

# El papel de la mujer en el sector conservero en la Ribera de Tudela<sup>1</sup>

## The role of women in the canning industrial sector in the Tudela Ribera

Clara García Arriazu

Estudiante del Grado de Estudios Ingleses, UNED

Nerea Pérez Arriazu

Estudiante del Grado de Psicología, UPV/EHU, San Sebastián

El objetivo de este trabajo es conocer la situación vivida por las mujeres en las industrias de conservas vegetales en la ribera de Tudela desde 1970 al 2000. Una de las preguntas de investigación principal es por qué motivos las mujeres fueron empleadas masivamente en este sector. Ambos fenómenos, la evolución de las industrias conserveras y la mano de obra femenina, creemos que son inseparables a la hora de comprender cada uno de ellos. Para lo anterior, esta investigación se basa, mayoritariamente, en fuentes orales, que reflejen las vivencias y los fragmentos de vidas de estas mujeres. Además, se utilizan también las documentales y bibliográficas. Se han obtenido importantes datos que permiten conocer las características del trabajo en las conserveras y las condiciones laborales para las mujeres, que han permitido arrojar luz a las cuestiones que motivaron este trabajo. Una de las conclusiones que conviene destacar es que el trabajo de miles de asalariadas que fueron empleadas denodadamente en las fábricas conserveras ha sido poco reconocido. De forma más específica, y acorde con otros estudios, el trabajo femenino fue un factor de modernización para la industria agroalimentaria, concretamente la de Navarra porque, a su vez, estas fábricas conserveras han supuesto un enorme cambio respecto al papel social y laboral de la mujer, lo cual simultáneamente derivó en otros importantes problemas sociales, como los relacionados con la conciliación familiar.

*Palabras clave:* Industria conservera, trabajo femenino, Historia Oral, mano de obra, Ribera tudelana.

The objective of this work is to know the situation experienced by women in the canned vegetable industries on the banks of Tudela from 1970 to 2000. One of the main research questions is why women were massively employed in this sector. We believe that both phenomena, the evolution of the canning industries and the female workforce, are inseparable when it comes to understanding each of them. For this, this research is based mainly on oral sources, which reflect the experiences and fragments of the lives of these women. In addition, documentaries and bibliographies are also used. Important data have been obtained that allow us to know the characteristics of work in canneries and the working conditions for women, which have shed light on the issues that motivated this work. One of the conclusions that should be highlighted is that the work of thousands of wage earners who were vigorously employed in canning factories has been little recognized. More specifically, and in line with other studies, female work was a modernization factor for the agri-food industry, specifically that of Navarra. Because, in turn, these canning factories have brought about an enormous change regarding the social and labor role of women. Which, in turn, led to other important social problems, such as those related to family conciliation.

*Keywords:* Canning industry, female work, Oral History, labor, Ribera tudelana.

---

<sup>1</sup> El presente trabajo fue seleccionado para participar en el 32º Congreso de Jóvenes Investigadores, organizado por la Secretaría General de Universidades y el Instituto de la Juventud de España, que se celebró los días 1, 2 y 3 de diciembre de 2020; y obtuvo un Segundo Premio de 3.000 euros dotado por el Ministerio de Universidades.

## Justificación

A lo largo de la historia universal, el trabajo principal de la mujer, salvo excepciones, queda limitado al ámbito doméstico y las tareas agrícolas en el ámbito rural. Pero, no obstante, con el desarrollo industrial, sobre todo a partir de la segunda mitad del siglo XIX, lentamente, las mujeres se incorporan al mercado laboral en las fábricas de la nascente industria. Su participación es muchas veces a tiempo parcial, y como complemento a su participación en el trabajo doméstico. Esto impide el desarrollo profesional y personal de ellas porque se restan posibilidades de promoción puesto que deben elegir un tipo de trabajo acorde con la conciliación laboral (Del Re, 1995, p.75).

La participación de las mujeres en la industria conservera en la Ribera de Tudela, ámbito de este estudio, es más importante que lo que se supone. La región aumenta su población y crece de forma espectacular debido sobre todo a la importancia de la industria agroalimentaria. Este desarrollo y crecimiento se apoya en pequeñas ciudades como Viana, Tudela y San Adrián. En este contexto, debemos tener en cuenta el Plan de Promoción Industrial de 1964. Ahora bien, en los últimos tiempos la población ha dejado de crecer de forma significativa. A su vez, el empleo dedicado a las industrias conserveras se ha reducido drásticamente (De Ory, 1990).

Pero, hay otro hecho que se constata en Europa desde el siglo XIX, y que, además, nos puede servir también de paradigma sobre el trabajo en las fábricas conserveras en la Ribera de Tudela. Se trata del asunto de que, muchas veces, los empresarios contratan a las mujeres por un mero "ahorro de coste de trabajo". En el mismo plano también se encuentran los niños. (Scott, 1993, p. 414). Sin duda, el trabajo de las mujeres tanto en el campo, como en el hogar supone la invisibilidad del mismo.

No obstante, y a pesar de ser un tema de candente actualidad el papel de la mujer en la industria, ya no sólo conservera, prácticamente, no se ha estudiado en nuestro ámbito geográfico, siendo, como es una actividad importante tanto social como económica.

Queremos hacer especial hincapié en un artículo publicado en 2004 por Pedro Miralles Martínez y Pedro Belmonte Espejo que viene a poner el acento en la importancia de un estudio de este tipo. Para argumentar la importancia de los trabajos sobre la mujer, pone de ejemplo una investigación realizada por un instituto de Molina de Segura sobre el papel desempeñado por las mujeres en la industria conservera a lo largo del siglo XX. Las conclusiones del mismo nos invitan a seguir en nuestro propósito pues, como afirman dichos autores, no es suficiente rescatar y hacer visible el papel que las mujeres han tenido a lo largo de la historia y darles el co-protagonismo que les ha sido negado, sino que todo esto ha de ser llevado al aula.

En definitiva, nuestra propuesta de investigación es novedosa, original, y necesaria, puesto que aquellas mujeres, protagonistas del cambio social, son ancianas, y están a punto de fenecer. Es por ello que, aspiramos a descargar la mochila de sus vivencias para hacer entendible nuestro pasado reciente. Es un homenaje a través de rescatar su pasado para plasmar una época que carece de más documentación que las vivencias que aportan sus protagonistas. Sin duda, el pasado más reciente muchas veces se construye a través de los recuerdos para entender los cambios que se han producido. Puesto que, cualquier transformación social no es fruto de la improvisación,

sino del largo proceso de lucha soterrada y de reivindicación del papel protagonista de la mujer que ha sido ninguneado.

Es por ello necesario estudiar las actividades fuera del hogar de las riberas. No como elemento que supone el abandono de las tareas domésticas. Es decir, el rol femenino tradicional no se rompe pues ellas son un complemento económico de la casa. Esta noción propia de la familia tradicional no es más

que una construcción social de los roles masculinos y femeninos: el hombre, responsable del sustento del hogar y la mujer, encargada de la crianza de los hijos. Es decir, después de largas jornadas de trabajo no estaban eximidas de sus obligaciones como amas de casa, continuando con sus labores al retornar a sus hogares. Al mismo tiempo, otros miembros de la familia -por lo general las hijas- debían cubrir las ausencias de sus madres (Molinari, 1998, p. 6).

