



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**PROBLEMAS LABORALES EN LA AGRICULTURA ALMERIENSE:
EL CASO DE LA INMIGRACIÓN**

Presentado por Manuel Martínez Sanmamed

Tutor: Mariano González Clavero

Segovia, diciembre de 2021

AGRADECIMIENTOS

A Javier Martínez, por su participación en la entrevista y su ayuda con sus trabajos en materia de agricultura recibiendo la forma de bibliografía en momentos en que la realización del trabajo se tornaba complicada, debido a los problemas técnicos que la paralizaron. Y a Mariano González, mi tutor, por su comprensión tras conocer los detalles.

RESUMEN

Este trabajo estudia el sector agrario almeriense; haciendo una primera lectura acerca del papel de la agricultura en la economía española y la particular influencia del sector en Almería; para conocer esto con el detalle necesario, se ha repasado con detalle la evolución del sector.

Para entender la situación presente respecto a las condiciones laborales del sector se ha hecho un estudio, a su vez, aparte de los recursos humanos en el sector, de la inmigración en la región, que es fuente de gran parte de la mano de su obra física y sus derechos; este punto es de vital importancia, porque es tema de actualidad en la región que el trabajo que este colectivo le da al sector no necesariamente cumple, en la mayoría de los casos, la normativa laboral vigente.

En raras ocasiones se publica mucha información acerca de los trabajadores del sector que denuncian a sus jefes, a los cuales, dentro de su pequeña comunidad, distinguen entre “buenos” y “malos”, y es parte del presente trabajo el recopilar información verídica acerca de estos casos.

Finalmente, para complementar este trabajo se ha realizado un estudio de caso a través de una entrevista a una persona que ha desarrollado un papel en los famosos invernaderos del poniente almeriense, El trabajo concluye que todavía hoy en día queda mucho trabajo por realizar en materia de la defensa de los derechos laborales en el campo almeriense, especialmente en el caso de los inmigrantes.

PALABRAS CLAVE

Agricultura, Almería, condiciones laborales, derechos de los trabajadores migrantes.

ABSTRACT

This TFG makes a study of the agricultural sector of Almeria; firstly, I made an investigation about the role of agriculture in the Spanish economy and the particular influence of it in Almería; with the aim of getting enough information, this industry's evolution has been checked.

In order to understand the current situation regarding the working conditions of the sector, a study has been carried out, in turn, apart from the human resources in the sector, about the immigration in the region, which is the source of a large part of the physical labor force, and its rights. This point is of vital importance, because it is a current topic in the region that the work that this group gives to the sector does not necessarily comply, in most cases, with current labor regulations.

Is not usual to see a lot of information about workers in the sector who denounce their bosses being published, these people distinguish between "good" and "bad" bosses, and it is part of the investigation of this work to collect truthful information about these cases.

Finally, given that I had access to people with experience in the sector, I have decided to do a little more field work and interview a person who has developed a role in the famous greenhouses in western Almería; concluding with all the information collected, in which the sector can improve a lot in this.

KEYWORDS

Agriculture, Almeria, labor conditions, rights of migrants workers.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO 1

ANÁLISIS E HISTORIA DEL SECTOR

1.1. ESTRUCTURA DEL SECTOR	10
1.1.1. ¿Qué se cultiva en este sector?.....	13
1.2. HISTORIA DEL SECTOR.....	17
1.2.1. Evolución histórica de los invernaderos	19
1.3. BALANCE DEL SECTOR: EVOLUCIÓN E HISTORIA.....	21

CAPÍTULO 2

CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO AGRARIO. LA MANO DE OBRA INMIGRANTE EN ALMERÍA.

2.1. PERFILES DE LOS AGENTES DEL SECTOR	23
2.2. CONDICIONES LABORALES Y DEMANDA DE EMPLEO	24
2.2.1. Bajo nivel formativo.....	26
2.2.2. Trabajador inmigrante afectado.....	26

CAPÍTULO 3

RECURSOS HUMANOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DE UNA EMPRESA DEL SECTOR PRIMARIO EN ALMERÍA

3.1. LOS RECURSOS HUMANOS Y SUS FUNCIONES.....	29
3.2. RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA.....	32
3.3. RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR ALMERIENSE	36
3.3.1. ¿Qué aspecto toman las organizaciones del sector agrario almeriense?.....	36
3.3.2 Normativa al respecto	37
3.3.3 La empresa almeriense desde dentro: estructura de recursos humanos.....	38

3.4. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA41

CAPÍTULO 4

DERECHOS FUNDAMENTALES

4.1. DERECHOS FUNDAMENTALES44

4.1.1. Libre sindicación44

4.1.2. Negociación colectiva45

4.1.3. Huelga y asociación45

4.1.4. Reunión46

4.1.5. Información, consulta y formación.....46

4.1.6. Al respecto de su intimidad y dignidad47

4.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES47

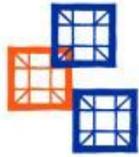
4.3. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.....49

4.4. BALANCE DE LA SITUACIÓN DEL SECTOR AL RESPECTO... ..49

CONCLUSIONES50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS52

ANEXO.....55



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

INTRODUCCIÓN

Con este trabajo se trata de analizar el sector agrario almeriense, que desarrolla sus actividades en unas condiciones muy especiales; haciendo esto, a su vez, también especiales las administraciones de los recursos humanos en el susodicho sector.

Con este trabajo se establecerán unas bases respecto a este sector, y en base a ellas empezar a desarrollar acerca de su entorno laboral; con este sistema se pretende que el lector pueda entender el análisis del empleo desde el punto de vista de alguien de dentro y, a su vez, desde un punto de vista tanto de recursos humanos como sociológico, siendo la entrevista el punto final a este mismo proyecto.

Es importante aclarar que el primer capítulo del trabajo actúa como una introducción al sector; se trata de un estudio del mismo desde sus bases; se inspira en conocer no solo los orígenes de la estructura del mismo sino, a su vez, el impacto que genera en la economía española y local, habiendo influido de forma significativa en su población a nivel laboral y formativo, además de influir en movimientos migratorios, atrayendo trabajadores poco cualificados en busca de un empleo atraídos por el creciente sector.

El segundo capítulo hace un análisis más sociológico de las condiciones laborales y la inmigración visibles en la actualidad, conociendo, a lo largo del texto, que su economía, de carácter más informal, suele estar realizada por pequeños empresarios, de lo que se puede conocer la forma de contratación en base a personas con experiencia en el sector.

Tras todo esto se abre un estudio del sector finalmente desde el punto de vista de los recursos humanos de las empresas agrarias almerienses, respetando el anonimato de las empresas correspondientes no siendo éstas mencionadas directamente en el trabajo; finalmente, antes de la entrevista, y las conclusiones en vista, se desarrollarán los derechos más importantes que tienen una importancia directa para estos recursos humanos, desde un punto tanto sociológico como empresarial. A su vez, se realiza un estudio de empresa a una de las más destacables del sector: la Cooperativa Agraria San Isidro (CASI).

Es evidente que para estudiar los recursos humanos de la empresa es necesario conocer los derechos más importantes a nivel de estudio pertenecientes a los trabajadores presentes en el sector y cómo son defendidos, y ver quiénes actúan como los principales representantes de los trabajadores, haciendo solamente el trabajo de campo una vez esté analizado el desarrollo de la agricultura almeriense, el papel de la inmigración en la misma, hace un estudio del sector desde el punto de vista de los recursos humanos e investigar acerca de las relaciones laborales del sector.

Al final del documento se dejará disponible tanto la bibliografía utilizada para establecer el marco teórico del TFG como los artículos periodísticos que han servido para mantener una idea de las sospechas que constantemente rodean al sector, analizando estudios del sector, artículos de actualidad sobre éste...

CAPITULO 1 – HISTORIA Y ANÁLISIS DEL SECTOR



Almería es una provincia perteneciente a la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ubicada en el sudeste de la Península Ibérica, famosa por ser una de las provincias con más cantidad de horas de sol de España e incluso de Europa. Los últimos datos disponibles muestran que Almería registró 3.163 horas de sol; entonces, la provincia almeriense sólo se vio superada por las de Sevilla y por Santa Cruz de Tenerife. Eso sí, Almería fue la provincia donde más horas de sol se disfrutaron durante los meses de mayo y noviembre de aquel año. En Almería existe una amplia tradición hortícola, bien diferenciada entre sus dos vertientes principales: levante y poniente, que actúan de forma distinta y con tipos de cultivo diferentes debido a diversos parámetros de suelo y agua fundamentalmente (Aznar, Sánchez, J.A, 2005).

Este sector es considerado único desde cualquier punto de vista en lo agrario se refiere, tanto por su evolución inesperada como el propio desarrollo del mismo, esta región se sustenta en un método de cultivo muy tecnificado que depende ampliamente de la cantidad de horas de luz, y el cual en muchas ocasiones no está correctamente preparado para soportar las lluvias, siendo el clima de Almería precisamente el más adecuado para este cultivo en la Península, el clima subdesértico, especialmente teniendo en cuenta:

- El clima mediterráneo subdesértico, también nombrado como seco o estepario, se basa en tener una cantidad de precipitaciones anuales muy escasas (menos de 300 mm anuales) y un clima cálido en invierno y verano. Presente en Almería, la vegetación natural de la zona evidencia la aridez existente, puesto que es común que solamente crezcan hierbas y arbustos con una fuerte resistencia a la falta de agua. En estas zonas sólo las perturbaciones que se forman en la zona del Estrecho en el Mar de Alborán provocan precipitaciones, siendo comunes las sequías prolongadas y el desabastecimiento de ríos como el Andarax.
- La influencia del mar logra que se suavicen las temperaturas de forma notable, haciendo que se alcancen temperaturas bastante inferiores a las registradas en las regiones del interior. Este hecho ayuda a la agricultura, ya que un entorno con temperaturas excesivas puede llegar a dañar a los cultivos. Este hecho es observado en la misma provincia, cuando es necesario llevar a cabo ciertas medidas para evitar estos perjuicios.

La agricultura se trata de la gran protagonista del despegue económico de la provincia de Almería desde los años 70 en adelante. Su peso en el producto interior bruto de la economía andaluza es espectacular y muy relevante en las exportaciones de España. De este sector depende casi la totalidad de la economía provincial, alcanzando un número de hectáreas por encima de los cuarenta y ocho millares, amén de que existen otros sectores como el turismo, la piedra y la industria (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010)

TABLA 5. PIB POR ÁMBITO GEOGRÁFICO Y SECTOR ECONÓMICO. DATOS ABSOLUTOS Y EN PORCENTAJE						
Sector económico	Datos absolutos. Miles de €			Porcentaje		
	Almería	Andalucía	España	Almería	Andalucía	España
Agricultura	2.502.158	10.771.369	32.553.000	19,25	7,64	3,09
Industria	1.216.574	17.004.717	171.002.000	9,36	12,07	16,24
Construcción	917.200	8.969.458	63.187.000	7,06	6,36	6,00
Servicios	8.362.712	104.174.615	786.449.000	64,34	73,92	74,67
Total	12.998.644	140.920.159	1.053.191.000	100,00	100,00	100,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Contabilidad Regional de España. Base 2010. Excluidos impuestos netos.

GRÁFICO 1: Datos de PIB por regiones y sector. (SEPE, 2017)

Atendiendo al estudio realizado por varios autores, como Julio Rodríguez López y Fernando Rodríguez Moreno, en el libro “*Almería, ¿Un modelo de desarrollo?*” indican que “en el año 1996 se superaron las 35.000 hectáreas de invernadero sobre las 40.117 Has del cultivo de hortalizas de la provincia, lo que representa aproximadamente el 50% del total nacional. De ahí que Almería, a escala nacional, ocupe el primer puesto de la producción hortícola y el quinto puesto en la producción agrícola”

Esta gran cantidad de producción agraria se destina a otras regiones y a la exportación, abasteciendo a los principales países europeos (Francia, Gran Bretaña, Italia, Alemania y los países nórdicos, entre otros), de ello procede su común nombramiento como “la huerta de Europa”.

