de los derechos que les corresponden".* Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Para el conjunto de la muestra tomada, en términos generales se observa un cierto desconocimiento respecto al convenio colectivo, en especial entre las mujeres. No obstante, entre quienes son conscientes de los derechos y deberes regulados en su sector se aprecia un grado medio-alto de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo, sobre todo para el género masculino.

[49] La diversidad cultural de la mano de obra de la industria agroalimentaria supone todo un reto para los sindicatos debido a la distinta concepción respecto al sindicato. Así, mientras que para los ecuatorianos este papel es ejercido por mafias, para los inmigrantes procedentes de la antigua se conecta con una función del estado comunista.

Desglosando los diferentes aspectos, los hombres empleados en este sector muestran un acuerdo considerable con la jornada laboral, las vacaciones y excedencias, así como con el salario y la clasificación profesional (gráfico 7.4). En parte, esto es debido a que un porcentaje notable de estos trabajadores se emplean en aquellas ramas donde el convenio se cumple en la mayoría de los aspectos. Cabe aquí destacar trabajadores que pertenecen a grandes empresas como Fini o, Vidal, con buenas condiciones laborales, donde el convenio se ajusta casi en su totalidad a la realidad.

Gráfico 7.4. Grado de satisfacción de los trabajadores/as en relación al convenio, 2015



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

En cambio, esta percepción se aleja para el colectivo de las trabajadoras del sector de la IAA de la región. Mientras que los trabajadores están más que conformes con las condiciones fijadas en el convenio, las mujeres muestran una cierta discrepancia. Sobre todo, en tres aspectos: el salario, la clasificación profesional, así como las vacaciones y días libres, donde más de la mitad presenta una satisfacción baja-muy baja, hecho que no es de extrañar si tomamos como referencia que éstas se ubican en aquellas ramas de la IAA más precarizadas, como lo es el manipulado y el sector conservero.

Como hemos podido ver, una proporción relevante de las trabajadoras entrevistadas desconfían en el poder negociador de los sindicatos alegando una supremacía de la patronal sobre los sindicatos en el ámbito de la negociación. No obstante, desde la perspectiva de los sindicatos estos parecen no compartir esta idea y

reconocen que ninguna de las dos partes cuenta con un poder negociador absoluto, sino más bien existe equidad en el sentido de que a veces los empresarios se salen con la suya y otras no.

"Algunas veces el trabajador se sale con la suya y otras no. La primera negociación que tenemos con los empresarios, al menos en Murcia, en el sector agroalimentario hay bastantes convenios colectivos que son la base fundamental de negociación con los empresarios, y los sindicatos han conseguido afortunadamente muchos derechos para los trabajadores. Yo puedo decirte que el salario medio en el sector agroalimentario en Murcia está por los 1300,0 € y tengo que recordar que el salario mínimo interprofesional está por los 647,0 €, quiero decir, la jornada que es real que está en 1800 horas reales en la negociación colectiva está en 1720, 1740 dependen de qué convenio". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Pero en lo que no cabe duda es que desde el sindicalismo se han conseguido un amplio abanico de derechos introduciendo mejoras sustanciales en el ámbito laboral, donde la mayor parte de las victorias sindicales son fruto de las negociaciones con la patronal en detrimento con las establecidas con los diferentes gobiernos.

"La interlocución del empresario y los trabajadores es fundamental. Mi experiencia me dice que nosotros hemos sacado, visto desde una perspectiva global, más derechos desde la negociación con la patronal que con la negociación con los distintos gobiernos. Es decir, que el sindicalismo ha avanzado en las conversaciones y negociaciones con la patronal, con respecto a derechos de los trabajadores, mucho más que con acuerdos institucionales. Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

Pese a esto, con la llegada de la crisis económica, y para el conjunto de los sectores, los derechos de los trabajadores se han visto gravemente afectados, de modo que los sindicatos, más que nunca, tienen que enfrentarse a una ardua labor en un momento donde la reforma legislativa en materia laboral, así como el nuevo escenario económico y de mercado les obliga a adaptarse en la negociación colectiva rebajando el nivel de exigencias. En cambio, el éxito de la negociación y el cumplimiento del

respectivo convenio no responden a la especialización productiva de cada sector, sino más bien está conectado con el tamaño de la empresa.

Generalmente, en aquellas empresas con un tamaño medio-grande sus trabajadores suelen presentar una buena organización, donde la cultura sindical está bastante arraigada. De esta forma, sus trabajadores participan activamente en la defensa de sus derechos y colaboran con los sindicatos en la negociación con la patronal. La consecuencia directa conlleva a un cumplimiento del convenio, porque ante cualquier incidencia el sindicato inmediatamente se presenta en la empresa, al estar éste al tanto de las condiciones laborales de los empleados. Pero, este beneficio con el cuentan las empresas con una buena organización y afiliación sindical se amplía en la medida en que son capaces de mejorar la situación laboral fijada en el convenio.

"En los sectores donde los trabajadores están más organizados, primero participan mucho en su convenio colectivo. Donde los trabajadores están formalmente organizados se hace el convenio y el convenio se cumple y además se mejora lo establecido en él. Hay empresas donde el convenio no se cumple. El convenio de industrias cárnicas, en el Pozo, los trabajadores como están organizados de hace muchos años no han hecho un convenio propio, pero sí es verdad que han mejorado el convenio de la industria cárnica. Si nos vamos a una empresa cárnica mucho más pequeñita, donde los trabajadores no están organizados, ahí tenemos dificultades para que se aplique el convenio básico. El convenio básico de industrias cárnicas es un convenio mínimo; ¿qué ocurre? que donde los trabajadores están organizados y la empresa es mediana-grande pues han mejorado el convenio colectivo. Ese convenio es igual para todas las industrias cárnicas incluso para las que hay tan solo dos trabajadores, bueno pues en esos dos trabajadores tienen dificultad para aplica el convenio". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

En consecuencia, las empresas que cuentan con reducidas plantillas son las que mayor incumplimiento del convenio presenta, debido a la falta de organización y a la discriminación legislativa para este tipo de trabajadores. El Estatuto del Trabajador determina que en las empresas con más de 50 trabajadores existirá un comité, y en las de menos tendrán derecho a delegados, para posteriormente asignar un número de delegados en función del tamaño: de 1 a 3 delegados para las empresas que cuenten con

más de 10 y menos de 50 empleados, y de 5 a 75 delegados para aquéllas con más de 50 trabajadores. Por el contrario, las empresas de menos de 10 trabajadores quedan desprotegidas de un derecho que sí se les reconoce a los demás trabajadores del sector, la acción sindical, debilitándose la defensa de sus derechos, siendo precisamente este tipo de empresas donde mayor mano de obra femenina se emplea.

"Tenemos una asignatura pendiente. Mira, cuando en 1980 se hace el estatuto de los trabajadores, los datos que tenemos es que en ese año los trabajadores podían tener representantes cuando la empresa tenía más de 16 trabajadores, eso sigue vigente. Entonces, el 8,0% eran los trabajadores que había en España en empresas con menos de 6 trabajadores, hoy la ley sigue igual y hay un 32,0% de trabajadores que no tienen derecho a representación porque trabajan en empresas de menos de 6 trabajadores". Secretario General de la Federación Agroalimentaria de CCOO.

7.6. Los Convenios colectivos de la IAA

Los derechos y deberes de los trabajadores se encuentran regulados en un documento jurídico que surge de la negociación colectiva entre empleados y empleadores. Su primacía radica en la vinculación del convenio tanto a trabajadores como a empresarios, de modo que los derechos y obligaciones recogidos en el convenio son de obligatorio cumplimiento. Para cada uno de los sectores existe un convenio particular, distinguiéndose entre convenios estatales y autonómicos. Dentro de nuestro estudio, en cada uno de los subsectores que comprenden la IAA los convenios colectivos regulan los mínimos y máximos que se han de respetar en cada subsector.

Con el fin de conocer las condiciones de trabajo reguladas en tres subsectores (conserves vegetales, manipulado de fruta y hortaliza y lácteo) de la IAA, se pretende analizar las condiciones laborales fijadas en los respectivos convenios, así como contrastar los estipulado en el convenio con la realidad laboral de los trabajadores y trabajadoras de esta industria. Para ello, el estudio se subdivide en tres apartados: jornada laboral; vacaciones, licencias y permisos y salario.

7.6.1. La jornada laboral

La jornada de trabajo es uno de los aspectos más relevantes a regular en el propio convenio, especialmente en un sector donde la ciclicidad de su actividad productiva configura un calendario anual con picos de producción que obliga a largas jornadas laborales. El Estatuto del trabajador establece como límite las 9 horas diarias de trabajo, sin que en ningún caso pueda excederse, salvo lo dispuesto en los respectivos convenios. Por su parte, el convenio de la industria de conservas vegetales se ciñe a las 9 horas de trabajo reconocidas en el ET, mientras que los convenios de la industria del manipulado y láctea reducen su jornada laboral máxima a 8 horas diarias. Además, el ET establece un tiempo mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, derecho que también se reconoce en cada uno de los convenios objeto de estudio.

Tabla 7.1. Condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos de la IAA

Sector	Conservas Vegetales	Manipulado de fruta y hortaliza	Lácteo y sus derivados	Estatuto del trabajador
Jornada diaria (La duración máxima de la jornada ordinaria)	Nº de horas ordinarias de trabajo efectivo no superior a 9h/día	El número máximo de horas ordinarias de trabajo diario será de 8.	Nº de horas ordinarias de trabajo efectivo no superior a 8h/día	Nº de horas ordinarias de trabajo efectivo no superior a 9 h/día (Salvo lo que establezca convenio o acuerdo)
Descanso	-Descanso mín. entre jornada y jornada de 12 horas. -Duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, un de descanso no inferior a 15 minutos para bocadillo. -Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido	Descanso mín. entre jornada y jornada de 12 horas. -Duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, un de descanso no inferior a 15 minutos para bocadillo. (Convenio estatal) -Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido (Convenio estatal)	-Descanso mín. entre jornada y jornada de 12 horas. -Duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, un de descanso no inferior a 20 minutos para bocadillo. -Descanso mínimo semanal dos días ininterrumpidos	Descanso mín. entre jornada y jornada de 12 horas. -Duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, un de descanso no inferior a 15 minutos para bocadillo. -Descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de Comisiones Obreras, 2015.

Respecto a la pausa para el bocadillo, el ET reconoce como derecho a los trabajadores un descanso, que en todo caso será remunerado, no inferior a los 15 minutos cuando la jornada laboral alcance las 6 horas de trabajo continuo. Este derecho es reconocido por los tres convenios, no obstante, el convenio colectivo de la industria láctea y sus derivados lo mejora ampliando la pausa del bocadillo de 15 minutos a 20. Finalmente, en lo referente al descanso semanal, tanto el ET como los convenios de la industria de conservas vegetales y del manipulado establecen 1 día y medio ininterrumpido, si bien, este descanso queda ampliado en 2 días para la industria láctea y sus derivados. En rasgos generales, los convenios de estos tres subsectores agroalimentario no presentan grandes diferencias al ET, salvo algunas mejoras, sobre todo en la industria láctea.

7.6.2. Licencias, vacaciones y salario

Si analizamos los convenios expuestos en materia de licencias, permisos y vacaciones éstos aportan poca novedad respecto a lo fijado en el ET. Comenzando por el periodo vacacional, el ET reconoce el derecho de todo trabajador a un periodo de vacaciones remuneradas no inferior a 30 días, permitiendo una cierta libertad al empresario de modular dicho derecho. De este modo, los 3 convenios hacen alusión a los 30 días recogidos en el ET, debiendo puntualizar que en el convenio colectivo de la industria de conservas vegetales se establece la posibilidad de fraccionar dicho periodo mediante acuerdo entre ambas partes. Además, tanto el convenio de conservas vegetales como el lácteo, reconocen al empresario de la facultad suficiente para excluir dentro del calendario vacacional determinados meses del año, donde la actividad es mayor

Siguiendo con el análisis, la regulación de licencias por haber contraído matrimonio, traslado de domicilio, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o familiar está presente para cada uno de los convenios colectivos. No obstante, se observan una serie de carencias en lo relacionado con la conciliación laboral. Mientras que el ET reconoce ciertos derechos como licencias por el tiempo indispensable para exámenes prenatales, clases de preparación para el parto, reducción de la jornada laboral diaria por lactancia por hijo menor de 9 meses y la

guarda legal por hijo menor de 12 años o familiar discapacitado, estos convenios no dicen nada al respecto. Esta ausencia de regulación se agrava si tenemos en consideración que precisamente estamos ante unos sectores de actividad donde la mano de obra femenina está sobrerrepresentada.

Por último, respecto a la remuneración y demás complementos salariales, el ET y los convenios recogen una remuneración mensual/quinquenal o semanal a percibir por el trabajador bien en dinero o en especie, junto a una serie de plus de nocturnidad o peligrosidad y dos pagas extras al año. El ET entiende por horas extraordinarias toda hora que excede las 9 horas diarias de lunes a viernes y a partir de las 40 horas semanales que, tendrán a todos los efectos el carácter de hora extraordinaria con su correspondiente incremento salarial. A esto, se debe subrayar que para el sector del manipulado de fruta y hortaliza se presenta una limitación de las horas extraordinarias excluyendo como tales aquellas horas trabajadas como respuesta a la maduración rápida del fruto, clima, demanda, etc., entendiéndose estas horas como estructurales a todos los efectos legales.

7.6.3. El cumplimiento de los convenios en la industria conservera

En la práctica los derechos de los trabajadores reconocidos en el convenio colectivo no son un fiel reflejo de la realidad, sino más bien existe un claro distanciamiento. Este hecho ha estado presente desde siempre acentuándose con la llegada de la crisis económica donde el trabajador ha sufrido una reducción de sus derechos, para que el empresario pueda seguir manteniendo un determinado nivel de beneficios. Por su parte, el convenio colectivo de la industria de conservas vegetales establece un conjunto de regulaciones de la jornada laboral que generalmente se cumplen entre los trabajadores de esta industria. Así, las 9 horas máximas diarias, el descanso entre jornada y jornada de 12 horas, junto con el descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido y la pausa para bocadillo, se respetan en la gran mayoría de la muestra objeto de estudio.

Tabla 7.2. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas

Industria de conservas vegetales				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Nº horas/día	Máximo 9 h/día	10 h/día	9 h /día	9,5 h/día
Pausas en el trabajo	Mínimo pausa 15 minutos a partir de la 6ª hora	Sí	Sí	Sí
Descanso entre jornada y jornada	Mínimo 12 horas	Sí	Sí	Sí
Descanso mínimo semanal	Mínimo 1 día y medio	Sí	Sí	Sí

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015

En cambio, no ocurre lo mismo respecto a las licencias por motivos personales o familiares reconocidas en el propio convenio, de la misma manera que tampoco se cumplen los derechos relacionados con la maternidad. La gran mayoría de las trabajadoras entrevistadas aseguran que cuentan con la posibilidad de ausentarse del trabajo por motivos justificados, con la consecuencia de la reducción salarial de las horas no trabajadas, sobre todo en aquellas empresas donde se rigen por el salario/hora. Sobre la remuneración de las vacaciones, como ya hemos indicado líneas atrás, el convenio establece que todo trabajador tiene derecho a percibir unas vacaciones de 30 días naturales remuneradas. Para el conjunto de la muestra, la mitad de los trabajadores gozan de este derecho, siendo superior dicho disfrute entre las mujeres (60%) que desempeñan su actividad en conserveras que extienden su producción a los 12 meses del año, mientras que aquéllas ocupadas en empresas donde la actividad se concentra en unos determinados meses del año, no cuentan con vacaciones remuneradas.

Tabla 7.3. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y los permisos y licencias efectivos de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas

Industria de conservas vegetales				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Vacaciones remuneradas	Mínimo 30 días naturales remunerados	42,9%	60%	52,2%
Licencias remuneradas	Reconoce licencias remuneradas	No	No	No
Reducción jornada laboral por cuidado de hijo/familiar	Derecho a ausentarse 1 hora/día del trabajo por hijo menor 9 meses	No	No	No

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015

Tabla 7.4. Comparación entre la remuneración fijada en el convenio y la remuneración efectiva de la industria de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas

Industria Conservera				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Remuneración horas extras	11,3-12,0 €/h	31,0%	50,0%	40,0%
Pagas extraordinarias	Dos pagas del equivalente a 30 días cada una de ellas del salario de la tabla incrementado con la antigüedad	57,1%	50,0%	52,2%
Plus de Asistencia/ Nocturnidad/ Peligrosidad	0,8-1,3 €/h	No	No	No

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015.

7.6.4. El cumplimiento de los convenios en la Industria del manipulado

Si la industria conservera se ha caracterizado por la preeminencia de la mano de obra femenina, el sector del manipulado de fruta y hortaliza se convierte en la principal rama de trabajo femenino en la IAA, debido a su intensivo uso de mano de obra y escasa mecanización. Puede que este hecho esté relacionado con las precarias condiciones laborales que sufren los trabajadores y trabajadoras de este subsector. Una particularidad de este sector consiste en un calendario laboral diseñado por la materia prima, combinándose periodos de intensa actividad con otros de inactividad. Por su parte, el trabajo con productos frescos y altamente perecederos, así como la presión de la demanda del mercado someten a los trabajadores a largas jornadas de trabajo que superan los límites establecidos de 8 horas diarias, cuando la media se encuentra en 13h al día en los hombres y 12,6 en las mujeres. Con estos ritmos de trabajo parece imposible ceñirse al descanso mínimo entre jornada y jornada, así como al descaso mínimo semanal.

Tabla 7.5. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria del manipulado

Industria del manipulado de fruta y hortaliza				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Nº horas/día	Máximo 8 h/día	13 h/día	12,6 h/día	12,4 h/día
Pausas para el bocadillo	Mínimo pausa 15 minutos	Sí	Sí	Sí
Descanso entre hornada y jornada	Mínimo 12 horas	No	No	No
Descanso mínimo semanal	Mínimo 1 día y medio	Sí	Sí	Sí

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015

Esta precarización se extiende más allá de los ritmos de trabajo. La mayoría de los trabajadores y trabajadoras de este sector se rigen bajo la modalidad salarial por horas, de modo que hora no trabajada hora que no se paga. En consecuencia, las licencias y los permisos debidamente justificados no son remunerados bajo ningún

concepto, salvo entre los trabajadores que cuentan con nómina y que desempeñan funciones en la oficina. En el caso de la remuneración de las vacaciones, sólo el 27,8% de los entrevistados disfrutan de un periodo de descanso de 30 días remunerado, porcentaje que reduce al 11,2% entre las mujeres. Existen varios factores que vendrían a explicar la falta de remuneración de las licencias y las vacaciones. En primer lugar, una proporción relevante de trabajadores/as de este sector son temporales y, por otro lado, el salario hora.

Tabla 7.6. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y licencias efectivas de la industria del manipulado

Industria del manipulado de fruta y hortaliza				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Vacaciones remuneradas	Mínimo 30 días naturales remunerados	33,4%	11,2%	27,8%
Licencias remuneradas	Reconoce licencias remuneradas	No	No	No
Reducción jornada laboral por cuidado de hijo/familiar	Derecho a ausentarse 1 hora/día del trabajo por hijo menor 9 meses	No	No	No

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo

Sobre la remuneración, solo el 40% de la muestra cobra las horas extras más que una hora ordinaria. De los trabajadores y trabajadoras entrevistados hemos observado que tan solo en unas pocas empresas se pagan las horas extras más que una ordinaria, aunque el precio de la hora extraordinaria pagada esté por debajo del fijado en el convenio. Los mismo ocurre con los pluses salariales que casi no se dan entre los empleados/as de esta rama, salvo el plus de asistencia entre las trabajadoras de una de las empresas estudiadas. En términos generales, la práctica refleja cómo la realidad se distancia de las condiciones laborales recogidas en el convenio, en una de las ramas más feminizadas y precarias de la IAA regional.

Tabla 7.7. Comparación entre la remuneración fijada en el convenio y la remuneración efectiva de la industria del manipulado.

Industria de manipulado de fruta y hortaliza				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Remuneración horas extras	11,3-12,0 €/h	31,0%	50,0%	40,0%
Pagas extraordinarias	Dos pagas del equivalente a 30 días cada una de ellas del salario de la tabla incrementado con la antigüedad	0,0%	30,0%	30,0%
Plus de Asistencia/ Nocturnidad/ Peligrosidad	0,8-1,3 €/h	No	No	No

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015.

7.6.5. El cumplimiento de los convenios en la Industria Láctea

Para terminar con el análisis de los convenios colectivos, la industria láctea y sus derivados presenta unas condiciones laborales que se ajustan en su mayoría a lo acordado en el convenio colectivo. En este contexto, tanto la jornada laboral diaria de 8 horas, así como las pausas y descansos establecidos en el convenio se cumplen en la totalidad de los trabajadores/as entrevistados. Además, se aprecia un incremento del descaso semanal ininterrumpido ampliando el mínimo de 1 día y medio a dos.

Tabla 7.8. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria láctea

Industria Láctea				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Nº horas/día	Máximo 8 h/día	8h/día	8 h/día	8 h/día
Pausas en el trabajo	Mínimo pausa 20 minutos	Sí	Sí	Sí
Descanso entre hornada y jornada	Mínimo 12 horas	Sí	Sí	Sí
Descanso mínimo semanal	Mínimo 2 días	Sí	Sí	Sí

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo, 2015

Tabla 7.9. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y las licencias y derechos efectivos de la industria láctea

Industria Láctea				
	Convenio	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
Vacaciones remuneradas	Mínimo 30 días naturales remunerados	100,0%	100,0%	100,0%
Licencias remuneradas	Reconoce licencias remuneradas	A veces	A veces	A veces
Reducción jornada laboral por cuidado de hijo/familiar	Derecho a ausentarse 1 hora/día del trabajo por hijo menor 9 meses	A veces	A veces	A veces

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos del trabajo de campo.

7.7. Conclusiones

En los últimos años hemos asistido a un descrédito de la función sindical que unido a la difícil situación económica que vivimos y la precarización de las condiciones laborales ha desembocado en un descenso del porcentaje de afiliados. En el análisis de la IAA regional el 80% de los trabajadores entrevistados afirman que los sindicatos no sirven para la defensa de los derechos de los trabajadores frente al 60% de las trabajadoras quienes creen que éstos sí velan por salvaguardar y mejorar sus derechos laborales.

No obstante, la tónica general es un cierto grado de desconfianza que ha llevado a muchos a recurrir a escenarios privados para la protección y defensa de sus derechos. Cada vez es más habitual la práctica acudir a abogados laborales para dar solución a un problema personal, sobre todo entre los trabajadores inmigrantes. Ningún sector está exento de problemas o vulneraciones a lo establecido en la legislación laboral y en los convenios, pero precisamente en un sector donde la precarización está presente los problemas suelen ser más frecuentes. Entre los principales problemas se encuentran el excesivo control sobre el trabajador/a en el centro de trabajo, los acelerados ritmos de producción, el destajo encubierto, la economía sumergida y la temporalidad.

Al tratarse de una mano de obra con escasos recursos económicos y una baja cualificación el desconocimiento de los trabajadores y trabajadoras de cuáles son sus derechos y deberes es muy elevado, y los pocos que acceden al contenido de los convenios apenas son capaces de interpretarlos. Sin embargo, la acción sindical está presente en la mayoría de los establecimientos industriales de la región. De hecho, se observa que existe una relación entre el tamaño de la empresa y el cumplimiento del convenio. En aquellas empresas con un número significativo de plantilla existe una mayor acción sindical y una buena organización lo que les permite no solo cumplir el convenio, sino además mejorarlo.

Respecto al contenido de los convenios y su cumplimiento, por subsectores se observa que en la industria del manipulado las condiciones pactadas apenas se cumplen ni en lo relativo a la jornada laboral, descansos y pausas, ni en lo respectivo a licencias, permisos y remuneración. Similar es el caso de la industria de conservas vegetales donde las condiciones laborales acordadas se incumplen, aunque en menor grado que en la industria del manipulado. En cambio, las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la industria láctea parecen corresponderse, en su mayor parte, con lo establecido en el convenio.