## Objetivos

El objetivo general de este trabajo es describir las intervenciones actuales para los cuidadores de personas con Alzheimer.

Los objetivos específicos son conocer la situación de los cuidadores informales, entender los motivos de sobrecarga del cuidador familiar, exponer las características de las intervenciones para los cuidadores de personas con demencia, y, por último, enumerar y describir los recursos actuales de los que disponen los familiares de los enfermos de Alzheimer.

## Problema planteado

El planteamiento del trabajo se basa en la situación vida por las mujeres en las industrias de conservas vegetales en la ribera de Tudela desde 1970 al 2000. Se caracteriza por las dobles jornadas, trabajo doméstico y en las empresas, la explotación de la mujer en un tiempo de escaso control de las condiciones socio-laborales por parte de la administración. Además, debemos que añadir la brecha salarial, y los puestos de trabajo de gran esfuerzo físico, la competitividad entre ellas en las fábricas alentadas por los patronos, la temprana edad de trabajo, y los escasos medios de seguridad en las instalaciones y de cobertura social, han constituido los temas que pretendemos estudiar.

En este sentido, el trabajo nuestro se basa, mayoritariamente, en fuentes orales pues pretende recoger las vivencias y los fragmentos de vidas de estas mujeres sin historia. Además, se utilizan también las documentales y bibliográficas. En otro orden de cosas, existen artículos específicos que recogen los cambios y procesos que sufren las industrias conserveras, pero, nuestro trabajo tiene como fuente principal los testimonios de vida cotidiana y el papel de la mujer en el trabajo de las mismas. A través de ellos se expone y plasma el largo camino de transformación de unas industrias primitivas, en unas empresas dinámicas y punteras a nivel nacional. Pero, para ello, la experiencia de mujeres que vivieron esa época y participaron en el proceso es fundamental, puesto que de lo contrario es obviar un pilar importante y trascendental en el desarrollo de este tipo de fábricas.

Otro problema que planteamos en nuestro trabajo es si

la habilidad de las mujeres para trabajar en estas empresas es una ventaja para su contratación, o permite a los empresarios obtener grandes beneficios pagando unos sueldos bajos amparándose al rol de mujer trabajadora en el hogar que utiliza el sueldo como complemento. Además, del contexto que hemos señalado de necesidad de ayudar a la economía familiar, es la única alternativa en las zonas rurales al trabajo de las mujeres, etc. y eso le hace estar a merced de este tipo de trabajos. La habilidad para las faenas de las empresas conserveras genera un doble problema. Primero, es fácil la contratación de las mismas, y segundo aprovecharse de la cantidad de mano de obra para presionar en el sueldo y las condiciones laborales.

Así pues, a través de este estudio podemos entender el cambio generacional de la mujer trabajadora y también la evolución del sector de la industria conservera en nuestra zona de estudio. Las memorias de las trabajadoras nos aportan un material de primer nivel para comprender un proceso social que de otra manera sería imposible por falta de fuentes oficiales.

## Antecedentes

### Estado de la cuestión

Un buen punto de partida lo constituye el estudio de Miralles Martínez y Pedro Belmonte (2004) ya citado para aproximarse a la importancia de la mujer en la industria conservera, así como debido a que plantean unas consideraciones metodológicas importantes y sobre todo accesibles a alumnos de enseñanza secundaria. Domingo Pérez y Viruela Martínez (1997) aplicaron una metodología basada en cuestionarios cerrados, comparable a la que se aplica en este estudio (también lo utiliza Prado Velasco, 1998), que les permitió obtener datos de gran interés.

La bibliografía especializada destaca el desarrollo de este tipo de industrias en ciertas regiones (Martínez Carrión, 1989; Vielza, 1990). Hay dos regiones pioneras, Baleares y la Rioja, pero con el tiempo aparecen comunidades autónomas, como Murcia, que son las que concentran la mayor parte de la producción. Las causas que explican la ubicación en España de las principales industrias y su distribución regional podrían relacionarse con dos factores preponderantes: que las empresas conserveras se instalan en áreas rurales poco atractivas para la ubicación de otras industrias y que en este tipo de empresa el 60% son mujeres con lo que ello implica como complemento a las explotaciones agrícolas (Barco, 1993).

Se aprecia no solo una distribución regional sino una especialización por sectores. Domingo Pérez y Viruela Martínez (1997) han observado que el trabajo femenino es prioritario en las conservas vegetales y en los cítricos, debido principalmente a las condiciones en las que se desarrolla este empleo de las mujeres: el carácter temporal, la flexibilidad de horarios y la falta de alternativas. Esto apunta a la importancia de identificar las características específicas de la fuerza laboral femenina en cada tipo de industrias y en cada contexto particular para obtener un conocimiento sobre su carácter predominante. Este fenómeno se conceptualiza en la noción de segregación horizontal, empleado frecuentemente por la bibliografía (Alario Trigueros, Pascual Ruiz-Valdepeñas y Baraja Rodríguez, 2009; Muñoz Abeledo, 2010; Muñoz Abeledo, 2019): consiste en que aproximadamente dos terceras partes de las trabajadoras se dedican al textil y las actividades

agroalimentarias lo que genera en el imaginario colectivo la idea de que estos oficios son “labor de mujeres”.

Estas características han sido estudiadas y se conocen ciertos rasgos que son constantes. Destacan la flexibilidad, y las escasas alternativas de empleo femenino superpuesto a las responsabilidades domésticas (Domingo Pérez y Viruela Martínez, 1997); la escasa especialización de la mano de obra femenina y unas relaciones laborales sin contratos de trabajo (Prado Velasco, 1998); su carácter esporádico, salarios inferiores a los masculinos y su capacidad de absorción de mano de obra campesina que no ha roto con el mundo agrario (López Rodríguez, 2002). Las mujeres serían un factor promotor del desarrollo rural y no un síntoma del atraso (García-Sanz, 2002). También se subrayan ciertas condiciones adversas, como el calor en verano, que alcanza los 45 y 50 grados centígrados, las condiciones higiénicas, la humedad, no se pagan las horas extra; y sobre todo insisten en que las mujeres no pueden levantar la cabeza en su tarea (Domingo Pérez y Viruela Martínez, 1997; Díaz Sánchez, 2005; Bayona Fernández, 2006; Manzanares Martínez, 2006). El exceso de mano de obra femenina podría estar en la base, según este último trabajo publicado, de las precarias condiciones laborales (también lo apoya Manzanares Martínez, 2006). Los empresarios también infringen las normativas y se aprovechan del desconocimiento de las mismas por parte de las mujeres (Manzanares Martínez, 2006). Con todo, la naturaleza discontinua y temporal de este tipo de trabajo es el factor predominante que explicaría la ausencia de reglamentación y la desigualdad salarial por razón del sexo.

Un tema frecuente en esta bibliografía es el de la conciliación horario-familiar. En las conserveras los horarios son muy irregulares y el calendario es muy de temporada (Sabaté Martínez y Díaz Muñoz, 2003; Bayona Fernández, 2006). Esta circunstancia de la inexistencia de horarios fijos puede afectar a las tasas de fecundidad y, en general, a las condiciones sociales de las mujeres (Del Re, 1995; Alario Trigueros, Pascual Ruiz-Valdepeñas y Baraja Rodríguez, 2009; Eскурriol Martínez, Benimelis, y Rivera Ferrer, 2014).

