

4.5. Remuneración del trabajo: tipos de salarios y composición de los mismos

La definición del colectivo de trabajadores objeto de estudio como asalariados eventuales puede llevar a confusión, debido a que, como se ha tenido ocasión de analizar en esta investigación, su actividad no siempre es remunerada mediante un salario, ni tampoco el salario tiene que ser siempre monetario.

Aunque realicen el mayor porcentaje de trabajo como tales asalariados, hay una serie de actividades que podrían considerarse dentro de la economía sumergida, realizadas por cuenta propia, que suponen también aportación de renta. En ellas simbólicamente se utiliza como parámetro «el sacar el jornal» a cambio de un día de trabajo, aunque el día se mide no por el número de horas vigentes en los distintos convenios, sino subjetivamente según lo que se considera necesario obtener de rendimiento a priori ya sea por su valor en el mercado, ya por el valor para el consumo.

Otra forma de remuneración suplementaria del tiempo de paro la constituye la explotación familiar insuficiente, en caso de que exista. La remuneración del trabajo en este tipo de explotación no tiene nada que ver con los referentes al uso de la rentabilidad para los economicistas, ni tampoco, en la mayor parte de los casos, con la economía campesina de producción para el autoconsumo. Se trata, por lo general, de optimizar el excedente de trabajo del cabeza de familia y los hijos varones, con la finalidad de obtener una renta suplementaria que, en cifras medias, resulta ser equivalente a la del subsidio de paro (algo más de doscientas mil pesetas anuales).

Por otra parte, existe otro tipo de remuneración que se rige por unas pautas distintas a las establecidas en el MT general, se trata del trabajo público asimilado a las obras y servicios del Plan de Empleo Rural. Aunque se establece legalmente que el trabajo se remunera según el convenio vigente del sector en el que se realiza, en este caso lo que cambia respecto al MT no público, es que el valor que

adquiere la mercancía trabajo está por encima de lo que valdría en caso de no ser el Estado quien contratara. Es decir, se ofrece menos trabajo por el mismo precio que en el MT no público. Las razones de este relajamiento en los ritmos de trabajo son de diversa índole, pero sin duda una de las que alcanzan más peso es la «welfarización» de las mismas. El sentimiento de estar recibiendo una asistencia, más que el de estar realizando un trabajo, en el sentido moral que para los trabajadores tiene este término (23).

Así pues, en este apartado, intentaremos analizar qué valores alcanza la mercancía trabajo para los obreros agrícolas estudiados, en los distintos mercados de trabajo a los que acceden, en razón de qué se establece el intercambio de trabajo, si se trata de parámetros puramente económicos, o bien se tienen más presente los rasgos culturales de clase o los individuales-familiares-patriarcales; por último, qué criterios son los que resultan de la interacción o negociación entre la oferta y la demanda en el momento de establecer el valor del trabajo, como se valora la cualificación, cuál es el coste de oportunidad en la adopción de una determinada estrategia en el caso de los destajos, por ejemplo, o de la movilidad, ya sea sectorial o territorial, y quién, en última instancia, puede hacer valer sus posiciones en lo que se refiere al valor del trabajo.

4.5.1. La remuneración del trabajo asalariado

Cuando se trata de analizar qué valores pecuniarios alcanza el trabajo que los asalariados realizan, se obtiene una cifra media de 2.774 ptas./día. Varias son las consecuencias que se derivan del análisis de la misma:

(23) J. Martínez Alier define claramente en su obra «La estabilidad del latifundio» el significado moral del cumplir. También Isidoro Moreno en su artículo «Cultura del trabajo e ideología: el movimiento anarquista andaluz», entre en el análisis de este aspecto. Op. cit.

- Esta cifra está por encima del salario mínimo interprofesional (SMI), que es de 1.405 ptas./día.
- Los valores mediante los que se obtiene esta media se caracterizan por estar sujetos a una amplia dispersión.
- La relación volumen de trabajo/salario, por una parte, no es equivalente en todos los casos, se priman más unos trabajos que otros; por otra, no siempre el trabajo se remunera a través de un salario directo, sino que existen otros elementos de composición del salario distintos a los netamente pecunarios.