CONCLUSIONES FINALES

En esta tesis se analizan las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria agroalimentaria desde una perspectiva centrada en la categoría analítica del género. A lo largo de este trabajo hemos tratado de demostrar cómo las mujeres desempeñan puestos de trabajo diferentes a los que ocupan los hombres, distinguiéndose con claridad entre trabajos femeninos y masculinos. Con nuestro estudio hemos aportado evidencias empíricas de la existencia de una discriminación femenina vertical, los puestos de mayor autonomía y responsabilidad generalmente son ocupados por los hombres, quienes, a su vez, tienen una mayor posibilidad de ascender que las mujeres.

1. El género como factor clave para la construcción del mercado de trabajo en la IAA.

La primera hipótesis propuesta desde la teoría de la división sexual del trabajo, donde el género se convierte en un factor determinante para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, parte de la premisa de habilidades y cualidades que se asignan al sexo en los mercados de trabajo, convirtiendo a hombres y mujeres en mano de obra diferenciada. Este hecho determina que la mujer sea más adecuada para el desempeño de ciertos trabajos conectados con las funciones femeninas dentro del hogar, así como aquéllas que se identifican con las cualidades innatas de toda mujer.

La IAA es uno de los sectores de trabajo más diversificados, pues dentro de ésta conviven una pluralidad de subsectores bien diferenciados tanto en el producto final, como en la organización y ejecución del trabajo. Esto genera ramas agroalimentarias femeninas y masculinas en función del tipo de trabajo desarrollado en cada una de ellas. Así, la industria de conservas vegetales, como las del manipulado y confección en fresco de fruta y hortaliza se posicionan como las dos ramas más feminizadas, debido al uso intensivo de mano de obra y el bajo nivel tecnológico. En cambio, la industria dedicada a la fabricación de bebidas alcohólicas, así como el sector cárnico cuentan con

un mayor empleo de mano masculina, al ser dos sectores caracterizados por asignaciones de mayor nivel tecnológico y de empleo de la fuerza física. No obstante, la segregación laboral está presente en la IAA no solo desde una perspectiva sectorial, sino también ocupacional. En cada una de las ramas que integran esta industria las ocupaciones están sesgadas en función del sexo de la mano de obra, factor que será tenido en cuenta para el desempeño de un trabajo u otro atendiendo unos estereotipos que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

El resultado no es otro que una segregación ocupacional donde el género delimita trabajos femeninos y masculinos, así lo reconocen el 60,0% de los trabajadores/as entrevistados quienes aseguran que el hecho de ser hombre o mujer va a determinar el ejercicio de un trabajo u otro dentro de la empresa. Además, no solo hemos demostrado que los hombres y mujeres no desempeñan las mismas funciones, también hemos sido capaces de comprobar que en cada uno de los subsectores de la IAA existen trabajos asignados por género. Al respecto, el 70% de los hombres y el 75% de las mujeres ocupados en la IAA han reconocido que dentro estos sectores existen trabajos que solo son desempeñados de manera exclusiva en función del género, dato que corrobora la hipótesis planteada.

Tal y como se ha apuntado, el género es la clave en la organización del trabajo en esta industria, asignándose a la mujer trabajos relacionados con el destrío y la selección del producto, así como en las funciones de envasado y empaquetado. Mientras que el hombre desempeña trabajos de carga y descarga, así como el manejo de maquinaria y medios de transporte. Si nos detenemos en el análisis de aquellas cualidades requeridas para el ejercicio de dichas funciones, observamos cómo la mujer queda reducida a trabajos que están en contacto con alimentos, como la selección de los mismos y su confección, lo que para muchos se considera como una continuidad del trabajo doméstico. Además, se trata de trabajos relacionados con la destreza y habilidad manual, atención con el detalle, disciplina y sobre todo repetitivos y monótonos. Así, las trabajadoras reconocen que su trabajo requiere una destreza manual y una elevada atención con los detalles, y una paciencia infinita para soportar durante largas jornadas laborales un trabajo tan monótono. La disciplina es otra de las características debido al control que ejercen sobre las trabajadoras. En cambio, sus trabajos poco tienen que ver con la autoridad, supervisión, inteligencia o la fuerza física.

Como vemos, el empleo femenino queda moldeado por los estereotipos de género, pero, no solo en las mujeres, sino también para los hombres, que acaban desempeñando funciones para las que se requiere más nivel de fuerza física, inteligencia y autoridad. En definitiva, la IAA muestra un escenario de segregación sectorial y ocupacional donde hombres y mujeres se distribuyen en función de unas presuntas aptitudes innatas relacionadas con el género desde una doble vertiente. Desde la demanda, donde los empleadores buscan hombre o mujeres en función del trabajo que se pretenda cubrir, como desde la oferta, donde la mano de obra masculina y femenina se dirigen a un sector u otro dependiendo del tipo de trabajo a desarrollar y la afinidad de este al hecho de ser hombre o mujer.

2. Las mujeres tienden a presentar una mayor precariedad que los trabajadores en la IAA de la Región de Murcia.

La discriminación femenina en el mercado de trabajo puede manifestarse a través de diferentes formas como la precarización de las condiciones laborales de la mano de obra femenina. Al ser un sector tan dependiente de las condiciones climatológicas, este hecho lo convierte en una de las actividades económicas más sometidas a la estacionalidad laboral, en especial en aquellos subsectores como la fabricación de helados, las conservas vegetales y la manipulación y confección en fresco de fruta y hortaliza. Precisamente es en estas ramas donde la temporalidad laboral va a ser más acusada que para el resto, al presentar un calendario de trabajo donde se combinan picos de producción con periodos de inactividad. En términos generales, en los subsectores mencionados se concentran la mayoría de las trabajadoras ocupadas en la IAA regional.

En aquellas empresas dedicadas al manipulado y a las conservas vegetales la precariedad laboral es superior que en otras como las cárnicas o la de bebidas, por varios factores. El primero de ellos hace alusión a la irremediable temporalidad de la producción, sobre todo en las empresas dedicadas al manipulado del producto en fresco donde la perecibilidad y la estacionalidad del producto obligan a las empresas a concentrar su actividad económica durante un periodo de tiempo muy determinado. En consecuencia, la temporalidad laboral va a estar presente en una buena parte de las

contrataciones laborales. Otro factor a tener en cuenta va a ser el ligado a esa perecibilidad del producto, lo que unido a las exigencias y a la presión del mercado va a obligar a las trabajadoras a someterse a largas jornadas de trabajo en campaña alta y, por consiguiente, a horarios de trabajo no definidos e irregulares, con jornadas de trabajo que varían de un día a otro. Este sería el caso de las trabajadoras del manipulado quienes presentan grandes dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral al rozar jornadas de trabajo de más de 13 horas diarias.

El resultado no es otro que una elevada precarización de las condiciones de trabajo en general, pero más intensamente entre las trabajadoras. A lo largo de la tesis hemos comprobado como la temporalidad laboral es una de las características de la IAA, donde más del 85% de los contratos celebrados anualmente son temporales, con una mayor incidencia en la mujer.

A la elevada temporalidad se ha de añadir la ausencia de ciertos derechos laborales reconocidos en el convenio como el pago de la hora extraordinaria conforme al precio fijado. La práctica muestra como tan sólo al 20% de las trabajadoras entrevistadas les pagan la hora extraordinaria más que una ordinaria, pese a estar por debajo del precio de la hora extraordinaria por debajo del establecido en el convenio. En cambio, la mayoría cobran la hora extraordinaria como el resto de horas estructurales teniendo en cuenta que en un sector donde buena parte de sus empresas cuentan con un volumen importante de horas extraordinarias al año, la brecha salarial entre el salario que deben percibir con el realmente percibido es más que considerable.

Otro de los efectos de la temporalidad e irregularidad de la jornada laboral es el sistema de remuneración. Al menos el 70% de las trabajadoras de la muestra perciben un salario/hora, mientras que la mayoría de los trabajadores presentan un salario/mes. Se observa aquí una clara desventaja femenina pues, el salario/hora no garantiza un salario al mes fijo y, por tanto, provoca una cierta inestabilidad salarial dejando a la trabajadora desprovista de un mínimo. Asimismo, y en parte por el sistema de remuneración, solo el 20% de las trabajadoras perciben dos pagas extras al año frente al 50% de los hombres, lo mismo ocurre con las vacaciones remuneradas donde apenas el 40% de las mujeres ocupadas en esta industria gozan de este derecho, mientras que para los hombres el porcentaje asciende a más del 45%.

Las causas de podemos encontrarlas en la mayor concentración femenina en las ramas más inestables como la industria de conservas vegetales y del manipulado y, por otro lado, una mayor precarización de la mano de obra femenina dentro de la misma empresa. De esta forma, en las empresas del manipulado los periodos de dos o más meses de inactividad laboral son muy frecuentes, durante los mismos las trabajadoras quedan en desempleo, no ocurriendo lo mismo para la mano de obra masculina donde las empresas buscan soluciones para mantenerlos ocupados en actividades de mantenimiento y restauración de la maquinaria, instalaciones y de la fábrica, evitando así la interrupción laboral. En general, se constata una mayor precariedad laboral femenina en un mercado de trabajo construido en el patriarcado donde se prima con mayores garantías laborales al hombre como principal sustentador.

3. Persistencia del modelo del patriarcado en los hogares de las trabajadoras de la IAA de la Región de Murcia.

La división sexual del trabajo se extiende más allá del marco laboral, hacia espacios privados como el hogar. Tradicionalmente las tareas domésticas y el cuidado de los hijos han sido desempeñados por la mujer, mientras que al hombre le han correspondido otras responsabilidades familiares como la sustentación económica del hogar. En la actualidad la realidad muestra una tendencia a un reparto más equitativo del trabajo doméstico, los hombres más jóvenes están asumiendo alguna parte de esta carga.

En la IAA regional la mano de obra femenina se caracteriza por ser poco cualificada y avocada a este trabajo por pura necesidad económica y no por un desarrollo profesional. La mayoría de las trabajadoras casadas registradas en la muestra entrevistada, admiten que su cónyuge desempeña alguna actividad laboral, aunque el salario femenino se sigue contemplando como un complemento de los ingresos masculinos. Pese a que ambos trabajan el mayor peso de las tareas domésticas recae sobre éstas, quienes se levantan bien temprano para preparar el desayuno y almuerzo al marido que va a trabajar, hacen la compra, la colada y las comidas durante el tiempo que no están en el trabajo configurándose así una jornada laboral desde bien temprano hasta la noche.

Como ya se ha mencionado, en los últimos años hemos asistido a un cierto cambio en el reparto desigual de las tareas del hogar hecho que coincide con un elevado porcentaje de hombres entre 26 y 45 años de edad que afirman compartir las tareas domésticas con su pareja. No obstante, más del 40% de las trabajadoras de la muestra reconocen que ellas son las responsables de toda la carga del hogar, en especial entre las mayores de 45 años. Como consecuencia la utilización del tiempo para cada uno difiere. Como promedio, la muestra refleja cómo el tiempo empleado en el hogar es el doble para la mujer quien ocupa seis horas al día a un trabajo invisible y no remunerado, frente a las tres horas diarias en los hombres.

El cuidado de los hijos es la segunda actividad que más tiempo absorbe a la mujer después del trabajo, dedicándole una media de más de tres horas al día, mientras que los hombres dedican escasamente una hora. Lo mismo ocurre con las tareas domésticas que suponen dos horas y media diarias para la mujer y una hora y media en el caso de los hombres.

De ésta desigual asignación del trabajo doméstico devienen largas jornadas diarias femeninas, donde el tiempo de ocio se convierte en un lujo sólo al alcance de algunas mujeres. Así, parte de la muestra ha reconocido que no dedican ni un solo minuto al ocio, aunque la media de ocio femenina no llega a 1 hora al día, mientras que el hombre disfruta de más de horas de ocio diarias.

4. La brecha salarial entre hombres y mujeres no deviene de una diferencia salarial, sino de una discriminación donde el género adquiere su máxima responsabilidad.

Dentro de la IAA existe una discriminación de la mujer, las trabajadoras se concentran en aquellas ramas de la IAA más estacionales sufriendo una mayor tasa de temporalidad laboral. El sistema de remuneración salarial más habitual para este tipo de subsectores agroalimentarios, donde la participación femenina es notable, es el salario basado en la remuneración por horas trabajadas observándose una diferencia salarial del 9,9% entre los hombres y mujeres que configuran la muestra objeto de estudio.

Esta diferencia salarial implica una remuneración femenina de 0,7 céntimos de € la hora menos que lo pagado a los trabajadores. Si desglosamos la diferencia salarial por género en función de sus características personales nos encontramos con que a menor nivel de estudios la brecha salarial entre hombres y mujeres se acentúa, mientras que atendiendo a la edad la desigualdad se incrementa entre los de mayor edad. En lo referente a las características laborales, observamos que los trabajadores y trabajadoras con jornada partida presentan un salario hora más distante que quienes gozan con una nómina mensual, lo que nos lleva a afirmar que la hora de trabajo masculina se remunera más y es mejor que la femenina al valorar las empresas más el trabajo desempeñado por los hombres. Asimismo, el 60% de las trabajadoras encuestadas reconocen que las funciones ejercidas por los hombres en la IAA tienen un mayor reconocimiento por los superiores y entre los propios trabajadores y trabajadoras. Reconocimiento que se traslada a una mayor remuneración.

5. La menor proporción de mujeres en las categorías más elevadas de la estructura ocupacional, así como su elevado peso en la base de la jerarquía se debe a una razón de género.

Como ya hemos visto, la IAA ha sido construida desde una perspectiva de género convirtiéndose éste en el factor clave para la asignación de unas tareas u otras. En consecuencia, las mujeres quedan ubicadas en aquellas ocupaciones descualificadas, con escasa autonomía y subordinadas a las órdenes de sus superiores, corroborándose en este sector la discriminación vertical a la que se somete buena parte del mercado de trabajo. Este techo de cristal queda reflejado en la IAA regional caracterizada por una sobrerrepresentación femenina en la base de la clasificación profesional. Por el contrario, conforme vamos subiendo de escalón la proporción de mujeres va decayendo a la par que los hombres adquieren una mayor prevalencia en los cargos más altos.

El trabajo empírico ha mostrado cómo los puestos de directivos y de supervisión son dominados por los hombres, de hecho, para 2015, del total de las contrataciones para el puesto de directivo el 75% eran hombres frente al 25% de mujeres. Además, esta brecha queda incrementada en el cargo de supervisor donde casi el 85% de las contrataciones totales para este puesto eran hombres. Esta discriminación vertical viene asociada a la reducción de la mano de obra femenina en los puestos más bajos, en

especial el de peón, limitándose de autonomía y capacidad para tomar decisiones. Así, lo demuestran las encuestas realizadas de las que se desprende que más del 80% solo recibe órdenes en su trabajo de mandos superiores que generalmente son ocupados por hombres. Esta estructura de trabajo confirma cómo el patriarcado sigue presente en la IAA donde la mujer ocupa los puestos más bajos y descualificados, mientras que los hombres quedan ubicados en los peldaños más altos de la pirámide ocupacional.

Esta discriminación vertical a la que se encuentran abocadas las trabajadoras de esta industria marca una trayectoria laboral lineal sin cambios a lo largo de su vida y con escasas posibilidades de ascenso laboral. En la muestra, objeto de estudio, se aprecia cómo las trabajadoras que entran como peón en la empresa continúan en esta categoría ocupacional hasta su desvinculación laboral con la IAA. La construcción de un mercado de trabajo agroindustrial donde los trabajos femeninos son precisamente los pertenecientes a las categorías más bajas e infravaloradas, ascender a otras categorías ocupacionales identificadas con aptitudes pertenecientes al género masculino resulta muy difícil. De hecho, solo el 8,8% de las trabajadoras ha conseguido promocionar dentro de la IAA, en cambio, otras llevan toda una vida como peón. Situación dispar es la presentada por los trabajadores quienes más del 60% ha conseguido mejorar su posición laboral dentro de la empresa.

Concluyendo, la estructura ocupacional de la IAA está marcada por el patriarcado correspondiéndole a la mujer trabajos relacionados con los saberes femeninos y menos cualificados. Estas circunstancias provocan una discriminación vertical donde la mujer queda concentrada en los puestos más bajos mientras que los hombres ocupan las categorías de mayor nivel y responsabilidad. Además, las mujeres cuentan menos oportunidades laborales a la hora de ascender y las que lo hacen tardan más que los hombres.

CONCLUSION

L'objectif de cette thèse est d'analyser les conditions de travail des femmes travailleuses de l'industrie agroalimentaire dans une perspective comparée entre les sexes. Tout au long de ce travail, nous avons constaté comment les femmes occupent des postes de travail différents à ceux des hommes, en distinguant ainsi entre les emplois masculins et les féminins. Dans cette thèse est démontrée une discrimination féminine verticale, où les emplois d'une plus grande autonomie et responsabilité sont occupés par des hommes, et, à son tour, ceux-ci ont une plus grande chance d'être promu que les femmes.

1. Le genre comme facteur essentiel pour la construction du marché du travail à l'IAA

La première hypothèse proposée provient de la théorie de la division sexuelle du travail, où le sexe devient un facteur déterminant pour l'exécution d'un ou autre travail, sur la prémisse de qualités liées au sexe, ce qui fait des hommes et des femmes une main d'œuvre différenciée. Ce fait détermine que les femmes sont plus adaptées à l'exécution de certains emplois liés avec les fonctions des femmes à la maison ainsi que avec les fonctions qui identifient les qualités innées de chaque femme.

L'IAA est l'un des secteurs d'activité plus diversifiés, car au sein de ce secteur coexiste une pluralité de sous-secteurs distincts à la fois, tant dans le produit final que dans l'organisation et l'exécution du travail. Cela entraîne des branches agro-alimentaires féminines et masculines en fonction du type de travail effectué dans chaque branche. Ainsi, l'industrie des légumes en conserve, comme celles de la manipulation et la préparation des fruits et légumes frais sont positionnés comme les deux branches les plus féminisées en raison de l'usage intensif de main-d'œuvre et le faible niveau de technologie. Par contre, l'industrie dédiée à la fabrication de boissons alcoolisées ainsi que le secteur de la viande ont augmenté l'emploi de main-d'œuvre des hommes,

puisqu'ils sont deux secteurs avec un plus haut niveau technologique et une plus grande utilisation de la force physique. Cependant, la ségrégation à l'emploi est présente à l'IAA, non seulement du point de vue sectoriel, mais aussi du point de vue professionnel. Dans chacune des branches qui composent cette industrie, les professions sont biaisées en fonction du sexe du travailleur, facteur à prendre en compte pour l'exécution de n'importe quel travail, en tenant compte de certains stéréotypes que la société attribue aux hommes et aux femmes.

Il en résulte une ségrégation professionnelle où le genre définit les emplois féminins et les masculins, comme l'a reconnu 60,0% des travailleurs/uses interrogés, qui affirment que le fait d'être un homme ou une femme déterminera l'exercice d'un ou d'autres travaux au sein de l'entreprise. De plus, nous avons non seulement montré que les hommes et les femmes ne occupent pas les mêmes fonctions, mais en plus, nous avons pu constater que dans chacun des sous-secteurs de l'IAA nous trouvons des emplois
féminins et masculins. À cet égard, 70% des hommes et 75% des femmes employées à l'IAA ont reconnu que dans ces secteurs il y a des emplois qui ne sont effectués que par les hommes et d'autres que par les femmes, ce qui corrobore l'hypothèse.

Comme il est indiqué, le genre est la clé de l'organisation du travail dans cette industrie parce que la femme fait des travaux liés à la séparation et la sélection des produits, ainsi que les fonctions de l'emballage et du conditionnement. Tandis que l'homme exécute des travaux de chargement et déchargement et d'utilisation de machines et transports. Si nous nous concentrons sur l'analyse de ces qualités requises pour l'exercice de ces fonctions, nous observons comment la femme est réduite à des emplois qui sont en contact avec les aliments, comme la sélection et la préparation de ceux-ci, ce qui pour de nombreuses personnes a été considéré comme la continuité du travail domestique. De plus, il s'agit d'emplois liés à la dextérité et à l'habilité manuelle, l'attention aux détails, la discipline et surtout des travaux répétitifs et monotones. Ainsi, les interrogées reconnaissent que leur travail exige de la dextérité manuelle et une grande attention aux détails, et aussi une infinie patience pour supporter ce travail monotone pendant de longues heures. La discipline est une autre caractéristique en raison du contrôle exercé sur les travailleuses. Au lieu de cela, leurs emplois sont très loin de l'autorité, la surveillance, l'intelligence ou la force physique.

Comme nous pouvons voir, l'emploi féminin est moulé aux stéréotypes de genre, mais non seulement les femmes, mais aussi les hommes qui exercent des fonctions pour lesquelles le niveau de la force physique, l'intelligence et l'autorité sont plus nécessaires que pour le travail des femmes. En définitive, l'IAA montre un scénario de ségrégation sectorielle et professionnelle où les hommes et les femmes sont distribués en fonction des compétences innées liées au genre d'un double point de vue. Du côté de la demande d'emploi, où les employeurs recherchent des hommes ou des femmes en fonction du travail à couvrir, comme du côté de l'offre, où la main-d'œuvre masculin et féminin est dirigée vers un ou une autre secteur en fonction du type de travail à développer et de l'affinité du fait d'être de sexe masculin ou féminin.

2. Les femmes travailleuses souffrent une plus grande précarité dans leur travail que les hommes à l'IAA dans la région de Murcie.

La discrimination envers les femmes dans le marché du travail peut se manifester par différentes formes comme les conditions de travail précaires de la main-d'œuvre féminine. Étant un secteur si dépendant des conditions météorologiques, en fait une des activités économiques plus soumises à la temporalité du travail, en particulier dans les secteurs tels que la fabrication de congelés, les conserves de légumes et la manipulation et préparation en frais de fruits et légumes. Il est précisément dans ces branches où la temporalité du travail sera plus prononcée que pour le reste du fait d'introduire un calendrier de production où les pics de production sont combinés avec des périodes d'inactivité. En termes généraux, dans les sous-secteurs susmentionnés est rassemblé la plupart des femmes travailleuses occupées dans l'IAA régional.

Dans ces entreprises dédiées à la manipulation et aux conserves de légumes, la précarité de l'emploi est plus élevée que dans d'autres tels que les entreprises dédiées à la viande ou les boissons, par plusieurs facteurs. Le premier facteur fait référence à la temporalité irrémédiable de la production, surtout dans les entreprises dédiées à la manipulation des produits frais où la nature périssable et le caractère saisonnier du produit obligent les entreprises à concentrer leur activité économique sur une période de temps. Par conséquent, l'emploi temporaire sera présent dans une bonne partie des contrats de travail. Un autre facteur à considérer est lié à la nature périssable du produit,

qui, avec les exigences et la pression du marché, forcera les femmes travailleuses à subir de longues heures de travail en haute saison et donc à des horaires de travail non définis et irréguliers, avec des heures de travail qui varient d'un jour à l'autre. Ce serait le cas des femmes travailleuses responsables de la manipulation, lesquelles ont une grande difficulté à concilier vie professionnelle et vie familiale en frôlant journées de travail de plus de 13 heures par jour.

Le résultat est une grande précarité des conditions de travail en général, mais plus intensément parmi les femmes travailleuses. Tout au long de la thèse nous avons vu que l'emploi temporaire est l'une des caractéristiques de l'IAA, où plus de 85% des contrats effectués chaque année sont temporaires, avec une incidence plus élevée parmi les femmes.

En plus d'une temporalité élevée, il faut ajouter l'absence de certains droits du travail reconnus dans la convention comme par exemple le paiement des heures supplémentaires selon le prix fixé. La pratique montre que seulement 20% des femmes travailleuses interrogées reçoivent le paiement des heures supplémentaires, en dépit d'être inférieur au prix des heures supplémentaires en vertu des dispositions de la convention. Au lieu de cela, la plupart touchent les heures supplémentaires comme le reste d'heures structurelles, en considérant que dans un secteur où plusieurs de ses entreprises ont un volume important d'heures supplémentaires par an, l'écart salarial entre le salaire à toucher avec le salaire reçu est assez évident.

Un autre effet de la temporalité et l'irrégularité de la journée de travail est le système de rémunération. Au moins 70% des femmes travailleuses de l'enquête reçoivent un salaire / heure, alors que la plupart des hommes travailleurs ont un salaire / mois. Un désavantage féminin clair est observé ici car le salaire / heure ne garantit pas un salaire fixe par mois et provoque donc une certaine instabilité des salaires laissant la femme travailleuse sans un salaire minimum. En outre, et en raison du système de rémunération, seulement 20% des femmes travailleuses reçoivent deux paiements supplémentaires par an contre 50% des hommes, le même pour les congés payés, où seulement 40% des femmes ayant un emploi dans cette industrie a connu ce droit, alors que pour les hommes ce chiffre grimpe à plus de 45%.