Respecto a Tudela, existe un estudio a cargo de Arias Goizueta (2002) que analiza pormenorizadamente el desarrollo industrial agroalimentario de Tudela. Sobre estos orígenes destaca el libro de José María Fuentes Langas (2015). Hace un estudio de la atomización de industria en Navarra y nombra las 17 empresas que había en 1961. También recuerda la llegada de mujeres migrantes de distintos puntos de España. Una parte interesante del libro es el Programa de Promoción Industrial de la Diputación Foral del 10 de abril de 1964 que atrajo a capital de Murcia y se instalaron muchas empresas de la comarca de Molina de Segura. Para terminar, hace un análisis de cómo fue haciéndose un sector puntero en el resto de España destacando la concentración empresarial y sobre todo desde la irrupción del grupo I. A. N.

Conesa López (2018) hace un recorrido por todas las empresas de Molina de Segura y establece una interesante conexión con los pueblos de la Ribera de Tudela, donde se instalaron sucursales de estas industrias. Es el caso de Industrias Prieto S.A en Murchante después pasa a denominarse CONASA. Una fábrica donde venía a trabajar además de las del pueblo de Tarazona (Zaragoza), Duruelo de la Sierra (Soria) y Alfacar (Granada).

### Contextualización

La industria de conservas vegetales surge con fuerza en España entre 1890 y la Primera Guerra Mundial. No obstante, desde los años 50 del siglo XIX la actividad está reseñada a pesar que del escaso poder adquisitivo que hace que el consumo interior sea raquítico (Martínez Carrión, 1989). Sin duda, el desarrollo de este sector a partir de la segunda mitad del siglo XIX tiene sus núcleos más importantes en La Rioja y Baleares. Siendo en Murcia más tardía este tipo de industria. (Martínez Carrión, 1989).

En nuestra comarca de la Ribera de Navarra, el sector de las conservas vegetales aparece en el último cuarto del siglo XIX, para alcanzar su desarrollo y expansión en el siglo XX. Pero sin duda, los focos donde mayor industria se concentra son en el área de Tudela y Estella. Además, a lo largo de la década de los veinte se moderniza el sector y la Ribera de Estella “se fue configurando como la zona de Navarra con una mayor especialización conservera, situándose tras ella el área de Tudela” (Arias Goizueta, 2002, p. 120).

Hoy, el número de empresas no es muy superior a las 300 empresas. De todos ella el 50 % se localizan actualmente en el Valle del Ebro (La Rioja, Navarra y Aragón). En los últimos años ha habido un desplazamiento hacia el sur (Andalucía, Extremadura, las dos Castillas). Esta deslocalización busca abundancia de mano de obra barata que les sirve para “ajustar los costes de personal” (Emilio Barco, 1993, p. 100). En el estudio de Emilio Barco la distribución de la industria de conservas vegetales en España es la que se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1. La industria conservera en España.**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE EMPRESAS
ANDALUCÍA	29
ARAGÓN	29
BALEARES	7
CASTILLA-LA MANCHA	34
CASTILLA-LEÓN	23
EXTREMADURA	11
GALICIA	2
LA RIOJA	68
MURCIA	74
<b>NAVARRA</b>	<b>160</b>
VALENCIA	72

Fuente. Elaboración propia a partir de Barco Royo (1993).

A partir de 1964, en nuestra comunidad autónoma, se pone en marcha el Programa de Promoción Industrial promovido por la Diputación Foral en 10 de abril de 1964. Esta planificación industrial viene a ser la réplica al Primer Plan de Desarrollo promovido por los tecnócratas del Opus Dei “era la solución para frenar la emigración creando puestos de trabajo en Navarra” (Fuentes Langas, 2015, p. 194).

A través de este plan llegan a Tudela una serie de industrias importantes como UVESA, PIHER, SANYO, SKF, Rohm and Haas España etc. Pero además de estas fábricas supone también un cambio en la distribución de los sectores industriales y la generación de empleo.

En esta coyuntura, algunas de la empresa de conservas vegetales asentadas en la Ribera de Navarra, se acogen al Programa de Promoción Industrial de la Diputación Foral

y tienen capital foráneo, siendo la región de Murcia y concretamente el pueblo de Molina de Segura la principal. En este sentido, destacan Industria Prieto S.A fundada en Murchante en el año 1962. En 1969 inicia su actividad con otro nombre CONSERVAS DE NAVARRA S.A (CONASA). Otra que también comenzará su andadura en la Ribera de Tudela y de capital murciano será CONDECOSA (Conservas de Cortes S. A.) que se funda en 1965 (Conesa López, 2018). Como podemos apreciar son varias las industrias que se asientan en nuestra comarca de estudio.

Otro tema importante es que, además de la ciudad de Tudela, este tipo de fábricas se sitúan en el ámbito rural que es donde se encuentra la materia prima. Así, destacan la de pueblos como Murchante, Monteagudo, Cabanillas, Fustiñana, Castejón, Valtierra, Ablitas, Arguedas, Ribaforada, Cortes, Cintruénigo, y la ciudad de Tudela. En todos ellos hay una industria conservera.

En la actualidad, en el ranking de industrias conserveras vegetales, entre las 20 primeras del mercado nacional tres son navarras, las demás son murcianas, riojanas, valencianas etc. Como puede apreciarse en la Tabla 2.

**Tabla 2. Principales fabricantes y distribuidores de conservas vegetales (M).**

Empresa	Localidad	2016
Conservas el Cidaco S.A	Autol (Rioja)	245,0
Grupo CELORRIO	Calahorra (Rioja)	194,0
IND. Alimet. de Navarra (IAN)	Villafranca (Navarra)	142,9
RIBEREBRO INTEGRAL, S.L	Alfaro (Rioja)	110,0
INDUSTRIAS VIDECA, S.A	Villanueva C (Valencia)	54,0
MCA SPAIN, S.A	Mendavia (Navarra)	42,0
CONSEVAS Y FRU (COFRUSA)	Mula (Murcia)	36,0
ALCURNIA ALIMENTACION S.l	Molina de Segura (Murcia)	30,0
MARÍN GIMENEZ HERMANOS	Moratalla (Murcia)	30,0
CONSERVAS FERBA, S.A	Aldeanueva E. (Rioja)	30,0
BONDUELLE IBÉRICA, S.A	Alcobendas (Madrid)	26,0
CONSERVAS DANTZA S.A	Marcilla (Navarra)	25,0
MARIN MONTEJANO, S.A	Lorquí (Murcia)	25,0
GOLDEN FOODS, S.A	T. Cotillas (Murcia)	23,0
MENSAJERO ALIMENTACIÓN	Bullas (Murcia)	23,0
NUDISCO, S.L	Bocairent (Valencia)	22,0
SOLA DE ANTEQUERA S.A.U	Antequera (Málaga)	20,4
HORTICOLA D' AUCY S.A	Monteagudo (Navarra)	19,5
CYNARA EU, S.L	Reus (Tarragona)	18,7
PELLIALIMENTS, S.L	Bellguard (Valencia)	16,9

Fuente. Alimarket Gran Consumo.