1.1. ESTRUCTURA DEL SECTOR

La agricultura de Almería está, en su mayoría, cubierta bajo invernaderos. Es por ello que se conoce a la zona de Poniente (El Ejido, Dalías, etc.) como el “mar de plástico”, que se dice que es la única estructura artificial, creada por humanos, que puede ser vista desde el espacio. La zona de Levante también está teniendo un amplio crecimiento (El Alquíán, Níjar) en el cultivo de otras hortalizas.

Existen diversos tipos de invernaderos (Benavente, R.S., García, J.L., Navas Gracia, L.M., Luna, L., Muñoz, M., 1999) los cuales tienen diferentes ventajas, inconvenientes y características:

- Invernaderos tipo parral o tipo Almería (Fernández Rodríguez E.J., 2003). Fueron el primer tipo de invernadero que se creó. Cuando se producían uvas de Ohanes (también conocidas como de barco o de Almería) existían una gran cantidad de parrales en la zona. Sin embargo, con la aparición de nuevas variedades de uvas, más productivas, palatales y que pueden ser criadas en otras latitudes, esta uva dejó de ser rentable y, por tanto, de producirse.

Esto dio lugar a que varios agricultores de la zona decidieron aprovechar las estructuras de los parrales, a lo que acabaron colocando plástico sobre ellas y plantando hortalizas en el suelo de debajo. Esto resultó traer considerables mejoras en la productividad, y se convirtió en la forma más relevante de cultivar en Almería, prácticamente dejando de existir el cultivo al aire libre.

El invernadero tipo parral tiene una forma de prisma cuadrangular. Esto hace que, cuando llueva, el agua tienda a acumularse en el techo, provocando bolsas, goteras e incluso roturas importantes. Además, los rayos del sol inciden directamente en su superficie de forma uniforme. Esto hace que no haya una cosecha homogénea, ya que los frutos más pegados al exterior se verán mucho más irradiados que los del centro del invernadero, llegando incluso a provocar manchas y daños que se traducen en el desecho del producto, repercutiendo en la rentabilidad de la explotación.

Como principal ventaja tiene que es el más económico de todos los tipos, y que, debido a su estructura uniforme, suele necesitar de menos arreglos grandes y costosos. Sin embargo, sí que suele ser más incómodo para los trabajadores, ya que acumulan más humedad y calor que otros tipos de invernadero por sus características. Además, necesitan un blanqueo regular que, si bien a veces se lleva a cabo mediante empresas dedicadas a

esta actividad, en muchas otras recae en los agricultores, destacando que se trata de una actividad con alto riesgo laboral.



FOTO 1: Invernadero almeriense

- Invernaderos tipo raspa y amagado (Fernández Rodríguez E.J., 2003). Estos invernaderos son una evolución de los anteriores, y se diferencian en su techo; en lugar de ser regular, tiene a lo largo de su estructura zonas más elevadas que otras (raspa) y otras más bajas, por las que el agua de lluvia se puede eliminar fácilmente (amagado).

Estos invernaderos aprovechan la forma de su techado para optimizar la radiación de los rayos del sol sobre el cultivo. Es muy importante, sobre todo en este tipo concreto de instalación, la orientación del invernadero. Esto hará que se necesite realizar unas acciones u otras y la frecuencia de estas, teniendo posteriores repercusiones en el tipo de trabajador que se va a necesitar.

Son algo más caros que el tipo parral, aunque este gasto se suele ver compensado por la mejora en las producciones y, especialmente, en la calidad. Al ventilar mejor por su estructura, que acaba siendo más alta, se evitan con mayor facilidad enfermedades relacionadas con la humedad, que son las provocadas por hongos (botrytis, mildiu, oidio, cladosporium, sclerotinia, etc).

Junto al tipo parral, son los más utilizados en Almería dada su relación calidad - precio y su mantenimiento relativamente fácil.

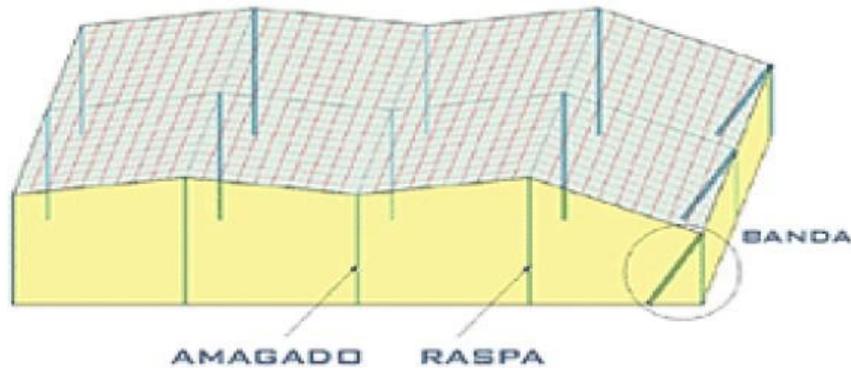


FIGURA 1: Invernadero de Raspa y Amagado

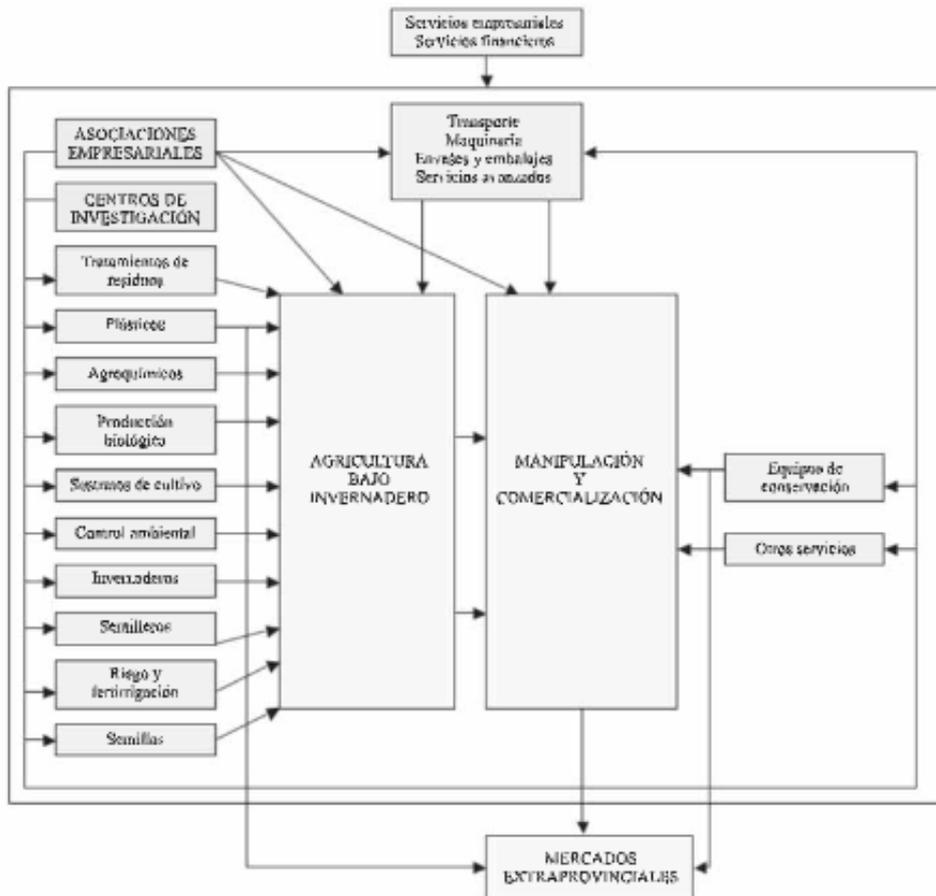
- Invernaderos tipo túnel: estos invernaderos se caracterizan por tener un techado en forma de semicilindro. Son similares a los de raspa y amagado, si bien son de más reciente creación y uso. Por ello suelen ser invernaderos más modernos y tecnificados, con estructuras nuevas, sin utilizar, y la tecnología más reciente.

Tienen como desventaja que son generalmente más costosos; además, el volumen de aire que pueden almacenar es menor que otros tipos de invernadero, lo que puede producir efectos negativos en la humedad y temperatura. Como contraparte, su estructura suele minimizar los daños por el sol en los cultivos, y su mantenimiento es en general sensiblemente menor al que ocurre en otros tipos (Martínez Hayashi, J., 2021).



FOTO 2: Invernadero de túnel.

- Otros tipos de invernaderos, mucho menos utilizados, son los tipos capilla, a una y dos aguas, los invernaderos de malla o los de cristal. Estos se suelen dar con mayor frecuencia en el norte de Europa, donde las horas de sol son mucho menores, o en otro tipo de cultivos como los de floristería (Fernández Rodríguez E.J., 2003).



Fuente: Ferraro García y Aznar Sánchez (2008).

GRÁFICO 2: Representación Gráfica del sector.

1.1.1. ¿Qué se cultiva en este sector?

La agricultura de la provincia se caracteriza, al estar realizada, en su inmensa mayoría, bajo invernaderos, por tener una gran variedad de posibilidades en el cultivo, siendo este apartado dedicado al estudio de la variedad de especies que se crían dado; entre ellas, se ha podido observar una diferenciación geográfica, en la cual se diferencian dos vertientes:

- En Poniente: Existe una mayor diversidad de cultivos bajo plásticos: pimientos, berenjenas, melones, calabacines, pepinos... cada uno en sus diversas variedades.
- En Levante: En esta zona predomina la producción de tomate y de sandía para el verano, aunque también se da alguna explotación aislada de los cultivos de Poniente, aunque en general la producción no es tan buena debido a las condiciones particulares de cada zona.

El área de Levante destaca por una alta salinidad, la cual deriva en una Conductividad Eléctrica (CE) muy elevadas en el agua y suelo; este hecho hace que determinados

cultivos, como el pimiento, no puedan criarse con buena calidad. Sin embargo, en el caso del tomate, estas aguas “duras” mejoran la consistencia del tomate, haciéndolo homogéneo, con una firmeza adecuada y un color visualmente agradable.

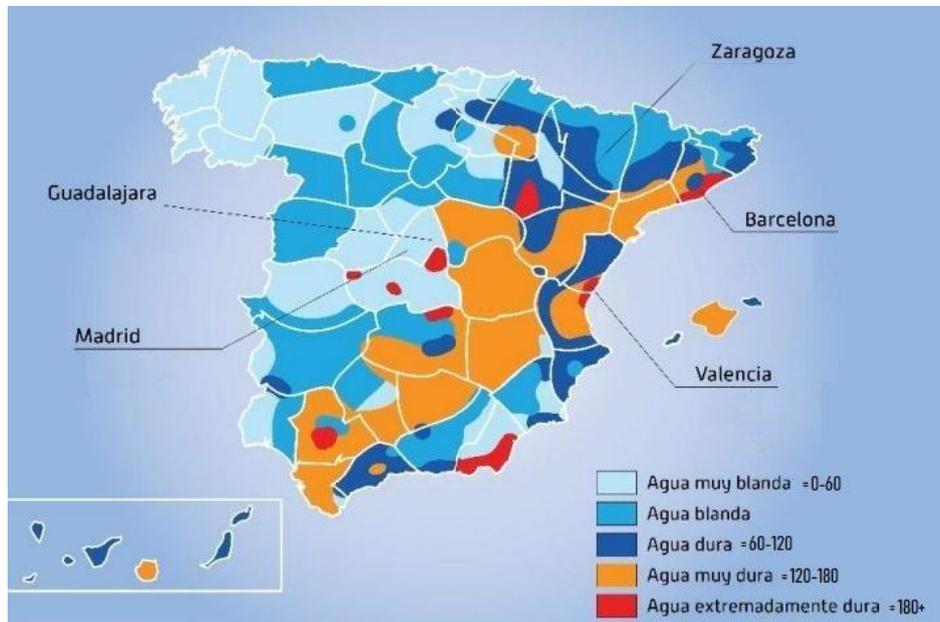


FIGURA 2: Distribución de las aguas españolas según su dureza, siendo la almeriense visiblemente la más dura

La sandía, por su parte, es un cultivo que necesita mucho calor; es por ello que su crianza en invernaderos almerienses es excelente. Además, su corto ciclo productivo coincide perfectamente con el final del cultivo del tomate.