Les causes de tout cela nous pouvons les trouver dans la plus grande concentration des femmes dans les branches de l'industrie les plus instables comme l'industrie de conserves de légumes et de manipulation et, d'autre part, l'augmentation de la précarisation de la main-d'œuvre féminine au sein de la même entreprise. De cette façon, dans les entreprises de manipulation pendant les périodes de deux ou plusieurs mois d'inactivité de travail, les femmes travailleuses sont au chômage ; ce n'est pas le cas pour la main-d'œuvre masculine où les entreprises recherchent des solutions pour les tenir occupés à des activités d'entretien et de restauration de machines, d'installations et de l'usine, en évitant ainsi l'interruption du travail. En termes généraux, une plus grande précarité de l'emploi de femmes est constatée dans un marché du travail construit dans le patriarcat où les hommes comme principal soutien de famille sont privilégiés avec les meilleures garanties.

3. Le modèle patriarcal persiste dans les foyers des femmes travailleuses de l'IAA dans la région de Murcie.

La division sexuelle du travail est étendue au-delà du cadre de travail, à des espaces privés comme la maison. Traditionnellement, les tâches ménagères et la garde d'enfants ont été des travaux occupés par des femmes, alors que les hommes ont été les responsables d'autres activités familiales comme le soutien économique du foyer. Les années ont passé et la réalité montre un partage plus équitable du travail domestique, où les hommes ont pris part de ce fardeau.

À l'IAA régional, la main-d'œuvre féminine est caractérisée par être peu qualifiée et consacrée à ce travail par nécessité économique et non pour le développement professionnel. Pour la plupart des femmes travailleuses mariées et enregistrées dans l'enquête, leur conjoint joue une activité de travail, étant le salaire des femmes un complément de la rémunération des hommes. Bien que les deux travaillent, le poids des tâches ménagères tombe sur elles, qui se lèvent très tôt pour préparer le petit déjeuner et le déjeuner au mari qui va travailler, elles font son marché, la lessive et les repas pendant le temps qu'ils ne sont pas au travail, ce qui constitue ainsi une journée de travail du matin au soir.

Comme il est déjà mentionné, au cours des dernières années, nous avons assisté à un changement de la répartition inégale des tâches ménagères, ce qui coïncide avec un pourcentage élevé d'hommes entre 26 et 45 ans qui affirment qu'ils partagent les tâches ménagères avec leur partenaire. Cependant, plus de 40% des femmes travailleuses de l'enquête reconnaissent qu'elles sont responsables de toute la charge au domicile, en particulier les femmes de plus de 45 ans. En conséquence, l'utilisation du temps pour chaque diffère. En moyenne, l'enquête reflète comment le temps passé à la maison est deux fois plus élevé pour les femmes, qui occupe six heures par jour à un travail invisible et non rémunéré, par rapport à trois heures par jour chez les hommes.

Prendre soin des enfants est la deuxième activité qui absorbe plus de temps à la femme après le travail, consacrant une moyenne de plus de trois heures par jour, alors que les hommes passent rarement une heure. De même pour les tâches ménagères qui représentent deux heures et demie par jour pour les femmes et une heure et demie dans le cas des hommes.

Cette répartition inégale du travail à la maison est transformée en longues journées quotidiennes pour les femmes où le temps libre devient un luxe pour certaines d'elles. Ainsi, une partie de l'enquête a reconnu qui ne consacrent pas une seule minute pour les loisirs, bien que la moyenne de loisirs des femmes soit inférieure à 1 heure par jour, alors que les hommes jouissent de plus d'heures de loisirs par jour.

4. L'écart salarial entre les hommes et les femmes ne résulte pas d'une différence salaire, mais d'une discrimination où le genre atteint le maximum de responsabilité.

Il y a une discrimination féminine à l'IAA où les femmes travailleuses sont concentrées dans les branches de l'IAA plus saisonnières en souffrant d'un taux plus élevé d'emploi temporaire. Le système de rémunération le plus courant pour ce type de soussecteurs agro-alimentaires, où la participation des femmes est remarquable, est le salaire basé sur la rémunération par heures travaillées, en montrant un écart salarial de 9,9% entre les hommes et les femmes qui composent l'enquête objet de l'étude.

Cet écart salarial implique une rémunération pour les femmes de 0,7 cents d'euros par une heure moins de ce qui reçoivent les hommes travailleurs. Si nous

ventilons l'écart de rémunération par genre en fonction de ses caractéristiques personnelles, nous constatons que l'écart salarial entre les hommes et les femmes est souligné ayant un niveau d'éducation plus faible, alors qu'avec l'âge augmente l'inégalité entre les personnes âgées. En ce qui concerne les caractéristiques du travail, nous constatons que les hommes travailleurs et femmes travailleuses à temps partiel ont un salaire par heure plus distant de ceux qui jouissent d'un salaire mensuel, ce qui nous amène à dire que l'heure de travail des hommes est plus et meilleure payée que l'heure des femmes, tout en valorisant au maximum le travail effectué par les hommes. En outre, 60% des travailleuses interrogées reconnaissent que les fonctions exercées par les hommes à l'IAA ont une plus grande reconnaissance par les supérieurs et parmi les travailleurs eux-mêmes. Une reconnaissance transformée dans un salaire plus élevé.

5. La proportion faible de femmes dans les plus hauts niveaux de la structure professionnelle et son poids élevé sur la base de la hiérarchie est dû à une raison de genre.

Comme nous avons déjà vu, l'IAA a été construite à partir d'une perspective de genre, ce qui en fait le facteur clé pour assigner une ou autres tâches. Par conséquent, les femmes se trouvent dans les professions disqualifiées avec peu d'autonomie et subordonnée aux ordres de leurs supérieurs, en corroborant une discrimination verticale dans ce secteur par laquelle une grande partie du marché du travail est soumis. Ce plafond de verre est reflété à l'AAI régional, caractérisée par une surreprésentation féminine à la base de la hiérarchie professionnelle. En revanche, plus haut dans la hiérarchie, la proportion de femmes est en baisse, tandis que les hommes deviennent plus fréquents dans les positions les plus élevées.

Les travaux empiriques ont montré comment les postes de direction et de supervision sont dominés par des hommes, en fait, en 2015, du recrutement total pour le poste de direction 75% étaient d'hommes contre 25% de femmes. De plus, cet écart augmente dans le poste de supervision où près de 85% du recrutement total pour ce poste étaient des hommes. Cette discrimination verticale est associée à la réduction de la main-d'œuvre féminine à des postes subalternes, notamment le poste de pion, où l'autonomie et la capacité de prendre des décisions est limitée. Ainsi en témoignent les enquêtes dont il ressort que plus de 80% ne reçoit que des ordres dans leur travail de

cadres supérieurs qui sont généralement occupés par des hommes. Cette structure de travail confirme à quel point le patriarcat est toujours présente à l'IAA où les femmes occupent les postes les plus bas et non qualifiés, alors que les hommes se trouvent aux plus hauts échelons de l'échelle professionnelle.

Cette discrimination verticale par laquelle les femmes de cette industrie sont condamnées marque une vie professionnelle linéaire et inchangée tout au long de leur vie et avec peu de chances d'avancement professionnel. Dans l'enquête évaluée, nous pouvons voir comment les femmes travailleuses qui entrent dans l'entreprise comme un ouvrier continuent dans cette catégorie professionnelle jusqu'à leur dissociation de travail de l'AAI. Dans la conception d'un marché du travail agro-industriel où les emplois des femmes sont précisément ceux qui appartiennent aux catégories plus faibles et sousévaluées, le fait d'être promu à d'autres catégories professionnelles et identifiées avec compétences appartenant au genre masculin sera très difficile. En fait, seulement 8,8% des femmes travailleuses a réussi à être promues au sein de l'AAI, cependant, d'autres mènent une vie comme ouvrier. La situation est différente pour les hommes travailleurs qui plus de 60% a amélioré leur position de travail au sein de l'entreprise.

En conclusion, la structure professionnelle de l'IAA est marquée par le patriarcat, en représentant les femmes les travaux liés aux connaissances féminines et moins qualifiés. Cette discrimination verticale démontre que les femmes sont concentrées dans les positions les plus faibles, alors que les hommes occupent les catégories de niveau supérieur et de plus de responsabilité. En outre, les femmes ont moins de possibilités de travail au moment d'être promues et celles qui y réussissent prennent plus de temps que les hommes.

BIBLIOGRAFÍA

Actis, W.; De Prada, M.A. & Pereda, C. (1999). Inmigración y trabajo en España: trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales

Alarcón, S. (2010). La productividad del sector agroalimentario español (1993-2007). *Revista española de estudios agrosociales y pesqueros*, (226), 119-149

Alario, M.; Pascual, H. & Baraja, E. (2009). Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León. *Boletín de la A.G.E.*, (50), 173-192

Albisu, L.M.; Manaqui, X. & González, M.A. (2005). La industria agroalimentaria: actividad fundamental para el desarrollo del sistema agroalimentario aragonés. *Revista de Economía Aragonesa*, 28, 91-112

Albero, V. (1994). El sector agroalimentario: una actividad de futuro. *El Boletín*, 13, 6-13.

Albertos Puebla, J. M. (1998). Reestructuración industrial, flexibilización laboral y división del trabajo por género. *Cuadernos de Geografía*, (64), 445-461.

Ablan-Florez, E. (1991). Alternativas en el campo de la transformación de los alimentos: las agroindustrias rurales. *Revista Geográfica Venezolana*, 32 (1), 53-63.

Alcalá, F. & Hernández, P.J. (2005). *Costes laborales y productividad en la economía de la Región de Murcia*. Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia

Alfonso, C. L.; Aparici, X.; Cucó, J.; Domingo, C.; Montaner, S. & Pons, N. (1997). Mujer y trabajo: las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch

Alfranca, Ò. & Juárez, M. I. (2010). Concentración de la innovación y empresa agroalimentaria. *Economía Industrial*, 368, 141-153

Aguilar, J. (1995). La industria agroalimentaria en Andalucía. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, (28), 55-66.

Aguilar Idáñez, M. J. (2010). Las otras cuidadoras: mujeres inmigrantes en el servicio doméstico y trasvases generalizados en el ámbito territorial del bienestar. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, (17), 201-220

Alonso Villar, O. & Del Río Otero, C. (2013). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Documentos de traballo do Departamento de Economía Aplicada*, 5, 1- 38

Alos, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de relaciones laborales*, *26*(1), 123-148

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 3(116), 344-370

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, (14), 47-68

Appendini, K. (1997). Mujeres asalariadas en la agroindustria: cambios en los mercados de trabajo regionales en Kristen Appendini. En Blanca Suárez y María de la Luz Macías (Ed.), ¿Responsables o Gobernables? Las trabajadoras en la agroindustria de exportación. México: El colegio de México.

Aranzibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para un análisis. *Revista de Ciencias Sociales*, (26), 39-55

Arango, L. G. (1994). Industria textil y saberes femeninos. *Historia crítica*, 6 (9), 44-49

Arbaiza Vilallonga, M. (2003). Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935). En Lina Gálvez Muñoz y Carmen Sarasúa (Ed.), ¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo (189-216). Alicante: Universidad de Alicante

Arciniega, R. S. (2013). Mercado de trabajo y flexibilidad en la industria manufacturera del estado de México. *Espacio y Desarrollo*, (21), 121-138.

Arciniega, R. S. (2013). El impacto socioeconómico de la actividad industrial en la población femenina de la zona mazahua: el caso del municipio de Ixtlahuaca. *Espacio y Desarrollo*, (23), 155-181.

Arias Cascante, N. & León Jiménez, S. (2013). Brechas de género en las mujeres trabajadoras. *TEC Empresarial*, 7(3), 7-22

Ariza, M. (2011). Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 36(1), 3-23

Arjona Garrido, A. (2000). La importancia de la mujer en el proceso de envasado hortofrutícola en el poniente almeriense. *NARRIA*, 37-43

Arribas, F. J. R. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 14(2), 143-150.

Arroyo Romero-Salazar, L.; Merino Segovia, A.; Romero, M. J. & Llopis, E. S. (2010). Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo. *Informes de la Fundación 1º de Mayo*, (17). Informe número 17 de la Fundación que recoge el trabajo de Laura Arroyo, Amparo Merino, María José Romero y Elvira S. Llopis, sobre los efectos de la crisis eonómica en las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo

Arroyo Aguilar, R.; Ynoñan García, P.¸Yupanqui Atahualpa, L. & Hermoza Lanap, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del espárrago, región Ica*. Perú: Oxfam

Asín Mendoza, M. & Tena Tena, G. (2011). La mujer: los porqués de su discriminación en los estudios históricos y los cambios habidos en su participación en el mundo laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (1), 61-68

Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. *Serie: Mujer y desarrollo*, 57, pp. 1-59

Avellá Reus, L. & Vega Carrero, V. (2012). El mercado de trabajo agrario en la Comunidad Valenciana: equilibrio global versus desequilibrios espaciales y temporales. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (22), 95-111

Balado, R.M. (2011). La construcción de las desigualdades salariales en la industria agroalimentaria. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 337-361

Barrios, S. & Delgado, J. (1999). Innovación tecnológica y empleo en la industria agroalimentaria: análisis del caso andaluz. *Boletín económico de Andalucía*, (27), 187-194

Bartra, E. (1998). Reflexiones metodológicas. *Debates en torno a una metodología feminista, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM*, México, (pp. 141-158)

Baylina, M. (1997). Metodología cualitativa y estudios de geografía y género. *Documents d'Anàlisi Geogràfica, 30*, 123-138.

Baylina, M. (2004). Metodología para el estudio de las mujeres y la sociedad rural. *Estudios Geográficos*, *65*(254), 5-28.

Becattini, G. (1991). Il distretto industriale marshaliano come concetto socio-economico. En Pyke, Becattini e Sengenberger (a cura al), *Distretti Industriall e cooperazione tra imprese in Italia (9-32)*. Banca Toscana: Studi e Informazioni,

Belmonte, C. R. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (23), 307-314

Beltran, M. A. & Cardona, M. (2003). El factor trabajo un asunto de la economía y la sociología. *Ecos de Economía*, 5(12), 8-42

Beltrán Martín, I.; Escrig Tena, A. B.; Bou Llusar, J. C. & Roca Puig, V. (2013). Influencia de las prácticas de recursos humanos en la flexibilidad de los empleados. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 16(4), 221-237

Benería, L. &Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género*. México: Fondo de cultura económica

Benería, L. (2006). Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Nómadas*, (24), 8-21

Bergman, Mª E. (2006). *Voces femeninas en las fábricas*. (Tesis doctoral, Universidad de Huelva, 349)

Bernal, G.E. & Míes, M. (1998). ¿Investigación sobre las mujeres o investigación feministas? El debate en torno a la ciencia y a la investigación feminista. En Eli Bartra (Ed.), Debates en torno a una metodología feminista (63-102). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco.

Blaxter, L.; Hughes, C. & Tight, M. (2002). Cómo se hace una investigación (2ª ed.), España: Gedisa.

Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates, *The Joirnal of Human Resources*, (8) 4, 436-455

Boccherini Bogert, J. A. (2010). La cadena agroalimentaria española: ¿hay lugar para una propuesta de valor? *Distribución y consumo*, (109), 31-49.

Boix, R. & Galletto, V. (2006). Sistemas locales de trabajo y distritos industriales marshallianos en España. *Economía Industrial*, 359, 165-184

Bonjour, D. & Gerfin, M. (2001). The unequal distribution of unequal pay-An empirical analysis of the genser wage gap in Switzerland, *Empirical Economics*, (26)2, 407-427

Borderías, C. & Gálvez Muñoz, L. (2014). Cambios y continuidades en las desigualdades de género. Notas para una agenda de investigación. *Áreas: Revista de internacional de ciencias sociales*, 33, 7-15

Borràs, V.; Torns, T. & Moreno, S. (2007). Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers. Revista de Sociología, 83*, 83-96

Borrell, A. J. L. (2011). La industria agroalimentaria en Andalucía. *GeoGraphos: Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales*, 2(13), 1-17

Bourdieu, P. (1998). *La domination masuline*. París: Seuil

Bravo, C. (2010). Un primer impacto de la ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) en el ámbito laboral". Madrid: Secretaría Confederación de la mujer CCOO

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología*, 39(1), 75-86

Butler, J. (2001). *El género en disputa.* Barcelona: Paidós Ibérica.

Caballé, A. & Morales, S. (1996). La mujer en la industria agroalimentaria y el dasarrollo rural. El caso de las conservas de anchoas y las cárnicas (Girona) y la conserva de vegetales (Ribera de Navarra). *Actas de VIII Coloquio de Geografía Rural*. Universidad de Zaragoza y Asociación de Geógrafos Españoles, 581-592.

Cabo, G.; Henar, L. & Calvo, M. (2009). Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora. Madrid: Instituto de la Mujer

Cabral, B. E. & García, C. T. (1997). El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. *Revista Ensayo y Error*, (22), 23-40.

Camarero Rioja, L.A. (Coordinador) (2006). El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España. Instituto de la Mujer, Madrid.

Camarero, S. P. & Milán, M. J. C. (2007). La discriminación laboral de la mujer: una década a examen. Castilla: Universidad de Castilla-La Mancha

Candela, C.; Barberá, E. & Ramos, A. (2009). Perspectivas de género en el desarrollo de carrera: perfil de competencias, logros de metas y dificultades encontradas. *Información Psicológica*, 97, 27-36.

Cano, E. (1998). La lógica de la precariedad laboral: El caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 13*, 207.

Cánovas, A.O., Montesinos, E. G., Catalán, M.L.& de Castro Pericacho, C. (s/f) "Nuevos y viejos conflictos jornaleros en Murcia, 1890-2012". Consultado en: http://www.fes-sociologia.com/files/congress/11/papers/2030.pdf

Carballo Villagra, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. *Reflexiones,* 84 (1), 33-40

Carcedo, J. M.; Beleguer-Campos, F. G. & Álvarez-Carrasco, V. B. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de Economía Aplicada, 50*, 30-1

Cardona, M.; Montes, I.C.; Vásquez, J.J.; Villegas, M.N. & Bristo, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación,* 1-40

Carranza, J.P. & Peralta, P.I. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista Nómadas, (*16), 137-163

Carrasco, C. (1988). Los análisis microeconómicos de la fecundidad y la participación laboral de la mujer: un comentario. *Cuadernos de Economía,* (16), 389-404

Carrasco, C. & Mayordomo, M. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y sesgo de género. *Política y Sociedad*, (34), 101-112

Carrasco, C. (2001). Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y del trabajo. *Ponencia presentada al taller internacional Cuentas nacionales de salud y género, Santiago de Chile, Organización Panamericana de la Salud (OPS)/Fondo Nacional de Salud (FONASA),* (18)

Carrasco, C. & Mayordomo, M. (2006). Trabajo y condiciones de vida: una mirada no androcéntrica. En I. Zubero (Ed.), *Empleo e Inclusión* (113-126). Madrid: Caritas Española.

Carrasco, C. (2007). Mujer y trabajo: entre la invisibilidad y la precariedad. *Estudios de derecho judicial,* 131, 141-167

Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafío pendientes. *Revista de economía crítica,* 11, 205-225

Carrillo, J. (1994). Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial. *Reestructuración productiva, trabajo y educación en América Latina, Lecturas de Educación y Trabajo,* (3), 61-74

Casacuberta, C.; Fachola, G. & Gandelman, N. (2005). Creación, destrucción y reasignación de empleo y capital en la industria manufacturera. *Revista de economía*, 12(2), 89-124

Catalá, M. J. D. & González, G. M. S. (2008). La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *25*(2), 77-93

Catarino, C. & Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers, revista de sociología*, (60), 183-207

Cebrián, I.; Moreno, G. & Toharia, L. (2011*). Estudios sobre la contratación indefinida y sus costes en el marco de las relaciones laborales actuales y sus consecuencias para la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Cebrián, I.; Moreno, G. & Toharia, L. (2011). La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida. *Hacienda Pública Española*, *3*(198), 103-127

Cid, B. E. (2001). Trabajadoras temporeras de la agroindustria: núcleo de contradicción en el nuevo mundo rural: desafío a las políticas públicas. *Programa de Estudios Desarrollo y Sociedad*, (6)

Cid, J.C. & Parras, V. (2002). La industria agroalimentaria en Madrid. Comunidad de Madrid, 26-30

Cilleros, R. (2011). Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical. *Encrucijadas. Revista crítica de Ciencias Sociales II*, (1), 28-50

Climent, E. A. (1993). La industria y el espacio rural. G*eographicalia*, *30,* 103-111

Climent, E. A. & Budría, E. R. (2011). Localización de la industria agroalimentaria en Aragón. *Geographicalia*, (59), 73-84.

Cobo Bedia, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*, (18), 249-258

Concha, J. P. S. (2009). ¿Precario y flexible?: la regulación de la contratación temporal en España y Chile. *Revista de Derechos Fundamentales*, (4), 11-29

Contreras, F. A. G.; Burotto, J. F. & Medina, D. P. S. (2010). Análisis de las condiciones laborales durante la crisis en la industria chilena del salmón. *Gaceta Laboral, 16*(3), 289-318

Cruells, E., Cervera, M., Rubio, F. & Ojuel, J. (1997). Mujeres inmigrantes extracomunitarias en la hostelería de Barcelona, SURT (Associació de Dones per la Reinserció Laboral), Barcelona

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, (18), 145-169

De Barbieri, T. (1998). Acerca de las propuestas metodológicas feministas. En Eli Bartra (Ed.). Debates en torno a una metodología feminista (103-140). México DF: UAM

De Cabo, G. & Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

De la Calle, M. D. C.; De Urbina Criado, M. O. & Torre, M. R. (2008). La gestión de la temporalidad: el papel de las empresas de trabajo temporal. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2942), 39-52.

De la Garza, E.; Lara, S.M. & Torres, J.L. (2001). Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México. *Revista Mexicana de Sociología*, 63(2), 113-136

De la O Martínez, M. E. (2006). Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México. *Papeles de población*, (49), 91-126

De la O, M. E. (2007). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio. *Debate Feminista*, 31-56.

De la Rica, S. & Uguidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas,* (3), 395-414.

De la Rica, S. (2007). Segregación Ocupacional y Diferencias Salariales por Género en España: 1995-2002. *FEDEA Working Paper,* (6)

De Lucas, F. & De la Cueva, M. (2009). Crisis anunciada y sujeción de la mujer en el régimen familiarista. *Portularia: Revista de Trabajo Social,* 9(1), 57-68

De Lugo, E. D. R. L. (2001). Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial en Galicia. *Revista Galega de Economía*, *10*(2), 1-26

De Pedraza, P.; De Bustillo, R. M. & Villacampa, A. (2010). Determinantes de la situación laboral en España: trabajar a tiempo parcial frente a otras situaciones laborales. *Cuadernos de Economía*, *33*(92), 71-104

De Pozas, J. J. B. (2004). La agricultura española: una visión desde la industria agroalimentaria. *Vida rural,* (200), 118-119.

Del Río Otero, C.; Lago, C. M. G. & Sánchez, O. C. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Hacienda pública española*, (184), 67-98.

Díaz, L. J. R. (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido. *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León*, (3), 21-44.

Díaz, M. & Tobío Soler, C. (2004). ¿Una nueva organización familiar? Madres trabajadoras y servicio doméstico inmigrante: percepciones e implicaciones. *Revista de estudios de juventud*, 67, 127-144

Dios Palomares, R.; Martínez Paz, J. M. & Martínez-Carrasco Pleite, F. (2005). La industria de conservas vegetales de la región de Murcia: análisis de eficiencia técnica. *Revista de Estudios Regionales*, (73), 114-158

Doeringer, P. & Piore, M. (1971): Internal Labour Markets and Manpower Analyses, M.E. Sharpe Inc, Nuevo-York-Londres.

Dolado, J. J. & Jimeno, J.F. (2004). Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado. Madrid: Fundación Alternativas.

Dolado, J.; Felgueroso, F. & Jansen, M. (2010). El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo en España. *Papeles de Economía Española*, *124*, 84-97.

