

# Unión Salazonera

Fundada en 1973 por Juan Vázquez, ha sabido aunar el empuje de 24 firmas pequeñas dedicadas a la salazón, con el apoyo de la financiación comunitaria, hasta colocarse en un lugar destacado en su sector, a través de una clientela fiel y productos bien posicionados en el mercado.

Alas puertas de la localidad onubense de Isla Cristina, encontramos las instalaciones de USISA (Unión Salazonera Isleña, SA), trasladadas por ampliación, a principios del siglo XXI desde el puerto pesquero hasta el Polígono Industrial La Dehesa.

Se trata de un centro de trabajo de 31.640 metros cuadrados donde el 80% del personal son mujeres.

Esta empresa familiar fue fundada en 1973 por Juan Vázquez, actual presidente del Consejo de Administración y promotor de la unión de 24 firmas pequeñas dedicadas a la salazón, con la idea clara de que "la unión hace la fuerza". Una fuerza y un empuje que le llevó a recibir en 2005 el premio "Familia Empresa" del Instituto San Telmo.

USISA se encontraba dentro del pueblo de Isla Cristina y estaba creciendo a muy buen ritmo. Llegó un momento en que la gerencia se planteó la necesidad de un traslado, tal y como nos cuenta su gerente José Vázquez:

"Es una actividad tradicional, nuestra única manera de crecer era contratar a más personas y, prácticamente, no teníamos espacio para los nuevos puestos. El tránsito de nuestros camiones por el pueblo resultaba cada vez más molesto y se hacía inaplazable, además, debíamos reformar las instalaciones para adaptarlas a las diferentes normativas. La decisión estaba clara pero entrañaba un riesgo y un esfuerzo muy importantes. La financiación del IFOP que nos ofrecía la Junta de Andalucía llegaba al 50% de nuestras inversiones, hemos trabajado en total conexión con la Delegación Provincial de Huelva y pensamos, 8 años después, que el resultado ha sido totalmente exitoso, contamos con una clientela fiel y productos posicionados en el mercado".



Foto: USISA

Las trabajadoras de USISA en plena labor de manipulado del pescado.

Los números hablan por sí solos, una inversión de 12,3 millones de euros de inversión para traslado y modernización (ver cuadro), crecimiento del 50% de la facturación, desde 15,5 millones de euros en 2002 a 23,2 millones en 2007, y una plantilla que ha pasado de 150 personas en 2001 a 235 en 2008, que en épocas de mucho trabajo y vía empresa de trabajo temporal, puede llegar a 300. En 2007 recibieron incentivos de la Consejería de Empleo de 169.583 euros para contratar 59 nuevos indefinidos y de 60.416 euros para transformar en indefinidos otros 21 contratos.

Su siguiente reto es la internacionalización, aunque en 2007 ya exporta-

## "12,3 millones de euros de inversión para traslado y modernización"

ban un 20% de la producción a Italia. Han participado en encuentros de internacionalización patrocinados por las cátedras EXTENDA. La apuesta es la calidad tanto en las materias primas como en la elaboración. Cuenta con la marca de Calidad Certificada de la Junta de Andalucía y en 2003 constituyeron con otras cinco empresas el Consejo Regulador de la Denominación Específica "Caballa y Melva de Andalucía".

Año	Proyecto	Inversión Subvencionable Prevista	Subvención	%	Fondo
2000	Construcción de fábrica de conservas de pescado	3.184.375,57	1.289.089,42	40,48	IFOP 94-99
2000/2002	Construcción de fábrica de salazones, y modernización	4.053.069,74	2.431.841,84	60,00	IFOP 00-06
2003/2004	Conservas de pescado envasadas en vidrio	1.354.058,82	812.435,29	60,00	IFOP 00-06
2005/2006	Adaptación a la normativa higiénico sanitaria y mejoras técnicas	818.911,40	409.455,70	50,00	Autónoma
2005	Modernización de cámaras frigoríficas	14.325,81	7.162,91	50,00	Autónoma
			999.601,10		IFOP 00-06
2006/2007	Construcción de naves frigoríficas y de almacén	2.896.242,94	448.959,81	50,02	Autónoma
			1.448.560,91		suma fondos
	<b>Totales</b>	<b>12.320.984,28</b>	<b>6.398.546,07</b>	<b>51,93</b>	

USISA. Cuadro de distribución de inversión y financiación del periodo 2000-2007

# La unión hace la fuerza

## onera Isleña S.A.

Trabajadores de Plantilla	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Fábrica	41	18,72	178	81,28	219
Administración	5	31,25	11	68,75	16
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>19,57</b>	<b>189</b>	<b>80,43</b>	<b>235</b>

USISA. Cuadro de distribución del personal por género.