Como tuvimos ocasión de exponer en el capítulo 2, la negociación colectiva generalizada en la agricultura es relativamente reciente y ha obedecido más a la coyuntura socioeconómica del país, que a las características o necesidades propias del sector agrícola, aunque, en determinados casos, no se pueda decir que la acción de las organizaciones obreras no haya incidido directamente (Marco de Jerez y Valle del Guadalquivir).

No vamos a entrar en este momento en el análisis pormenorizado de los factores que han intervenido en la evolución del salario agrícola (24). Nos interesa más resaltar que este salario medio diario representa un 50% más del SMI. Sin embargo, dadas las características del trabajo eventual del sector, esta remuneración lleva implícita la valoración de la

(24) Sobre la evolución del período anterior a la Guerra Civil un análisis de la relación entre ingresos obtenidos y gastos salariales, se puede ver en Naredo, Sumpsi y Ruiz Maya, L. en «La crisis de las aparcerías de secano en la posguerra», 1977; Sumpsi, J. M.: «Estudio de la transformación del cultivo al tercio al del año y vez en la Campiña de Andalucía», 1978; Sánchez López, A. J.: «Los modelos de usos de la fuerza de trabajo agrícola en la campiña del Guadalquivir» en *Sociología del Trabajo*, n.º 1, Madrid, 1979; González, J. J.: «La patronal agraria. Estrategias de política agraria y negociación colectiva», Fundación Juan March, Serie Universitaria, n.º 232. Madrid, 1986. Otro trabajo que entra en el análisis de esta misma problemática en los últimos años es el realizado por Boumard, Haubert, González y Gavira, L.: «Sindicalismo agrario en Andalucía», op. cit.

estacionalidad (no hay que olvidar que el número medio de días de trabajo al año es 114) y según veremos en el capítulo correspondiente de análisis de la rentas y las estrategias familiares, resulta claramente insuficiente.

Por otra parte, como vimos en el capítulo segundo, los convenios provinciales agrícolas difieren de una a otra provincia en razón no sólo de lo establecido en los convenios, sino en virtud de la correlación de las fuerzas sociales que se dan en el territorio.

Como consecuencia de todo ello, cuando se analiza la relación salario/día de los trabajadores agrícolas entrevistados, los resultados obtenidos alcanzan una gran dispersión, que oscila entre las 800 ptas./día que gana un cabeza de familia mayor de 45 años recolectando algodón y las 20.000 ptas./día que obtienen un matrimonio recolectando piñas en Almonte o un cabeza de familia de Lora, trabajando como cocinero en la feria de Sevilla. La dispersión del salario real se explica en función de la heterogeneidad de factores que intervienen en la composición del salario real que los trabajadores obtienen.

Hemos tratado de identificar algunos de los factores más significativos, llegando a detectar los siguientes:

- La relación de fuerzas existente, a nivel del territorio, que actúa tanto en el salario vigente a través de convenio, como en el grado mayor o menor de cumplimiento del mismo por parte de los empresarios de la zona. Esto convierte a la zona de residencia en un elemento importante de división de los trabajadores, que en muchos casos ha dado lugar a conflictos. En relación a este punto, hemos podido detectar algunos conflictos surgidos cuando trabajadores residentes en zonas en las que la norma era un salario más bajo, van a trabajar a otras zonas en las que los residentes luchan por salarios más altos (huelgas de aceituna, de la viticultura, zona fresera ..., son ejemplos que se han señalado en anteriores capítulos); al contrario, sucede también que empresas que se abastecen de trabajadores poco reinvin-

dicativos de la zona, contratan en períodos puntas de empleo a otros que vienen de zonas reivindicativas en las que se hace cumplir el convenio vigente, dando lugar a conflictos manifiestos con los empresarios, y, a veces, incluso con los propios trabajadores residentes en la zona. Un ejemplo de este tipo de conflictos es el suscitado por trabajadores de El Coronil en Palos de la Frontera, para la recolección de la fresa.