Domeque Claver, N. (2003). Análisis de la evolución reciente de la agroindustria en Aragón. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales,* 10-11, 65-85

Domingo Pérez, C. & Viruela Martínez, R. (1997). Trabajo femenino en agro-industrias tradicionales. *Cuadernos de geografía,* 61, 15-29

Domingo Pérez, C. (1993). El trabajo de las mujeres en el sistema citrícola valenciano. *Cuadernos de Geografía*, 85, 85-109

Domingo Pérez, C. (1998). Mujeres valencianas: geografía y género. *Cuadernos de geografía*, (64), 291-294.

Domingo Pérez, C. & Viruela Martínez, R. (1998). La creciente incorporación de las mujeres valencianas al mercado laboral. *Cuadernos de Geografía*, (64), 425-444

Domingo Pérez, C. (2000). Trabajo femenino en una antigua industria rural: el turrón. En M. D., García Ramón & M., Baylina (Eds.), El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural (93-112). Madrid: Síntesis

Domingo, A.; Gil Alonso, F. & Maisongrande, V. (2008). La inserción laboral de los inmigrantes rumanos y búlgaros en España. *Cuadernos de Geografía*, (84), 213-236

Dueñas, D.; Iglesias, C. & Llorente, R. (2013). Push in or push out?: La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (111), 37-62

Dueñas, D.; Iglesias, C. & Llorente, R. (2012). Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España. *Documento de trabajo, 7*

Duncan, O. y Duncan, B. (1955). A Methodological Analysis of Segragation Indexes. *American Sociological Review*, 41, 210-217

Durán Heras, M. A. (2000). La nueva división del trabajo en el cuidado de la salud. *Política y Sociedad*, (35), 9-30

Durán, Mª. A. (2005). Mujeres y hombres en el siglo XXI. *Cuenta y Razón*, (138), 45-60.

Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral (2009). Murcia: SEF-Observatorio Ocuapcional

Fayos Gardó, T.; Calderón García, H. & Mir Piqueras, J. (2009). Eficiencia, competitividad y políticas de promoción empresarial. Estudio del sector agroalimentario en España. *Economía Industrial*, (373), 111-122.

Feijoo, M.; Perez y Perez, L. & Gil, J. (1992). La industria en el sistema agroalimentario de Aragón. *Documento de trabajo*, *92*(1).

Fernández-Cavada Labat, J. L. & Ortuño Pérez, S. F. (1994). Mercado de trabajo agrario y desarrollo rural. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros,* (169), 89-118.

Fernández, F. A. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (Cl),* (26), 39-55.

Fernández Núñez, M. T. (2000). La industria agroalimentaria en España: características generales y comportamiento empresarial. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2657), 17-27.

Fernández, M. T. (2000). La industria agroalimentaria española ante la globalización. *Economía Industrial*, 333, 87-100

Fernández Poncela, A. M. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales,* (54), 79-95.

Ferrer I Alos, L. (1995). Notas sobre el uso de la familia y la reproducción social. *Revista de demografía Histórica,* 13 (1), 11-28

Flecha, C. (2010). Educación y género. Una crítica a la teoría del Capital Humano", VII CONGRESO DE LA AHE (Zaragoza, 19, 20, 21 de septiembre, 2001). 10ª sesión: Mujeres y hombres en los mercados de trabajo. La evolución histórica de los mecanismos de acceso y movilidad interna.

Forteza, J. L. & Quiñones, J. C. G. (2008). La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *25*(2), 39-54.

Frutos Balibrea, L. (1997). El empleo visible de las mujeres en la Región de Murcia. Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia

Frutos Balibrea, L. (2008). Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia. Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia

Gabayet, L. (2006). Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. *Desacatos*, (21), 29-50.

Galiana Carmona, T. (1997). Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. *Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales, (3), 163-168*

Gálvez Muñoz, L. (2000). Género y cambio tecnológico: Rentabilidad económica y política del proceso de industrialización del monopolio de tabacos en España (1887-1945). *Revista de Historia Económica*, (1), 11-45.

Gálvez Muñoz, Lina (2001). Mujeres y Hombres en el mercado de trabajo: la evolución histórica de los mecanismos de acceso y movilidad interna. *Historia agraria: Revista de agricultura e historia rural*, 24, 229-234

Gálvez Muñoz, L. & Rodríguez Modroño, P. (2006). Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en la España del siglo XX. Una visión de largo plazo. *Temas Actuales de Economía*, I, 199-234.

Gálvez Muñoz, L.; Domínguez-Serrano, M. & Rodríguez Modroño, P. (2009). Utilisation du temps et inégalités entre hommes et femmes en Espagne. *Informations sociales*, 153, 98-107

Gálvez Muñoz, L. & Sarasua, C. (2003). *¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo.* Alicante: Universidad de Alicante, Servicio de Publicaciones.

Gálvez Muñoz, L. & Matus López, M. (2012). Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las empresas andaluzas. *Temas Laborales*, (114), 61-78

Gálvez Muñoz, L. & Rodrígez Modroño, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113-132

Gálvez Muñoz, L. & Rodríguez Medroño, P. (2012). Género y ruralidad en Andalucía: Un diagnóstico regional. *Revista de estudios regionales*, 94, 195-218

Gálvez Muñoz, L. & Matus López, M. (2012). Impacto de la ley de igualdad en las empresas andaluzas. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 114, 59-79

Gálvez Muñoz, L. (2013). El crecimiento de las desigualdades de género en la España de la gran recesión. *Temas para el debate*, 218-219, 42-44.

Gálvez Muñoz, L. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de Economía Crítica*, 15, 80-110.

Gálvez Muñoz, L. & Rodríguez Modroño, P. (2013). El impacto de la Gran Recesión en el trabajo y el tiempo de las mujeres: riesgos y oportunidades. Periferias 14. Género y desarrollo en un contexto de crisis global: amenazas y oportunidades, Granada, Universidad de Granada (en prensa).

Gálvez Muñoz, L. & Rodríguez Modroño, P. (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran Recesión. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales,* 32, 105-123

Gálvez Muñoz, L.; Carbonell, M. & Rodríguez Modroño, P. (2014). Género y cuidados: respuestas sociales e institucionales al surgimiento de la sociedad de mercado en el contexto europeo. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 17-33

García, J. C. & Martínez, M. R. (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Enfermería clínica*, *6*(5), 212-217.

Gálvez Muñoz, L. & Torres López, J. (2010). Desiguales. Mujeres y hombres ante la crisis financiera. Barcelona: Icaria.

Gálvez Muñoz, L.; Ramos Palencia, F. & Rodríguez Modroño, P. (2011). Género y crisis económicas en la historia de España", Comunicación en X Congreso Internacional de Carmona, Asociación Española de Historia Económica, Sevilla, 08/09/2011. Consultado em :http://www.asepuc.org/banco/5_historia_de_la_contabilidad_e_historia_economica_171110.pdf (2014)

Gamboa, C. I. (1994). La mujer y la agroindustria rural en América Latina. Análisis de los aspectos de género de procesos de desarrollo en agroindustria rural. *Serie estudios de agroindustria rural*, 2

García Grande, M. J. (1998). La materia prima como factor de atracción locacional para la industria alimentaria. *Revista Española de Economía Agraria*, (183), 53-88.

García Ramón, Mª D. & Baylina, M. (2000). En el nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Barcelona: Oikos-Tau

García, A. M. P., & Fumero, M. A. S. (2006). La flexibilidad y rigidez del crecimiento externo de la industria agroalimentaria en un entorno insular. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, *12*(1), 107-132.

García Nogueroles, J. M. (2010). Transformaciones en el empleo, transformaciones en el tejido social. Las nuevas clases trabajadoras de servicios. *Papers. Sociología*, *95*(1), 73-93.

García Sainz, C. (1993). Revisión de conceptos de la Encuesta de Población Activa. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (61), 173-183.

García Saínz, C.; Santos Pérez, Mª L. & Valencia Olivero, N. Y. (2011). Los programas de inserción en el empleo y su incidencia en la empleabilidad y la calidad de la

ocupación de los inmigrantes. Logros y retos: Actas del III Congreso universitario nacional. Investigación y Género, pp. 642-656. Consultado en: https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/39553 (2011)

Garcillán, J. J. (1997). Análisis Cualitativo del Mercado de Trabajo. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales, 12*, 369-391

Giraldo, O. F. (2011). Campesinas construyendo la utopía: mujeres, organizaciones y agroindustrias rurales. *Cuadernos de Desarrollo Rural,* 7(*65)*, 41-57

Gisbert, Mª C.; Alarcón, Mª J. & Gómez, J.M. (2009). La mujer y su papel en la industria. Aproximación al caso del juguete. *Economía Industrial*, (372), 51-64.

Goldsmith, M. (1986). Debates antropológicos en torno a los estudios sobre la mujer. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales,* (30), 147-171.

González-Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar, 12*, 79-88

Graziano da Silva, J. (1994). Complejos agroindustriales y otros complejos. *Agricultura y Sociedad*, 72, 205-240

Green, R. H. & Dos Santos, R. R. (1992). Economía de red y reestructuración del sector agroalimentario. *Revista de Estudios Agrosociales,* (162), 37-61.

Guardiola Soriano, A. M. & Andrés González-Moralejo, S. (2006). La industria alimentaria y su vinculación con los mercados exteriores: un análisis de la estrategia de internacionalización. *Distribución y consumo*, (88), 50-69.

Guerrero Zárraga, C. & Cruz Flores, C. (2007). Una mirada a las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de una pequeña empresa procesadora de alimentos. *Salud de los trabajadores, 15*(1), 37-50.

Gutiérrez, J. E. (2010). Eficacia de los acuerdos adoptados en la asamblea de trabajadores y negociación colectiva. *Temas laborales*, (103), 197-207.

Gutiérrez, S. (2012). Los microcréditos como herramienta de empoderamiento de la mujer. *Revista de Microfinanzas y Banca Social*, 2

Gutiérrez, S. & Sánchez, J. Á. A. (2014). Análisis de los factores condicionantes del impacto de los microcréditos en el empoderamiento de la mujer senegalesa. *Gaceta de Antropología*, *30*(1)

Guzmán, F. (2002). Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias. *Demos,* 15, 27-28

Harding, S. (1998). ¿Existe un método feminista? En: Eli Bartra (Comp.), Debates en torno a una metodología feminista (9-34). México: Universidad Autónoma de Xochimilco

Heredia, E. B.; Ramos, A.; Sarrió, M. & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales, 40*, 55-67.

Hernández Sampieri, R.; Collado, C. F. & Lucio, P. B. (1998). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.

Hernández Soriano, T.; de Otto, T. & Jesús, M. (1998). El trabajo de la mujer en las labores del tabaco: La fábrica de València (1887-1914). *Cuadernos de Geográfía,* 64, 339-354

Herrero, M. J. M.; Elordui-Zapaterietxe, A. F. & Márquez, G. M. (2013). Mujer inmigrante y mercado laboral en el País Vasco: un acceso precario al empleo. *EKAINIA*

Hopenhayn, M. (2007). Cambios en el paradigma del trabajo remunerado e impactos en la familia. *Familia y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros, 263-76*.

Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.

Iglesias Fernández, C. & Llorente Heras, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. Madrid: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Documento de trabajo 13, Universidad de Alcalá.

Iglesias Fernández, C.; Llorente Heras, R. & Dueñas Fernández, D. (2009). La segregación laboral por razón de género en España: un análisis regional. Comunicación en VIII Jornadas de Economía Laboral, Zaragoza, 2-3/07/2009.

Ilbery, B. (2001). Relocalización de los sistemas de producción agro-alimentaria en la Unión Europea. *Geographicalia*, (39), 5-20.

Jaiven, A. L. (1998). Cuando hablan las mujeres. En E. Bartra (coord.), Debates en torno a una metodología feminista (185-198). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco.

Jeong, M. & Won, S. (2013). Factors affecting female workers perceived discrimination in the workplace: an analys is using the Korean longitudinal survey of women and family. *GSPR*, 71-703.

Jordana, J. (2009). ¿A dónde va la industria agroalimentaria? *Mediterráneo Económico*, 15, 207-227.

Jódar, P.; Artiles, M. & Alos-Moner, R. (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Revista Papers*, *72*, 113-144.

Laba, V. V. (2009). Como hombres trabajando: participación laboral femenina con marcas de desigualdad de género en la agroindustria citrícola de la provincia de Tucumán Argentina. *REDD–Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, *1*(2).

Lobera, J. & García, C. (2014). Identidad, significado y medición de las amas de casa. *Quaderns, 16*(1), 213-226.

Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 98 (2), 171-196.

Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco, 7*(18), 95-118.

Langreo, A. (2004). La industria alimentaria en las comunidades autónomas: condiciones, tendencias y estrategias diferentes para un único mercado. *Distribución y consumo*, *14*(73), 5-37.

Lara Flores, S.M. (1998). Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana. México: Porcuraduría Agrari-Juan Pablos Editor

Llach, J. J.; Harriague, M.M. & O'Connor, E. (2004). El empleo en las cadenas agroindustriales en Argentina. Fundación Producir Conservando.

López, E. A.C. (1995). La industria y la cualificación profesional de los trabajadores. *Geographilica*, (32), 37-52

López Martínez, M. (1995). Análisis de la industria agroalimentaria española (1978-1989). Madrid: MAPA

López, M. R., & Vélez, G. E. B. (2013). Migración femenina desde el caribe colombiano. Una mirada a sus espacios laborales en destino. *Memorias: revista digital de historia y arqueología desde El Caribe*, (21), 152-178

López, R. E. & Deslauriers, J. P. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo social. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, (61), 2-19.

López-Morell, M.A. & Manzanares, D.A. (2014). Una industria centenaria. Las conservas vegetales en Murcia, 1890--2014.*Gestión: revista de economía,* (59), 9.

Luis Carnicer, M. P. D.; Martínez Sánchez, A. & Pérez Pérez, M. (2003). Género y nueva economía: ¿Se romperá el techo de cristal? *Acciones e Investigaciones sociales*, (17), 155-182.

Maestre, J. A. (1996). La industria agroalimentaria en Murcia. *Agricultura: Revista agropecuaria*, (766), 391-393.

Majoral, R. & Aguilera, D. S. (2002). Las mujeres en el sector agrario y en el medio rural español. Madrid: Libro Blanco de la Agricultura y el Desarrollo Rural, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Manzanares, D.A. (2001). Empresas y trabajadores en la industria conservera murciana: 1890-2000 (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, Murcia.

Manzanares, D. A. (2006). Determinación de los salarios de hombres y mujeres en la industria de conservas vegetales, 1939-1975. *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales*, *17*, 31-54

Marcu, S. (2009). Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid: estudio cualitativo. *Estudios geográficos*, *70*(267), 463-489.

Martín Llaguno, M. & Guirao Mirón, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009. *Portularia*, *13*(1), 10.

Martíb, C. & Roibóo, I. (2010). Medición de las desigualdades de género en el mercado en el mercado laboral de Castilla- La Mancha. *Clm. Economía*, (17), 315-334

Martínez Álvarez, J. A.; Martos, D. G.; Burgos, A. B. M. & Arranz, S. C. (2013). Características del sector agrario español en el marco de la Unión Europea. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía,* (13), 3-39.

Martínez, J. A.; Martos, D. G. & Vilela, S. M. (2014). La política industrial encaminada hacia un mercado más moderno y competitivo. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, (6), 3-36.

Martínez-Carrasco, F. & Paz, J. M. M. (2011). El" clúster" agroalimentario de la región de Murcia. *Cuadernos de estudios agroalimentarios*, (2), 175-198.

Martínez-Carrasco, F. & Paz, J. M. M. (2014). *El impacto de la PAC renovada sobre el sector agrario de la Región de Murcia*. Murcia: Consejo Económico y Social

Martínez, M.L. (1995). Principales cambios estructurales en la industria agroalimentaria española en la década de los ochenta. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid.

Martínez Pastor, J. I. & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, *48*(2), 381-402.

Martínez-Ros, E. (2002). Flexibilidad laboral y progreso técnico. Una aplicación a la industria española. *Cuadernos Económicos del I.C.E.,* 66, 89-105.

Martínez Soto, A.P. (2002). Salarios, sindicalismo y procesos de negociación en el área vitivinícola del sureste español, 1890-1936. En José Miguel Martínez Carrión (Ed), El nivel de vida en la España rural, siglos XVIII-XX (p. 235-286). Alicante: Universidad de Alicante.

Martínez Soto, A.P. (2003). La voz silenciada. Sindicalismo jornalero femenino, negociación y dinámica salarial en el área vitícola del sureste español (1914-1936). En Lina Gálvez Muñoz y Carmen Sarasúa (Ed), ¿Privilegios o eficiencia?: mujeres y hombres en los mercados de trabajo (p.79-110). Alicante: Universidad de Alicante.

Martin, P. (2012). El trabajo en la agricultura industrial. El caso de EE. UU. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (22), 29-41.

Mascaray, M. A.; Meza, L. & Albisu, L. M. (2001). La localización de la industria agroalimentaria en La Rioja: núcleos rurales versus núcleos urbanos. *Berceo*, *141*, 229-246.

Maté. J.J., Nava, L.A. & Rodríguez, J.C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.

Mayordomo, M. & Carrasco, C. (2000). Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género. *Política y Sociedad*, *34*, 101-112

Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis. Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, (2), 91-112.

Mejía Navarrete, J. (2014). Trabajo femenino, relaciones de género y agroindustria. La producción de espárrago en el valle de lca. *Investigaciones Sociales, 6*(9), 119-172.

Meleán, R.; Bonomie, M. E. & Moreno, R. (2010). Estrategias de reorganización empresarial: algunas reflexiones de empresas del sector agroalimentario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 217-232.

Melero, N. (2010). Reivindicar la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad: una aproximación al concepto de género. *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (11), 73-84.

Melián, A. (2008). El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España): un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora. *Pecvnia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (7), 227-256.

Melis Maynar, A. & Canales Martínez, G. (1997). El trabajo industrial de la mujer en la economía sumergida: las aparadoras de calzado en el Bajo Segura. *Papeles de Geografía*, (25), 159-176

Mellado, C.L.A. (2010). Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales. *Trabajos laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 107, 87-122

Mercader, J. R.; Sánchez, R. S., & Santos, C. R. (2000). La flexibilidad numérica en las Pyme: análisis comparativo y perfiles sectoriales. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, *6*(2), 111-130.

Mercado, A.; Córdova, K. & Testa, P. (2007). Tendencias organizativas y tecnológicas de la industria agroalimentaria global y su manifestación en Venezuela. *Agroalimentaria*, *13*(24), 85-103

Millán, M.G. & Melián, A. (2008). El mercado de trabajo femenino en las empresas de economía social de Andalucía (España). Un análisis econométrico del perfil de la mujer trabajadora. *Pecvnia*, (7), 227-256.

Miranda, O. (1999). Tecnología moderna, relaciones tradicionales: reestructuración productiva y trabajo estacional en la fruticultura del norte de la Patagonia. *Desarrollo Económico*, 39 (153), 103-126.

Mingo, E. (2013). Género y relaciones laborales en la agroindustria frutícola del Valle de Uco, Provicnia de Mendoza, Argentina. *Iluminuras*, 14(33), 244-261.

Morales, A. (2000). Los principales enfoques teóricos y metodológicos formulados para analizar el sistema agroalimentario. *Agroalimentaria, 6*(10), 75-88

Morales Pérez, S. & Salamaña, I. (2000). Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Cataluña. En M. D., García-Ramón, & M., Baylina (Eds.), *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural* (153-170). Barcelona: OIKOS-TAU

Morales Pérez, S. (2002). Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía (Tesis Doctoral). Departamento de Geografía. Universidad Autónoma de Barcelona

Moreno-Jiménez, M. P. & Rodríguez, M. L. R. (2012). Sin nosotras el mundo no se mueve. Mujeres inmigrantes en el contexto laboral español. *Athenea digital*, *12*(2), 3-31.

Motellón, E. (2008). Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España. *Investigaciones regionales, 12*, 107-131.

Motellón, E. & López-Bazo, E. (2006). Discriminación salarial por tipo de contrato. Efectos en el conjunto de la distribución", *IX Encuentro de Economía Aplicada*. Consultado en: http://encuentros.alde.es/anteriores/ixeea/trabajos/m/motellon.html (2014)

Moya, G. (2011). Trabajo femenino y migraciones estacionales en la recolección de la caña de azúcar en la Vega del Guadalfeo. *Historia Actual Online*, (26), 57-67.

Muñoz Abeledo, L. (2012). Actividad femenina en industrias pesqueras de España y Portugal (1870-1930). *Historia Contemporánea*, 44, 49-72

Muñoz-Bullón, F. & Rodes, E. (2004). Temporalidad y señalización en el mercado de trabajo: el papel de las empresas de trabajo temporal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, *18*(1), 35-67.

Muro, J. (1988). Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España. Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.

Nicolás, C.; López, M. & Riquelme, P. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social*, 13, 38-62.

Nieto, E. & Marco, J.L. (2009). Evolución de siniestrabilidad agroalimentaria en los últimos años. *Seguridad y salud en el trabajo*, (33), 20-25.

Ortiz García, P. (2013). Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales,* 32, 93-102

Ortiz García, P. (2013). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *31*(1), 141-165.

Osborne, R. & Molina Petit, C. M. (2008). Evolución del concepto de género (Selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales,* (15), 147-182.

Otero, M.S. & Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159 (4), 163-190.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review,* (14) 3, 693-709

Padrón, T. G. (2006). Inmigración femenina y servicio doméstico: resurgimiento de un régimen especial de seguridad social decadente. *Revista universitaria de ciencias del trabajo,* (7), 23-46.

Palacio, J. I. & Simón, H.J. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*, 163, 493-524

Parella, S. (2003). Repensando la participación de las mujeres en el desarrollo desde una perspectiva de género. *Papers,69,* 31-57.

Parella, S. R. (2004). Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona. *Revista española de investigaciones sociológicas, 108*(1), 179-198.

Parella, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales,* 30(1), 11-44

Pardo, M. (1998). La industria agroalimentaria como factor de integración y desarrollo regional. En M. Olmeda & J.S. Castillo (Coord.), *El sector agroalimentario y el desarrollo regional* (pp. 89-100). Universidad de Castilla-La Mancha

Pastor, J. I. M. & Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad, 48*(2), 381-402.

Pazos Morán, M. (2008). División sexual del trabajo y políticas públicas. I Congreso internacional por la igualdad.

Parella Rubio, Sonia (2004). Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el área metropolitana de Barcelona. *Revista es pañola de investigación sociológica*, 108, 179-200

Pazos Moran, M. (2011). Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas. *Revista de Relaciones Laborales*, (18), 81-90

Pedreño Cánovas, A. (1998). *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales. Estrategias familiares y nomadismo laboral en la sociedad murciana.* (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, Murcia.

PNUD (2013). Humanity divided: confronting inequality in developing countries, New York.

Polavieja, J. G. (2006). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada. *Revista española de investigaciones sociológicas, 113*(1), 77-108.

Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations, New York: The Free Press.

Porter, M. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre, 76-85.

Prados, Mª J. (1997). Trabajadoras de segunda clase. Mujer y empleo en el sector agroalimentario andaluz. *Trabajo. Revista de relaciones laborales*, 4, 1-5

Prados, Mª J. (2000). El último eslabón de la cadena de producción. Manipuladoras e industria agroalimentaria en Andalucía. En Mª D. García Ramón & M. Baylina (Eds.), El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural (133-150). Barcelona: Oikos-Tau

Prieto, J. (1995). Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral. *Documentos de trabajo*, (87), 6-39.

Prieto, M.; Mouwen, J.M.; López, S. y Cerdeño, A. (2008). Concepto de calidad en la industria agroalimentaria. *Interciencia: Revista de ciencia y Tecnología de América*, 33(4), 258-264.

Puebla Pinilla, A. D. L. (2011). Flexibilidad interna y reforma laboral (Ley 3/2012). *RJUAM*, 24, 195-208

Quintero, C. & Dragustinovis, J. (2006*).* Soy más que mis manos: los diferentes mundos de la mujer en la maquila. México: Fundación Friedrich Ebert

Ramos, C. (2000). La diferenciación del género en el trabajo textil mexicano en la época colonial. *Boletín Americanista,* (50), 243-265.