Dependiendo de la variedad del tomate, el tipo de invernadero, el precio del mercado y las preferencias del agricultor, las plantas son colocadas en el invernadero entre agosto y septiembre generalmente, y se termina la recogida entre febrero y abril. Los agricultores que más pronto acaban con ellos suelen poner sandía, que crece en unos dos meses, para venderla lo antes posible, que es cuando más alto se pagan (las primeras sandías, tanto en el mercado para el consumidor como en el de los agricultores con los intermediarios, tienen un precio mucho más elevado). En caso de no ponerse sandía se suele alargar la producción de tomate, o bien simplemente dejar la tierra descansar para mejorar la productividad en los siguientes ciclos. Este hecho influye en la necesidad de trabajadores y de las acciones que deban realizar los mismos, ya que ambos cultivos son muy diferentes.

La sandía requiere muy poca mano de obra. Ya que el riego está prácticamente siempre automatizado, siendo por goteo (apenas se da el riego a manta) y la planta no necesita de mayores cuidados, no se contratan trabajadores durante el crecimiento del fruto. Solamente para su recogida se necesita mano de obra que no sólo recolecte y transporte la sandía, sino que sepa, sin abrirla y con solo el ruido que hacen al golpearlas, si están listas o no para ser comercializadas (Cassinello, F. R. 1981) y (Díaz, J. F. J., 2008).

En cambio, en el caso del tomate es todo lo contrario, puesto que necesita cuidados constantes:

- Aplicación de fitosanitarios. El tomate es un cultivo bastante delicado, el cual es víctima de virus, bacterias, hongos, insectos, arácnidos y nematodos. Ya que es muy fácil que se

produzcan daños en su superficie, haciéndolos estéticamente inaceptables y provocando su rechazo en las lonjas, cooperativas y por el público general, la aplicación preventiva de químicos biocidas está muy extendida.

Para su realización de forma legal es necesaria la posesión de un carnet de aplicador de productos fitosanitarios. Existen tres niveles: básico, cualificado y avanzado. A la hora de aplicar la mayoría de los productos es necesario tener en cuenta las diferencias de ambos, que son especialmente importantes para los trabajadores.

El nivel básico solamente autoriza para el uso de productos fitosanitarios en la explotación de la que se es titular; sin embargo, en caso de aplicar un producto, por ejemplo, en un invernadero que es del empresario que me ha contratado, será necesario, como mínimo, el nivel cualificado. El nivel avanzado está mucho menos extendido, puesto que es para el uso de ciertos productos de alta peligrosidad.

Estos carnets se consiguen generalmente realizando cursos homologados que conducen a la obtención de dicho permiso, el cual es dependiente del área de Agricultura de cada Comunidad Autónoma, en este caso, el área de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía. También es posible su obtención cursando formación reglada del sistema educativo, tales como los ciclos formativos de grado medio en Producción Agropecuaria y Producción Agroecológica, por proporcionar conocimientos teóricos y prácticos en el suficiente número de horas en materia de aplicación de fitosanitarios (Martínez Hayashi, J. 2021)

- Destallado y despunte. Las plantas de tomate pueden crecer continuamente durante su vida tanto a lo alto como a lo ancho; sin embargo, cuando esto sucede, tienden a entrar en una fase vegetativa, en la cual la planta da prioridad a crear más masa vegetal a lo largo de su estructura. Esto repercute en que, como centra su atención en crecer, producen menos frutos y de menor calidad y tamaño. Para evitar todo esto se lleva a cabo el destallado y el despunte.

Mientras que el despunte ocurre una sola vez cuando la planta ya ha alcanzado el tamaño deseado (cuando se realiza ya no puede crecer más alta), el destallado en un invernadero es una tarea casi constante, puesto que las plantas crean ramificaciones secundarias encima de las principales, las cuales no suelen dar ningún tipo de fruto. Por ello, muchos trabajadores, mientras recolectan los tomates, van detallando los brotes que se encuentran, sea con navaja o directamente con la mano (Martínez Hayashi, J. 2021).

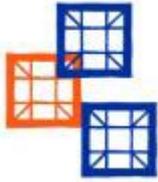


Foto 3: Brotes del tomate

- Recogida de frutos. Los tomates crecen y maduran sus frutos de una forma progresiva; primero maduran los de abajo, los más cercanos al suelo y que antes empezaron a formarse, y en caso de las variedades en rama, los primeros de la rama en madurar son los más cercanos al tallo.

Para recoger el fruto en el momento idóneo y que no quede ni verde ni demasiado maduro se hace necesaria la recogida de tomates cada poco tiempo. Este es el motivo principal por el que se suele contratar personal en este tipo de explotaciones, si bien a menudo realizan muchas otras funciones.

- Blanqueo regular del invernadero. Dependiendo del tipo de invernadero (los raspa y amagado, por su forma irregular, pueden necesitar más retoques, sobre todo en las alas que sean golpeadas directamente por los rayos del sol), la orientación y ubicación, la variedad de tomate plantada y las precipitaciones que se den, el blanqueo es una actividad necesaria y relativamente frecuente en casi todos los casos. Un calor excesivo puede ayudar a las plagas a proliferar, así como los rayos solares hacen clarear los frutos, volviéndose comercialmente inviables.

Para evitarlo se llevan a cabo aplicaciones de cal u otros elementos blanqueantes en la superficie exterior del invernadero, de forma que este, al conseguir una superficie más blanca y menos transparente, repele mejor los rayos del sol, evitando que penetren en su

totalidad. Esta actividad conlleva un riesgo considerable, ya que es necesario mantenerse sobre la parte más sólida de la estructura, normalmente de hierro, para evitar caer. En invernaderos antiguos o averiados, el hecho de pisar puede provocar roturas que deriven en la caída del trabajador, con diferentes resultados (Martínez Hayashi, J. 2021).

1.2. HISTORIA DEL SECTOR

Fue en los años 80 del pasado siglo en que empezaría a ser notable la evolución económica de la región almeriense en base a la ya expuesta agricultura y las mejoras técnicas introducidas consiguiendo transformar un desierto en zona de cultivo y, con ello, fuente de riqueza, llegando éste a considerarse un milagro, por el significativo aumento del PIB por habitante (como vemos en el siguiente gráfico) en la susodicha provincia, levantándose económicamente

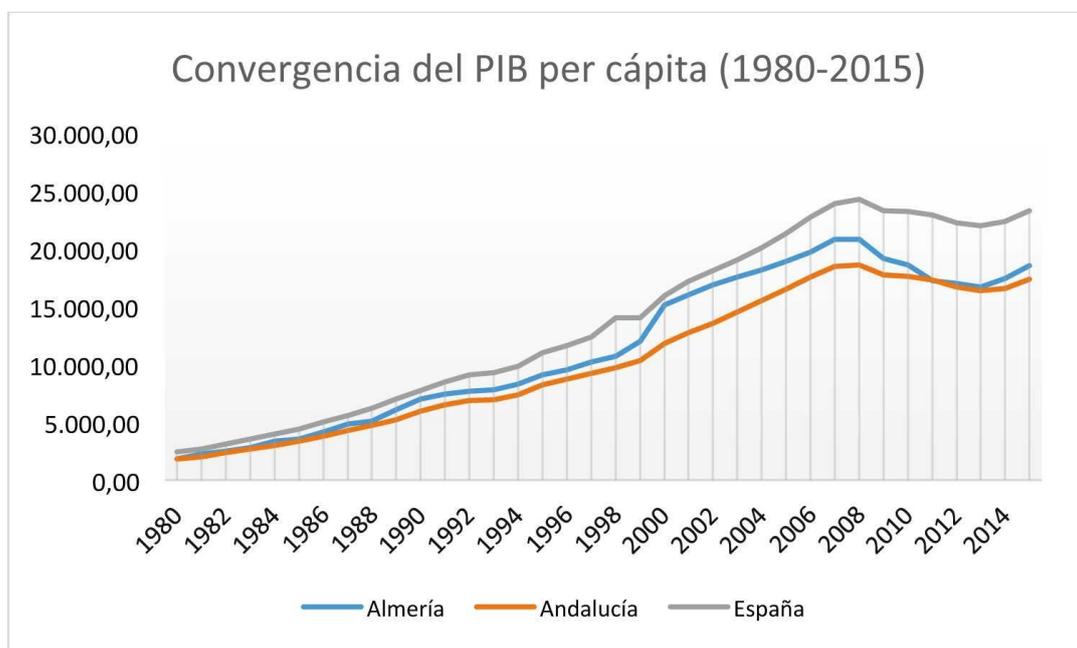


GRAFICO 3: Representación del PIB por habitante de Almería respecto otras regiones

En Almería se da el fenómeno de que, no se da un desarrollo económico en base a una transformación desde un sistema basado en la agricultura hacia un sistema industrializado, sino de que, en base a las innovaciones y nuevos factores, ha progresado desde el sistema basado en una alta producción agraria.

Podemos localizar en el tiempo el inicio de este fenómeno, estaría en los finales de los sesenta, siendo las bases las innovaciones ya mencionada siendo ésta estimulada por el continuo crecimiento del mercado, no sólo interior sino también exterior (acuerdo con la CEE de 1970), además de verse afectado por un sector servicios más grande y creciente por el crecimiento del turístico debido a la apertura del aeropuerto en 1968, resultando esto en un aumento del PIB de más del 30 por ciento, hasta ser la provincia andaluza que lo tendría más alto.

Para entender este sector hay que entender, dentro del mismo, la importancia de los cultivos extra tempranos en invernadero, el cual era imposible hasta el momento debido a la escasez de agua empezando por las aguas en la superficie, casi inexistente, como muestra la siguiente imagen del río Andarax, seco la mayor parte del tiempo (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010).

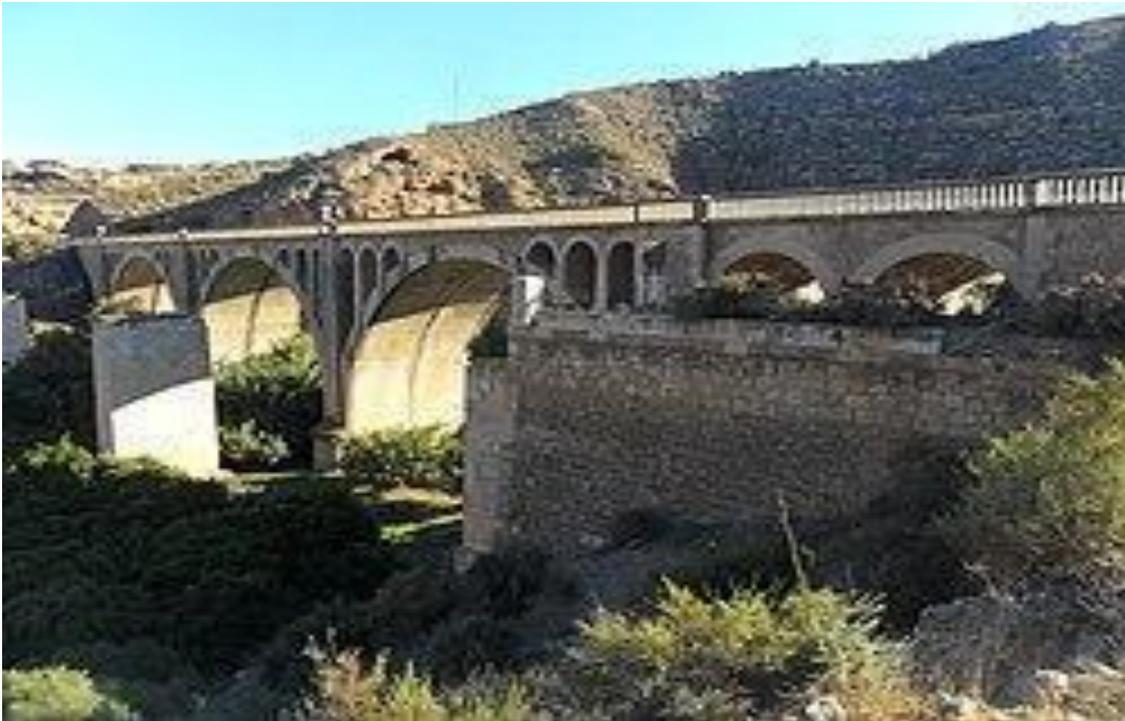


Foto 4: (Fotografía del estado actual del río Andarax)

A la ausencia destacable de una cantidad suficiente se suma a la limitada accesibilidad a los acuíferos subterráneos debido al uso de arcaicas técnicas tradicionales; fue el Estado el que invertiría en la extracción de la misma a través del INC (Instituto Nacional de Colonización) aportando la maquinaria y tecnología que haría posible la extracción de ese agua y, con ello, ampliar en gran medida las posibilidades de los cultivos, plantando la semilla del desarrollo ya en los años cincuenta, utilizándose de forma imprescindible ese recurso para las innovaciones que darían lugar al gran crecimiento del sector, atrayendo población a zonas vacías dando lugar campos como los de Níjar.