- La posibilidad de trabajar en unas faenas u otras, tanto por lo que significa en cuanto a la oportunidad de realizar faenas especializadas, como por el propio acceso a la cualificación, ya que esto incide en el salario medio diario que se pueda obtener. Recordemos que los criterios mediante los que se establece que un trabajador es cualificado, salvo casos muy concretos de pericia manual o mecánica, depende muchas veces más de que la faena en cuestión sea realizada por unos u otro colectivos de trabajadores mayoritariamente, que del coste en capital humano que requiera el saber realizar la faena. En este sentido determinados trabajadores que no tengan una relación directa con los trabajadores especializados o los manijeros, se verán siempre relegados a faenas no cualificadas por falta de acceso a la cualificación, teniendo siempre una desventaja respecto al salario.
- La división patriarcal del trabajo desde el marco general de negociación, pues las organizaciones sindicales suelen reproducir los esquemas patriarcales vigentes. El caso de la recolección de aceitunas es un ejemplo: las mujeres recogen del suelo y hacen el acarreo, sin embargo su trabajo es más barato y, por supuesto, no se valora la continuación de la jornada con el trabajo doméstico en el lugar de trabajo (25). También desde

(25) Véase al respecto Sánchez López, A. J. y Pérez Yruela: «Aproximación al estudio del trabajo agrícola: la recogida de aceituna al buen común». Universidad de Córdoba, 1981. Dactilografiado.

la propia familia trabajadora recordemos que se hace una división patriarcal del trabajo, asignando las actividades menos valoradas a las mujeres: dentro de la agricultura, las recolecciones, y fuera de la misma, el servicio doméstico, la confección ... etc.

- El tipo de empresario con el que se trabaja. Existe una solidaridad con los pequeños agricultores, que se manifiesta en trabajar con más intensidad en el mismo tiempo y cobrar menos de lo estipulado por la jornada de trabajo, en algunos casos.

Esta relación fruto de la proximidad de clase, tiene como contrapartida que se dote al trabajador de una cierta garantía de estabilidad que afecta a la estacionalidad del trabajo. Trabajar con colonos o medianos propietarios genera ciertos lazos de solidaridad, sobre todo si el colono ha sido antes trabajador eventual, que a veces se manifiestan en una vinculación personal que hace que, siempre que haya trabajo, éste llame al mismo/s trabajador/es, aliviando así la estacionalidad y creando una negociación interesada entre ambos, en lo que se refiere al salario. Esta situación, si no se sustenta en una solidaridad recíproca, hace que los trabajadores «critiquen» en la comunidad local a estos pequeños empresarios y prefieran trabajar en las grandes explotaciones antes que con ellos.

También puede darse el caso de que los colonos paguen las faenas algo por encima de los convenios. Este caso se ha detectado, por ejemplo, en Lebrija, donde algunos colonos con experiencia en la militancia obrera, por solidaridad o acaso por un cierto sentimiento de culpa por haber mecanizado la recolección del algodón, llegan a pagar algo por encima del convenio a los trabajadores.

- El coste social y económico que supone la realización del trabajo. Estos costes se valoran en razón de la situación familiar, por parte de los trabajadores, y en razón

del coste de oportunidad económico, por parte de los empresarios. Según la combinación de unas y otras estrategias, los trabajadores participarán o no en el trabajo en otros sectores económicos, emigrarán o realizarán destajos, y, en cada caso, además, incidirán los factores señalados en los párrafos anteriores.

Así pues, la segmentación económica resultante es enorme, quedando reflejada en la propia dispersión. Seguidamente se tratará de exponer las líneas de segmentación más importante que inciden la relación económica salario/día de trabajo.

4.5.2. Variables que repercuten en la división de los trabajadores a través de la remuneración del trabajo

1. Según zona de residencia, los trabajadores agrícolas de la muestra analizada ganan como salario medio por día de trabajo lo siguiente:

TABLA 4.1.

SALARIO MEDIO POR DIA DE TRABAJO

MUNICIPIO	TOTAL	AGRICULTURA (**)		
	(*)	H	M	TOTAL
Cazalla	2.664	2.691	2.730	2.696
Lora	3.207	3.173	2.862	3.096
Carmona	2.562	2.567	2.505	2.556
El Coronil	2.547	2.615	2.464	2.580
Baena	2.330	2.260	2.246	2.257
Lebrija	3.164	3.261	2.800	3.209
Almonte	2.770	2.814	2.470	2.749
Sanlúcar	2.901	3.027	2.550	2.952
TOTAL	2.774	2.812	2.583	2.771

(*) Es el promedio de la remuneración diaria por faena realizada, independientemente del sector y de la duración de la misma.