Ramos, L.J. & March, J. (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en 3 mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido. *Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León,* 3, 21-44

Ramos, V.; Rey-Maquieira, J. & Tugores, M. (2002). Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo. *Annals of Tourism Research*, *4*(1), 239-258.

Recio, C.C. (2012). Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de economía crítica,* (14), 178-202.

Rico, M. & Garcıa, J. M. G. (2009). La contribución económica de la mujer al desarrollo del medio rural de Castilla y León. Un análisis aplicado al turismo rural. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales,* 19, 257-296.

Ríos, M. F.; Castellanos, R. S. M. & de Miguel Calvo, J. M. (2008). Dimensiones básicas en el diseño del trabajo: nuevos aportes a la flexibilidad funcional. *Psicothema*, *20*(4), 773-779.

Rivero, J. (1993). La flexibilidad laboral en España. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales, (7),* 143-159

Roca Puig, V.; Beltrán Martín, I.; Bou Llusar, J. C. & Escrig Tena, A. B. (2008). A la búsqueda del nivel óptimo de contratación temporal en la industria española. *Universia Business Review,* (19), 84-99

Rodríguez, J. (2006). Los complejos agroalimentarios y el empleo: una controversia teórica y empírica. Realidad Económica, 218, 107-133.

Rodríguez Pérez, R. E. & Camberos Castro, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo. *Sonora. Política y Cultura*, (28), 225-256.

Rodríguez, E. G. (2013). Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE. *Revista de estudios sociales*, (45), 123-134.

Rodríguez-Shadow, M. J. (1999). Feministas en la investigación. *Revista de estudios de género*, (10), 266-270.

Rojas Chávez, A. M. (2011). La intermediación laboral. *Revista de Derecho, 22*(22), 187-210.

Romero, A. (2014). Género y clase: Las trabajadoras de la industria conservera en Calahorra (1900-1942). En E. Chocarro & Mª C. Sáenz (coord.), *Oriente y occidente: la construcción de la subjetividad femenina (*131-145). Logroño: Universidad de La Rioja

Ropero, M. Á. (2010). Diferentes patrones de segregación de género y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería. *Estudios de Economía Aplicada, 28*(1), 1-30.

Ruiz, A. C. & Gómez, M. L. N. (2009). La precariedad en las relaciones laborales de inmigrantes y españoles. *Temas Laborales*, (102), 103-122.

Ruiz, A. C. & Gómez, M. L. N. (2008). Temporalidad, segmentación laboral y actividad productiva: ¿existen diferencias regionales? *Estadística española, 50(168), 205-246.*

Sáez Lara, C. (2004). El control de legalidad del convenio colectivo. *Temas Laborales*, 74, 369-394

Sánchez, Á. M.; Jiménez, M. J. V. & Pérez, M. P. (2011). Innovación y flexibilidad de recursos humanos: el efecto moderador del dinamismo del entorno. *Revista europea de dirección y economía de la empresa, 20*(1), 41-68.

Sánchez, M. I. & Clemente, M. G. I. (1995). La flexibilidad del Mercado de Trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto. *Estudios de Economía Aplicada*, *4*, 115-134.

Santos, M. R. O. (2006). Mujer y flexibilidad laboral en la CAPV. *Vasconia: Cuadernos de historia-geografía*, (35), 427-444.

Sanz Cañada, J. (1991). Análisis espacial de la industria agroalimentaria: un enfoque de desarrollo regional. *Revista de estudios agro-sociales*, *39*(157), 203-235.

Scott, J. W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres en Occidente.* (pp. 405-436). Taurus Ediciones.

Segura, P.; Pedreño, A. & De Juana Espinosa, S. (2002). Configurando la Región Murciana para las frutas y hortalizas: racionalización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (22), 71-93.

Serrano, J. M. (1997). La actividad laboral de las mujeres magrebíes inmigrantes en la Región de Murcia. *Anales de historia contemporánea,* 13, 141-164

Silverman, D. (1993). Interpreting qualitative data. *Methods for analysing talk, text and interaction.* Londres: Sage

Simón Pérez, H. J. (2003)- ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* 41, 69-88

Sobolla, V. & Tavira, N. B. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Papeles de Población*, *5*(20), 69-88.

Solana, J. L. (2007). Movimientos migratorios, trabajadoras inmigrantes y empleo en la prostitución. *Documentación Social, 144*, 37-57.

Stiglitz, J. (1973): Approaches to the economics of discrimination, American Economic Review. *Papers and Proceedings*, 63, 95-287

Téllez, A. (2002). Trabajo, identidad y género: la puesta en juego de las representaciones ideológicas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 20(1), 191-214

Téllez, A. (2008). Mujer y trabajo en el sector industrial: economía sumergida, violencia y género. Alicante: Instituto de la Mujer

Tirados, R. M. G. (2010). El problema de género en las estructuras empresariales españolas del siglo XXI. *Mujeres y Economía*, 852, 113-125.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales, 6*, 81-92.

Torns, T. (2012). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, (15), 53-73.

Torns, T. & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica.* (14), 178-202

Torres, O. & Pau, B. (2011). Techo de cristal y suelo pegajoso. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, *6*(18)

Torrens Bonet, R. (2012). La contratación de mujeres inmigrantes: ¿Una alternativa a la crisis del cuidado de las personas? *Revista de trabajo social,* 12, 221-230

Reynaud, J. D. & Guilbert M. (1996). Les fonctions des femmes dans l'industrie. *Revue française de sociologie, 8*(2), 249-250.

Rodríguez, J. (2006). Los complejos agroalimentarios y el empleo: una controversia teórica y empírica. *Realidad Económica*, (218), 107-135

Rodríguez, J.J. & Titos, A., (2013). Comportamiento de las empresas agroindustriales ante los incentivos para su localización. *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros,* (200), 697-723.

Rosas, P. & Segura, P. (2001). Condiciones de trabajo en el sector agroalimentario de la Región de Murcia. Murcia: Consejo Económico y Social

Rubery, J. (comp.), Las mujeres y la recesión. Colección Economía y Sociología del Trabajo 64. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 183- 210.

Ruiz, J. (1998). La industria agroalimentaria en Castilla y León. *Agricultura: Revista agropecuaria*, (792), 541-543.

Sabaté, A. (1992). Industria rural en Toledo: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 12, 77-84

Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, *13*(13), 71-78.

San Miguel del Hoyo, B. (1998). Los trabajadores de la industria del calzado de Elche: cambios en las condiciones de vida y de trabajo (1960-1997). Tesis Doctoral.

Sanz Cañada, J. (1987). Características estructurales de la industria agroalimentaria de primera transformación en áreas urbano-industriales: el caso de la comunidad de Madrid. *Revista de Estudios Agrosociales*, 141 (7/9), 113-155.

Sanz Cañada, J. (1991). Análisis espacial de la industria agroalimentaria: un enfoque de desarrollo regional. *Revista de Estudios Agrosociales*, 157, 203-235.

Sanz Cañada, J. (1993). Industria agroalimentaria y desarrollo regional. Análisis y toma de decisiones locales. Madrid: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid.

Saurina Canals, C. & Saez Zafra, M. (2004). Estudio empírico en población femenina sobre condiciones de aceptación de empleo a tiempo parcial: Un modelo de decisiones múltiples. *Estudios de Economía Aplicada*, 22 (1), 83-98

Segura, P.; Pedreño, A. & de Juana, S., (2002). Configurando la Región Murciana para las frutas y hortalizas: racionalización productiva, agricultura salarial y nueva estructura social del trabajo jornalero. *Áreas. Revista de Ciencias Sociales*, (22), 71-93.

Sollova, V., & Tavira, N. B. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Papeles de Población*, *5*(20), 69-88.

Tudela, A. N. (2011). Diferentes, desiguales y desconectadas. ¿Quién es quién en las industrias tecnológicas? *Asparkía: investigación feminista,* (22), 17-32.

Unda, R. & Alvarado, S. V. (2012). Feminización de la migración y papel de las mujeres en el hecho migratorio. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10*(1), 593-610

Uribe-Echevarría, V. (2008). Inequidad de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. *Cuaderno de investigación*, (35), 5-130.

Valles Martínez, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

Varela Llamas, R. & Palacio Morena, J. I. (2009). Empleo y economías de aglomeración: el caso de la industria de la carne, productos lácteos y conservas alimenticias, 1988-2003. *Estudios sociales*, *17*(33), 199-224.

Vargas, R. A.; Unión, T.; Work, G. & Outsourcing, E. (2010). El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales. *Prolegómenos. Derechos y Valores, 13*(26), 179-199.

Vázquez-Laba, V. (2009). Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria citrícola Tucumán. *Revista latinoamericana de Estudios de Trabajo,* 21, 103-117.

Vela Díaz, Raquel (2011). La (des)igualdad en el acceso al empleo y a la protección social de las mujeres inmigrantes en España", Logros y retos: Actas del III Congreso universitario nacional. Investigación y Género, pp. 1993-2009. Consultado en: https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/40027?locale-attribute=en (2015)

Vicente Merino, A.; Martínez Aguado, T.; Martínez Aguado, J.; Calderón Milán, M. J. & Moreno Ruiz, R. (2010). Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: Factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el Sistema de Seguridad Social. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Vidal, S.; Jódar, P. & Alós, R. (2008). La relación entre afiliados y sindicato. Un análisis de la participación. *ARXIUS*, (18), 39-54.

Vidal, E. & Vono, D. (2011). La inserción de las mujeres inmigradas en el mercado de trabajo español. *Documents d'Anàlisi Geogràfica, 57*(3), 563-573.

Villagra, P. C. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias sociales. *Revista Reflexiones, 84*(1), 33-40

Viruela, R. & Domingo, C. (2000). La informalización de la industria del calzado, un trabajo de mujeres. *Cuadernos de geografía, (*67-68), 381-402.

Yodanis, C. (2000). Constructing gender and ocupational segregation: A study of women and work of in fishing comunities. Qualitative Sociology, 23, 3, 267-290.

ANEXOS

Anexo I: Modelo de encuestas para los trabajadores/as

NOTA: Desde la **Universidad de Murcia** se está realizando un doctorado sobre el trabajo en la Industria Agroalimentaria regional. La siguiente encuesta tiene un carácter anónimo. Si es tan amable, podría responder a las siguientes preguntas con total sinceridad:

A. Datos personales

1. Sexo

Hombre	
Mujer	

2. Responda a las siguientes cuestiones
    1. Edad _____
    2. Nacionalidad_____
    3. Número de hijos_____
    4. Estado Civil_____

3. Nivel de estudios

Sin estudios	
Estudios primarios/graduado escolar	
Grado medio de Formación Profesional	
Bachiller	
Grado superior de Formación Profesional	
Estudios universitarios	

A. Información laboral

4. Indique la categoría profesional a la que pertenece.

Técnico Titulado superior	
Técnico Titulado medio	
Jefe Administrativo	
Encargado	
Oficial de 1ª administrativo	
Oficial de 2ª administrativo	
Conductor – mecánico	
Oficial de 1ª obrero	
Oficial de 2ª obrero	
Auxiliar administrativo	
Ayudantes	
Peones	
Subalternos	

5. Indique el subsector de la industria agroalimentaria donde trabaja:

Industria Cárnica	
Industria de preparación y conservación de fruta y hortaliza	
Industria láctea	
Industria de bebidas	
Industria de pescado	
Industria de salsas, especias y condimentos	
Industria de alimentación animal	
Industria de elaboración de té, café, e infusiones	
Industria de elaboración de cacao, reposterías, otros	
Otra (indicar)	

6. Tipo de contrato

Indefinido tiempo completo	
Indefinido tiempo parcial	
Fijo discontinuo	
Eventual/temporal	

7. Vía de contratación

INEM/SPE/SME	
ETT	
Por la empresa	
Amigos/conocidos	
Otra (indicar)	

8. Antigüedad (años/meses)

En esta empresa	
En el subsector	
En la industria alimentaria	

9. Tipo de jornada

Continua	
Partida	

C. Condiciones laborales

10. Duración de la jornada diaria (en horas) según campaña. (Responder a todas)

Campaña alta	
Campaña media	
Campaña baja	

11. ¿Realiza horas extraordinarias? (Indique solo 1)

Sí, casi siempre	
Sí, a menudo	
Sí, a veces	
No, nunca	

12. ¿Cuál es su sistema de retribución? (Indique solo 1)

Salario/hora	
Salario/día	
Salario/semana	
Salario/mes	
A destajo	

13. Indique la remuneración por hora trabajada en su empresa (aproximadamente)_____

14. Las horas extraordinarias se remuneran como: (Indique solo 1)

Más que una hora ordinaria	
Igual que una hora ordinaria	
No están remuneradas	

15. ¿Disfruta en la empresa de pagas extraordinarias?

A. ☐
B. ☐
C. ☐/NC

16. ¿Tiene derecho a vacaciones, bajas por maternidad, etc.? (Indique solo 1)

A. Sí, sin remunerar	
Sí, remuneradas	
C. A veces	
D. No, nunca	

17. ¿Ha sufrido una reducción de salario por incapacidad temporal, permiso de paternidad, embarazo, maternidad u otra causa?

A. SÍ ☐
B. NO ☐
C. NS/NC ☐

En caso de haber respondido afirmativamente, indique la causa (embarazo, permiso de paternidad, incapacidad temporal, etc)_____

18. ¿Cuál es el papel que desempeña su salario en la unidad familiar? (Indique solo 1)

Principal sustento de la unidad familiar	
Complemento del salario principal	

D. Características del trabajo

19. En su opinión, ¿Cómo calificaría la jornada laboral diaria? (Indique solo 1)

Muy larga (más de 10 horas)	

Larga (de 8 a 10 horas)	
Normal (de 8 horas)	
Corta (menos de 8 horas)	

20. ¿Qué opina respecto al número de pausas y duración de los descansos? (Indique solo 1)

Duración del descanso insuficiente	
Son adecuadas	
No son adecuadas ni en número ni duración	
Número de pausas escaso	

21. El trabajo que realiza diariamente se corresponde principalmente con…(Indique solo 1)

Trabajo manual	
Tareas de carga y descarga	
Manejo de maquinaria y/o transportes	
Tareas administrativas	
De esfuerzo intelectual	
Supervisión y control	

22. Respecto a su opinión, ¿Cuáles de las siguientes aptitudes son necesarias para el desempeño de sus funciones laborales? (Responder a todas)

	Mucho	Regular	Nada
Destreza y habilidad manual			
Paciencia			
Fuerza Física			
Autoridad			
Atención con los detalles			
Inteligencia			
Disciplina			

23. En cuanto a su opinión sobre la ejecución de las tareas. Cómo las considera? (Responder a todas)

	Mucho	Regular	Nada
Físicamente fatigoso			
Mentalmente fatigoso			
Cualificado			
Requiere experiencia			
Exige iniciativa			
Repetitivo			
Peligroso			

24. Evalúe las condiciones laborales de los siguientes espacios de su lugar de trabajo. (Responder a todas)

	Bueno	Regular	Malo	No hay
Comedor				
Vestuario				
Aseos				
Iluminación				
Temperatura				
Comodidad				
Higiene				
Seguridad				

E. Trayectoria laboral

25. ¿A qué edad empezó a trabajar…?

A. En general_____
B. En la industria alimentaria____
C. En esta empresa_____

26. ¿Ha promocionado dentro de esta empresa?

A. SÍ ☐
B. NO ☐

En caso afirmativo, indique el tiempo que ha tardado en promocionar_____

27. ¿Siempre ha trabajado en la industria alimentaria?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

En caso de haber respondido NO, indique sus trabajos anteriores:

A._____

B._____

C._____

28. ¿Por qué razón trabaja en este sector y no en otro? (Indique solo 1)

Porque es el que más me gusta	
No encuentro otro trabajo	
Porque está bien remunerado	
Porque estoy capacitado/a para este trabajo	
Otras (indicar)	

29. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo? (Indique solo 1)

Está bien remunerado	
El reconocimiento de mi trabajo por el jefe/a y/o por mis compañeros/as	
El horario	
La relación con los compañeros	
Otro(indicar)	

30. ¿Y lo que menos le gusta? (Indique solo 1)

Está mal remunerado	
Que no está reconocido	
El horario	
La relación con los compañeros/as	
Otra(indicar)	

31. ¿Por qué motivos abandonaría este empleo? (Indique solo 1)

Salario	
La duración de la jornada	
La temporalidad laboral	
Trabajo duro	
Condiciones de higiene y seguridad	
El trato recibido en la empresa	

32. ¿Tiene intención de permanecer siempre activo/a hasta la jubilación?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

33. Indique el grado de satisfacción con su trabajo. (Indique solo 1)

Alto	
Medio	
Bajo	
NS/NC	

34. Indique el grado de satisfacción en los siguientes aspectos.

	Alto	Medio	Bajo	NS/NC
Salario				
Oportunidades para ascender				
El reconocimiento del jefe/compañeros de su trabajo				
El horario laboral				
La participación en las decisiones de la empresa				
La relación con los compañeros				

35. En un futuro le gustaría… (Indique solo 1)

Seguir trabajando en esta empresa	
Seguir trabajando en este sector, pero en otra empresa	
Dejar de trabajar para dedicarme a mi familia, hogar, estudios, ocio, etc.	
Trabajar en otra cosa	
Ascender en este sector	
Otra(indicar)	

36. En su opinión, ¿Cree que usted tiene posibilidad de mejorar laboralmente en su empresa?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

37. ¿Por qué motivos trabaja? (Indique solo 1)

Por complemento económico familiar	
Porque me siento realizada	
Por autonomía e independencia económica	
Otra (indicar)	

38. ¿A lo largo de su vida laboral ha dejado de trabajar alguna vez?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

En caso de haber respondido SÍ, indique el o los motivos y el tiempo que estuvo inactiva

Maternidad	
Tras contraer matrimonio	
Cuidado de un familiar	
Finalización del contrato	
Despido y/o cierre empresa	
Baja voluntaria	
Excedencia forzosa	

F. Análisis de la Igualdad

39. ¿Hombres y mujeres realizan tareas similares o iguales dentro de la empresa?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

40. En su opinión, ¿Cree usted que el género determina la ocupación dentro de esta empresa?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

41. ¿Considera usted que dentro de esta industria hay actividades masculinas y otras femeninas?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

En caso de haber respondido SI, por favor, indique las actividades.

A. Hombres_____

B. Mujeres_____

42. A su juicio, de qué factores depende la asignación de un trabajo u otro en esta empresa a las mujeres? (Elija hasta 3 opciones)

De las diferencias físicas entre hombres y mujeres	
De la diferente cualificación/formación	
De la responsabilidad de tareas	
Razones a cargas familiares	
De las aptitudes innatas (paciencia, destreza manual, etc)	

43. Respecto a la responsabilidad en el puesto de trabajo ¿Con cuál de las siguientes situaciones se identifica? (Indique solo 1)

Dirección general (dirige toda la empresa)	
Recibe y da órdenes	
Solo recibe órdenes	

44. De las tareas que realiza ¿Cuáles dependen de su decisión y no de las decisiones de sus superiores y/u otros? (Indique solo 1)

Todas las tareas	
La mayor parte	
Muy pocas	
Ninguna	

45. Bajo su juicio, ¿las mismas tareas realizadas por hombres y mujeres son igualmente remuneradas? (Indique solo 1)

No, los hombres ganan más	
No, las mujeres ganan más	
Sí, normalmente	
NS/NC	

46. En su opinión, ¿Gozan los hombres y mujeres de iguales derechos en la empresa? (Indique solo 1)

Sí, normalmente	
No, los hombres poseen más derechos	
No, las mujeres poseen más derechos	
NS/NC	

47. ¿Cree que el trabajo realizado en la empresa por los hombres está más valorado que el femenino?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

48. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada en la empresa por los trabajadores, supervisores, encargados, etc? (Solo si es mujer)

A. SÍ ☐

B. No ☐

G .Conciliación laboral y familiar

49. Según su experiencia personal, ¿Cómo calificaría la conciliación laboral y familiar? (Indique solo 1)

Difícil	
Regular	
Fácil	
NS/NC	

50. ¿Quién se encarga principalmente de las tareas del hogar cuando usted trabaja? (Indique solo 1)

Usted	
Se comparte con la pareja	
Las mujeres de la casa	
Entre toda la familia	
Otra (indicar)	

51. ¿Diariamente, cuántas horas dedica a las siguientes tareas? (Responder a todas)

Trabajo remunerado	
Tareas del hogar	
Cuidado de los hijos	
Cuidado de personas dependientes	
Ocio y tiempo libre	

52. ¿Cuál es su grado de satisfacción con la política de maternidad de esta empresa? (1 Insatisfacción total, 5 máxima satisfacción). (Solo si es mujer)

1	2	3	4	5

53. Indique el grado de posibilidad que hay en su empresa de… (Responder a todas)

	Siempre	A veces	Nunca
Solicitar días libres y vacaciones			
Excedencia por motivos familiares			
Reducción jornada laboral por cuidado hijos/ o familiar			

54. Respecto al cuidado de los niños o, familiares dependientes ¿ha tenido usted que recurrir a la ayuda de familiares por falta de conciliación entre trabajo y vida familiar?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

H. Sindicalismo y negociación colectiva

55. ¿Está afiliado/a algún sindicato?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

En caso afirmativo indique cuál_____

56. Existe en la empresa algún comité de empresa, delegado de personal u otra estructura que permita y/o facilite la negociación colectiva?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

C. NS/NC ☐

57. En su opinión, los sindicatos cumplen una función… (Indique solo 1)

Muy importante	
Importante	
Media	
Baja	
No valen para nada	

58. ¿Cree usted que los sindicatos influyen en una mejora de sus condiciones laborales?

A. Sí ☐

B. NO ☐

En caso de haber respondido SÍ, indique en qué aspectos_____

59. ¿En qué medida cree que las condiciones laborales se ajustan a lo establecido en los convenios?

En todo	
En la mayoría	
Se cumple la mitad	
Muy poco	
En nada	

60. Indique su grado de satisfacción de los siguientes aspectos recogidos en los convenios (1 insatisfacción total, 5 máxima satisfacción) (Responder a todas):

	1	2	3	4	5
Jornada laboral					
Salario					
Clasificación categorías					
Vacaciones y días libres					
Igualdad de género					

61. ¿Se cumplen los días de vacaciones del convenio colectivo en su empresa?

A. SÍ ☐

B. NO ☐

C. NS/NC ☐

62. ¿Se aplican las tablas salariales del convenio en la empresa?

A. SI ☐

B. NO ☐

C. NS/NC ☐

63. ¿Se cumple la jornada laboral establecida?

A. SI ☐

B. NO ☐

C. NS/NC ☐

Observaciones:
Si usted desea añadir alguna información adicional indíquela:
_____
_____
_____
_____
_____

Anexo II: Modelo de encuesta para la empresa

NOTA: Desde la Universidad de Murcia estamos realizando una investigación sobre la Industria Agroalimentaria regional. El siguiente cuestionario tiene un carácter anónimo. Si fuera tan amable podría responder a las siguientes preguntas. Gracias.

1. Nombre de la emprsa

2. Población

3. Sector agroalimentario

Industria bebidas	
Industria cárnica	
Industria de preparación y conservación de frutas y hortalizas	
Industria láctea	

Otras (especificar)_____

4. Destino principal de la producción

Local/regional ☐
Nacional ☐
Internacional ☐

Europa ☐
América ☐

Otros ☐

5. Número total de trabajadores según género:

A. Hombres_____

B. Mujeres_____

6. Indique el número medio de empleados en la empresa en 2014

1.Hombres empleados fijos	
2.Hombres fijos discontinuos	
3.Hombres empleados temporales	
4.Hombres a tiempo parcial	
5.Mujeres empleadas fijas	
6.Mujeres fijas discontinuas	
5.Mujeres empleadas temporales	
6.Mujeres a tiempo parcial	

7. Número de **hombres** en la empresa en función de las siguientes categorías ocupacionales.

Técnico Titulado superior	
Técnico Titulado medio	
Jefe Administrativo	
Encargado	
Oficial de 1ª administrativo	
Oficial de 2ª administrativo	
Conductor – mecánico	
Oficial de 1ª obrero	
Oficial de 2ª obrero	
Auxiliar administrativo	
Ayudantes	
Peones	
Subalternos	

8. Número de **mujeres** en la empresa en función de las siguientes categorías ocupacionales.

Técnico Titulado superior	
Técnico Titulado medio	
Jefe Administrativo	
Encargado	
Oficial de 1ª administrativo	
Oficial de 2ª administrativo	
Conductor – mecánico	
Oficial de 1ª obrero	
Oficial de 2ª obrero	
Auxiliar administrativo	
Ayudantes	
Peones	
Subalternos	

9. Indique el número de empleados según nivel de estudios

1.Sin estudios	
2.Estudios primarios/graduado escolar	
3.Grado medio de formación profesional	
4.Bachiller	
5.Grado superior de formación profesional	
6.Estudios universitarios	

Anexo III: Entrevista al Secretario General de CCOO

1. ¿Cuáles son los principales problemas de los trabajadores de la IAA?