La labor del INC para colonizar la zona fue exitosa desde los años sesenta, siendo los agricultores de la zona de plena ayuda en la adopción de las nuevas innovaciones, resultando ya, en 1976, un desarrollo satisfactorio en base a que unas familias invirtieron en probar a explotar esta región en zonas abandonadas (páramos).

En adición, durante la época hubo una creciente demanda de hortalizas a la par de una mayor renta familiar en Europa (que deriva en un crecimiento en este campo también en España), siendo todo esto un factor muy favorable a la agricultura almeriense, que vio en 1986 (con la entrada de España en la CEE, actual UE) cómo se le abría el mercado europeo de una manera mucho más libre, haciéndose mucho más competitiva. Además, el sector ha sabido dotarse de unas estructuras de comercialización que, a través de la concentración de importantes volúmenes de oferta, le ha permitido una presencia consistente en los mercados y la retención de un elevado valor añadido (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010).

Sobre estas bases fue desarrollándose inicialmente el modelo de agricultura intensiva almeriense. Su consolidación, sin embargo, ha requerido de una permanente evolución de los sistemas de producción y de comercialización para mantener el nivel de rentabilidad de las explotaciones.

Desde entonces, Almería se ha convertido en la primera productora nacional, la producción de hortalizas de la región se ha cuadruplicado desde 1975, el siguiente gráfico muestra, además, cómo ha crecido el espacio ocupado por invernaderos en la región debido a este suceso (Hortoinfo, 2019).



GRÁFICO 4: Crecimiento de la superficie ocupada por invernaderos desde 1963 en la región

1.2.1. Evolución histórica de los invernaderos

El sistema hortícola almeriense es uno de los sistemas tecnológicamente más complejos y dinámicos debido a las constantes innovaciones y evolución del mismo haciéndolo más competitivo, y, con el objeto de comprender la situación actual del Poniente Almeriense (Pérez Parra, J., & Céspedes, A., 2008), se analiza con perspectiva histórica los principales Hitos que han marcado la evolución del sector hortofrutícola y de los invernaderos en la comarca, y que se resumen a continuación (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010):

1º. Descubrimiento del enarenado (1955), hecho fortuito aprovechado por un observador perspicaz (Juan Sánchez Romera); alrededor de este primer agricultor, de origen granadino, en la zona de Roquetas de Mar, hay una historia que nos cuenta cómo teorizó acerca del uso de la arena para el cultivo de judías en contra de las creencias de otros habitantes y con apenas posibilidades de inversión debido al poco futuro que se le veía a su nuevo sistema, convirtiéndose en el principal motivo de la riqueza actual de la zona (*Diario de Almería*, 2008).

2º. Experimentación, verificación y validación de la técnica de enarenado por el Instituto Nacional de Colonización (1957). Tras el sorprendente descubrimiento, se realizó una experiencia para enarenar varias parcelas en Roquetas de Mar, con resultados tan

espectaculares que tierras prácticamente improductivas pasaron a ser cultivadas de hortalizas (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010).

3º. Primeras experiencias del INC sobre construcción de abrigos plásticos, es decir, el comienzo del uso de los invernaderos (1960), para aprovechar al máximo las privilegiadas temperaturas, la nueva fuente de agua, y el control de la misma debido a la improbabilidad de lluvias, y horas de insolaciones invernales, para así forzar los rendimientos. (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010) y (Pérez Parra, J., & Céspedes, A., 2008).

4º. Construcción de los primeros invernaderos tipo “Parral de Almería” (1961), a base de rollizos de eucalipto y alambre galvanizado, cubriéndose el techo y las caras laterales con plástico incoloro, con lo que se adelantaba la recolección, como consecuencia del aumento de la temperatura en el interior (Pérez Parra, J., & Céspedes, A., 2008).

5º. Colonización estatal que, con sus planes de infraestructuras eléctricas e hidráulicas, estimularon el asentamiento de colonos, facilitando asesoramiento técnico y financiación (explicado con detalle en el segundo apartado del capítulo, acerca de la historia del sector).

6º. Desarrollo del sistema productivo y comercial primario (década de los sesenta), con una generalización de la producción de hortalizas y una permanente incorporación de innovaciones para mejorar la productividad y la calidad de los productos (Aznar, Sánchez, J.A. & Picón, A.S, 2010).

7º. Desarrollo secundario y estructuración del sistema comercial (década de los 70). La agricultura intensiva se constituye en un sistema tecnológico din concentrando grandes cantidades de agua, mano de obra y agroquímicos, mejorando los rendimientos de los productos, por alargamiento del ciclo de las plantas y obtención de dos y hasta tres cosechas al año, de ahí que se hable de “cultivos forzados”. Desarrollo de un proceso de comercialización que ha facilitado la salida de las producciones agrícolas y aumentar su valor añadido (Garrido, Á, & Olmos, J. 2008)

8º. Consolidación del sistema productivo y comercial (década de los 80 y 90). El “clúster” de actividades se vuelve muy complejo, incluyendo tanto actividades industriales como de servicios, que se vinculan con la agricultura intensiva abasteciéndose de inputs intermedios (plásticos, semillas, sistemas de riego, envases de cartón, madera y pallets, abono orgánico y abejorros) o complementando la cadena de valor (Garrido, Á, & Olmos, J. 2008).

- 9º. Toma de conciencia de la sostenibilidad Producción Integrada.

1.3. BALANCE DEL SECTOR: EVOLUCIÓN E HISTORIA

Con lo expuesto en este capítulo este trabajo ha expuesto todo aquello que se encuentra detrás del llamado “milagro” agrario almeriense; es importante destacar, detrás de todo ello, la gran importancia del Estado en los orígenes de la actividad del sector, siendo su inversión y el INC imprescindibles para este fenómeno y la introducción de los invernaderos de plástico y sus evoluciones más efectiva (tipo túnel y tipo raspa y amagado siendo los segundos más económicos); sumados, a su vez a innovaciones ajenas a ellos, como la introducción del enarenado para el cultivo por parte de un tercero.

El llamado “mar de plástico” es resultado de los sesenta años de crecimiento del sector, con cada vez más empresarios autónomos dispuestos a dar comienzo su actividad en esta región agraria como bien revela el crecimiento del número de hectáreas ocupadas por invernaderos; este estudio ha revelado el singular sistema de este tipo de negocio, en que, se cultivan a su vez una gran variedad de hortalizas, distribuidas geográficamente, con la participación además de numerosas empresas que desempeñan papeles clave en el tratamiento de hortalizas (desarrollos de fitosanitarios, transporte, etc).

Sin embargo, lo más interesante de este fenómeno es como, una región que previsiblemente no tendría ningún tipo de esperanza respecto a cultivar, pudiera utilizar sus duras condiciones climáticas para determinados cultivos como una ventaja, pudiendo originalmente tener en crecimiento todo tipo de hortalizas con una pequeña resistencia al las corrientes de agua, y, a lo largo de la aparición de innovaciones y el desarrollo de la agro ingeniería poder expandir más sus posibilidades convirtiéndose en una figura visible de gran importancia en la materia.

Como los datos aportados revelan, este crecimiento ha sido un impulso imprescindible para la región, que previamente al crecimiento en base a su agricultura, se trataba de una de las regiones más pobres de Andalucía y, con ello, del país; ahora Almería es una región con unos niveles de desarrollo mucho mejores superando su PIB por persona mayor que el andaluz medio, sin embargo, es aún inferior a la media española, necesitando aún un desarrollo más allá de la agricultura para considerarse una región muy desarrollada.

BLOQUE II - Condiciones laborales del trabajo agrario. La mano de obra inmigrante en Almería.



2.1. PERFILES DE LOS AGENTES DEL SECTOR

El agricultor en Almería ejerce de empresario y agricultor a la vez sin haberse formado académicamente, en la mayoría de los casos. Es por ello por lo que está sometido a una presión informativa que en muchas ocasiones no sabe administrar. Es muy común ver a agricultores no considerar la asamblea general de su sociedad agraria o cooperativa, aun siendo esta entidad la que comercializa la totalidad de su producción y de la que depende económicamente, al cien por cien; o bien, no interesarse por la etiqueta del producto químico que va a emplear en las plantas para tratarlas de enfermedades o plagas, muy a pesar de que se esté jugando su futuro económico (Garrido, Á, & Olmos, J., 2008).

La estructura por edad de los productores muestra el predominio de titulares de explotación de edades jóvenes (en torno a un tercio de los jefes de explotación no alcanzan la edad de 35 años). En cuanto a la formación, los horticultores que han recibido preparación agrícola representan un porcentaje muy pequeño, habiendo que compensarlo con una altísima experiencia y asesoramiento.

La mano de obra es fundamentalmente de carácter familiar en las explotaciones de tamaño mediano y pequeño, concentrándose los asalariados en las explotaciones de más de dos hectáreas. Pero incluso en las pequeñas explotaciones se hace necesario contratar mano de obra externa para aquellas tareas puntuales que requieren un aporte extra de trabajo, como son la recolección, el levantamiento del cultivo y la retirada de restos (limpieza) y la siembra o trasplante. La necesidad de contratar mano de obra ajena al ámbito familiar ha crecido progresivamente en los últimos años a causa básicamente de dos hechos novedosos: de un lado, la mano de obra familiar, que era la que aportaba una fuerza de trabajo extra en los momentos álgidos de la campaña, se ha ido haciendo cada vez menos disponible por razones tanto de carácter sociológico (períodos más amplios de escolarización, rechazo de las tareas más penosas, mayor valoración del tiempo de ocio, etc.) como económico (el trasvase del peonaje agrícola –jóvenes y mujeres desde las explotaciones agrarias hacia los puestos de trabajo que surgen en los sectores auxiliares de la agricultura y servicios); y de otro, desde mediados de los años ochenta el agricultor tendió a aumentar la producción a través de la ampliación de la superficie de cultivo como estrategia para mantener el nivel de sus ganancias y diversificar el riesgo de las fluctuaciones de los precios en los mercados internacionales, ampliando la gama de productos ofertados (Garrido, Á, & Olmos, J., 2008).

Por estas razones, a pesar de que el sector sigue conservando su carácter familiar, ha tenido que recurrir cada vez más al trabajo asalariado. Al igual que en otras áreas, la escasez de mano de obra agrícola, sobre todo eventual, se ha ido aliviando mediante el recurso al trabajo de inmigrantes extranjeros (fundamentalmente marroquíes) desde principios de los años noventa. Su aportación al modelo de agricultura intensiva almeriense ha sido creciente hasta acabar convirtiéndose en un elemento clave para su consolidación: sin su presencia la escasez de mano de obra podría haberse convertido en una importante restricción a su expansión; se adecua perfectamente a las peculiaridades del mercado local de trabajo al proporcionar una oferta elástica de fuerza de trabajo; y ha desempeñado una función de complementariedad, ya que, al ocupar los puestos más bajos en la escala laboral, ha permitido y facilitado la movilidad profesional y económica de los trabajadores autóctonos en una clara jerarquización del mercado de trabajo. El paso de una fase caracterizada por el trabajo familiar a otra con un elevado grado de mano de obra asalariada con una fuerza de trabajo fundamentalmente extranjera no se ha realizado de una forma

adecuada, de manera que la mala gestión de la incorporación de la mano de obra inmigrante a este mercado de trabajo se ha convertido en una de las principales debilidades del sector. Al objeto de corregir el sector está tratando de implementar medidas para hacer más atractivo el trabajo en los invernaderos (fijación de los salarios en base a productividad, mecanización de las tareas más duras, etc.) y buscar fórmulas que aporten estabilidad en el empleo y faciliten la especialización (SPEE, 2003).