## Hipótesis y objetivos

A lo largo de la historia, la mujer ha supuesto un papel destacado para el desarrollo social en la Ribera de Tudela, mediante su doble jornada; primero mediante el trabajo doméstico, lo que garantiza la educación de nuevas generaciones. En segundo lugar, la participación en la economía de hogar con empleos también de carácter externo en la naciente industrial, especialmente textil y sobre todo conservera. Esta dependencia del hogar y la familia posibilita la aportación laboral en este tipo de empresas donde existe flexibilidad horaria, temporalidad, y adaptación a

esta condición de la mujer en su entorno social. A su vez, esta industria tradicional demanda mano de obra muy hábil para manipular el producto. Todos estos condicionantes producen que los empresarios se aprovechen de las circunstancias produciéndose una precariedad laboral, y unos bajos salarios que son la nota común en las conserveras alimenticias.

En este contexto, la situación en esa actividad no es buena tanto en la manera de organizar el trabajo, en las condiciones higiénicas sanitarias, el trato que se tiene con las trabajadoras que muchas veces carece de ningún tipo de respeto, y, por último, el salario no se corresponde con la tarea realizada, tampoco se pagan las horas extras.

Es por todo ello que se produce una segregación horizontal porque las mujeres ocupan diferentes puestos que los hombres, y además de mayor trabajo. Cuando ellas hacen la misma faena que los varones cobran menos produciéndose una segregación vertical.

Por último, la creación de empleo femenino en la industria conservera provoca un desarrollo económico, y un avance social, puesto que siempre se le ha restringido su ocupación laboral al ámbito doméstico. A partir de trabajar fuera del hogar se produce una socialización, y una puesta en común de reivindicación laborales que son importantes en la transformación de estas fábricas. Así, cualquier estudio de la mujer en esta comarca y su desarrollo en cuestiones de género no puede obviar todo este movimiento que se inserta dentro del mundo de la industria conservera de vegetales.

El objetivo principal es descubrir el desarrollo histórico del sector conservero provocado por las mujeres, fruto de su esfuerzo y sus dobles jornadas (trabajo industrial y doméstico), en la Ribera de Tudela a finales del siglo XX, pese a la brecha salarial, las condiciones laborales, y otros sucesos.

Además del objetivo principal, planteamos otros objetivos secundarios como:

- Concienciar sobre la importancia del trabajo desarrollado por la mujer en la industria conservera.
- Indagar sobre la explotación laboral femenina por su condición de género.
- Exponer la brecha salarial y las cotizaciones a la seguridad social por parte de las mujeres.
- Inquirir sobre la evolución de la situación laboral a lo largo del tiempo.
- Entender el desarrollo de la industria conservera en la Ribera de Tudela.
- Destacar la desigualdad de condiciones entre los puestos femeninos y los masculinos.
- Conocer la historia de estas mujeres que de forma anónima contribuyeron al desarrollo económico de nuestra comarca y que marcaron un hito dentro de la liberación de la mujer de la tarea del hogar.

## Metodología

### Estrategia de intervención

Para hacer este trabajo hemos contado con la ayuda de El Archivo Administrativo de Navarra, sección del Archivo General de Navarra posee información fiscal y administrativas de distintas empresas ubicadas en nuestra comarca. Esta documentación ha sido facilitada por sus técnicos.

El Archivo Municipal de Tudela a través del archivo inmaterial que están confeccionando nos proporciona documentación de trabajadoras de la fábrica de Ochoa que están colaborando con entrevista que realizan los miembros del equipo.

Asimismo, el IPES (Instituto de Promoción de Estudios Sociales) en su sección de la mujer nos facilita pautas de trabajo y formas de llevar a cabo la investigación. En dicha institución, se han elaborado los libros más destacados sobre la mujer en Navarra. También nos han proporcionado bibliografía sobre el papel de la mujer en la industria conservera.

### Fuentes trabajadas

La metodología principal se basa en la historia oral. Se trata de rescatar, a través de un cuestionario, retazos de vida cotidiana de las mujeres que trabajaron en el sector de las conservas en la Ribera de Tudela. El interrogatorio es fundamental para conocer los entresijos de la vida privada y cotidiana de todas las mujeres que participaron en el trabajo que proporciona la industria de conservas vegetales.

El estudio se completa, evidentemente, con fuentes primarias. Para ello, recursos como las hemerotecas del *Diario de Navarra* o *La Voz de la Ribera* son de utilidad para entender el contexto económico, político y social donde se desarrollan este tipo de empresas dedicadas a la transformación vegetal. Además, aparecen noticias relacionadas con ellas sobre todo al comienzo de las campañas sobre todo del espárrago, tomates, melocotón etc.

Por último, el trabajo exhaustivo de las fuentes documentales tanto bibliográficas como webgráficas nos ponen en contexto con situaciones similares que se dan los otros ámbitos geográficos y que no sirven para comparar. Es un hecho constatado la similitud que se producen en toda España y que contrasta con las trabajadoras navarras que marcha a Alemania a trabajar a fábricas conserveras que son las matrices del alguna de la ubicada en nuestra comarca de estudio.

### Técnicas de estudio

Como primer paso realizamos encuestas profundas donde dejamos hablar a la entrevistada para obtener una información amplia que nos permite, posteriormente, elaborar un cuestionario marco. Es decir, una vez conocida la realidad del trabajo femenino podemos hacer una síntesis. En éste, aparecen preguntas que están en relación con las respuestas planteadas en la entrevista, y que se pueden extrapolar a las diversas mujeres que trabajaron en las empresas conserveras. Se recoge en el Anexo de este trabajo.

## Resultados

### La temporalidad

La producción agrícola depende de las condiciones climatológicas, pero también es susceptible de la fertilidad de la tierra, el crecimiento acelerado o ralentizado de la producción, la disponibilidad de tierra para el cultivo y del agua para el regadío, y de los fenómenos

meteorológicos (nieve, granizo, lluvias) que estropean dicha cosecha, imposibilitando su manipulación industrial. Todos estos factores, provocan que los productos aumenten o disminuyan lo que repercute en las horas de trabajo empleadas en las fábricas. Es por ello que, el trabajo conservero está dividido en distintas campañas durante el año, como la del brócoli en invierno, o la del tomate en verano. Se trata de productos estacionales que componen las hortalizas o fruta de temporada. De este modo, buena parte del trabajo es temporal o como se conoce con el adjetivo de «campaña». Esta temporalidad juega un papel destacado en la participación de la mujer pues le permite compatibilizar la atención a la familia y la faena fuera de casa. Además, la actividad de ellas es artesanal puesto que lo que no hacen las máquinas lo hacen las mujeres (Prado Velasco, 1998).

Por una parte, las épocas de abundante producción agrícola requieren una gran cantidad de mano de obra para manipular toda la materia prima, lo que, económicamente hablando, genera un descenso de desempleo y el aumento del beneficio de los agricultores. En estos casos, los empresarios deciden, en la mayoría de ocasiones, hacer contratos temporales a trabajadores o trabajadoras. Pero, en la época estudiada son mayoritariamente mujeres, dado que tienen una gran experiencia en la manipulación de productos agrícolas, que les proporciona agilidad, rapidez y eficiencia en dicha tarea. Una vez terminada la etapa de alta producción, las trabajadoras contratadas temporalmente son despedidas.