Los problemas se centran principalmente en la primera parte, es decir, en el tema de la recolección y manipulación de los productos donde han crecido muchísimo las empresas de trabajo temporal y eso significa contratos basura, significa contratos de muy poco tiempo, significa por tanto inseguridad, y eso ha conllevado a que un aparte importante de los trabajadores estén en la economía irregular. Es decir, que no se le coticen todos los días del mes que trabajan, que no se les pague el salario del convenio colectivo y por tanto, esas son las mayores quejas que hay…que se trabaja a destajo, eso significa que hay días en los que trabajando a destajo dependen de si el producto está mejor o peor o, si llueve más o llueve menos.

Y jornadas de 8 ó 9 horas donde hay empresas pagando a 20 euros la hora y eso corresponde a 3 horas de salario del convenio. Y eso ha crecido en los últimos años en el campo fundamentalmente desde que tenemos la situación de crisis, ese subsector ha crecido bastante en esa situación.

Otra queja también son las prestaciones sociales. Los trabajadores fijos discontinuos tienen en algunos casos prestaciones distintas que el resto de los trabajadores. Estamos discriminados en el campo de la imposibilidad transitoria, cuando un trabajador está en baja temporal por accidente o cualquier cosa. En este caso el cálculo de la base reguladora, lo están aplicando mal, la seguridad social. A título de ejemplo, un trabajador fijo discontinuo gana un euro o dos al día cuando está con la baja. Eso no es la primera vez que ha pasado en Murcia. Y desde hace un año estamos en plan de presentar una amonización a la seguridad social porque está calculando mal las bases reguladoras de los trabajadores fijos discontinuos y ahí hay una situación grave. Yo soy de los que mantengo que los trabajadores en baja laboral por enfermedad necesitan más dinero que cuando no están enfermos, y en cambio es vergonzoso y bochornoso que en

la época que estamos un trabajador que tenga un accidente tenga por salario 1 euro ó 2 al día. Bueno este es otro de los problemas que estamos intentando solucionar. Nosotros ya hemos presentado propuestas a la patronal para salir de esta situación, tanto en el tema de las prestaciones sociales, y a la seguridad social para el tema de la incapacidad transitoria. Y hemos presentado propuestas para las economías sumergidas y pasa fundamentalmente por el tema de mayor estabilidad del empleo.

Hay un contrato que es muy conocido que es muy estable y da derechos, el fijo discontinuo. En la IAA hay muchos trabajos que son cíclicos y que dependen mucho de la climatología y ese contrato como digo da derechos y da oportunidad. Y en las propuestas que hemos hecho para ver si somos capaces de acabar con la economía sumergida y que no basarnos en las empresas de trabajo temporal. A título de ejemplo, no es posible que en un subsector como en el campo tengamos 22000 trabajadores en empresas de trabajo temporal. Es decir, el trabajo no es para empresas de trabajo temporal, se trata un trabajo irregular que todos los años se repite campaña tras campaña en las empresas de trabajo temporal en el momento en el que se da la cosecha. Las empresas de trabajo temporal no están para eso, están pensadas para otra cosa, y por ello hay que abundar en el tema de la estabilidad de empleo. Así mismo, tenemos un proceso abierto de negociación

2. ¿Qué sectores de la IAA están más sometidos a economía sumergida?

Fundamentalmente son los productos frescos, los productos de primera transformación son los productos que más están sometidos a la economía sumergida. ¿Por qué? Bueno, porque son productos que de algún modo son bastantes manufactureros, donde la incidencia de la mano de obra sobre el producto es muy incidente. El que hace brócoli, bueno pues la empresa que ha invertido en tecnología para hacer brócoli está vendiendo más brócoli que el que está en economía sumergida, es decir, el que no invierte en tecnología, pues para manipular el brócoli, limpiarlo, cortarlo y envasarlo pues se mete en la economía sumergida para abaratar costes.

3. ¿Qué sector, dentro de la IAA qué sector es el que más recurre al sindicato?

El sector de la industria del manipulado.

-¿Y en la IAA de manipulación que es donde más mano de obra femenina presenta, cree usted que ese hecho incide en peores condiciones laborales y en consecuencia más quejas?

Yo estoy convencido de eso. En la economía sumergida que se esconde en casas particulares, el 90,0% son mujeres, es decir, ahora mismo hemos trabajado en eso mucho y todavía queda. Hay un subsector que es el de…le llaman vulgarmente, las perolas, que son las alcachofas que se hacen en casas particulares, se limpian, y esta la primera fase que es de pelar la alcachofa, la echan en barril de a hervir y luego las llevan a la fábrica y ahí las envasan. La fábrica lo que hace es comprar las alcachofas para envasarlas, ahí ya no estamos en economía sumergida, pero los pasos previos sí, el limpiarlas y pelarlas y meterlas en barriles sí. Esto se da mucho en la región de Puente Tocinos hasta el raal y se hace en casas particulares, y el 95,0% son mujeres.

4. Entre las diferentes vías para solucionar un problema por parte del trabajador, ¿qué vía cree usted que es la más empleada cuando el trabajador tiene un problema?

Bueno, yo tengo más que comprobado que cuando un trabajador tiene más de un problema y se encuentran en la economía sumergida, él lo sabe y es consciente pero no tiene otra salida. Y está ahí sin cotizar, cobrando poco. Él sabe que está en la economía sumergida, sabe que no le están cotizando, sabe que no le aplican el convenio, pero no se quejan porque no tienen otra salida en ese momento.

Hay dos tipos de economía irregular, el que está en la economía sumergida pura y dura, donde no hay empresario, pero hay un señor que le está haciendo una gestión a otros empresarios, esa es una situación donde la única salida es la represión, esto es, inspección de trabajo fiscalía. Y otra situación es cuando se da en una empresa legal, cuando tenemos empresa y sabemos quién es el empresario. Ahí también hay economía irregular pero en menor cantidad: falta de cotización a la seguridad social, no pago del salario conforme a lo establecido en el convenio. Cómo hemos sido capaces de aflorar esa economía irregular, pues cuando se ha dado en empresas con representación sindical y los trabajadores se han organizado, a partir de ahí es donde los trabajadores ven los

frutos. Si no hay representación de los trabajadores, donde no la hay, hay economía regular. Y esa es la salida más rápida, ¿por qué?, porque en derecho siempre hay que tener pruebas, entonces en una empresa donde las nóminas se falsifican, y los contratos se falsifican, entonces ¿cuándo nos enteramos de eso? Pues cuando el trabajador se va a ir de la empresa y viene al sindicato a reclamar para ver lo que le tienen que pagar, entonces es cuando nos enteramos. Ese trabajador a veces tiene pruebas y otras no tiene. Si tenemos representación legal de los trabajadores sí vamos a tener pruebas porque nosotros solicitamos nóminas, documentos y el empresario nos los da, y entonces nos sentamos con el patrón y le decimos que el trabajador está ilegal y hay que subsanarlo rápidamente. Algunas veces me preguntan, bueno para eso está la inspección de trabajo. La inspección de trabajo no puede estar en una empresa todos los días, si yo le pongo una denuncia porque están cotizando poco a la seguridad social, la gestión más inmediata de la empresa es que se va a ir …si en la nómina del trabajador le han puesto 8 días y ha estado 20, el inspector no tiene pruebas de que el trabajador ha estado ahí 20 días, porque para tener pruebas tiene que estar ahí todos los días, y dice la ley que el inspector tiene que comprobar los hechos, entonces esa no es una salida general, es excepcional.

Mi experiencia me dice que cuando hay representación de los trabajadores hay salida mucho más inmediata, donde no la hay, tardamos más. Que es lo que pasa con las empresas de trabajo temporal, como la ley se hizo mal, los trabajadores de la empresa temporal no tienen derecho a elegir a sus representantes y en sentido se sienten indefensos. Y segundo que la mayoría de los contratos son contratos basura, contratos de un mes de 15 días.

5. Cómo bien ha dicho, los sindicatos son ese eslabón entre los trabajadores y el empresario, en cuanto al poder negociador entre empresario y sindicato, ¿quién cree que tiene mayor poder?

Bueno, habría de todo. Algunas veces el trabajador se sale con la suya y otras con los trabajadores. La primera negociación que tenemos con los empresarios, al menos en Murcia, en el sector agroalimentario hay bastantes convenios colectivos que son la base fundamental de negociación con los empresarios y los sindicatos han conseguido afortunadamente muchos derechos para los trabajadores. Yo puedo decirte

que el salario medio en el sector agroalimentario en Murcia está por lo 1300 € y tengo que recordar que el salario mínimo interprofesional está por los 647 €, quiero decir, la jornada que es real que está en 1800 horas reales en la negociación colectiva está en 1720, 1740 dependen de qué convenio. Los días de descanso y regular la jornada dentro de la flexibilidad que hasta ahora se nos exige en tiempos de la reforma laboral y de los cambios económicos y de mercado, pues nos obligan a adaptarnos en la negociación en las empresas. Es decir, que la interlocución del empresario y los trabajadores es fundamental. Mi experiencia me dice que nosotros hemos sacado, visto desde una perspectiva global, más derechos desde la negociación con la patronal que con la negociación con los distintos gobiernos. Es decir, que el sindicalismo ha avanzado en las conversaciones y negociaciones con la patronal, con respecto a derechos de los trabajadores, mucho más que con acuerdos institucionales.

6. Usted sabe, que una cosa es el convenio y otra si se cumple. ¿En qué sectores se cumplen más?

Bueno, pues en los sectores donde los trabajadores están más organizados, primero participan mucho en su convenio colectivo. Donde los trabajadores están formalmente organizados se hace el convenio y el convenio se cumple y además se mejora lo establecido en él. Hay empresas donde el convenio no se cumple. El convenio de industrias cárnicas, en el Pozo, los trabajadores como están organizados de hace muchos años no han hecho un convenio propio, pero sí es verdad que han mejorado el convenio de la industria cárnica. Si nos vamos a una empresa cárnica mucho más pequeñita, donde los trabajadores no están organizados, ahí tenemos dificultades para que se aplique el convenio básico. El convenio básico de industrias cárnicas es un convenio mínimo, que ocurre, que donde los trabajadores están organizados y la empresa en mediana-grande pues han mejorado el convenio colectivo. Ese convenio es igual para todas las industrias cárnicas incluso para las que hay tan solo dos trabajadores, bueno pues en esos dos trabajadores hay dificultad para aplica el convenio.

Por lo tanto, yo insisto en una cosa, insisto en que los trabajadores, estando organizados consiguen cosas, eso es más que evidente. Y por eso tenemos una asignatura pendiente. Mira, cuando en 1980 se hace el estatuto de los trabajadores, los datos que tenemos es que en ese año los trabajadores podían tener representantes

cuando la empresa tenía más de 16 trabajadores, eso sigue vigente. Entonces, el 8,0% eran los trabajadores que habían en España en empresas con menos de 6 trabajadores, hoy la ley sigue igual y hay un 32,0% de trabajadores que no tienen derecho a representación porque trabajan en empresas de menos de 6 trabajadores.

7. Desde que llego la crisis económica, ¿usted cree que las condiciones de trabajo en la IAA regional los derechos han empeorado?

Los derechos se han mermado en la legislación general, pero se han mermado para todos. La reforma más dura es que hoy puedes negociar condiciones con la empresa más bajas que lo que dice el convenio sectorial, claro donde se está dando eso, donde no hay representación o lega o esta es muy débil. Por tanto, se están bajando las condiciones legalmente por el tema de la reforma laboral. Ha habido indefensión sí, ha habido perdida de los derechos de los trabajadores también. Pero esto ha afectado a todos los sectores, no solo a la IAA. Es verdad que en los sectores donde la estabilidad laboral es inestable pues con la reforma laboral ha empeorado.

También se ha implantado el destajo encubierto, te controlan la producción para que uno mismo se supere y no te puedan echar y te digan: mañana no vengas". Eso es cierto, pero donde hay una buena organización de los trabajadores llegamos a un acuerdo con la empresa y el representante sindical se sienta con la empresa, y si el empresario nos dice que no es para los ritmos si no para la calidad, entonces le decimos que ponga todos los tiques que quiera pero que no te puedan echar por eso, ni supone ninguna dificultad de sanción, etc. Ese acuerdo lo que hace es relajar la situación.

Yo insisto en eso, ¿hay economía sumergida? ¿Sí, Ha subido en la situación de crisis? Sí. ¿Ha subido la tensión? También. Y también hay una doble vara de medir porque estas cosas también ocurren por la presión que las empresas tienen de la comercialización. Voy a dar un dato, el 86,0% de los productos de alimentación lo venden a 8 supermercados. Los 8 supermercados se ponen de acuerdo en cómo comprar y entonces presionan, presionan a la patronal. Claro, donde el empresario es más débil, porque tiene poca tecnología pues la paga con los trabajadores con ritmos inadecuados, la pagan bajándoles el salario, cotizando menos a la seguridad social, no cobrando las horas extraordinarias, trabajando a destajo y no garantizando el salario del convenio, etc.

Porque claro, el empresario para bajar costes tiene pocas posibilidades, porque por ejemplo electricidad y teléfono no puede rebajar, porque si no paga le cortan la luz y el teléfono, costes de petróleo no puede bajar porque no puede ir a negociar a una gasolinera, entonces, dentro de la cadena del coste va al más débil. Al del cartón, a ése es muy difícil que le rebaje el precio del cartón, al del plástico, ése es muy difícil también. Entonces, ¿en esa cadena de costes de mano de obra donde está el más débil? El trabajador, entonces es donde va a presionar para bajar ese coste. Y eso es consecuencia de la presión de los que están mandando. Ya hay empresas que tienen dos clientes nada más que le venden a Eroski y Mercadona, y si se le va uno de sus clientes ya ha bajado el 40,0% de la producción. Y como esos son los que dicen "oye, la temporada que viene las nectarinas son a 2 céntimos menos" y como los supermercados se ponen de acuerdo a que este año las nectarinas las van a pagar a 30 céntimos. Eso es una situación nueva que hay sin solución de momento.

8. ¿Cree que los trabajadores son conscientes o tienen conocimiento de cuáles son sus derechos recogidos en el convenio?

Teóricamente tenían que tener mucho más conocimiento ahora con los medios de comunicación distintos. Yo me atrevo a decir que en el sector agroalimentario, seguramente cuando había menos inmigración había una mayor inquietud en tener más conocimientos, siendo el nivel bajo. Yo coincido contigo en que son subsectores donde los salarios son muy bajos, yo digo que todos los fracasos escolares van a parar ahí. Había más inquietud por tener conocimientos, ahora los fracasos escolares siguen yendo ahí y a esto le sumas la fuerte implantación de inmigrantes. Yo puedo decir que hay empresas donde el 80,0% son inmigrantes, lo que nos dificulta más porque son distintas culturas.

Nosotros estamos haciendo acción sindical con los afiliados en cuestiones muy básicas: ¿Qué es el sindicato? ¿qué representa el sindicato a la sociedad? o ¿qué puede representar?", Bueno, pues hay un desconocimiento grande. En relación al conocimiento de los derechos y los convenios colectivos, pues no tengo los datos pero si nosotros en el sector agroalimentario tenemos 4800 afiliados, más de la mitad, pues a pesar de tener el convenio…yo lo sé porque muchas veces vienen con el convenio en la mano y no lo entienden, y viene a consultar el convenio colectivo, entonces la mitad de

los afiliados desconocen una parte importante de los derechos que les corresponden.

9. El porcentaje de afiliados en la IAA, ¿está por encima o por debajo de la media?

Está en un nivel muy similar. Es cierto que nosotros hemos decrecido en afiliación, hemos llegado a los 6500 afiliados y hoy estamos en 4800, empieza a repuntar un poco, pero muy lentamente. ¿Pero en la pérdida de afiliación quién más la ha sufrido? La ha sufrido el sector privado, sobre todo por la entrada de los contratos basura. Recuperarla ahora la tasa de afiliación cuesta más, porque la mayoría de los contratos son temporales y esa gente es débil, y esa debilidad les hace no afiliarse a los sindicatos, solo se afilian cuando tienen un problema, cuando ven que ya no tienen solución. Porque el que trabaja 11 horas y está contratado para dos horas lo sabe.

10. ¿Cree que el fenómeno free-rider afecta en la baja afiliación?

Tiene que ver, pero voy a poner un ejemplo. Nosotros con el nivel de representación que tenemos la CE nos da un derecho y nosotros tenemos una representación, tú te presentas y tienen derecho a votarte los afiliados y no afiliados, como todos tienen derecho a votarte, tú tienes muchos votos pero pocos afiliados. Y como yo te voto, tú tienes la obligación de defenderme sin afiliarme.

Anexo IV: Ejemplo de entrevistas a las trabajadoras

Trabajadora Nº 1

1- ¿A qué edad comenzaste a trabajar y por qué motivo?

Pues a los 14 años y por el motivo porque había que ganar dinero…y que era lo que tocaba en aquellos tiempos.

2. ¿Cuál fue su primer empleo?

En un almacén de cítricos, de limones.

3. Desde que comenzaste a trabajar en la industria alimentaria ¿Has dejado alguna vez de trabajar?

Temporalmente por la maternidad

- ¿y por contraer matrimonio?

-Qué va, una semana de vacaciones y punto…y a seguir.

4. ¿Siempre ha trabajado en la industria agroalimentaria?

-Sí, porque empecé ahí, es lo que hecho y siempre he estado ahí…no hay más

5. ¿Por qué motivos trabaja?

-Por el dinero, porque hay que trabajar.

6. ¿Le gustaría dejar de trabajar?

-Hombre, si pudiera vivir sin trabajar sí.

7. ¿Cuál es tu jornada normal de un día de trabajo, desde que te levantas hasta que te acuestas?

-Pues si voy a trabajar, pues me levanto a las 6 menos cuarto, me arreglo, arreglo un poco la casa, preparo algo de comida, a las 6 y media me voy al trabajo hasta la 1. A la 1 vuelvo aquí, entonces preparo la comida…si tengo que comprar algo, compro y a las 2 y media me vuelvo al trabajo hasta que salga o las 8 o, las 9 o, las 10, depende del horario. Y ya, una vez que llego por la noche, pues nada, a la ducha, a arreglar, a cenar algo, a descansar un poco y hasta otro día.

-Entonces, ¿no te queda tiempo para ti?

-El día está completo, le faltarían horas.

8. ¿Cómo concilia la vida laboral y familiar?

-Mal.

9. Desde que comenzaste a trabajar en la industria alimentaria ¿qué cambios ve?

-Hay mucho cambio. Porque cuando yo empecé a trabajar era to a base de esfuerzo, si hacía limones, tú, con catorce años cogías la caja de limones y la abocabas, y la echabas a la máquina. Luego, cuando esos limones ya se habían trabajado, los metíamos en bolsas, de esas de malla, y las íbamos apilando en el suelo, por montones encima. Y luego, cuando eso había que cargarlo en los camiones, nos poníamos tres o cuatro mujeres a una distancia una de otra, cogíamos la bolsa, nos la lanzábamos la una a la otra hasta que llegaba al camión, y así se cargaban los camiones.

Si eran platos de fruta, lo llevaban con carretilla a la altura así de diez platos, la arrimaban al camión y entre dos mujeres lo subíamos al camión, y luego, otras dos mujeres dentro del camión lo iban apilando. Y ahora todo eso no se hace. Ahora te montas tus platos en el pale, coges el cérvix, te lo lleva, los levanta y ya la fuerza física, en comparación con entonces muy poca.

Y parece que se valora un poco más al trabajador, aunque en unos años para acá se ha perdido mucho otra vez. ¡Hemos retrocedido porque ahora ya, no puedes exigir na, no puedes pedir na, porque si no, enseguida te dicen, “a la calle, que tengo mucha gente en la puerta!!” y ya está.

10. ¿Y el control en la empresa, hay mucho control en la hora de salida, de entrada…?

-Sí, todo eso está controlado, somos mucha gente, y yo lo entiendo. Somos mucha gente y cada uno piensa de una manera. Todo el mundo no va ahí a ganarse su sueldo. Mucha gente que va, y ya estoy aquí y ya estoy cobrando, y si me puedo escaquear me escaqueo. Tú piensa que para controlar a 600 mujeres que somos allí, más otros tantos de hombres, tiene que haber control. Si vamos al váter tenemos que picar la entrada, tenemos que picar a la salida, todo eso va controlado.

-¿Y crees que las mujeres tienen más o control o no que los hombres?

-Las mujeres más siempre. Por lo menos aquí también. Porque los hombres tienen un aseo y no tienen ni picador, ellos pueden entrar ahí, tardar el tiempo que quieran, y no pasa nada. Y nosotras no, nosotras es todo controlado.

11. ¿Los ritmos de trabajo cómo son?

-Cada día más. Si hoy te has hecho una cantidad, mañana te tienes que hacer esa

cantidad y un poco más. La máquina siempre va a 150% y cada vez menos gente y tiene que salir lo mismo.

12. ¿Crees que el trabajo es pesado, siente alguna dolencia?

-Siempre tienes algo. Y lo peor de esto, aparte de que ya es fuerte, es que son muchas horas en la misma postura, el mismo movimiento, todo es muy monótono. Porque si fuera a lo mejor 5 ó 6 horas digo bueno, pues luego cambio, pero tantas horas haciendo lo mismo al final el cuerpo se tiene que poner…se resiente. Un día te duele por un lado, otro día por otro…la pastilla y pa'lante.

13. ¿Cambiarías este trabajo por otro si pudieras?

-Claro.

14. En su opinión, ¿cree que hombres y mujeres realizan el mismo trabajo?

-Hay algunos que lo hacen los dos, y otros que nada más que lo hacen ellas. Ellos las carretillas, las carretillas eso solo lo llevan ellos y el envasado solo lo hacen las mujeres.

15. ¿Por qué crees que eso es así?

-Porque las mujeres tienen más maña. Desde el principio siempre hemos estado las mujeres para eso, pero los hombres…una mujer puede hacer el trabajo de un hombre y sin embargo no la dejan, porque las carretillas también podrían llevarlas las mujeres. Y sin embargo, apilando hay hombres y mujeres y los hombres cobran más que las mujeres por el mismo trabajo.

16. ¿Cree que su trabajo es reconocido?

-No. Nadie. Tú estás ahí porque tienes que hacer eso y ya está. Nunca han dicho, oye esto se ha hecho bien hoy, por lo menos ahí delante de nosotras, que lo hagan ellos en sus despachos y que digan "oye pues hoy han hecho muchas cosas, qué bien que lo han hecho hoy". Pero a nosotros eso no nos llega. Siempre nos llega si no se ha hecho bien, cuando se ha hecho bien no.

17. Respecto a las pausas en el trabajo ¿cómo son?

-Pos entre 10 y 15 minutos. Nunca llega a los 15 minutos, la que fuma y to eso no le da tiempo.

18. ¿Estás afiliada algún sindicato? ¿Por qué?

-No, pues porque no nos han obligado, nos ha dejado como voluntario, y como voluntario cuantas menos cosas mejor.

19. ¿Habéis recurrido a los sindicatos por cualquier problema?

-Claro, yo estoy metida en el comité, muchas cosas y al final no se hace nada. Siempre es lo que el jefe quiera, de una manera o de otra. Si tú quieres cambiar algo, te cuesta años de estar dándole porrazicos siempre a lo mismo para que al final consigas algo. Pero ya te digo, hace unos años sí. Conseguimos las horas extras. Ahora las estamos perdiendo, llevan tres años que no las han subido, están como ella dice (la jefa)" están congelas, no se tocan". En cuanto le comentas algo de horas extras (la jefa responde): "hago turnos" y ya no tenemos horas extras nadie, y como claro, turnos no queremos, porque ella haría turnos de 6 horas, con 6 horas tampoco nos vienen bien a nosotras. Pues nada, aguantamos con las horas extras congeladas.