(**) Ibídem de las realizadas en la agricultura por hombres y mujeres.

Fuente: Entrevistas personales referidas a 1987.

Destaca, respecto a esta tabla, que el mayor salario por faena se obtiene en los municipios de Lora, Lebrija y Sanlúcar. Ello está en relación tanto con el nivel reivindicativo de los mismos, como con la posibilidad de trabajar a destajo, lo que aumenta mucho la media por faena.

Por otra parte se observa que el salario medio obtenido en las faenas agrícolas, es prácticamente equivalente al que obtienen los trabajadores en los otros sectores. Destacando Sanlúcar, municipio en el que se obtiene más en las faenas agrícolas que en las no agrícolas. Esto es algo que viene pasando debido a la tradición de lucha obrera del municipio, en el que en la época desarrollista de los años sesenta, los trabajadores ganaban más al día en el viñedo que en la industria de la Bahía de Cádiz (26).

Si analizamos sólo el trabajo realizado «a jornal», apreciamos que Lebrija y Sanlúcar ocupan los primeros lugares en la relación salario/día, seguidos por Lora, lo que nos confirma que, además del grado de reivindicación, es importante la posibilidad de realizar trabajo cualificado. Los municipios que menos remuneración obtienen en el trabajo a jornal de hombres y mujeres son Baena, Almonte y Carmona.

Las mujeres ganan 229 ptas./día menos que los hombres en la agricultura. Únicamente en Cazalla superan el salario medio por faena obtenido por los hombres, debido a que las mujeres prácticamente sólo trabajan en la recolección de aceitunas, faena que por ser a destajo genera una mayor remuneración diaria.

2. El sector de actividad en el que trabajan los obreros también puede originar diferencias; la muestra estudiada ofrece la siguiente información al respecto:

(26) Ver al respecto la investigación realizada en «El mercado de trabajo de los obreros agrícolas en el Marco de Jerez», op. cit.

TABLA 4.2.

SALARIO POR FAENA OBTENIDO POR HOMBRES Y MUJERES
SEGUN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

	<i>TOTAL</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Agricultura	2.771	2.812	2.583
Construcción	2.792	2.821	2.308 (*)
Industria	2.611	2.571	2.750
Servicios	2.902	3.549	1.926

(*) Se trata de un grupo de mujeres del Coronil que trabajan en el PER.

Fuente: Entrevistas personales 1987.

De la tabla 4.2 se puede deducir que el trabajo peor pagado al que acceden como eventuales los trabajadores de la muestra es el trabajo en la industria, que en el caso de los hombres son los de Lora y Lebrija y en el de las mujeres son de una cooperativa de Lora. En el polo opuesto están los servicios, donde se alcanzan los salarios más altos, debido a que hay un volumen importante de «destajo», en el sentido de que no se trata en muchos casos de jornadas habituales, sino que se trata de trabajar como camarero o cocinero en un bar, lo que obliga a estos trabajadores a hacer turnos intensivos con nocturnidad, que eleva el precio del trabajo. También contemplamos dentro de este apartado de servicios, los trabajos realizados para la Administración local en períodos de vacaciones de los empleados habituales, normalmente mejor pagados que los de la agricultura. El salario en la construcción, dada la falta de cualificación existente en general, se paga prácticamente igual que la agricultura.

Por otra parte, una vez más, observamos cómo las mujeres ganan menos en todos los sectores que los hombres, siendo el caso de los servicios el más acusado, lo que pone en evidencia el carácter marginal del tipo de servicios a los que éstas acceden.

3. El tipo de contratación del trabajo es otro elemento de división económica relativa al salario/día que se puede obtener por una faena determinada al día. La contratación eventual permite el recurso del despido sin más problema, salvo en algunas zonas, como el Marco de Jerez en las que se ha conseguido introducir el concepto de «temporero», dando prioridad a la contratación del trabajador que ya ha estado contratado en años anteriores. Se ha aludido al tipo de contrato personalizado que se da sobre todo con pequeños y medianos empresarios, en el que se llega a una solución pactada respecto al salario por faena realizada, generalmente consistente en un salario medio, al que se añade en muchas ocasiones el subsidio por desempleo.