Por otra parte, las épocas de malas cosechas generan un descenso de la producción industrial, por lo que las fábricas necesitan una menor mano de obra, lo que tiene como consecuencia en el despido de empleados, una reducción de los beneficios empresariales, y una época de recesión económica general, dado que, por aquellos años, un gran porcentaje de la economía dependía de la producción agrícola.

Sin duda, y a raíz de esta premisa, el funcionamiento interno y la organización del trabajo en las fábricas de conservas se divide entre los empleados fijos, que trabajan durante todas las campañas, y una serie de obreros que realizan la tarea por temporadas, que solo son ocupados en una o dos campañas y luego son despedidos ante la falta de producción después de terminar de enlatar las hortalizas. Así pues, se crea la figura de fija discontinua puesto que presta sus servicios en el momento que lo requiere el empresario para trabajar en ciertos productos. Sin duda, la escasa tradición patronal de este sector y este hecho de trabajar de forma intermitente en la misma, añadido a la necesidad de incrementar los ingresos familiares, hace que muchos empresarios no estén bajo el paraguas de la legalidad, es decir «a la sujeción de normas establecidas sobre todo en las pequeñas empresas familiares que sólo trabajan en los periodos de campaña» (Manzanares Martínez, 2010, p.51)

Es por esta circunstancia que, los años que comprende nuestra investigación, la mayoría de empleados son temporales, es decir, acuden a trabajar para unas campañas determinadas, y cuando dichos productos dejan de embotarse termina su participación hasta las próximas temporadas y llaman a otras para la siguiente. Además, incluso la fábrica, prácticamente, cesa su actividad, salvo las secciones administrativas. Con el paso del tiempo, este sistema ha variado, de tal modo que, actualmente, los empleados son llamados para una o dos campañas, y según su capacidad de trabajo, y su esfuerzo, después las

empresas deciden si convertirlos en fijos, despedirlos, o seguir en temporadas, por lo cual la mayoría de trabajadores (más del 50%) son fijos, a diferencia del pasado. Como apunta Sabaté y Díaz Muñoz, los horarios son muy irregulares y sobre todo la dependencia de las producciones agroindustriales hace que «no existen horarios fijos y el calendario también es muy irregular» (Sabaté Martínez, y Díaz Muñoz, 2003, p. 157). Una señora de 59 años recuerda que los empresarios obligaban a «meter las horas que querían ellos, aunque en la experiencia de ahora también ocurre algo parecido, pero no tanto. Eso producía un miedo a perder el trabajo por el que dirán los padres».

### **La incorporación de las mujeres como fuerza de trabajo**

Este tipo de fábricas se asientan donde se encuentra la materia prima para poder manipularla y transformarla desde el punto de origen. Los empresarios comienzan a demandar mano de obra femenina puesto que es menos conflictiva que los hombres, sus salarios son menores, por lo que su beneficio aumenta. Además, estas tenían una vida laboral extensa en el campo, y dilatada experiencia de las labores domésticas, y dejaban de trabajar cuando se casan o tienen hijos. En muchos casos, su jornal es imprescindible para la subsistencia de la economía doméstica. Además, las instituciones educativas no facilitan el acceso a las mujeres como a los hombres que van a los seminarios para costearse los estudios superiores.

De este modo, la segregación horizontal es muy clara, y es importante en dos sectores productivos como son el textil y las industrias agroalimentarias.

Pese a ser el pilar fundamental de estas empresas, puesto que son las que manejan y elaboran el producto, sin embargo, es un trabajo de contacto, y con cierto riesgo pues trabajar con máquinas peligrosas. De este modo, las condiciones laborales a veces no son las más adecuadas, y en algunos casos pueden producirse algún tipo de accidente. A esta situación se tiene añadir los seguros pues como apunta una señora entrevistada de Ablitas, de 65 años, «te explotaban todo lo que podían, pero como te daban trabajo pues se les consideraban buenos, no tenías seguros y o contratos y en caso de tenerlos eran 3 para 100 trabajadoras por los menos, es decir cada persona no tenía uno propio, sino que era compartidos. Era duro pues debíamos cargar camiones a mano coger jaulas llenas de espárragos, pues no existían las tecnologías y máquinas que hay ahora para moverlas». Además, su trabajo está siempre poco reconocido y jamás ostenta un puesto de importancia o valor, estos son, únicamente, ocupados por hombres, pues en esta época la segregación de género es la tónica imperante, donde el papel de la mujer está claramente subordinado al del hombre. «El trato era malísimo, nos trataban como esclavas. Era duro, y un poco sacrificado ya que también teníamos que coger peso. Sí, nos pagaban menos, y a los hombres no les ponían trabajos manuales. Ellos estaban a cargo de máquinas y transportaban las mercancías que nosotras manipulábamos»; recuerda otra mujer de Murchante de 52 años. De este modo, los salarios son más bajos en comparación a los masculinos, aunque a veces las jornadas son más largas e intensivas que las de los hombres, o el trabajo requiere un mayor esfuerzo físico, a veces exhaustivo.

A todo esto, se añade la escasa capacidad reivindicativa por las características del trabajo. De este modo, «la

eventualidad conlleva que la fuerza de trabajo fuera tan barata y que tuviera un escaso poder negociador para ejercer ninguna presión» (Fuentes Langas, 2015, p. 274).

A su vez, las condiciones laborales no siempre son adecuadas, porque al ser un trabajo estacional, no es considerado un oficio en sí mismo, y a veces no se cuenta con la suficiente protección social como seguridad social o bajas laborales, e incluso a veces se carece de contrato. Al ser un trabajo eventual, aspectos como el horario o la continuidad salarial son prácticamente inexistentes, puesto que dependen de la temporada de los productos que procesan. No reciben una cantidad de dinero fijo todos los meses, lo cual dificulta la posible independencia de la mujer de los padres, al no tener ningún tipo de estabilidad económica en la que poder apoyarse.

Una murchantina de 80 años recuerda que:

en la fábrica de Prieto no nos cotizó para la seguridad social. Cuando venía algún delegado nos encerrábamos en los almacenes y en los aseos para que no nos vieran y así no tener que pagarnos... Nos trataban como si fuéramos caballos, querían que rindiésemos más y nos chillaban, era muy duro, recuerdo que una vez tuve que volver a casa encogida porque no podía poner la espalda recta. Me había pasado el día agachándome para coger barquillas. Estuve un tiempo mal, y no me quisieron dar ni baja ni días de descanso.

Además, todo este universo femenino surge en medio de una época donde los derechos laborales y sociales no tienen ningún valor, y mucho menos por su condición de género como, anteriormente, se ha indicado. Al no tener ningún tipo de importancia para la historiografía el papel de las mujeres de la época es escasamente comentado o recopilado. Por ello, una de las características de nuestro trabajo es que se apoya, mayoritariamente, sobre testimonios y fuentes orales que vivieron y contaron las mismas mujeres trabajadoras.