-Entonces, para conseguir algo necesitáis mucho tiempo, y claro, los sindicatos tampoco son capaces de convencer…

-A mi jefa no. A otros pues a lo mejor, pero a esta no hay quien la convenza.

20. ¿Existe un plus en su empresa?

-Es un plus de asistencia. Eso que es, que nos dan 23 céntimos más a la hora, pero ya van metíos en lo que te he dicho antes, en los 6,13. Una mañana no vas al trabajo y no presentas el justificante, a ti te quitan el plus de toda la semana, entonces no te pagan los 23 céntimos por hora de toda la semana, bueno de las normales, ya las extras serían extras.

21. Cuándo tenéis algún problema en el trabajo cómo lo solucionáis, ¿a quién acudís?

-Pues depende del problema, pero si hay que acudir a los jefes, pos vamos y se lo contamos.

-¿No acudís a los sindicatos?

-Intentamos solucionarlo nosotros, porque ella (la jefa) con los sindicatos no se lleva bien. Intentamos nosotros pero si con nosotros no hay manera y la cosa ya se pone fea entonces llamamos a los sindicatos, "oye que pasa esto, venid que nosotros solos no podemos", y algunas veces han venido y han arreglao algo y otras veces pos se han quedao conforme estaban.

Trabajadora Nº4

1. ¿A qué edad empezaste a trabajar?

-Pues te lo voy a decir a que edad…pues empecé que no me dejaba mi madre a los 15 años en la pasta, partiendo albercoques al tajo, eso a los 15 años, después seguí el colegio.

2. ¿Por qué empezaste a trabajar?

-Porque me gustaba, porque no quería estudios, quería trabajar, quería ganar dinero, a mí me gustaba el dinero, y no estudié por eso, porque me gustaba trabajar. Luego estuve en el colegio hasta la hora de sacarme el graduado. Yo tengo el graduado escolar, que

antes era el certificado de estudios y ahora es el graduado escolar, yo tengo el graduado escolar sacao y a partir de ahí, ya mi madre me metía a coser en ca la modista, pero yo, a mí no me gustaba, yo no quería eso. Y después me metí a pasar papeletas, las papeletas de los bares, y ahí estuve ganando el dinero, y después de ahí fui a trabajar la pasta y el verdeo, después a trabajar la uva, el limón y la mandarina. Después, cuando cerró me fui a trabajar la uva, después a trabajar el limón. Todo el año estaba trabajando a ratos, hasta las campañas fuertes que las echaba fuera del pueblo, hasta ahora mismo que tengo 60 años y estoy trabajando.

3. ¿No has dejado de trabajar desde que empezaste?

-Sí. Estuve sin trabajar en el…no trabajé porque me quedé a cargo de mi padre, trece años que estuve con mi padre, a partir de los 13 años, cuando el falleció entonces me metí a trabajar a un almacén de conserva y después cogí una tienda de piensos. La tienda de piensos estuve 10 años y después me metía a donde estoy hasta la fecha.

4. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en esta empresa?

-De 2004 hasta ahora.

5. Entonces, ¿siempre ha trabajado en la industria alimentaria?

-Sí. De alimentos na más. Uva, limón, mandarina y fruta. Y conserveras también. Albercoques en conserva, melocotón en conserva, tomate también en conserva.

6. ¿Por qué siempre ha trabajo en este sector y no en otro?

-Porque es el que más me gusta. Es el que más me gusta porque era sábado y me daban el sobre y yo eso, de ver el dinero en la mano era…a mí me gustaba más que no depender de, qué te voy a decir yo, de una modista que hacías un vestido entonces tenías que estar a la espera de que te lo pagaran, no te lo pagaran o que te lo pagaran cuando pudieran. No, a mí me gustaba en un almacén, que yo sabía que, de lunes a viernes, el sábado iba a cobrar, era lo que más me gustaba. Y mi ilusión era meterme a las esteras, más que mi madre no me dejó, yo na más quería la aguja gorda, la aguja fina no la quería. Mi madre cuantas veces me decía, Esther quiero que te enseñes como tu hermana, a bordar y a coser, y yo le decía, que no mamá, que a mí no me gusta, que yo me voy a trabajar. Yo siempre estaba buscando trabajo para irme a trabajar, porque era lo que más me gustaba, el almacén. Y hasta la fecha. Todo lo que a mí me gusta, a mis hijos no me gustaría verlos ahí, pero las circunstancias de la vida son las que mandan.

7. ¿Por qué no te gustaría verlos ahí?

-Porque no. Es un trabajo duro. Y tienes que dar con gente buena para enseñarte y to eso. Y antes dabas con gente mayor buena y te enseñaba y to eso. Pero ahora la juventud de ahora no es la de antes. No es la de antes, porque antes yo me acuerdo que me decía una, coge los trapos pa que no te quemes de…porque estaba sacando los botes de la caldera pa que no te quemes, y yo decía “anda si lo botes no queman”, claro cómo me quemé me tuve que coger los trapos. Y a hora si le dices a una zagala coge esto de esta manera, te dice, “tu metete en lo tuyo, yo sé lo que tengo que hacer”. Te contestan mal contestao. Sabes, que no es lo mismo lo de antes de lo de ahora.

8. ¿Te gustaría dejar de trabajar?

-No. Porque a mí me calló la lotería y me dijeron mis hijos, que me cogiera 6 meses de excedencia y yo no cogí 6 meses, yo estuve na más que 15 días, na más en mi casa y me aburría. Por un lao, me gustaría dejar de trabajar, sabes, pero por otro lao no.

9. ¿Por qué te gustaría?

-Por un lao me gustaría dejar de trabajar pa estar en mi casa, arreglar mis cosas y to eso. Y por otro pienso, señor si cuando arreglo mis cosas como antes, to el día aquí metía me aburriría. No me gustaría…

10. Entonces, para ti el trabajo es importante en tu vida, no solamente es ganar dinero sino algo más.

-Sí. Yo me conformo, aunque sea media jornada por la mañana y por la tarde tenerlas libres. Yo con eso sería la mujer más feliz del mundo. Pero como dicen que la felicidad no existe…y efectivamente. Yo me gustaría eso. Un trabajo de 7 a 2, y por las tardes libres. Maravilla para mí. Todo eso sería maravilloso para mí.

11. ¿Te sientes auto realizada con el trabajo que desempeñas?

-Yo sí. Si no pudiera me fuera retirao ya. Útil me sirvo. Ahora, las cosas que yo veo que no puedo hacerlas porque ya a mi edad no me lo permiten como llevar peso de coger cajas de 22 kilos como antiguamente lo cogía, eso sí que no puedo hacer. Pero yo ahora mi empaquetar, que si estriar. Todo eso perfectamente. Cosas que veo que puedo hacer.

12. ¿Cuál es tu jornada normal de un día de trabajo?

-Pues según, si mi zagal y mi mario se van a trabajar a las 7 menos cuarto, yo me levanto a las 6 menos cuarto, les preparo los macutos, les preparo el zumo. Se van y entonces yo me arreglo y me voy al trabajo. Vengo del trabajo y si no vienen a comer, pues tengo que hacer los cuatro mandaos que pueda al medio día, hacer las camas, comer, enchufar la lavadora, tender la ropa que me he dejao lavando, irme a trabajar y cuando venga a las 7 y media, entonces terminar de hacer los mandaos, irme a mi casa a tender la ropa, y si tengo otra lavadora, la enchufo, hacer la cena, fregar los platos, ducharme y acostarme.

-Y el día que no voy a trabajar, me voy a la asociación de la mujer allí a jugar al parchís, a las cartas…el día que no trabajo…son las horas hobbies que tengo.

13. Desde que empezó a trabajar en la industria alimentaria, ¿qué cambios ves?

-Hay más control que antes. Se trabajaba antes mejor que ahora. Parece que nos hemos vuelto al tiempo del látigo. Antes se trabajaba muchísimo mejor. Con un encargao tenía el almacén controlao y to eso, y ahora tienes muchísimos encargaos y to. Cámaras vigilantes que antes no las había, antes se trabajaba más agusto y mejor trabajao y to, y no ahora con ahora con tantas vigilancias y con tanta más gente. Antes la fruta se echaba mejor que ahora. Ahora va deprisa corriendo to, to a lo loco. Lo que antes ibas estriando

uno a uno la fruta, el chato se iba estriando uno a uno, y poniéndolo en condiciones. Pero ahora no, ahora va to a granel, to deprisa.

14. Y el trato de los encargados a las trabajadoras, ¿sigue igual?

-No. Ha empeorao. Antes las cosas que teneían que decir te las decían y no se enteraban ni las que están a tu lao. Y ahora, si te tiene que decir según la clase de encargao que sea, te lo dice chillando o, se hacer acerca a tu lao y te lo dice. Yo he estado con encargaos que yo…ese de Abarán, ese nos e enteraban ni las de adelante ni las de atrás lo que te decía. Mejor se acercaba y te decía "el grano pequeño no lo quites, y a lo mejor, el otro encargao chillando desde una punta "nena el grano pequeño no se quita", chillándote de mala leche y de to. Lo que antes te lo decían de una manera según el encargao que fuera.

15. ¿Y en los derechos del trabajador, qué evolución ve?

-Antes las vacaciones las podías coger cuando quisieras, ahora tienes que decirle a la empresa, un mes antes con antelación, tal día me voy de vacaciones. Antes, con decírselo un día antes:"que me voy mañana de vacaciones, hasta el día 16 no vengo", "vale".
Antes no te daban de baja y te pagaban el paro, iban…te estaban cotizando el paro. Ahora no, ahora te cortan el paro por que como te vas de vacaciones la empresa no te lo paga, tienes derecho, pero la empresa no te lo paga, entonces resulta que al no pagarte las vacaciones la empresa, tú te vas de vacaciones porque puedes permitírtelas y todo eso.
Los derechos los tienes perdíos con este gobierno. Tiene que ser lo que quieran el jefe. Si te conviene bien y si no, pues lo dejas.

16. ¿Cómo definirías el ritmo de trabajo en la industria?

-Son rápidos, no puedes mantenerte mucho tiempo en un sitio y corriendo pa un lao y corriendo pa otro, ir al aseo también ligera, y no es como antes que ibas despacio y todo se hacía mejor antes que ahora.

17. Los ritmos de trabajo ¿han repercutido en su salud?

-Sí, el lumbago y la caída que tuve. Cuando termino el día tengo hinchazón de piernas de tantas horas de pie. Es lo único, cansancio es lo único, pero otra cosa no. Cansancio, molestia, de estar todo el día trajinando. Igual que si estuvieras en tu casa limpiando.

18. Los hombres y las mujeres, ¿realizan el mismo trabajo o funciones distintas?

-Realizan funciones distintas. Los hombres es más apilar y todo eso y las mujeres es más la fruta, a estriarla y empaquetarla. El hombre es más de carretillas y apilar es más.

19. ¿Por qué cree que es así?

-Hombre, porque yo creo que un hombre tiene más fuerza que una mujer. Y yo creo que ciertos trabajos una mujer no los pueden realizar, aunque los realizan no los pueden realizar. Una fuerza que tiene un hombre no la tiene una mujer, y para hacer ciertos trabajos es mejor el hombre que la mujer, a la hora de hacerlos.

20. ¿Cree que un hombre sería capaz de realizar el trabajo de una mujer?

-Hay algunos hombres que son mañosos y si lo pueden hacer, otros no. Aunque igual que los hombres también hacen las tareas de la casa como una persona, como una mujer, yo creo que los hombres, al ponerse y estar un día detrás de otro, yo creo que también lo debería, también lo sabrían hacer. Igual que un hombre es médico y una mujer médica, en la fruta igual, pero para eso tendrían que tener mucha paciencia, y enseñarse. Que si se ponen los hombres lo haría igual, na más que ciertas cosas son mejores que lo hagan los hombres que las mujeres.

21. ¿Hombres y mujeres tienen los mismos derechos?

-Yo creo que los hombres deberían de cobrar más que las mujeres en las horas del almacén porque ciertos trabajos, lo hacen ellos más fuertes que las mujeres, y yo creo que los hombres deberían de cobrar un poco más que las mujeres, no igual que la mujer.

22. ¿Siente que su trabajo está reconocido por sus superiores, compañeros, etc?

-Yo creo que sí. Sí, porque si no ya me hubiera despedido de la empresa. Si ven que una persona no rinde en el trabajo la despiden o no la vuelven a llamar al año siguiente. Y a mí, desde que entré me han estado llamando y me han hecho fija discontinua, entonces si no fuera rendido yo, si no fuera estao en mi trabajo, yo creo que no me fueran llamao, al año siguiente, que es lo que hacen, cuando una persona no rinde o no le gusta en el trabajo, puede ser que termines la faena de la uva o de la fruta o, puede ser que cuando haya un corte, ya no la vuelvan a llamar.

23. ¿Alguna vez te has sentido discriminada?

-A última hora sí, he ido yo a apilar o a pesar platos de 15 kilos y entonces me ha dicho el encargao tu esto no lo hagas

24. ¿Estás afiliada algún sindicato o lo ha estado?

-No.

25. ¿Piensa que lo sindicatos son importantes?

-Para algunas cosas sí, para otras no.

26. ¿En qué sentido?

-Para unas cosas sí, porque ahora mismo cuando pedimos la subida de jornal y los jefes no aceptan la subida de jornal, entonces es bueno estar apunta en un sindicato, porque ellos son entonces los que menean todas las cosas para que nos suban el éste, el jornal. Y si hay algún problema de que a alguna la ha cogío el encargao o la encarga entre ojos y la quieren echar a la calle, entonces es bueno estar en un sindicato y saber tus derechos y saber si te despiden el motivo, por qué y cuanto tienen derecho a pagarte, entonces para eso es bueno un sindicato. Pero que yo, por ahora no me he metío ni pienso meterme ya en los años que me quedan.

27. ¿Tiene compañeras afiliadas?

-Sí, sí que tengo. Las mismas compañeras del trabajo están apuntas en un sindicato, que por cierto el año pasao, hace tres años estuve yo en la mesa electoral, porque me tocaba por la edad que tenia de estar en lo votos, contando los votos de UGT y CCOO.

28. ¿Entonces, en vuestra empresa los sindicatos son eficientes, han conseguido cosas?

-Sí, si han conseguido cosas. Han conseguido cosas buenas y cosas…cuando hicimos la huelga nosotras no estábamos de acuerdo con echar un cuarto de hora gratis al entrar, pero dijeron los sindicatos que sí, que eso era un año y de un año se pasaron a tres años.

29. O sea, lo consiguen, pero tardan mucho

-Sí, se tarda mucho.

30. ¿Y por qué cree que es así, por la resistencia de los empresarios?

-Porque los jefes pueden más que los sindicatos y entonces ellos (los sindicatos) te van dando largas te van dando largas: “esta semana no se puede hacer la reunión, la semana que viene el mes que viene…” y están dando largas, es que os tenéis que esperar…

31. ¿Cuándo hay un problema se recurre al sindicato?

-Sí. Se recurre al sindicato, el sindicato viene a hablar con los jefes y entonces, este mes no se puede, al mes que viene tendremos la reunión, y así se pasan días y días hasta que ya se hinchan, y ya hay que decir por las malas que vamos a ir donde tengamos que ir para que nos hagan esto, pero que vamos que es bueno y a la vez…papeletas que te solucionan y oras que no te las pueden solucionar, ya está.

32. ¿Cree que se respeta el convenio en su empresa?

-No porque el convenio es a 7 y pico y nosotros estamos cobrando a 6,52 entonces eso no se respeta, aunque hemos estado consiguiendo que nos suba el jornal como estipula la ley, y eso no lo han podío conseguir ni los sindicatos ni el obrero. Los jefes, como son ellos los que mandan, o entramos, así como ellos quieren o si no, ya sabes, cuando no te convenga a la calle, es la palabra que te dicen.

Trabajadora Nº 7

1. ¿A qué edad empezó a trabajar? ¿Por qué motivo?

-Terminé los estudios, pero como éramos muchos en casa y no podía seguir…bueno, terminé el graduado escolar, y me tuve que ir a trabajar. Éramos nueve de familia y solo un jornal.

2. ¿Te hubiera gustado seguir estudiando?

-Sí, tenía muy claro que me hubiera hecho o bien derecho o…sí, derecho o periodismo, pero me inclino más por el derecho.

3. ¿Cuál fue tu primer empleo?

-Un almacén de frutas, y estaba forrando platos. El trabajo era muy diferente a como se trabaja ahora, era todo muy artesanal, los envases de madera, teníamos que forrarlos de papel, para que no se estropeara la fruta y ese fue mi primer trabajo. Allí estuve desde los 14 hasta los 18 años.

4. Has dejado de trabajar alguna vez

-Muy pocas veces, en los embarazos de los críos, al final del embarazo y a lo primero de la crianza.

5.¿Cuánto tiempo de interrupción?

-Pues con el primero fue con el que más tiempo estuve, unos tres años, con el resto, pues yo creo que al año o así ya, enseguida, si no en la industria alimentaria…limpiando casas.

5. ¿Siempre has trabajado en la IAA?

-No. Trabajé en la hostelería…bueno, que también tocábamos alimentación porque estábamos en la cocina…en una panadería. En la panadería por lo menos 5 años, y en la conserva también estuve por lo menos cuatro…

6. ¿Y qué trabajaba en la conserva?

-En la conserva trabajábamos los cítricos, dejábamos la naranja, el limón y el pomelo…le vaciábamos la parte de dentro para dejar solamente lo que es la corteza en una misma pieza, para rellenarla después de helado. Luego también estuve trabajando el tomate, pero el tomate es muy poco, a lo mejor un mes.

7. ¿Por qué motivos trabaja?

-Económico, por necesidad económica y aparte me gusta trabajar. A mí me gusta levantarme y decir, me voy a trabajar y relacionarme con la gente porque…es que me gusta. No me gusta echar tantas horas como cuando echamos en la fruta, pero me gusta ir a trabajar.

8. ¿El salario que percibe es el sustento principal?

-Sí, mi salario es el principal de un tiempo atrás. Mi marido tiene una pensión, son 12 pagas de 800 euros al mes y no podemos mantener una familia de 5 con 800 euros, tal y como está la situación económica en este país, porque en otros tiempos, con la pensión de él yo conseguía ahorrar dinero y éramos 5.

9. ¿Y si no tuviese dificultades económicas?

-Sí, buscaría algo que fuera más acorde con lo que a mí me gusta o con lo poco que yo pueda conocer, pero claro que trabajaría, lo tengo claro.

10. ¿Cuál es tu jornada de trabajo?

-Me suelo levantar entre las 6 y media y las 7 de la mañana. A parte de ser exclava de la casa, porque es un trabajo que no está remunerado, no me arrepiento, porque a mí me gusta cuidar de mi familia, cuidar de mis hijos, compartir con ellos mi tiempo. Pero estoy viendo que la mujer siempre pagamos los platos rotos, tenemos que dejar muchas veces de trabajar por ocuparnos de la familia, no se reconoce, porque es un trabajo que no reconoce, entonces, me considero esclava, no porque no me guste, sino porque no hay nada que a nosotras nos proteja. Llevo a los críos a la escuela, hablo con la gente, suelo leer todo lo que me pille a la mano. Y luego ya si estoy trabajando, además de la fruta también suelo limpiar alguna casa y ya, si me llaman para que me quede con alguna persona mayor.

13. ¿O sea, que combinas el trabajo de la industria con otros trabajos?

-Sí. No queda más remedio.

14. ¿Entonces, a qué hora llegas del trabajo?

-Depende, ahí no hay horario. Al medio día llego a mi casa a las 1 y media, y a las 2 y 10…

15. ¿Y tiene que hacer la comida?

-No, no, no…eso lo tengo muy claro. Está mi marido en casa al menos que haga la comida y la cena, que él no trabaja.

16. ¿Cómo concilias la vida laboral con la familiar?

-Difícil, porque la campaña de fruta, al no tener un horario establecido, quien te lo marca todo es la fruta, entonces es muy difícil compaginar la vida familiar, con la vida laboral. Y veces, hay semanas que yo a mis hijos solo los veo cuando los voy a dejar a la escuela, mientras se visten, desayunan y al colegio. Y ya no los vuelvo a ver hasta la siguiente semana, como tengo el turno de mañana puedo disfrutar un poco de ellos por la tarde

17. ¿Desde qué comenzaste a trabajar has observado algún cambio?

-El trato, el trato no es que haya variado mucho porque desde mi punto de vista se nos sigue tratando algunas veces como si fuéramos una mercancía. Lo que sí es que antes era muy artesanal, había menos trabajadores, el horario era mucho peor que ahora, porque cuando yo empecé a trabajar, mi primer verano íbamos a velar. Ir a velar significa que salíamos a las 1 o 2 de la mañana, y a las 6 o 7 de la mañana del día siguiente nos volvíamos a enganchar. Ni siquiera había esas 12 horas que tienen que transcurrir desde que tú abandonas tu puesto de trabajo y vuelves a empezar otra vez.

Muy diferente porque antes los camiones se cargaban a mano, existían a lo mejor lo que, la traspaleta que decíamos, no era mecánica como ahora, era manual, pero los camiones se cargaban y se descargaban a mano, con suerte con una carretilla. De una pila de cajas…

18. ¿Y los ritmos de trabajo, se trabaja al ritmo que marca la máquina?

-Sí, el ritmo es diferente.

19. ¿Cómo es el ritmo ahora mismo?

-Mucho más agotador. Porque no es lo mismo que tú trabajes manualmente, a que a ti te lo marque una máquina, es completamente diferente. Antes manualmente, es verdad que no teníamos cintas transportadoras, que teníamos que llevar los platos a mano, eran platos de 5 y de 10 kilos, de madera, no de cartón

20. ¿Y sobre los derechos?

-Bueno, si ya por si es un trabajo precario antes trabajabas un mes y tenías cinco días cotizaos…Ahora llegas…y sí que tienes cotizaos todos los días en diferente manera, porque antes solamente te cotizaban en el régimen general, ahora es especial agrario. Se pierden derechos, porque con el régimen general tú trabajas 6 meses y puedes pedir 18 meses de ayuda familiar. Con el régimen agrario, no. Tienes paro después de tener 365 días cotizados y ya no tienes derecho a la ayuda familiar, a no ser que seas fija descontinua. Las eventuales tenemos las mismas obligaciones, pero no tenemos los mismos derechos.

21. ¿Es físicamente pesado, duro?

-No.

22. ¿Entonces no tiene ninguna dolencia?

-Bueno sí, ahí ya…Sí vamos a ver. Hay…todas las personas que trabajamos en la fruta, todas tenemos problemas de columna, que pasa, que no está catalogada como enfermedad profesional, cuando si se sabe que esas dolencias, las hernias y demás vienen de ese trabajo. Luego hay que tener en cuenta que cuando llega el verano nos movemos más, vas de una cinta a la otra, no es un trabajo de levantar peso, sí es un trabajo de cansancio físico.

23. ¿Es repetitivo?

-Es muy repetitivo, muy monótono, con la uva pues ya es estar en la misma postura 8, 10 horas, 7, 5 depende de la uva que haya, pero siempre en la misma postura, o sea, es que no te mueves, puedes estar de pie o puedes estar sentada, pero al fin de cuentas la columna la tienes en la misma postura siempre. Entonces claro, hay contracturas musculares, donde más problemas hay son en las cervicales, es raro la persona que esté trabajando que no tenga problemas de cervicales, ya a consecuencia de estar siempre con el cuello agachado, son muchas horas en la misma postura.

24. ¿Cambiarías este trabajo por otro si pudieras?

-Sí, definitivamente sí.

25. ¿Crees que hombres y mujeres realizan el mismo trabajo?

-Tareas diferentes. Vamos a ver, a un hombre no lo ves limpiar uva. **(¿Por qué no?)** Ah, pues no lo sé, quizás porque son machistas. Es un trabajo sexista. Ahora si cobramos lo mismo hombres y mujeres si hacemos el mismo trabajo. Antes no, antes los hombres cobraban más, yo he estado haciendo trabajos de hombre y he cobrao como una mujer. Ahora no, estás…te arca el convenio, que no se cumple, en cuanto a salario que los hombres cobran lo mismo que las mujeres, pero ellos están

26. ¿Crees que los hombres ganan más que las mujeres?