Pero la fórmula tradicional de contratación consiste en seleccionar a un trabajador para realizar una faena y «apalabrar» el trabajo a cambio de un jornal estipulado por el convenio vigente. Esta modalidad de contratación «a jornal», se utiliza fundamentalmente en los casos en los que es importante obtener productos de calidad o cuando la inversión realizada en las plantaciones aconseja primar la calidad más que la cantidad de trabajo.

Otra fórmula utilizada todavía con relativa frecuencia, a pesar de las recomendaciones sindicales, es la contratación del trabajo «a destajo», lo que interesa fundamentalmente a los empresarios que realizan esta modalidad de contratación es el rendimiento por unidad de tiempo. Se dan una serie de modalidades de destajos y entre las más destacadas están las siguientes:

- a) La remuneración se obtiene en función de los kilos de producto recogido. Este sistema es tradicional en la recolección del algodón, en el que el precio por kilo se ajusta en razón de la densidad de producto que haya en la planta. También es el caso de la acei-

tuna, aunque además hay que varear, cargar y llevar a la báscula; el precio se ajusta en razón de lo difícil que resulte la recolección, según cantidad de aceituna que tiene el árbol, la situación del terreno, la disponibilidad de casa ... etc. La recolección de piña de pino piñonero, también se paga según el volumen de kilos que se recoge, teniéndose en cuenta el grado de peligrosidad que resulta de subir al árbol.

- b) Existen otras modalidades de destajo que consisten en aplicar «cupos». Este es utilizado, por ejemplo, en el Coronil para la saca, descoronado y carga de remolacha, considerando un jornal por cada cupo de 2.000 kg. Otro modelo de destajo por cupo es el utilizado en la recolección de espárragos, en el que para controlar además del rendimiento la calidad del trabajo, se establece una distribución de los trabajadores por parcela, aplicando unos mínimos de rendimiento/remuneración por día a partir de los cuales se establecen primas. Si durante tres días consecutivos no se alcanza el mínimo establecido, el trabajador es despedido.
- c) En el trabajo a jornal a veces se establecen también un sistema de cupo no abiertamente, pero sí disciplinariamente. En el viñedo se han aumentado considerablemente los rendimientos/día exigidos a los trabajadores mediante el mantenimiento de un ritmo acelerado de las cuadrillas. También en las recolecciones de fruta, normalmente a jornal, se tiene estipulado un número mínimo de cajas de fruta por jornada que el trabajador debe conseguir para seguir en «el tajo».

Según los tipos de contratación la remuneración media diaria obtenida por faena por los trabajadores, es la siguiente:

TABLA 4.3.

SALARIO SEGUN MODO DE CONTRATACION
EN LA AGRICULTURA

<i>Tipo de contratación</i>		<i>salario medio/día</i>	
Jornal	Total	Hombres	
	2.556	cualificado	2.699
		no cualificado	2.588
Destajo por kilo	3.425		
Destajo por cupo	2.771		
Contrato temporal (*)	2.337		

(*) Se refiere a contratos temporales inferiores a un año (guardas, mantenedor de maquinaria...).

Fuente: Entrevistas personales 1987.

De esta tabla surgen algunos comentarios:

- De los destajos en los que el rendimiento es lo importante, se obtienen las remuneraciones diarias más altas, ya que se aplica una mayor intensificación en los ritmos de trabajo. Los señalados según «cupo», están también mejor pagados que el trabajo a jornal.
- En el trabajo a jornal hay que distinguir que es más bajo para las mujeres, las cuales no participan en faenas cualificadas. Los hombres cobran más cuando realizan faenas cualificadas, pero, en general, éstas suponen un incremento poco importante respecto a las no cualificadas. El descenso del trabajo cualificado disponible, puede haber incidido en que en la negociación colectiva los sindicatos hagan más hincapié en aumentar la remuneración del trabajo no cualificado y mejorar las condiciones de trabajo en general, que mejorar los índices de remuneración del trabajo cualificado, los cuales han ido bajando en relación al no cualificado.