2.2. CONDICIONES LABORALES Y DEMANDA DE EMPLEO

Es natural esperar que el trabajo en el sector agrario sea uno de los más demandados en la región, reinando el sector estudiado además del sector servicios, esto ocurre debido al tipo de mercado de trabajo y perfiles de los agentes del mismo, como las siguientes tablas muestran:

Ocupación solicitada	Demandantes
94100011 PEON AGRICOLA, EN GRAL.	5.437
53300010 DEPENDIENTE/A DE COMERCIO, EN GRAL.	4.837
42100010 EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A, EN GRAL.	4.603
91210016 MUJER/MOZO/A LIMPIEZA/LIMPIADOR/A, EN GRAL.	4.406
60210027 TRAB.AGRICOLA,EX.HUERT.,VIVER.Y JARDIN.	3.918
96020014 PEON DE LA CONSTRUCCION DE EDIFICIOS	3.602
97000141 EMBALADOR/A/EMPAQU./ETIQUET., A MANO	3.464
50200018 CAMARERO/A, EN GRAL.	1.777
97000011 PEON DE LA IND. MANUFACTURERA, EN GRAL.	1.691
98000050 MOZO/A CARGA/DESCARGA, ALMACEN	1.471

TABLA 1: Ocupación solicitada en Almería (SEPE)

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO					
Sector económico	2015	2016	2017	2018	2019
Activos (en miles)	331,2	348,1	356,0	339,4	352,1
Agricultura	74,1	89,2	90,4	80,5	81,1
Industria	11,4	17,1	19,1	15,2	18,8
Construcción	20,2	20,2	17,6	14,9	14,8
Servicios	182,4	183,4	184,3	195,0	211,6
Parados ¹	43,1	38,2	44,5	33,7	25,9
Ocupados (en miles)	248,0	261,6	265,4	275,7	286,9
Agricultura	65,7	77,7	78,4	68,6	74,6
Industria	11,0	15,5	17,4	14,1	17,3
Construcción	12,5	17,1	14,3	14,3	12,2
Servicios	158,8	151,3	155,3	178,6	182,9

Fuente: Elaborado por el Observatorio de las Ocupaciones del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa del IV trimestre de cada año.

¹ Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año.

Los parados que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por el sector económico correspondiente a dicho empleo.

TABLA 2: Evolución de la población activa y ocupada por sector (Almería). (SEPE, 2019)

Sin embargo, hay que realizar un matiz importante, medios como la *BBC* (2020) han señalado el sector agrario de esta zona como un sector muy duro para los trabajadores, que ponen su fuerza

de trabajo tanto en tratar los cultivos como en recoger las frutas y verduras que de esto son resultado, y observamos un alto nivel de precariedad laboral en parte de los empleadores, enumerando los más destacables:

- Jornadas desde las 6 de la mañana sin existencia de descanso.
- Los trabajadores no tenían vacaciones.
- El trabajo se realiza bajo condiciones extremas (50°C de temperatura) arriesgándose los trabajadores a un claramente potencial golpe de calor debido a la dureza física del trabajo.
- La interacción entre trabajadores está prohibida, afectando esto al clima laboral.
- Incumplimiento a nivel salarial, ya que los trabajadores legalmente por convenio deberían cobrar 7,63€ a la hora, una buena cantidad debido a la penosidad de las condiciones, toxicidad por la presencia de pesticidas, etc. Sin embargo, muchos migrantes señalan no alcanzar mensualmente el salario mínimo, no recibiendo una prestación a cambio de su fuerza de trabajo que alcance la mitad de la que legalmente se encuentra establecida. La entrevista anónima que aporta la BBC incluye un video en que un trabajador graba a su empleador, en la grabación aparece un pago de 36€ que nos da a entender que es un pago diario (como si fuera un jornalero, sin embargo la relación laboral a un plazo más prolongado podría existir), y, haciendo cálculos, llegaríamos a unos 720€ mensuales trabajado 20 días, efectivamente, no llegando al salario mínimo; a este testimonio se suma el dado en la entrevista realizada por Boza sur observamos un caso de un pago de 35€ diarios.
- La mayoría de los trabajadores necesitan trabajar para subsistir asumiendo una vida estructurada como si se trataran de jornaleros, perdiendo cualquier cobertura posible a los períodos en que no fueran capaces de trabajar, independientemente de los motivos, incluyendo los casos de enfermedad laboral o accidente de trabajo que les deje incapaces temporalmente.
- Debido a que su empleo se remunera en seria parte por economía sumergida, no logran cotizar suficiente para recibir cierto tipo de prestaciones contributivas, y al enfrentarse a condiciones tan duras sufren a la vez mayor riesgo.
- Adicionalmente, no hay condiciones mínimas de higiene en numerosos de ellos, lo cual se ha visto especialmente durante la pandemia del coronavirus, como relató *The Guardian*.
- En caso de renunciar a este tipo de condiciones en base a los derechos de los trabajadores es muy poco probable que se consiga el empleo, esto lo podemos saber por la entrevista anónima que realiza la BBC en su estudio del sector, en que el trabajador enuncia: “Si quieres trabajar como esclavo si, puedes encontrar mucho trabajo, pero si decides pedir por tus derechos no puedes trabajar.”

A todo esto hay que sumar el gran número de preguntas que estas situaciones han traído desde fuera del sector, a las que los empleadores responden que cumplen sus condiciones mostrando pruebas de ello, habiendo un gran número de sentencias al respecto, a esto, un trabajador entrevistado por la BBC (Mahfoud) responde con acusaciones de falsedad documental aportando él un registro de elaboración propia, de sus horas trabajadas, siendo, según su registro, de más de

doscientas, no alcanzando los mil euros recibidos entre todas (5€ la hora) (Domínguez, J.A., Boelpaep, B., 2020).

Tras observar la dureza del sector con sus trabajadores resulta contradictorio el hecho de que sea un sector cuyo empleo esté tan solicitado en la región, para explicarlo he utilizado el artículo de Ángeles Arjona Garrido y Juan Carlos Checa Olmos, en que exploran, los principales motivos que hacen crecer este sector a pesar de ello

2.2.1. Bajo nivel formativo

El alto de grado de formación de los agentes en este mercado es especialmente difícil de solucionar debido al tipo de trabajador presente mayoritariamente en el mercado almeriense, tanto nacional como extranjero, que presenta un nivel de formación bajo, limitando enormemente su carrera laboral en un lugar geográfico en que hay una enorme cultura agraria y una escasa industrialización, llevando esto a que la oferta de trabajo disponible para este nivel se limita al sector servicios además de a la agricultura; lo que significa que hay:

- Una tendencia a la emigración a otras regiones por parte del trabajador cualificado; aunque la mayoría de los trabajadores que abandonan Almería no pueden acreditar sus estudios (extranjeros) o sólo han superado los primarios. Sin embargo, Almería pierde una gran cantidad de titulados en grados superiores o universitarios.
- El trabajador en caso de no dedicarse a este empleo necesitaría formación para no enfrentarse a un potencial desempleo de larga duración, algo mucho más complicado para una persona cuya edad sea más avanzada. El trabajador del sector de la agricultura, tanto el empleado como el empleador, contiene un bajo porcentaje de preparación agrícola, pero con una experiencia suficiente para llevar a cabo sus funciones, por lo cual le resultaría mucho más complicado cambiar de sector (SPEE, 2013).

2.2.2. Trabajador inmigrante afectado

Almería es la provincia española con mayor porcentaje de población extranjera (18,7%), prácticamente el doble de la media española (9,5%), siendo, en los cultivos bajo plástico, la mayoría de los trabajadores procedentes de África (*Diario de Almería*, 2020), siendo también de grandes proporciones el problema de la economía sumergida en el caso de los irregulares.

A lo largo de la historia del mercado de trabajo almeriense, el trabajador inmigrante ha tenido numerosos trabajos, pero la mayoría se dedicaron a la agricultura, servicios y construcción o recurrieron al autoempleo; la historia de su inclusión en el sector de la agricultura da inicio a la mitad de los años noventa debido al atractivo del crecimiento del número de empleos debido a la creciente cantidad de invernaderos en la región y el progreso de la técnica y agro ingeniería que permiten una mayor cantidad de cosechas en la misma época (Garrido, Á, & Olmos, J., 2008).

El aumento de la cantidad de trabajadores inmigrantes, a su vez, responde a dos factores interrelacionados:

- El trabajo del empleado nativo ha ido evolucionando hacia un papel más próximo al sector servicios y empresas agrarias auxiliares, es decir, desarrollando un interés hacia trabajos más “aceptables” o adecuados para desarrollar satisfactoriamente su carrera laboral. Un motivo por el que este sector se hace poco atractivo se trata del hecho de que es variable

y discontinuo en sus cosechas y ofrecimiento de empleo, generando una sensación de incertidumbre poco soportada por el individuo mencionado.

- El sistema de contratación y explotación responde a un modelo de economía más informal y oral, que, como se ha mencionado anteriormente, genera a su vez una incertidumbre en la mayoría de los casos; el tipo de condiciones que define el empleo lo hace mucho menos atractivo para el nativo actualmente, sobre todo con la mencionada evolución de éste hacia otro tipo de trabajos (Garrido, Á, & Olmos, J., 2008)

Este tipo de trabajador necesita trabajar para su subsistencia inmediata, aceptan trabajar con esas condiciones debido a su condición de inmigrantes en situación irregular en su mayoría, otros por ser desconocedores del idioma, sin recursos económicos y bajo nivel cultural, con interés en obtener los oportunos permisos de residencia, teniendo en todos los casos familia en su país de origen a la que mantenían enviando el dinero que ganaban, cayendo en los puntos del apartado anterior; sumándose a este fenómeno el hecho de que realizan trabajos que nativos no querían realizar especialmente con los salarios ya expuestos, en adición son de fácil acceso por las condiciones precarias en que se encuentran.

Carbajosa, A. (2016) estudia el caso de Mussa, que tiene que vivir en la rotonda de San Isidro para esperar a que un “jefe” le coja a las 5 de la mañana para trabajar, él relata que tienen que vivir sin luz ni agua corriente, o en cortijos abandonados; en el caso de Saidou (trabajador que consiguió denunciar a su jefe por violar los derechos de los trabajadores y ganar), que tenía que vivir en un sótano abandonado, él y el resto de los trabajadores elegidos, amontonados.

Los trabajadores viven a solo unos metros de las explotaciones agrícolas, en asentamientos precarios contruidos a base de palés y plásticos desechados de los propios invernaderos que, a menudo, están impregnados de productos químicos. Chabolas que se incendian con frecuencia y que carecen de luz y acceso a agua potable, y en las que la manera más extendida de conseguir agua para cocinar y lavarse es pinchar la tubería que transporta el agua de riego, contaminada con pesticidas, o incluso la propia balsa que la contiene, y almacenarla en los bidones que anteriormente contuvieron esos mismos pesticidas.

BLOQUE III: Recursos humanos desde el punto de vista de una empresa del sector primario en Almería



3.1. LOS RECURSOS HUMANOS Y SUS FUNCIONES

Se denomina recursos humanos al conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía en su conjunto. En las empresas trabajan personas, y cada persona cuenta con virtudes, personalidades y objetivos distintos; y la función del departamento de recursos humanos engloba todo ello; teniendo en sus objetivos la finalidad propia de la empresa. (Delgado González, S., & Ena Ventura, B., 2008).

El término “recursos humanos” nace en su primer uso por parte de John Rogers Commons en “Distribución de la riqueza” (1893), acabando por instaurarse como término referente al concepto definido en la década de los años veinte del siglo XX, años en que los trabajadores empiezan a valorizarse como un activo más en el capital de las empresas. Edward Wight Bakke también emplea el mismo término de la misma forma en sus obras, en su extensión, acabaría apareciendo en los escritos de economistas de enorme prestigio, como el caso de la teoría de Taylor (Taylorismo), siendo aquel que le dio más extensión. Sin embargo, los recursos humanos han existido desde la base de las primeras organizaciones, a pesar de que el término no estuviera en el mismo nivel de estudio y profesionalización (Delgado González, S., & Ena Ventura, B., 2008).