Es importante destacar el esfuerzo realizado por las trabajadoras, puesto que además de trabajar en las conserveras para aportar dinero a la economía familiar, realizan las tareas domésticas y se ocupan de los hijos «después del trabajo llegaba a casa y hacía lo que tocaba, limpiar...», nos dice una mujer de Ribaforada con 82 años.

A nivel general, el trabajo en la industria de conservas vegetales es duro, monótono y pesado debido a que son jornadas largas, basadas en movimientos repetitivos, en otras palabras, durante buena parte de la jornada se hace lo mismo. Dentro de dicho trabajo, hay diversos factores que analizar, como lo son los puestos de trabajo, o el salario entre otros.

Así, las obreras que hasta entonces se han dedicado exclusivamente al trabajo en el ámbito doméstico, en el que no reciben remuneración alguna, por lo que los empresarios piensan que se conforman con cualquier cosa. En dicha coyuntura histórica, las mujeres no tienen ni voz ni voto en ningún tema fuera de la maternidad y del cuidado de la casa, los hijos y el marido, por lo que a los empresarios no les preocupa los posibles conatos de reivindicaciones a través de huelgas etc.

Sin embargo, los hombres reciben una mayor remuneración puesto que tienen más poder social que las mujeres, aunque el trabajo que realizan es más ligero o menos esforzado que el femenino. De forma generalizada, la mayoría de trabajadoras son mayores, madres con hijos que alimentar, pero también hay una minoría de obreras muy jóvenes que, como hemos mencionado previamente, deben aportar un salario más a la economía familiar. Este

tipo de situaciones generan un problema, y es la necesidad del sueldo. Una ablitera de 59 años nos cuenta cómo «les trataban mal. Siempre a meter las horas que querían ellos, aunque en la experiencia de ahora también ocurre algo parecido, pero no tanto. Miedo a perder el trabajo por el qué dirán los padres».

Otro aspecto interesante a tener en cuenta es la edad laboral de muchas mujeres en las fábricas conserveras. En esta época, con 14 años se terminan los estudios de Educación General Básica y se está en edad laboral. Muchas mujeres no tienen opción de estudios superiores y terminan en estas fábricas. Una vecina de 63 años de Ribaforada nos recuerda que «cuando tenía 15 años vi hasta de 13 y 14 años. Porque el colegio se terminaba con 13 y ya casi eras mayor de edad. Posteriormente estaba más controlado el tema de la edad». De este modo, son muchas las que reconocen la juventud de las operarias «no todas teníamos más de 15 años»; confirma una cascantina de 73 años. Otra señora, que actualmente vive en Murchante, reconoce que tenía 15 años cuando empieza a trabajar.

En la actualidad, en nuestro país es ilegal el trabajo en menores de 16 años, y en menores de 18 años es necesaria una autorización paterna para realizar el contrato, pero antiguamente no existía ningún tipo de control o regulación de edad, por lo que se daban casos de trabajadoras muy jóvenes, llegando a ser la edad mínima los 13 años.

### Las condiciones laborales

Las empresas conserveras no siempre cumplieron la ley en el tema de las condiciones laborales. Como explica Domingo Antonio Manzanares Martínez para Murcia, el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos, y sobre todo la poca tradición patronal de este sector a la sujeción de normas establecidas, sobre todo en las pequeñas empresas familiares que sólo trabajaba en periodos de campaña (Manzanares Martínez, 2010).

Está reflexión se puede extrapolar a las diversas regiones donde florece este sector. Muchas de las empresas no llevan, como hemos apuntado con anterioridad, a las trabajadoras aseguradas y algunas de ellas, cotiza, pero otras, tenían cartilla sanitaria una para cada 20 o 30 personas. Una empleada de una de las empresas conserveras narra con todo lujo de detalles la situación:

Lo que hacía el empresario era generar dos o tres seguros para 30 mujeres y las que tuviesen que ir al médico lo cogían aún que no fuese el suyo propio, así podían ir al médico y coger la baja en casos de que estuviesen enfermas. En una ocasión tuve un accidente con el dedo y utilicé el seguro de la empresa, que en realidad era de una de mis compañeras cuyo nombre figuraba al azar y así pude ir al médico a que me curasen.

Muchas de las mujeres entrevistadas reconocen que no cotizaban por ella a la seguridad social por lo que no cobran pensión. A veces ante la inspección se producen situaciones surrealistas como la de esconder al personal para que no puedan ver la situación cuando levanten acta.

En definitiva, las condiciones no son buenas. Desde la organización del trabajo en el interior de las fábricas, el trato a las trabajadoras, la falta de higiene. Los empresarios tenían exceso de mano de obra y así amenazan a las obreras (Bayona Fernández, 2006, p.114-115)

Aunque esto es cierto, no siempre es el caso, es decir, también había empresas que cumplían con legalidad las

revisiones, y siempre cotizaban lo estipulado a todas sus trabajadoras. Sobre todo, la situación comienza a cambiar a partir de los años 80. En muchas de las entrevistas de las que trabajaron a partir de esa época reconocen que la situación es distinta y que cotizan por ella a la seguridad social. Una señora reconoce que en la última empresa que estuvo de San Adrián si recibe pensión. Otra señora también está agradecida a la empresa pues «por haber trabajado y porque en la última empresa en la que trabaje caí enferma, impidiéndome trabajar de por vida. Gracias a trabajar en las conserveras y la indemnización por caer enferma pude cobrar pensión».

En otro orden de cosas, las jornadas laborales son de 8 horas mínimo, pero la mayoría de días las horas aumenta más de lo fijado y se amplían mediante horas extras, llegando algún día hasta doblar la jornada (16 horas laborales) en los periodos de máximo trabajo. Dentro de esta situación excepcional las trabajadoras sólo tienen permiso para un descanso que se realiza a las 4 horas del turno, con una duración de entre 15 y 30 minutos para almorzar. A parte de dicho descanso, también tienen permiso para ir al lavabo.

Una señora de Arguedas nos cuenta que «trabajaba 12 horas diarias de lunes a viernes y 8 horas los sábados y domingos en plena campaña. Yo era peladora de espárragos, pero cuando terminábamos también limpiábamos la fábrica».

Otros casos eran extremos sobre todo en plena campaña. Una mujer de Murchante nos cuenta cómo trabajaba «entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche». Esta situación no es original pues en alguna fábrica de cítricos también se daban esos horarios (Pérez, & Martínez, 1997, p.25). Una señora de Valtierra nos dice que trabajaba de 10 a 12 horas.

El tema de los salarios, por lo general son bajos, y hay distintas formas de realizar los pagos. Algunos empresarios ofrecen una determinada cantidad por hora, por semana, por cada 15 días o por el mes. La hora está entre las 3 y las 8 pesetas (horas laborales), la semana se paga a 13.000 pesetas, los 15 días entre las 100 y 200, y el mes en unas 100.000.

Es habitual meter horas extras casi todos los días, pero su remuneración depende de la empresa, ya que cada una, si la paga, lo hace a un precio distinto. «La primera en Ochoa, en 1958 cobrábamos 3 pesetas la hora, en una jornada legal de 8 horas diarias, pero en realidad metíamos muchas horas extra, que no se nos pagaban. Después recuerdo en la Murchantina nos pagaban 4 pesetas la hora, y como he dicho antes trabajaba más de 8 horas, pero cobraba como 8».