4. El lugar de realización del trabajo es otro factor importante, pues deriva en remuneraciones diarias distintas, según se trabaje dentro o fuera del municipio. Para que el trabajador se decida a salir a trabajar fuera, la remuneración obtenida debe de compensarle de los costes sociales y familiares, que le pueden hacer perder lazos laborales en su zona, además del desarraigo que supone el llegar a una comunidad que desconoce, lo que agrava sus costes económicos iniciales añadiéndose los derivados del desplazamiento, el alojamiento, ... etc.

La tabla 4.4 nos permite hacer un acercamiento a los niveles de remuneración de las faenas, en función del lugar en el que se realizan. Hay que tener en cuenta, que no sólo interviene en el volumen de remuneración obtenida el hecho de trabajar dentro o fuera de su municipio, sino que a veces es la organización del trabajo o el tipo de contratación lo que permite obtener un mayor o menor grado de remuneración por una faena dada.

Observamos una tendencia general que hace que la relación distancia/remuneración sea directamente proporcional. Es decir, a medida que un trabajador sale más lejos la remuneración obtenida al día aumenta, aunque esta relación no es tan clara en el caso de los desplazamientos inte-

TABLA 4.4.

REMUNERACION MEDIA DIARIA POR FAENA
REALIZADA SEGUN LUGAR DE REALIZACION DE LA ACTIVIDAD

Propio municipio	2.630
Municipio vecino	3.133
Municipio lejano	3.380
en la provincia	4.574
en Andalucía	2.828
en España	2.951
en el extranjero	6.094

Fuente: Entrevistas personales 1987.

riores en Andalucía y España. La razón puede estar en que, en estos casos, se sale para recolecciones: aceitunas, fresa, fruta ... y aunque la remuneración individual no sea muy alta, se obtiene un complemento importante con la participación de todos los miembros activos disponibles de la familia.

La tabla 4.5 nos permite visualizar con mayor claridad lo que ocurre en los municipios estudiados.

La remuneración diaria de las faenas realizadas por los obreros entrevistados en todos los municipios, es mayor a medida que se realizan en lugares más alejados, con la sola excepción de Carmona (ganan menos en los municipios más alejados debido al peso de las recolecciones de aceituna y fresa, faenas poco remuneradas) y el Coronil, en el caso del trabajo realizado en los municipios vecinos (fundamentalmente recolección de algodón en las Marismas). En la dirección opuesta destaca Almonte, municipio que cuenta prácticamente con pleno empleo, cuando estos trabajadores salen es para ganar más que lo que ganan fuera los de cualquiera de los otros municipios.

TABLA 4.5.

SALARIO SEGUN ZONA DE RESIDENCIA Y DE TRABAJO

<i>Municipio de residencia</i>	<i>Municipio donde se realiza la actividad</i>			
	<i>Total</i>	<i>Propio</i>	<i>Vecino</i>	<i>Lejano</i>
Cazalla	2.644	2.597	3.445	-
Lora	3.207	2.708	4.060	4.358
Carmona	2.562	2.529	2.947	2.538
El Coronil	2.547	2.552	2.306	2.653
Baena	2.330	2.297	-	2.675
Lebrija	3.164	3.037	3.295	3.688
Almonte	2.770	2.764	-	5.000
Sanlúcar	2.901	2.660	3.004	-
TOTAL	2.774	2.630	3.133	3.380

Fuente: Entrevistas personales 1987.

5. El sistema productivo del municipio, genera distintas posibilidades en cuanto a las faenas agrarias que pueden realizarse y al salario obtenido en las mismas.

En la tabla 4.6 se hace un balance de la relación entre las principales faenas realizadas por los trabajadores, el número de ellos que las realizan, el volumen de trabajo que representan para los trabajadores residentes en el municipio, el salario medio por día y la renta media por faena.