Se trata de un concepto inherente a una organización, y se podría decir que ninguna civilización organizada ha podido prescindir de las técnicas que emanan de la actividad que el departamento de recursos humanos realiza, manifestándose como departamento o cómo “el saber hacer” para conducir y estimular a las personas para que saquen los mejores resultados; como gran ejemplo de esto se puede plantear la construcción de grandes edificaciones en civilizaciones antiguas, como las Pirámides del Antiguo Egipto o la Gran Muralla de China, que utilizaban a los esclavos y contrataron personas libres; entre estas técnicas ya debe existir un conjunto dedicado a seleccionar personas para la realización de las tareas, otras debían enfocarse a enseñar a los trabajadores a preparar la roca para la construcción (como la talla o enseñarles la forma más efectiva de mover la roca); no sin recordar que la motivación era imprescindible para tan duro trabajo, sobretodo basada en ideario religioso (civilizaciones en que, servir al monarca o soberano es un equivalente a hacerlo al dios o dioses de su sociedad, dado que éste lo encarnaba o era un “elegido”) (Alles, M. A., 2006).

En cada empresa, la estructura organizativa completa se ve representada por unas reglas y maneras de actuar que van a ser la base de cada acto dentro de la empresa, ya sea la actividad, comunicación y trabajo, siendo cada uno de ellos los elementos que significan un vínculo para los subsistemas humanos, e incluso, técnicos; siendo el departamento de recursos humanos un gran ejemplo de esto. Con ello, el departamento de recursos humanos en todas las empresas se dedica a la gestión y administración de todos aquellos elementos de la organización con alguna relación con las personas que de ella forman parte (personal); sus funciones pueden variar dependiendo de la empresa en que existan, sus funciones han crecido a lo largo de la evolución de las organizaciones en el tiempo y su dimensión; de hecho su tamaño es muy influyente en la materia, en el caso de empresas pequeñas, el departamento no tiene apenas funciones o no existe (aunque esto no significa que haya una función en base a las personas que las conforman), y en el caso de empresas mayores sus labores caminan desde la tarea de reclutar nuevos activos humanos en la organización, hasta contratarlos, desarrollar sus nóminas y despedirlos, hasta su formación y promoción. Todo esto es debido a que, con la susodicha evolución de las organizaciones, ha asumido progresivamente más funciones relacionadas con la gestión del personal (Porret, M., & Gelabert, M. P. 2008).

Haciendo un exhaustivo estudio acerca del papel del Departamento de Recursos Humanos, y siguiendo a Delgado y Ventura (2008) podemos resumirlas en dos grupos:

- Gestión del personal:
 - Planificar la plantilla necesaria para cada actividad y fijar las medidas y políticas necesarias en materia de prevención de riesgos laborales; función clave de prever las necesidades de la empresa para cumplir sus objetivos, cuantitativas y cualitativas en función a su personal.
 - Describir un puesto de trabajo a cubrir para establecer una remuneración para el mismo, encontrar las posiciones de todos los puestos en la estructura organizativa de la empresa y, en base a él, encontrar al personal más adecuado al mismo en un proceso de selección (crear un perfil, reclutar personal y cribar éste para seleccionar los candidatos más adecuados) o rotarlo de forma que éste se mantenga motivado y pueda ejercer su función de forma satisfactoria de todas maneras.
 - Buscar las mejores fuentes de reclutamiento de nuevos miembros, consiguiendo contactos, que sean órganos o instituciones que nos den un flujo de candidatos para cuando se inicie un proceso de selección.
 - Programar la adaptación de nuevos empleados al clima laboral de la organización, para integrar cuanto antes a los nuevos trabajadores de la mejor manera; formándoles, evaluando su desempeño; además de estudiar cada puesto de trabajo y establecer una remuneración en base a las capacidades y esfuerzo necesarios.
 - Estudiar formas de posible reducción de plantilla para hacer la flexible ante las futuras necesidades de producción o servicio; entre las acciones más conocidas se encuentran los expedientes de regulación de empleo, las bajas con incentivo o las jubilaciones anticipadas.
- Administración de personal: además de las funciones de gestión, con el tiempo, como ya se ha mencionado, ha ido asumiendo funciones de:
 - Gestión de contratos de trabajo.
 - Realizar nóminas para los empleados: actualmente llevadas, sobre todo, a nivel informático.
 - Llevar a cabo los trámites en materia de Seguridad Social: esta función deriva de la existencia de personal que tienen y crean la obligación de contribuir a la Seguridad Social, sumado a la comunicación de las altas y bajas, jubilaciones, etc.
 - Régimen fiscal (modelos): realizando la liquidación de los impuestos, esta función deriva de la obligación de la organización a colaborar con la Hacienda Pública, recaudando o reteniendo IRPF en la nómina de los trabajadores.

- Llevar a cabo trámites relacionados con las infracciones que se puedan cometer en las organizaciones y las sanciones pertinentes al respecto (como controles de faltas al trabajo), etc.
 - Desarrollar el calendario laboral: debe, legalmente, establecer los días laborales, además de las vacaciones y los horarios laborales con, además, una obligación de publicidad del mismo, difundándolo para su conocimiento por los trabajadores.
 - Llevar las bajas de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional.
 - Estudios salariales, desarrollar sistemas de retribuciones, establecer incentivos para motivar a los empleados aumentando su productividad; estudiar los tiempos y métodos en el trabajo para mejorarlos; etc.
- Función de dirección y desarrollo: aquí se plantean las labores fundamentales del departamento dentro de la organización, se basan en la idea de estimular los recursos humanos de la empresa para su desarrollo, mejora de sus habilidades y motivación. Para empezar, la comunicación de información de forma clara y en el momento adecuado desde la parte más alta del organigrama para así mantener un clima laboral positivo y, así, conseguir una colaboración de la empresa en su conjunto. Otras funciones respecto a la plantilla son (Delgado González, S., & Ena Ventura, B. 2008):
- Para conseguir la mejor plantilla posible y que ésta se adapte a las nuevas necesidades de la empresa es necesario prepararla, motivándola y estimulándola con los necesarios planes de formación, y promoción hacia puestos superiores dentro del personal.
 - Es de necesaria mención su función de evaluar el desempeño de los trabajadores y premiar el mismo mediante promociones o retribuciones no sin antes ejercer una evaluación del potencial de los empleados y planificar la mejor manera de gestionarlos y desarrollarlos para su posible promoción; que, existiendo una necesidad de cubrir puestos de alta responsabilidad, llega a tener la función de establecer itinerarios dentro de la organización junto con formación para candidatos aptos con el objetivo de así cubrirlos satisfactoriamente.
- A su vez ejerce una función respecto de las relaciones laborales; relacionándose con los representantes de los trabajadores en la empresa, siempre conociendo la normativa al respecto, resolviendo conflictos con proposiciones de acuerdos; a su vez tiene funciones en materia de prevención de riesgos laborales (comités de seguridad y salud) (Delgado González, S., & Ena Ventura, B. 2008).
- Para mejorar el clima laboral tienen la función de establecer y gestionar medidas al respecto, desarrollando actividades sociales y recreativas, servicios médicos de empresa, ayudas económicas, etc.

CUADRO DE FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RR. HH.



FIGURA 3: Funciones del departamento de recursos humanos.

Todas estas funciones, dependiendo de su número y con ello del tamaño (inmensidad de sus números y plantilla), los costes, número de centros de trabajo a tener en cuenta y complejidad de la empresa, pueden estar desempeñadas desde por una única persona, hasta el caso de empresas de un tamaño y complejidad mucho mayores, en que dentro del departamento existen más subdepartamentos para repartirse las funciones asignadas debido a la enorme envergadura que presenta cada una de ellas, especializándose en cada una de ellas por separado actuando como un solo departamento conjunto. Otras formas del reparto de estas funciones consisten en el reparto de las mismas dentro del personal de la organización de forma que éstas permean dentro de la organización como tareas independientes, habiendo una gestión conjunta y colaborativa entre los miembros de la empresa con dichas tareas, actuando como un departamento de recursos humanos; otra forma válida sería la contratación de especialistas del exterior de la organización (Porret, M., & Gelabert, M. P. 2008).

Hacen una función clave en cualquier empresa que necesite crecer y crear un cuerpo de recursos humanos de una capacidad suficiente para el desarrollo satisfactorio de sus objetivos puesto por puesto, además de conseguir a la gente adecuada en el momento adecuado, ya sea formando personas de dentro o seleccionando a través de procesos de selección o recomendación de individuos con la confianza de la empresa. A su vez también se encargan de distribuir la fuerza de trabajo de ese sector de manera que las tareas que la empresa realice se realice de la mejor manera y distribuyendo los tiempos de la forma más eficiente (organización del trabajo), significando, a su vez, clave para la resolución de la actividad de la empresa, de nuevo consiguiendo la fuerza de trabajo necesaria, en el momento adecuado, en la tarea precisa (Porret, M., & Gelabert, M. P. 2008).

3.2. RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA, UNA INTRODUCCIÓN

Antes de abordar el sector en Almería, sería lo más correcto hacer un estudio de este en España en base a su historia, al ya conocer su naturaleza básica. A lo largo de la historia laboral desde el pasado siglo en España podemos observar que hay unas etapas con una visión y acción respecto a los recursos humanos de una naturaleza diferente, lo cual también afecta de forma definitiva a los estudios que los autores han desarrollado al respecto y la forma de denominarlos, destacando las siguientes según Porret y Gelabert (2008):

- Etapa administrativa (antes de la Guerra Civil - finales de los 50): se trata de la primera etapa; debido a los grandes acontecimientos que se dan en la época, hay que dividirla, a su vez, en subetapas:
 - Hasta antes de desencadenarse la Guerra Civil entre 1936 y 1939, el país presentaba una economía de base claramente agraria con únicamente dos núcleos industriales con una forma taylorista (Cataluña con su industria textil, y el País Vasco trabajador en el metal). En esta época España presentaba un aspecto industrial menos desarrollado realizando funciones más relacionadas con la contabilidad de la organización, y con ello no se veían aplicadas las corrientes organizativas más recientes las cuales presentaban los departamentos de personal definidos como en el presente trabajo.
 - Tras la Guerra Civil observamos una etapa cuya característica más visible se trata de la prohibición de los sindicatos en el país a excepción de la Organización Sindical Española (OSE) o Sindicato Vertical (único sindicato oficial y permitido al cual los trabajadores, por ley, estaban obligados a afiliarse; sin embargo, éste no tenía fuerza social alguna). A esto se suma que los países de alrededor decidieron aislar a España que, en Europa, era de las pocas naciones que aún mantenían una dictadura fascista; este aislamiento fue un factor más en contra de la posible llegada de nuevas ideas y corrientes respecto a los recursos humanos. A todo esto, se suma el hecho de que los cambios políticos fueron fuente de la desaparición de libertades sociales que presentan ahora el hecho de ser derechos fundamentales, como el derecho de reunión, propiciando, más si cabe, que el desarrollo de técnicas de gestión de personas resultase paralizado, viviendo en la misma etapa que un control rígido de los salarios por parte del gobierno.

El perfil del trabajador en la etapa se trataría de mano de obra barata muy poco cualificada, como resultado del enorme éxodo rural de la época; con la alta intervención estatal en la actividad empresarial, y las funciones respecto al personal se redujeron significativamente a las más fundamentales (como las altas y bajas, las nóminas, control de absentismo, etc.) y realizada por un único administrativo.

- Etapa de las relaciones humanas (años 60 - fin del franquismo): en base a las exportaciones agrícolas, el gran crecimiento del sector turístico, llegada de empresas multinacionales con, finalmente, técnicas de gestión en recursos humanos que serían tomadas por empresas nacionales; España alcanzaría un mucho mayor desarrollo económico y crecimiento (Porret, M., & Gelabert, M. P. 2008).