En algunos casos si las horas extra se pagan como apunta una señora «trabajábamos 8 horas, pero si apretaba mucho el trabajo metíamos otra hora o dos y nos las pagaban baratas».

Las conserveras funcionan con un sistema de cintas transportadoras que llevan el producto a los puestos de manipulación. Dentro de la industria existen diversas zonas en las que se realizan distintos tipos de trabajo, que son pelar, embotar, limpiar el producto, cerrar botes, descargar o cargar los camiones, desenjaular los botes después de salir de la autoclave, seleccionar el producto que está bien, etiquetar los botes, y escaldar.

Los puestos que requieren más fuerza, como cargar y descargar camiones, o que requieren contacto con maquinaria, como escaldar las materias primas, los solían realizar los hombres, y todos los demás puestos son llevados a

cabo por mujeres bajo la supervisión de un encargado.

Los trabajadores deben pasar toda la jornada laboral en su puesto de trabajo, pero se les permite abandonar el puesto si existen motivos personales.

Algunas señoras nos cuentan en qué consistían los distintos puestos. «Los hombres desempeñaban otro trabajo, cargaban con más peso. Igual les pagaban un plus por llevar la “mula” o cargar un camión». Otra señora coincide en que «había hombres pero que llevaban la carretilla, no hacía trabajo manual como nosotras, y no sé qué les pagaban a ellos».

Como conclusión, una mujer apunta que

nosotras solo podíamos ir al baño una vez, no podíamos comer y fumar lo teníamos prohibido. En cambio, los hombres almorzaban en el propio puesto de trabajo, se iban a descansar, cobraban más que nosotras y ellos tenían todos los privilegios, aunque hubiera más mujeres que hombres. Los hombres más jóvenes tampoco tenían esos privilegios.

Dentro de las empresas en las que las trabajadoras reciben un trato inadecuado, la relación con los empresarios y/o encargados, ya que estos se dirigían a ella con chillos y malos modos y con una falta de educación y respeto. Si ningún pudor, constantemente, les reprenden en público sintiéndose humilladas y no les dejan hablar con los compañeros mientras trabajan. «Nos trataban como esclavas».

Aunque es cierto que existían empresarios que tratan mal a sus trabajadoras, también existen empresas que la situación es totalmente distinta. En estas últimas, los empresarios siguen las normas laborales con rectitud. Es importante destacar que por aquellas fechas falta un desarrollo de la legislación social que poco a poco se va implantando en nuestro país. Así, como buena parte de las trabajadoras no son cualificadas, muchos empresarios tampoco tienen una cualificación para catalogarlos como modelo de empresarios.

## Análisis y discusión

La industria de conservas vegetales es uno de los sectores que se ha visto afectados por el proceso de tecnificación y modernización recientes. Los procesos que, antiguamente, se realizan a mano, como pelar, o limpiar el producto, actualmente los realiza las máquinas, y el único trabajo que deben realizar los trabajadores es estar pendientes del control de las distintas fases del enlatado, etiquetado, etc.

En la actualidad, las normas que rigen el trabajo de las mujeres en estas empresas están reguladas por una legislación que, entre otras cosas, marca y define la jornada laboral, siendo la misma de 8 horas o 40 semanales. También se especifica el patrón y el modelo de la temporalidad que tiene que haber en las fábricas. Además, existen unas normas claras y meridianas en cuanto a la edad que prohíbe el trabajo a menores de 16 años. Por último, la cotización de los trabajadores al régimen general de la seguridad social es obligatoria. Sin duda, en el periodo estudiado por nosotras la regulación laboral es más tenue, y las empresas actúan de forma arbitraria con jornadas intensas en las campañas que desbordan a las trabajadoras y que llegan a límites insospechados. Además, los horarios dependen muchas veces de la entrega de productos a las fábricas por lo que se trabaja de noche, o de madrugada, pero sin ningún tipo de horario planificado. Además,



muchas de las empresas no cotizan por sus trabajadoras por lo que a muchas de nuestras entrevistadas no les ha quedado ningún tipo de pensión después del esfuerzo de tantos años de trabajo.

Asimismo, aunque el horario legal de trabajo diario es de 8 horas, se siguen añadiendo horas extras, pero actualmente son remuneradas a un precio más elevado que las horas de la jornada laboral. Los descansos permitidos durante la jornada laboral de 8 horas son dos, pero al añadir horas extras, se les permite un descanso adicional más.

El contrato fijo o por campañas es una de las pocas cosas que no han cambiado con el desarrollo de la industria conservera, como también el de las labores domésticas que todavía muchas mujeres tienen que realizar al finalizar su jornada laboral remunerada. Siendo pues la doble jornada un problema para muchas mujeres.

A su vez, en la actualidad, los puestos de trabajo no están diferenciados por la condición de género, es decir, las mujeres y los hombres realizan el mismo puesto de trabajo, y, además, ambos sexos reciben el mismo salario en dicha industria.

En las encuestas, hemos detectado que las señoras que tienen mejores condiciones laborales en el periodo estudiado, y además, están aseguradas, lo que les ha permitido cobrar una pensión de jubilación. Dentro de este grupo son aquellas que trabajaron en la fábrica de Ochoa. Esta empresa fue adquirida posteriormente por un grupo alemán Sonnen Bassermann, y por eso la situación es totalmente distinta. Una señora nos cuenta como “la hora extra sí que nos las pagaban” y además “sí que cotizaba, teníamos seguridad social”.

Otra señora de la misma empresa corrobora lo anterior y dice que “estaba muy a gusto y tenía buena relación”. Además, añade que “sí, me quedó poco porque me jubile a los 60 años, pero si cobra”.

Por último, otra de las cosas que han cambiado es la manera de conseguir el trabajo. En la actualidad, existen las Empresas de Trabajo Temporal, comúnmente conocidas por sus siglas (ETT) que el DEP Institut de Barcelona definió en su página web “educaweb” como “Consultoras de recursos humanos especializadas en empleos de duración determinada. Disponen de una base de datos con currículos de diversos perfiles profesionales. La organización contratante contacta con una ETT para incorporar a un trabajador de forma temporal y ésta se encarga de buscar al candidato más adecuado en su base de datos”. Pese a que existen multitudes de ETT, entre ellas Randstad, Iman Temporing, o Manpower, todas realizan la misma función.

## Conclusiones

Como conclusión tenemos que reflejar que la industria de conservas vegetales ha supuesto un enorme cambio respecto al papel social y laboral de la mujer. En este contexto, logran salir del ámbito doméstico, en el cual han estado limitadas históricamente. El proceso no ha sido rápido, sino que poco a poco han conseguido su visualización. Sin duda, la lucha soterrada y la constancia los ha llevado a incorporarse a importantes puestos de trabajo tales como la dirección empresarial, industrial, o bancaria, e incluso cargos políticos.