El relevante papel de la mujer en la producción de salazón.

El relevante papel de las trabajadoras deriva de una división tradicional de tareas, en la que predominantemente los hombres trabajan en la mar. Tanto José Vazquez, como Cristina Benito, Directora de Recursos Humanos, afirman convencidos, que **“los hombres no saben manipular el pescado, aunque siempre hay excepciones”**

En USISA, la mujer desarrolla su actividad en todos los departamentos de la empresa: en la recepción, la tienda de atención al público, en la sala de elaboración -donde unas 50 mujeres preparan las piezas una a una-, en la sala de descabezado, en el almacén, en la sala de salazones, en productos terminados, etc., incluso el comedor social está gestionado por mujeres.

La Directora de Recursos Humanos afirma que la gerencia está muy sensibilizada con las necesidades que implica esta estructura, siendo la responsable de fábrica el enlace entre la unidad administrativa y/o de gestión y el resto de la plantilla.

De ahí que se haya desarrollado por parte de la empresa una serie de medidas para mejorar la conciliación

de la vida personal y laboral, muy valorada por la plantilla; podrían destacarse a este respecto, la jornada laboral flexible (8:00 a 17:00 h y 8:30 a 17:30 h), la incorporación de la jornada intensiva, (viernes de todo el año y los meses de julio y agosto), los desplazamientos “lugar de trabajo-residencia” a cargo de la empresa (ruta y autobuses de empresa), así como la posibilidad de beneficiarse del servicio de comedor propio, a un precio asumible.

Dentro de ese conjunto de iniciativas introducidas, habría que resaltar las medidas desarrolladas para la adecuación del puesto de trabajo en los casos de embarazo, a fin de eliminar y/o reducir los posibles riesgos durante el mismo; considerando el “riesgo durante el embarazo” como una contingencia profesional, de tal forma que en caso de baja, la remuneración suponga el 100% del salario.

La formación es otro aspecto clave de la gestión de recursos humanos, de tal manera, que además de los cursos de manipulación de alimentos que frecuentemente se imparten al personal de sala, destaca actualmente la realización por algunos miembros de la plantilla de un master en Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, reconocen que queda bastante por hacer, en un sector complicado, dominado por una estructura del mercado laboral coyuntural, de ahí que los contratos laborales sean en su mayoría fijos discontinuos, y regulados por una legislación rigurosa y reciente.

**Las políticas andaluzas en igualdad de oportunidades**

En febrero de 2007, la Consejería de Agricultura y Pesca puso en marcha el proyecto NERA (Nueva Estrategia Rural Para Andalucía), que se encu-

dra en el marco comunitario de apoyo 2007-2013, para ayudar a mejorar la competitividad del sector agrario, el medio ambiente y el entorno rural.

Del mismo modo, se pretende que esta estrategia facilite los objetivos de la Junta en cuanto a la diversificación de la economía rural, la igualdad de oportunidades para mujeres y la incorporación de jóvenes al mundo laboral rural, entre otros. Esta Consejería ya apoyaba en el marco anterior la Red Andaluza de Grupos de Trabajo para la incorporación de la perspectiva de Género y Juventud al Desarrollo Rural.

La Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, pretende extender la práctica del principio de Transversalidad – Mainstreaming de Género, derivado de la Comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” promulgada por la Comisión Europea en febrero de 2006.

**el “riesgo durante el embarazo” se considera como contingencia profesional, de tal forma que en caso de baja, la remuneración suponga el 100% del salario.**

El Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla diversos programas que tienen el objetivo de mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en colaboración con otros organismos públicos de la Junta de Andalucía o entidades como los sindicatos. También potencia el fortalecimiento y consolidación de las asociaciones de mujeres para procurar que se activen comportamientos de participación social. Además de otras áreas como la coeducación, la inmigración, salud, observatorio de publicidad no sexista, violencia de género y atención social. Sus recursos son campañas, contrataciones, subvenciones, asesoramiento jurídico, premios, publicaciones, etc. □



Foto: USISA

Fase de enlatado y etiquetado.