La fuerte legislación presente en la anterior etapa, debido a esto, se suavizará, renaciendo con ello el movimiento obrero en las zonas con mayor industria, el cuál sería creciente debido a que el éxodo rural era un fenómeno aún vivo. Además del movimiento obrero, nacería también el concepto de escuela de negocios en la cual iniciaría la divulgación de las corrientes más extendidas en materia de recursos humanos; sería en 1965 que, en base a las necesidades de los más importantes responsables de gestión de personal, nacería la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) en la Cámara de Comercio en Madrid, tratándose de una asociación que jugará un papel clave de

organización que aglutina y asocia a los profesionales dedicados a los recursos humanos, no sólo los nacionales, teniendo contacto con sus hermanas en el extranjero.

Las tendencias humanistas son fundamentales en esta etapa, dieron lugar a técnicas basadas en las “personas”, naciendo con ello nuevos departamentos especializados en el personal, con habilidades en psicología del trabajo y la organización, sociología laboral, sumados a las habilidades crecientes de los miembros en Derecho y existiendo un gran colectivo externo de licenciados en Derecho y Graduados Sociales.

Fue en esta época en que crece de forma destacable el interés del capital humano como valor dentro de la empresa, siendo imprescindible para las empresas el elegir a la persona perfecta para el puesto en el momento clave, haciendo claves las técnicas para seleccionar y preparar candidatos perfectos para el puesto.

- Etapa de las relaciones laborales (Transición de los años 1975 a 1978 - principios de los 80): etapa muy afectada por la histórica crisis del petróleo de grandes consecuencias para países desarrollados que afectaría a España (de forma retardada) por su creciente desarrollo y, de forma indirecta, porque afecta a países clave en sus relaciones internacionales como la exportación e importación. Los efectos de la crisis del petróleo en España se dejarían ver en forma de una creciente tensión y conflictividad laborales sumados a la ya anteriormente activa acción del movimiento obrero que, con sus reivindicaciones, provocaron el nacimiento de nuevas normas legales, dando un inicio de cambios a nivel social su pistoletazo de salida con la promulgación de la Ley de 1973 de Convenios Colectivos.

En los siguientes años fue necesario, con enorme inestabilidad, añadir a las nuevas leyes una regulación de la libertad de reunión y convenios colectivos (1975); además, nacería la nueva Ley de Relaciones Laborales en 1976; habiendo que esperar solamente un año para otra regulación de Convenios y la Ley de Asociación Sindical (1977). Finalmente, nacería la Constitución Española de 1978, que establece de forma definitiva y firme los derechos fundamentales de los ciudadanos (y con ello los trabajadores) y las libertades públicas entre los que destacan el derecho a una suficiente remuneración, la libertad sindical, la política del pleno empleo y la jornada laboral; finalmente, la CE promete el desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, que acabaría su elaboración y viendo la luz en el año 1980.

La visión del mundo laboral cambia de forma significativa, cambiando el enorme peso anterior del individualismo hacia un enfoque mucho más centrado en el conjunto, imponiéndose claramente la negociación colectiva con el nuevo conjunto de representantes de los trabajadores en forma de sindicatos (que ya se habían hecho fuertes en su época existiendo en la clandestinidad) y comités de empresa; esta conflictividad crecería debido a una visión más cercana a ideas extremas por parte del colectivo obrero, motivadas por las reestructuraciones de plantillas necesarias en la época por la crisis presente, escaseando el empleo y afectando a los precios seriamente ya desde 1974; esta conflictividad resultaría en pactos históricos entre el gobierno de Adolfo Suárez con los representantes de los trabajadores como los Pactos de la Moncloa de 1977.

Los miembros de los departamentos de recursos humanos de esta época tuvieron una aún mayor formación a nivel jurídico-laboral y asesoramiento externo en Derecho del Trabajo; con toda la conflictividad, derechos ya establecidos, entre otros, dieron lugar a un paso a segunda línea de las ideas humanistas características de la anterior etapa.

- Etapa de los recursos humanos (final de los años 70 - años 80): el tiempo desarrolla una mayor calma en las reivindicaciones y conflictos iniciados en la anterior etapa sumada a una consolidación ideológica de los sindicatos. Todas las ventajas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores se completaron con las establecidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.

En esta etapa la negociación colectiva cambia de estrategia, debido a la idea de que se acercarían etapas de escasez de empleo, a una más centrada en la defensa de los puestos de trabajo ya existentes, negociaciones de condiciones económicas y la mejora de condiciones laborales; lo que llevaría a los sindicatos principales (Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores) a acuerdos con la patronal CEOE, al respecto.

Se trata de una etapa en que, dentro de las organizaciones, se observa ya una separación de las funciones de relaciones laborales de las de recursos humanos sumada a la sustitución de la antigua dirección de personal por la nueva dirección de recursos humanos, que debe actuar como un órgano de naturaleza ejecutiva dependiente de la dirección general; su función será aplicar políticas de personal basadas en los planes de la empresa.

El cambio se da debido a la mala imagen que las relaciones laborales clásicas habían servido como muro para la acción reivindicativa, dejando dañada su imagen frente a los trabajadores.

- Etapa de la organización estratégica: (desde finales de los 80): hasta hoy estamos viendo un constante cambio del sistema, como la resituación de la antigua función respecto al personal (fuera del ámbito jurídico y social que siempre ha enfocado e incluso fuera de la psicología); las enseñanzas de la disciplina han permeado desde la dirección del factor humano hasta el campo de la organización y economía de la empresa en relación a gestionar todos los recursos de la empresa.

Debido a las crecientes políticas de eliminar costes indirectos o puestos no productivos, se han externalizado distintas funciones de las empresas, como la del departamento de recursos humanos fundamentalmente, desempeñadas por servicios externos a la empresa. Con todo, se está llevando un proceso por el cual se está realizando una gestión descentralizada (debido al outsourcing, es decir, la contratación de servicios ajenos para que realicen la gestión en lugar de un departamento interno; esto sumado a que las funciones de recursos humanos las realizan, en ocasiones, otro tipo de directivos) en que se priorizan los objetivos generales de la organización en su conjunto.

**DIAGRAMA DE LA EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS
EN ESPAÑA**



FIGURA 4: Historia de la Gestión de los Recursos Humanos.

3.3. RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR ALMERIENSE

Los recursos humanos son indispensables para cualquier empresa que necesite crecer y contratar a los mejores trabajadores. Ya sea para cada puesto o ayudar a las personas que se desarrollan en la empresa para seguir formándose y creciendo; como antes expuse, cumple algunas de las funciones más importantes dentro de la organización asegurándose en cantidad y habilidades el personal necesario para la consecución de los objetivos.

3.3.1. ¿Qué aspecto toman las organizaciones del sector agrario almeriense?

Generalmente, las empresas del sector responden al modelo de cooperativa agraria, que según la Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas las cooperativas agrarias son las que integran a personas, susceptibles de ser socias; conforme al artículo 13 de la misma ley, son titulares de derechos que llevan con ellos el uso de explotaciones agrícolas y cuya función es desarrollar actividades y operaciones dedicadas a un satisfactorio aprovechamiento de las explotaciones de sus socios cooperativos, y los demás componentes de la sociedad; seguido de atender a cualquier otro fin o servicio propio de la actividad agrícola relacionado.

El modelo de este tipo de empresa presenta tendencia en su sistema de trabajo a unas mayores exigencias y necesidades debido a la globalización y la apertura a nuevos mercados. Los mercados nuevos abiertos reclaman productos profesionales y específicos sin olvidar los requisitos de calidad y seguridad alimentaria; aquí, además, entra el departamento de recursos humanos, con la función de informar y formar al personal de manipulado y envasado del sector y, para certificar ello, contar con la maquinaria y materiales necesarios.

Por el otro lado, las empresas que se dedican al comercio, con el tiempo, han restringido la actividad de sus departamentos de recursos humanos, a tareas puramente administrativas, es decir, en los departamentos que requieren menos cualificación se limitan a mantener un trabajador en

plantilla el tiempo legalmente máximo para que no cueste una cantidad superior a la base mínima de un trabajador con su primer contrato en la organización. Esta situación es origen de que las características de los puestos de trabajo no hayan desarrollado evolución desde su origen y se acerquen a la obsolescencia; estas consecuencias pueden explicarse con el hecho de que la retribución por horas de los empleados y la cantidad de horas trabajadas en cada jornada añadida a una situación de necesidad económica de un gran porcentaje de la población resulta en una alta oferta de trabajo que permite que el empresario tenga una capacidad de negociación mucho mayor, perdiendo importancia la motivación y factores que son competencias habituales de los departamentos de recursos humanos (Castillo Barranco, A. 2015).

3.2 Normativa al respecto

A continuación, se hará una enumeración de la legislación con una importancia en el departamento de recursos humanos de una empresa como la estudiada en el siguiente punto. Para dar una primera introducción, es obligatoria y evidente la inclusión de las fuentes del Derecho Laboral español; estas se tratan de la Constitución, los tratados internacionales que están secundados por España, los Convenios colectivos y la costumbre laboral, entre otros.

Desde la Constitución ya encontramos unas bases de derechos, incluso fundamentales, en que vemos una naturaleza laboral como el derecho a la sindicación, derecho a huelga, o el salario suficiente (que se encuentran entre los recogidos en el capítulo cuarto de este trabajo). En adición, derechos constitucionales de una naturaleza más universal, como el derecho a la igualdad, influyen de forma indirecta en las relaciones laborales; sin olvidar que se da un fenómeno equivalente en los tratados internacionales aceptados por España, como los acuerdos de la OIT además de tratados como la Declaración Universal de los Derechos humanos.

Además de la Constitución Española, España posee normativa al respecto de este tipo de relación laboral; como el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reales decretos, leyes y demás normas jurídicas que los desarrollan. Entre las demás normas jurídicas incluimos los convenios colectivos, los cuales derivan de la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios.

En el sector agrario almeriense vemos un fenómeno extra, que a su vez existe un convenio que regula la situación, la provincia de Almería tiene vigentes 43 convenios colectivos, 36 de ellos de empresas y 7 de ellos de sector, que dan cobertura decenas de miles de trabajadores, incluyendo los del sector estudiado, siendo éste el Convenio colectivo de trabajo del sector manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, cuyo ámbito temporal se encuentra terminado, sin embargo la negociación acerca del nuevo se encuentra paralizada, siendo únicamente éste el que se puede estudiar y aplicar, el cual desarrolla lo relacionado con el ámbito de actuación respecto a las partes de territorio, funciones, régimen de trabajo, etc. (Castillo Barranco, A. 2015).

Otras normativas de necesaria revisión son:

- La ya mencionada Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas la cual muestra lo mencionado en el punto anterior, además, se describe la personalidad que pueden tener los asociados, tipos de socios y derechos y obligaciones de los mismos o los votos que deben no sumar los inversores en la asamblea general; entre otros.
- La legislación contiene normas que originan unos derechos y obligaciones que asume cada parte involucrada en el contrato. Debido a las bases que implanta el Código Civil, todos los contratos deben ser formalizados entre personas mayores de 18 años o que tengan 16 años y tengan consentimiento de sus padres o tutores legales.

Existen normas también, acerca de la forma del contrario y su duración; oral o escrito solamente si la ley así lo determina; y su duración pueden establecerse en el momento del acuerdo.

Legalmente, a su vez, los requisitos incluyen más contenido; como la identidad de las partes, la fecha de comienzo de la relación, el domicilio de la empresa o del empresario y del centro de trabajo donde vaya a producirse la actividad laboral, el salario, etc.

La ley también incluye obligaciones respecto al trabajador y con los representantes legales de los mismos (como el deber de información respecto a los contratos establecidos con ellos además de decisiones respecto a los mismos, como su prórroga); con el Servicio Público de Empleo (como comunicarle el hecho en el plazo de los 10 días siguientes a su determinación).

3.3. La empresa almeriense desde dentro: estructura de recursos humanos.

Como he señalado anteriormente he tomado como ejemplo Cooperativa Agraria San Isidro (CASI), que, fundada en 1943, se dedica a la comercialización de productos agrícolas y ganaderos exportando a numerosos países de la Unión Europea, respondiendo a la historia del sector; sus servicios se especializan especialmente en el tomate, pero no se limitan a ellos.