Los puestos desempeñados por mujeres dentro de la industria conservera están claramente asociados a sus labores domésticas, pues al realizar dichas tareas en casa,

como pelar alimentos o escaldarlos, se les supone la capacidad de desarrollar dichas labores de manera más ágil y con mayor calidad que los hombres. De este modo, los empresarios recurren a ellas para estos puestos de mayor destreza. Otro tema es la marginación de los puestos de responsabilidad, gestión, planificación y sobre todo de mando dentro del equipo y de la estructura jerárquica de la empresa si lo comparamos con los hombres.

En España, la mayoría de empresas de este sector en la época son de origen nacional, entre las que cabe destacar las conserveras murcianas de Segura de Molina como es la de “Prieto” situada en la localidad navarra de Murchante. Además, también hay alguna de origen internacional, como la alemana Sonnen Bassermann que adquiere una Sociedad Anónima española llamada Industria Ochoa situada en Ribaforada y Tudela. Dicha empresa también desplazó a trabajadoras españolas a Alemania para desarrollar su labor allí. A diferencia de las fábricas españolas, las alemanas ofrecen un trato excepcional, una mejor higiene laboral, y los trabajos, pese a que varían a lo largo del año, son fijos y no temporales, por lo que las trabajadoras gozan de cierta estabilidad económica.

Una vez analizado el funcionamiento y la situación interna de las fábricas de conservas vegetales del s. XX, debemos también contrastar el mismo décadas más tarde. En la actualidad, siguen existiendo tantos los puestos fijos como temporales, pero la cantidad de fijos es mayor. A finales de siglo, se crearon las empresas de trabajo temporal, también conocidas como ETT, que ejercen de intermediario entre empleados y empresas. A diferencia con el pasado, se requiere una mayor formación debido al fenómeno de la digitalización. Los trabajadores, deben tener un conocimiento acerca del manejo de maquinaria. También cabe destacar la existencia histórica de una brecha de género, que diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras, e infravalora a éstas últimas por su sexo.

Para finalizar, tras lo analizado, podemos concluir que la labor femenina ha resultado un factor clave para la evolución social. Para ello, tienen que coordinar su labor doméstica, mediante la cual garantizan el nacimiento y el cuidado de nuevas generaciones, con su labor de asalariada fuera del ámbito doméstico. En este contexto, se puede desarrollar el sector industrial en nuestro país, lo que genera grandes avances económicos y sociales. El trabajo de miles de asalariadas que trabajaron denodadamente en las fábricas conserveras ha sido poco reconocido. Por ello, cuando entrevistas a las protagonistas nos cuentan su experiencia como si fuese una liberación. Por ello, los testimonios de las mismas son enriquecedores para entender la idiosincrasia del sector industrial español.

## Bibliografía

- Alario Trigueros, M., Pascual Ruiz-Valdepeñas, H., y Baraja Rodríguez, E. (2009). Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 50, 173-192.
- Arias Goizueta, M. (2002). El desarrollo industrial de Tudela desde finales del siglo XIX. *Revista del Centro de Estudios Merindad de Tudela*, 12, 113-133.
- Barco Royo, E. (1993). Conservas y transformados vegetales. El difícil equilibrio producción/industria/distribución. *Distribución y consumo*, 11, 96-113.

- Bayona Fernández, G. (2006). Nueva actitud obrera de desafío en los años sesenta en la provincia de Murcia: conflictividad industrial y agraria. *Pasado y memoria*, 5 (2006), 99-133.
- Conesa López, F. (2018). *Historia de las empresas de Molina de Segura*. Murcia: Ayto. Molina de Segura.
- Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política y sociedad*, 19, 75-81.
- De Ory, V. B. (1990). Las nuevas dinámicas económicas de las regiones del Valle del Ebro: Aragón. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 11, 51-66.
- Díaz Sánchez, P. (2005). La lucha de las mujeres en el tardo-franquismo: los barrios y las fábricas. *Gerónimo de Uztáriz*, 21, 39-54.
- Domingo Pérez, C., y Viruela Martínez, R. (1997). Trabajo femenino en agro-industrias tradicionales. *Cuadernos de geografía*, 61, 15-29.
- Escuriol Martínez, V., Binimelis Adell, R., y Rivera-Ferre, M. G. (2014). La situación de las mujeres rurales en España: el caso de las artesanas alimentarias a pequeña escala. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 14(3), 3-22.
- Fuentes Langas, J. M. (2014). Los orígenes de la industria conservera en Navarra. El obrador de Máximo Muerza (1880-1913). *Príncipe de Viana*, 75(259), 293-302.
- Fuentes Langas, J. (2015). *Industrias Muerza (1875-2000): historia de una empresa centenaria*. San Adrián: Amigos de la Historia de San Adrián D.L.
- Gil Meseguer, E. (1988). La industria de conservas y jugos vegetales, base del área de industrialización endógena de Molina de Segura (Murcia). En Rodríguez, R., y Villarino, R., eds., *II Reunión de Geografía Industrial* (pp. 247-256). Santiago de Compostela: Asociación de Geógrafos Españoles.
- López Rodríguez, P. (2002). Mujer y sociedad en Calahorra: un largo camino hacia la igualdad de género. *Kalakorikos: Revista para el estudio, defensa, protección y divulgación del patrimonio histórico, artístico y cultural de Calahorra y su entorno*, 7, 167-184.
- Manzanares Martínez, D. A. (2010). Determinación de los salarios de hombres y mujeres en la industria de conservas vegetales, 1939-1975. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 17, 31-54.
- Martínez Carrión, J. M. (1989). Formación y desarrollo de la industria de conservas vegetales en España, 1850-1935. *Revista de Historia Económica*, 7(3), 619-649.
- Miralles Martínez, P., y Belmonte Espejo, P. (2004). Historiografía, historia de las mujeres y enseñanza de la historia en bachillerato. En *Información de la ciudadanía: las TICs y los nuevos problemas* (p. 51). Madrid: Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales.
- Molinari, I. (1998). El mundo del trabajo: la vida de las obreras de la conserva en función de los tiempos de la fábrica. La sociabilidad en la fábrica, el hogar, el barrio, el tiempo libre en Mar del Plata, 1940/1983. *Anais Eletrônicos do III Encontro da ANPHLAC*, 1-11.
- Muñoz Abeledo, L. (2010). *Género, trabajo y niveles de vida en la industria conservera de Galicia, 1870-1970*. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Palazón Botella, M. D. (2009). El trabajo de la mujer en la industria conservera de Molina de Segura (Murcia): condiciones laborales y lucha obrera. En Álvarez Areces, M. A., ed., *Patrimonio industrial agroalimentario: Testimonios cotidianos del diálogo intercultural* (pp. 679-690). Gijón: Centro de Iniciativas Culturales y Sociales, CICEES.
- Prados Velasco, M. J. (1998). Trabajadoras de segunda clase: mujer y empleo en el sector agroalimentario andaluz. *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales*, 4, 171-186.
- Sabaté Martínez, A. (1992). Trabajo, género y diversificación económica en zonas rurales. *Treballs de Geografia*, 44, 99-107.
- Sabaté Martínez, A., y Díaz Muñoz, M. Á. (2003). Mujeres y desarrollo rural: la conciliación de tiempos de vida y de trabajo. *Serie Geográfica*, 11, 141-162.
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461.

Fecha de recepción: 14 de diciembre de 2020  
 Fecha de aceptación: 15 de enero de 2021