-En la actualidad no. Supuestamente, pero sabemos que sí

27. ¿Tienen más derecho que las mujeres?

-Vamos a ver, derechos tienen los mismos, lo que pasa es que los hombres tienen unos privilegios que las mujeres no tenemos. Se pueden escaquear un poco más que nosotras. Si le apetece fumar un cigarro pueden salir a fumarse un cigarro. Luego ten en cuenta que ellos se mueven más que nosotras, nosotras estamos en el mismo puesto de trabajo piñón fijo, ellos no. Ellos se mueven más, lo mismo los puedes ver poniendo cajas, que los puedes ver en el tape que no sabes ni donde paran, que te los puedes encontrar con una cervi.

Luego también depende de la empresa. Hay empresas en la que existe más control que en otras en todos los aspectos.

28. ¿Te sientes controlada?

-Todo. Nos controlan todo. El tiempo en el…llegará un momento en el que nos controlarán hasta la producción, qué haces por persona. Antes no, antes se miraba Más bien…la calidad con la que se trabajaba, ahora es cantidad…

29. ¿Se controla también la hora de entrada y salida?

-Sí, todo eso va súper controlado. Yo recuerdo antes, cuando empecé a trabajar, siempre

se han echao chorreas, es decir, el tiempo después de la jornada laboral x tiempo, que tú lo trabajas pero que no te paga, eso se llama las chorreas. Pero si tú por ejemplo llegabas a en vez de a las 7 justas llegabas a las 7 y cinco no te decían nada. Ahora no, ahora tú tienes que estar a las 7, si llegas a las 7 y 1 minuto no te enganchas. Si antes no podías entrar a las 7 de la mañana y entrabas a las 9 no pasaba nada. Ahora no, ahora tienes que justificar hasta el último minuto en el que tú no estás en la empresa, si es po enfermedad, si es porque te has ido al médico, por lo que sea…se controla más. Ahora es más…me siento más que como persona en el trabajo, me siento más que como persona como una máquina. Algo que sirve para producir.

30. ¿Crees que el trabajo de los hombres está más valorado que el de las mujeres?

-Sí, siempre, es de siempre

31. ¿Crees que el jefe y superiores reconocen tu trabajo?

-No. Los compañeros, pues depende. Hay compañeros y compañeras que sí reconocen que tú estás trabajando y hay otros que depende de cómo le caigas, si le caes mejor o peor. Hay un refrán que dice, que se oye mucho en los almacenes: Más vale caer en gracia que ser gracioso

32. ¿Te has sentido alguna vez discriminada como mujer?

-Muchas. Hombre, si hago el mismo trabajo que un hombre y cobro menos que un hombre, ya me dices tú si me están discriminando o no.

33. ¿Y por los compañeros?

-No, porque cuando han intentado hacerlo les he parado los pies, pero claro, claro que lo han intentado. Incluso algunos que han visto como si les amenazara su trabajo y no es que amenaces el trabajo

34. ¿Estás afiliada algún sindicato?

-No, lo estuve.

35. ¿Y por qué ya no está?

-Porque llega un momento en el que te das cuenta de que sientes que te han vendido como trabajadora. Porque algunas veces ves cómo se hacen tratos con los empresarios, y porque no estás viendo que luchen por lo que tú en realidad quieres que se luche. Eso de que “espérate, vamos a cogerlos un poco más despacio…” vamos a ver hasta donde lo cogen más despacio, porque nos están quitando los derechos y estáis dejando que nos lo quiten, además colaboráis a que nos los quites , y colaboráis a que nos bajen el salario, y estáis firmando con la empresa para que nos lo bajen.

36. Entonces para ti, ¿los sindicatos tienen mucha importancia?

-Vamos a ver. Los sindicatos se hacen en la calle, el sindicalismo, que fue el sindicalismo que yo conocí, se hacía en la calle con los trabajadores y no se negociaba

nada si no pasaba por una asamblea de trabajadores. Entonces que ahora, personas que estén en el despacho que no saben ni cómo se trabaja, venga a decirme a mí lo que tengo que cobrar, como que no. Que lo decidan los trabajadores que son los que están trabajando. No uno que está sentado en el despacho que tienen su paga y que no sabe ni en qué condiciones estamos.

37. ¿Crees que influyen?

-Claro, claro. Deben de defender el convenio, pero no lo hacen. Estamos con la cabeza muy agachada, Y luego que cuando negocias algo tú tienes que saber lo que estás manejando. Si tú no eres, si tú no sabes…no trabajasen eso, tú no puedes saber, los problemas que hay, ni las condiciones que se está, entonces ni no lo sabes cómo vas a negociar.

38. ¿Crees que se cumple el convenio?

-Creo que no. Yo hace ya tiempo que ni si quiera el convenio de mi sector lo conozco, es que paso de leerlo, porque cada vez que he leído el convenio del sector en el que yo trabajo, veo los derechos que hemos perdido…son úlceras que me salen. Entonces, prefiero no saberlo.

39. ¿Cuándo hay algún problema en la empresa a quién recurrís?

-Supuestamente, supuestamente, debería trasladarse al comité de empresa, y éste al sindicato, pero supuestamente. Yo creo que hay problemas laborales que se comentan y es que n se dicen.

40. Entonces, ¿cómo los solucionáis?

-No se solucionan. Ellos llegan un momento en el que mira, ojos que no ven, cerebro que no piensa y corazón que no siente. He llegado un momento en el que he prefirío hacerme una burbuja y colgar en la percha que tengo en la entrada de mi casa, cuelgo la mochila con mis ideales y me voy a trabajar, porque tengo que mantener a mis hijos. Porque si yo me pusiera a pensar en los derechos que tenemos los trabajadores y como estamos, bueno, no trabajaba.

Trabajadora Nº 12

1. ¿Siempre has trabajo en la industria alimentaria?

-Yo no. Yo he sido peluquera

2. ¿Por qué trabajas en este sector y no en otro?

-Hombre, porque me guste no, eso está claro. Porque no encuentro otro y porque a la edad que tengo no me van a dar otro que no sea almacén o algo de eso.

3. O sea, ¿es la única alternativa?

-Yo ahora mismo ya, con la edad que tengo no me van a dar trabajo en ningún sitio que no sea de limpieza o almacén. Si a los de 30 y más jóvenes no los contratan, me van a contratar a mí…y sin estudios ninguno, na más que lo básico.

4. ¿Qué es lo que más te gusta de este trabajo?

-La relación con los compañeros, porque allí no te van reconocer si haces el trabajo bien, ni te lo van a decir. Porque siempre están:"Vamos que no hacéis na, venga vamos" Ya me dirás a mí sí me van a reconocer el trabajo que yo hago.

5. ¿Por qué motivos abandonaríais el trabajo?

-Por el mal trato recibido en la empresa, si me trata mal me voy. Me gusta que me paguen bien, pero yo prefiero por lo menos que me respeten, por lo menos el respeto, en cuanto me falten al respeto en cualquier sitio tu di que yo no estoy. Porque yo eso lo valoro mucho.

6. ¿Tienes intención de permanecer activa hasta la jubilación?

-No me queda más remedio si quiero cobrar la vejez.

7. En un futuro, ¿te gustaría trabajar en otro sector o, dejar de trabajar?

-No trabajar más. Trabajo por necesidad, pero no me gustaría trabajar. Y más en verano que estaría en la gloria en mi casa.

8. Desde que empezaste a trabajar, ¿qué cambios observa?

-Si yo, cuando empecé a trabajar…yo terminé la escuela con 14 años, luego me saqué el graduado escolar en la escuela de adultos. Yo trabajé en la conserva en Molina, en Alguazas, y en Molina otra vez dos o tres veces, luego estuve en Abarán…estuve trabajando en varios sitios antes de ponerme a estudiar peluquería. Y te digo que desde que yo me hice autónoma hasta… de ahí para atrás tengo de cotizaciones ni un día…y mira que he trabajao.

Yo me saqué la peluquería… yo tendría 21 años por así cuando yo la puse. Pero de ahí pa tras no tengo ni una cotización. Yo tengo cotizaciones desde que yo puse de autónomo hasta la fecha de hoy. Y luego ya, cuando me puse a trabajar otra vez en el almacén, cada 8 horas me cotizaban una cuota, el mes entero, pos 30 días. En ese aspecto ahora se ha mejorado muchísimo, pero antiguamente nada. Porque yo podría tener, en vez de casi 12 años que tengo, podría tener 20 años o 21 enteros, y no los tengo. Pero no por culpa mía, sino de los empresarios de antes.

9. ¿Cuál es su jornada normal diaria?

-Yo me levanto a las 5,30 h me voy al baño, me aseo, luego me voy a desayunar y luego me voy al autobús a montarme. Yo salgo de mi casa a las 6 y 20. Vuelvo al mediodía, salimos a las 1 y a las 1 y 20 estamos aquí. Y luego a las 2 y media otra vez nos

montamos en el autobús, hasta las 8 y media.

10. Y en cuanto a la jornada laboral, la duración…

-Antes se velaba, echabas la jornada y se volvía. Eso se hizo, el jueves por la noche, estuvieron velando toda la noche, desde las 11, la que se quiso quedar en las cestas, en la flowpar, desde las 11 de la noche hasta las 7 de la mañana. La que se quiso quedar, la dejaron que se salieran a las 7 y media, para que fueran a su casa, se ducharan, y la que quiso volver volvió. Pero esas horas las deberían pagar extras, y las pagan normales.

11. ¿Cómo llevas el no tener un horario fijo?

-Nosotras sí. Donde yo estoy si sabemos la hora de salida. En las máquinas, más de las 8 y media es raro que quedes. Ahora, las que están en las cestas echan más horas. Por la mañana a lo mejor puedes entrar a las 7, a las 9 o a las 10 y media.

12. ¿Cambiaríais este trabajo por otro?

-Yo sí, yo sí que lo cambiaría.

13. ¿Qué es lo que menos te gusta?

-Yo el que son muchas horas, si fuera 7 u 8 horas de lunes a viernes y hasta el sábado, eso se lleva estupendamente. Ahora, irte a las 5 de la amañan, eso ya es más duro.

14. ¿Ha presentado dolores o enfermedad laboral?

-A mí se me coge dolor en los hombros, las piernas se me cansan, porque son muchas horas de pie, pero para recurrir al médico no o a urgencias no.

15. ¿Hay más mujeres que hombres trabajando?

-Allí sí.

16. ¿Crees que su trabajo está mal remunerado?

-Hombre, yo lo veo bien, si me pagaran más mejor, pero yo como tampoco realizo trabajos de mucho esfuerzo físico

Trabajadora Nº13

1.¿Cuál es tu jornada normal diaria?

-Yo me levanto a las 5 y media, y me hago la cama, me limpio el cuarto de baño y lo que puedo. Yo no tengo ayuda en casa, me dejo en casa a mi niño, pero mi niño está estudiando. Y cuando vuelvo si la comida me la he dejado a medio terminar, la termino.

Quiero decir, que yo no vengo a mesa puesta.

2. Desde que empezaste a trabajar, ¿qué cambios observa? ¿Cambiaríais ese trabajo por otro?

-Hombre, si fuera mejor, por otro más bueno, por supuesto, claro que sí. Un trabajo de 7 u 8 horas, como la gloria bendita, porque puedes llevar tu casa y puedes llevar el trabajo. Lo que así, esto es…algunas veces se pasa de castaño oscuro. Porque los sábados y domingos ya vas demasiada sobrecarga…si fuera un trabajico de 7 u 8 horas, para las amas de casa estupendo, puedes llevar una cosa y otra. Lo que con 11 horas y media tu nada más que puedes descansar, con 11 horas y media…

3. ¿Tienes algún dolor a consecuencia del trabajo?

-Dolores de espalda pasajeros…No he tenido que ir a urgencias y nada de eso, pero dolores de espalda del día a día.

4. ¿Os sentir mejor trabajando entre mujeres que entre hombres?

-Pues sí, yo entre mujeres estoy mejor

5. ¿Cómo lleváis que no tengáis un horario fijo?

-Mal. Te parte un poco porque no sabes cuando vas a salir. Y yo lo llevo fatal, lo de la hora de la salida lo llevo fatal

6. **Desde que empezaste a trabajar, ¿qué cambios observas?**

-Sobre todo los derechos del trabajador han cambiado muchísimo. Yo empecé a trabajar con 16 años, y cuando eché 5 ó 6 años seguidos, por temporas…cuando terminé tenía media docena de días cotizaos, por ejemplo.

7. ¿Y en cuanto a la jornada laboral?

-Las campañas yo creo que son iguales.

8. ¿Y la relación con los jefes?

-Yo creo que han cambiado los derechos del trabajador, pero los deberes también. Mis hermanas han trabajado toda la vida en el almacén, mi madre también, y yo recuerdo que mi madre, cuando mis hijos eran pequeños y yo trabajaba en el ayuntamiento, cuando ella tenía que salirse del trabajo a recoger a mis críos, decía: "que me voy".

Había menos control. Ahora, sabes tú que si pierdes una hora tienes que llevarle el justificante. Han cambiado los derechos y los deberes del trabajador.

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1.	Evolución de la tasa de temporalidad de la UE y España	91
Gráfico 3.2.	Evolución del porcentaje de contratos temporales según género en España y Murcia, 2002-2016.	94
Gráfico 5.1.	Evolución del número de IAA en la Región, 1999-2016	139
Gráfico 5.2.	Composición de la IAA en función del número de asalariados, 2015	140
Gráfico 5.3.	Composición porcentual de la IAA regional, 2015	141
Gráfico 5.4.	Evolución del nº de industrias cárnicas en la Región de Murcia, 1999-2016	144
Gráfico 5.5.	Composición de la industria cárnica regional, 2015	145
Gráfico 5.6.	Composición de los mataderos en la Región de Murcia, 2015	145
Gráfico 5.7.	Evolución del nº de industrias de preparación y conservas de frutas y hortalizas, 1999-2016	149
Gráfico 5.8.	Composición de la industria de preparación y/o conservas de frutas y hortalizas de la Región de Murcia, 2015	150
Gráfico 5.9	Evolución del nº de industrias de bebidas en la Región de Murcia, 1999-2016	152
Gráfico. 5.10.	Composición de la industria de bebidas en la Región de Murcia, 2015	153
Gráfico 5.11.	Evolución de otras industrias alimentarias, 1999-2016	158
Gráfico 5.12.	Composición porcentual del sector “otras industrias alimentarias”, 2015	159
Gráfico 5.13.	Distribución del empleo en la industria de la Región de Murcia, 2015	164
Gráfico 5.14.	Porcentaje de ocupados en la IAA sobre el total industrial, 2016	165
Gráfico 5.15.	Porcentaje del gasto de personal sobre el total de la industria no energética, 2015	168
Gráfico 5.16.	Evolución de la cifra de negocios de la IAA regional, 1990-2015	170

Gráfico 5.17.	Composición de las exportaciones agroindustriales de la Región de Murcia, 2016	173
Gráfico 5.18.	Evolución del peso de las exportaciones agroindustriales de la Región de Murcia, 1995-2016	174
Gráfico 5.19.	Principales problemas que presentan las empresas de la IAA regional, 2015	177
Gráfico 5.10.	Nivel de formación de los trabajadores de la IAA regional, 2015	179
Gráfico 5.21.	Trabajadores de la IAA regional por franjas de edad, 2015	180
Gráfico 5.22.	Evolución del número de ocupados/as en la IAA, 1998-2015	181
Gráfico 5.23.	Porcentaje de trabajadores/as que piensan que hombres y mujeres realizan tareas similares, 2015	184
Gráfico 5.24.	Porcentaje de trabajadores/as que opinan que el género determina un trabajo u otro en la IAA, 2015	185
Gráfico 5.25.	Porcentaje de trabajadores/as que creen que dentro de la IAA hay trabajos femeninos y masculinos, 2015	186
Gráfico 5.26.	Grado de exigencia en el puesto de trabajo ejercido por los trabajadores, 2015	187
Gráfico 5.27.	Grado de exigencia en el puesto trabajo ejercido por las trabajadoras, 2015	187
Gráfico 5.28.	Evolución de la tasa de abandono escolar, 2000-2012	190
Gráfico 5.29.	Edad de incorporación de los trabajadores/as del mercado laboral, 2015	192
Gráfico 5.30.	Edad de incorporación de los trabajadores/as a la IAA , 2015	193
Gráfico 5.31.	Trabajadores/as que han interrumpido al menos una vez su trayectoria laboral, 2015	194
Gráfico 5.32.	Porcentaje de trabajadores/as que interrumpieron el trabajo por motivos familiares, 2015	195
Gráfico 5.33.	Trabajadores/as que han abandonado el mercado de trabajo por despido/finalización del contrato, 2015	196
Gráfico 5.34.	Trabajadores/as que han trabajado en otros sectores, 2015	198
Gráfico 5.35.	Principales ocupaciones de las trabajadoras de la IAA, 2015	199
Gráfico 5.36.	Principales ocupaciones de los trabajadores de la IAA, 2015	200
Gráfico 6.1.	Evolución de los contratos por mes celebrados en la IAA	216

regional, 2005-2014
Gráfico 6.2. Evolución mensual del número de ocupados/as en la IAA y en la de bebidas, 2015 217
Gráfico 6.3. Evolución de los contratos temporales e indefinidos en la IAA, 2001-2014 218
Gráfico 6.4. Contratos indefinidos y temporales celebrados en la IAA por subsectores, 2012-2014 219
Gráfico 6.5. Evolución de las diferentes tipologías de contratos totales en la IAA regional, 2001-2015 220
Gráfico 6.6. Vías de contratación de la IAA regional, 2015 221
Gráfico 6.7. Tipo de jornada laboral según género, 2015 224
Gráfico 6.8. Horas trabajadas en función de la campaña por género, 2015 225
Gráfico 6.9. Porcentaje de trabajadores/as que realizan horas extraordinarias, 2015 226
Gráfico 6.10. Duración de la jornada laboral diaria por género, 2015 227
Gráfico 6.11. Opinión sobre el nº y duración de las pausas en el trabajo, 2015 228
Gráfico 6.12. Tipo de modalidad salarial en la IAA según género, 2015 233
Gráfico 6.13. Remuneración de las horas extraordinarias según género, 2015 234
Gráfico 6.14. Porcentaje de mujeres y hombres que reciben pagas extraordinarias, 2015 235
Gráfico 6.15. Porcentaje de trabajadores que disfrutan de vacaciones, bajas y otros derechos remunerados, 2015 235
Gráfico 6.16. Capacidad de decisión en el ejercicio de las tareas realizadas por género, 2015 241
Gráfico 6.17. Porcentaje de trabajadores/as que han ascendido en la IAA regional según género, 2015 243
Gráfico 6.18. Hombres y mujeres ganan lo mismo en la IAA, 2015 248
Gráfico 6.19. El trabajo masculino está más reconocido que el femenino, 2015 250
Gráfico 6.20. Distribución de las tareas del hogar según género, 2015 253
Gráfico 6.21. Participación en las tareas domésticas según género y tramos de edad, 2015 254
Gráfico 6.22. Distribución de la jornada diaria en función del género, 2015 255
Gráfico 6.23. Grado de dificultad de conciliar vida laboral y familiar, 2015 257

Gráfico 6.24.	Dificultad de conciliación familiar-laboral en función del nº de hijos, 2015	258
Gráfico 6.25.	Grado de dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar en función de la edad, 2015	259
Gráfico 6.26.	Porcentaje de trabajadores/as que han precisado ayuda para el cuidado de los niños en función del género, 2015	260
Gráfico 6.27.	Principales motivos por los que la mujer se incorpora a la industria alimentaria, 2015	261
Gráfico 6.28.	Porcentaje de trabajadores/as que desean permanecer activo/a hasta la jubilación, 2015	261
Gráfico 6.29.	Evolución de la tasa de paro femenina en la Región de Murcia, 2008-2016	263
Gráfico 6.30.	Principales razones por las que trabaja en la IAA por género, 2015	264
Gráfico 6.31.	Grado de satisfacción laboral de los trabajadores/as de la IAA, 2015	266
Gráfico 6.32.	Grado de satisfacción laboral de las trabajadoras, 2015	267
Gráfico 6.33.	Factores laborales con los que más satisfacción presentan, 2015	268
Gráfico 6.34.	Motivos por los que los trabajadores/as de la IAA regional abandonarían el trabajo, 2015	269
Gráfico 6.35.	Expectativas de futuro de los trabajadores/as de la IAA regional, 2015	270
Gráfico 7.1.	Valoración de los trabajadores/as de la IAA sobre el papel de los sindicatos, 2015	279
Gráfico 7.2.	Valoración de los trabajadores/as de la IAA sobre el papel de los sindicatos por ramas de actividad, 2015	280
Gráfico 7.3.	Porcentaje de los trabajadores /as de la IAA que cuentan con comité de empresa, 2015	287
Gráfico 7.4.	Grado de satisfacción de los trabajadores/as en relación al convenio, 2015	291

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1.	Nomenclatura	123
Tabla 4.2.	Características personales de la muestra objeto de estudio, 2015	128
Tabla 4.3.	Características laborales de la muestra objeto de estudio, 2015	129
Tabla 5.1.	Número y peso de IAA en España, 2016	137
Tabla 5.2.	Número y porcentaje de los establecimientos industriales, 2015	138
Tabla 5.3.	Distribución de la Industria cárnica por CCAA, 2015	143
Tabla 5.4.	Empleados en la Industria Cárnica regional y subsectores, 2011-2015	145
Tabla 5.5.	Distribución de la industria de preparado y/o conservado de frutas y hortalizas por CCAA, 2015	148
Tabla 5.6.	Distribución y evolución de los trabajadores en la industria de preparado y conserva de frutas y hortalizas de la Región de Murcia, 2008-2016	150
Tabla 5.7.	Distribución de la industria de bebidas por CCAA, 2015	151
Tabla 5.8.	Distribución y evolución de los trabajadores en la industria de bebidas de la Región de Murcia, 2009-2016	154
Tabla 5.9.	Distribución de otras industrias alimentarias por CCAA, 2015	157
Tabla 5.10.	Evolución del empleo regional por sectores económicos, 2001-2014	163
Tabla 5.11.	Distribución del número de trabajadores/as en la IAA regional, 2011-2015	166
Tabla 5.12.	Cifra de negocios de la Industria e IAA para España y la Región, 2008-2012	171
Tabla.5.13.	Tasa Media Anual Acumulada de las exportaciones de la IAA y del total, 1995-2015	175
Tabla 5.14.	Evolución de los índices de participación femenina en la IAA, 1998-2015	182
Tabla	Porcentaje de contratos celebrados anualmente en la IAA por	183

5.15. género, 2011-2015

Tabla 6.1. Contratos celebrados en la IAA en la Región de Murcia según género y modalidad contractual, 2002-2014 222

Tabla 6.2. Condiciones laborales desde una perspectiva comparada según género, 2015 231

Tabla 6.3. Influencia de las características personales de los trabajadores de la IAA en el salario/hora, 2015 237

Tabla 6.4. Influencia de las características laborales de los trabajadores de la IAA en el salario/hora, 2015 239

Tabla 6.5. Distribución de los trabajadores/as de la muestra según categoría profesional a la que pertenece, 2015 240

Tabla 6.6. Porcentaje de contratos celebrados por ocupación y género en la IAA regional, 2002-2015 244

Tabla 6.7. Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la IAA, 2015 246

Tabla 6.8. Influencia de las características personales en la diferencia salarial, 2015 246

Tabla 6.9. Influencia de las características laborales en la diferencia salarial por género, 2015 247

Tabla 7.1. Condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos de la IAA 295

Tabla 7.2. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas 298

Tabla 7.3. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y los permisos y licencias efectivos de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas 299

Tabla 7.4. Comparación entre la remuneración fijada en el convenio y la remuneración efectiva de la industria de preparado y conservas de frutas y hortalizas 299

Tabla 7.5. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria del manipulado 300

Tabla 7.6. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y licencias efectivas de la industria del manipulado 301

Tabla 7.7. Comparación entre la remuneración fijada en el convenio y la remuneración efectiva de la industria del manipulado 302

Tabla 7.8. Comparación entre la jornada laboral fijada en el convenio y la jornada efectiva de la industria láctea 302

Tabla 7.9. Comparación entre el derecho a licencias y permisos fijados en el convenio y las licencias y derechos efectivos de la industria láctea 303