Parece bastante evidente que son las faenas de recolección las que proporcionan el mayor volumen de trabajo a una proporción más alta de trabajadores. La recolección de la aceituna destaca a gran distancia del resto: ocupa a más de la mitad de los trabajadores, proporcionando casi una quinta parte del volumen total de trabajo de todas las zonas estudiadas, obteniéndose de la misma un 17,4% del total de las rentas obtenidas por faenas agrícolas. Esto relativiza lo que A. López Ontiveros afirmaba en 1979 (27), «*El olivar da muy poco empleo al eventual parado*», pues aunque da una media de 41 días por recolección, permite la participación de todos los activos de la familia, lo que no es de despreciar, dada la escasez de la demanda. De hecho la recolección de la aceituna, la de algodón y la fresa, es lo que permite subsistir a un número importante de familias. Véase en la tabla correspondiente cómo estas tres faenas suponen casi una tercera parte del volumen total de trabajo que los obreros realizan.

En lo que se refiere a las faenas «especializadas» es también la «poda» del olivar la que ofrece un volumen de trabajo mayor entre los entrevistados, aunque sólo sea el 2,4% del total, a un 29% de activos y el salario por día no sea de los más altos. La razón estriba, fundamentalmente, en que los obreros que realizan la «poda» son los que viven en los municipios donde se da este cultivo, coincidiendo en la muestra

(27) López Ontiveros, A.: «La falsa leyenda del cultivo social: el olivar no da trabajo» en *La agricultura y el empleo*, AEESA. Instituto de Relaciones Agrarias, MAPA, 1980.

TABLA 4.6.

PRINCIPALES FAENAS AGRICOLAS. TODAS LAS ZONAS

Faenas	Jornaleros		Días		Valores medios			
	N.	%	N.	%	Días	Salari.	Renta	%
	Recolectar aceituna	209	52,1	8.551	18,2	41	2.677	109.543
Recolectar algodón	155	38,7	3.404	7,3	22	2.733	60.031	7,1
Recolectar fresa	36	9,0	2.455	5,2	68	2.268	154.634	4,2
Recolectar remolacha	63	15,7	1.988	4,2	32	3.582	113.035	5,4
Recolectar uva	86	21,4	1.546	3,3	18	3.744	67.303	4,4
Recolectar aceituna mesa ..	69	17,2	1.396	3,0	20	2.590	52.397	2,8
Podar olivo	29	7,2	1.116	2,4	38	2.307	88.780	2,0
Recolectar flores	5	1,2	719	1,5	144	2.504	360.100	1,4
Talar eucalipto	5	1,2	696	1,5	139	3.217	447.771	1,7
Escardar remolacha	41	10,2	655	1,4	16	2.712	43.321	1,4
TOTAL faenas agrícolas	401	100	46.926	100	117	2.796	327.193	100

Fuente: Entrevistas personales. Elaboración propia.

con zonas como Baena, donde, como se recordará, el MT está controlado precisamente por las cooperativas olivaderas; en Cazalla donde se trata de un olivar marginal y en Carmo- na en empresas familiares, así pues, en todos los casos se paga menos que otras faenas cualificadas.

En cada municipio, dependiendo de las características estructurales del MT, el trabajo por faena y el salario obtenido por la misma adquieren valores diferentes, según se verá en el siguiente apartado.

4.6. Trabajo, paro y remuneración en los MT estudiados

4.6.1. Trabajo y paro en los MT cerrados

Se han definido como MT cerrados aquéllos en los que los trabajadores agrícolas eventuales prácticamente no emigran temporalmente. Este es el caso de los municipios de Almonte (fig. 4.18) y Cazalla de la Sierra (fig. 4.6).

Estos municipios alcanzan el mayor volumen medio de días de trabajo/año de todos los analizados (ver cuadro 4.15). Ambos se caracterizan por tener una considerable participación de los más jóvenes (16-20 años) en sectores no agrícolas (39 días/año en el caso de los hombres de Cazalla y 62 días/año en los de Almonte).

En relación con la variable sexo hay que señalar que las distancias entre el volumen de trabajo conseguido por hombres y mujeres son, con la excepción de Lebrija, las más fuertes de todos los municipios estudiados. En Almonte las mujeres llegan a conseguir 93 días/año trabajando únicamente en la agricultura. La importancia del trabajo de la mujer en el cultivo de la fresa avala estos resultados, en oposición a lo que ocurre en Cazalla, donde las mujeres necesitan complementar el trabajo de la recolección de aceitunas con el de otros sectores no agrícolas (servicio doméstico, pequeña industria alimentaria local ...).