Su ambiente laboral se basa en una “familia” creada por los empleados que comparten funciones necesitando cierto aspecto gobernante para poner solución a los conflictos que pueden surgir entre esas “familias”. Esto puede surgir debido a los conflictos de intereses de los distintos trabajadores o departamentos entre ellos o con el empresario.

Los conflictos o un potencial desinterés llevan al posible desentendimiento de los trabajadores de cierto tipo de funciones relacionados con los conflictos o no más allá de las funciones de su puesto, es por ello por lo que la existencia de un empleado que pueda encabezar a los trabajadores en los momentos en que dichos conflictos se dan para mantener equilibrado el ambiente laboral y que los trabajadores actúen, no individualmente sino como colectivo. Es habitual que este papel de liderazgo sea desempeñado por el gerente de la organización o su presidente, siendo tomada por el jefe de administración en caso de no hacer acto de presencia ninguno de ellos recibiendo algunas competencias en caso de que sean necesarias para su función (CASI, 2017).

El personal de la empresa en una empresa del sector toma un aspecto muy especial, encontrándose separado de en función de los papeles que realmente desempeñan en la organización y de forma escalonada de forma jerárquica ya dentro de su sistema por departamentos con su función imprescindible para la consecución de los objetivos de la empresa; esta jerarquización resulta especialmente notable en el sector, debido a los tipos de puesto de trabajo que podemos observar, siendo unos de condiciones muchos más duras unidas esta penosidad a la necesidad de mucha menor formación para desempeñarlo, esta penosidad hace el trabajo menos atractivo para la mano de obra local habitualmente más cualificada, lo cual les emboca a tomar papeles de más complejidad o de planificación fuera de la actividad como tal (auxiliares administrativos, ingenieros...).

Como bien se ha mencionado en la introducción del apartado, el ambiente laboral está establecido como una “familia”, sin embargo no funciona de la misma manera en todos los niveles y departamentos; la jerarquía observada se hace ver también en el ambiente laboral; en el caso del trabajo en el invernadero, se observa una exigencia muy alta, con chequeos de rendimiento y supervisión por parte de los superiores, mientras que en labores de supervisión se vuelve informal y flexible (siendo esto paralelo del tipo de administración y economía que caracterizan al sector),

en que, como nuestro entrevistado señala en el siguiente capítulo, reinaba un entorno basado en una certeza en que un trabajador puede tomar decisiones competencia de su superior inmediato pudiendo un trabajador con mucha experiencia realizar dichas funciones, lo cual se entiende dentro, al haber una confianza notable (certidumbre) se entiende que la desempeñará correctamente y que esta polivalencia motivará al trabajador, siendo solo inadmisibles en caso en que afectase negativamente a la actividad de la negociación, que entiende que en momentos de incertidumbre, cada miembro podrá entender en qué posición del organigrama está y cuáles son sus competencias.

Esta libertad se da especialmente en departamentos pequeños, siendo el departamento estudiado en la entrevista un ejemplo de ello, de administración y supervisión no dándose eso en la parte de la empresa encargada de la producción.

El sector presenta numerosos tipos de personal, destacando:

- Director y subdirector gerente (Manuel López). Se dedican, solo con las limitaciones impuestas en las políticas de la organización; a dirigir, coordinar y son responsables de las políticas dentro de sus competencias.
- Área administrativa:
 - Director de recursos humanos: encargado de la dirección de los recursos humanos, es decir, de las personas que conforman la empresa y llevar a cabo correctamente las funciones establecidas en el trabajo para el departamento de recursos humanos.
 - Jefe administrativo. dirige o vigila las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos.
 - Auxiliar administrativo. Se encarga, como dice su nombre, de auxiliar a los jefes de departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría, como el control de ciertos pagos.
 - Oficial administrativo. con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, tiene una formación muy exhaustiva respecto al mercado; se encarga de trabajos sin recibir instrucciones, ya que estas funciones se basan en la toma de decisiones.
 - Contable. Es quién, provisto o no de título académico (debido a la economía informal del sector, muchas veces la realiza el propio empresario) asume las funciones contables administrativas.
 - Gestión de calidad: se encarga de la solidez de la organización evitando que se den errores en el proceso productivo, administrativo y de ventas.
 - Marketing: se encarga de hacer estudios de mercado, para así encontrar nuevas necesidades y oportunidades el mismo, además de desarrollar a la empresa en éste.
- Área comercial:
 - Departamento de ventas: sus funciones son dirigir y controlar todas las operaciones de venta que se realicen, en la empresa hay cinco papeles clave:
 - Gerente de subasta de la mercancía.

- Gerente de comercialización: estudia el ambiente comercial para desarrollar planes para que la organización alcance sus objetivos.
- Gerente de mercadeo: colaborador con la tarea de marketing.
- Gerente de riesgos: desarrollar medidas de protección financiera y físicas a través de programas de prevención y mitigación de riesgos.
- Gerente del control de calidad: desarrollar control de calidad y políticas para asegurar la calidad del producto.
- Jefe de logística: líder de almacén, teniendo a su cargo la carga, descarga, paletización, confección y colaboración con el control de calidad. Dirige al personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.
- Mozo y mozo especializado. Es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.
- Vigilante: se encarga de controlar las zonas del interior y exterior de la zona de trabajo.
- Jefes de línea. su función es la de conseguir el normal desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.
- Personal de manipulado y envasado. Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas, etc. Pueden a su vez encargarse de otros servicios como la limpieza mínima de zonas determinadas de trabajo o control del buen hacer.
- Área de suministros: su función en la empresa es imprescindible, sus proyectos y actividades se enfocan a obtener los materiales, recursos, entre otros, para el desempeño de la actividad, así como en la mejora de los mismos para su desarrollo y mejora. Por ejemplo, en CASI resulta imprescindible el control del Almacén de suministros o el desempeño de su riego por goteo.

La cultura de la empresa es imprescindible para entenderla, ya que identifica su “personalidad” respecto a las situaciones que enfrenta, como su forma de actuar ante los conflictos y problemas que surjan además de la forma en que se gestiona y adapta frente a las nuevas necesidades además de darle una filosofía a sus miembros acerca de cómo gestionar la actividad, “vivir” su trabajo y los valores con los que actuar (Castillo Barranco, A. 2015).

A CASI le interesa desarrollar sus productos constantemente y así convertirse en un exponente de empresa que siempre consiga satisfacer a sus clientes, no solo con el servicio, sino con el trato; esto se pretende conseguir con una colaboración activa de los trabajadores, que actúan como una gran familia, que siguen una serie de normas que, además de controlarlos, a la vez, los protege, con prevención de riesgos laborales, normativa de higiene, EPI, etc.

La empresa se preocupa de que cada trabajo o servicio debe diseñarse de la forma más eficiente y en las mejores condiciones (el lema establecido es “la mejora continua de la empresa es cosa de

todos) , por ello, actúa como una entidad vigilante (Gestión de calidad, los gerentes de riesgos, etc.) para rápidamente detectar fallos e incidencias y así corregirlos. A su vez, la empresa abre un buzón de sugerencias para empleados además de repartos de informes de no conformidades de cualquier tipo.

3.4. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

Para este estudio se ha realizado una entrevista, que se ha transcrito en el Anexo; la persona a la que se le han planteado las cuestiones se trata de un antiguo estudiante del Formación Profesional, en el Grado Medio en Producción Agroecológica, en modalidad dual, es decir, con prácticas durante los dos años de su formación, en Almería. Realizó las practicas dentro de la empresa estudiada en el presente trabajo, la Cooperativa Agraria San Isidro (CASI), observando numerosos cultivos de tomate, sandía y pepino diariamente y asesorando al agricultor en su cuidado.

En la entrevista, menciona las condiciones en que pasó sus prácticas, mencionando las temperaturas extremas a su vez a otros compañeros; tanto de clase, que sí tuvieron peores condiciones que él, trabajando en recogida de tomate en una cantidad de horas sobre el máximo impuesto legalmente; como otros trabajadores, los cuales señala que en su mayoría eran extranjeros que pasaban muchas horas en el invernadero y que no dominaban el idioma; esto último coincide con los perfiles de los trabajadores del sector descritos anteriormente.

Debido al contacto que tenía, constantemente, con los trabajadores, puede asegurar conocer las condiciones en que se encontraban, asegurando que algunos de ellos se notaba que estaban siendo explotados, al ver que no salían del invernadero hasta la noche entrando temprano, o sulfatando con fitosanitarios sin llevar protección alguna, incumpliendo la normativa en prevención de riesgos laborales; como adición, escuchó directamente lo que entendió como el caso de un empresario el caso de un trabajador que fue despedido sin recibir su indemnización, porque éste trataba de darlo como disciplinario.

De esta entrevista, se puede confirmar que los trabajadores se encuentran en parte en las situaciones planteadas previamente; existiendo una doble realidad en el sector, entre la de los técnicos y empresarios, y la de los trabajadores de invernaderos, con unas peores condiciones y, por parte del control sobre el sector, con un largo camino que recorrer, al no haber, para empezar, posibilidad de promoción en buena parte de ellos al ni existir relación laboral, entre otros.

BLOQUE IV: DERECHOS FUNDAMENTALES



4.1. DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales son los que se encuentran englobados en la constitución que, dentro del sistema de funcionamiento del Estado resultan esenciales, estando éstos directamente relacionados con la dignidad de los seres humanos, es decir, son aquellos de los que las personas son titulares independientemente de cualquier elemento de la susodicha persona (inherente a las personas).

Estos derechos son especiales en cualquier ordenamiento jurídico, incluido el español, recibiendo un tratamiento especialmente protector hacia ellos, para evitar reformas que afecten esencialmente a su libre desempeño, protección y tutela; estos pueden ser desempeñados por las personas frente a terceros y el Estado.

A continuación, se desarrollan los derechos fundamentales más importantes al respecto del tema abordado en este trabajo:

a) Libre sindicación.

Se trata de un derecho de origen constitucional y fundamental que le da la facultad de fundar sindicatos y poder afiliarse a alguno de propia elección, siendo un derecho también, al mismo tiempo, el poder elegir no afiliarse a sindicato alguno. Sin embargo para el colectivo de trabajadores en situación irregular hay una situación difícil de determinar dado que en los artículos 8 y 11 de la Ley de Extranjería Sólo se reconoce el ejercicio de los derechos o libertades de asociación y sindicación a los extranjeros cuando obtengan autorización de estancia o residencia en España; por el otro lado si se demuestra la existencia de una relación laboral puede convertir en no justificada cualquier denegación administrativa del depósito de los estatutos en base a la susodicha irregularidad.

También es de vital estudio que la jurisprudencia del TC hasta la fecha ha relacionado este derecho a todos los trabajadores (en caracterización material) y todos los sindicatos, lo cual hace que no sea un disparate que este derecho sea reconocido a extranjeros pese a no tener permiso de residencia o trabajo, es decir, que es aplicable a aquellos trabajadores que se encuentran irregularmente en el territorio almeriense.

Dado a que hay sospecha de un gran número de economía sumergida por parte de las figuras importantes en la materia, en el estudio de “Público” (Reviejo, S.F. 2021), señalan que hay gran cantidad de producción, pero sin embargo este dato se junta con ser una de las regiones con una pobreza per cápita más altas del país; en la zona, como testimonios que la bibliografía aportada muestra, existen numerosas relaciones laborales precarias sin la existencia de un contrato sujeto a los derechos de los trabajadores, y esto afecta a un número abrumador de trabajadores cuya situación no es regular en el territorio español, los cuales no solo se encuentran en una situación delicada en que sindicarse o solicitar sus derechos pueden complicar más su situación, sino que se suma a que no conocen al completo sus derechos y la legislación es ambigua al respecto, que no la jurisprudencia.

Otra dificultad que puede aparecer para este colectivo de trabajadores es el de poder demostrar la existencia de esa relación laboral (Iberley, 2021), ya que, como se expuso en el capítulo segundo de este trabajo, el trato es oral y la economía sumergida toma un papel fundamental en estas relaciones, con lo que no existe contrato y, al trabajar en ocasiones como jornaleros no habiendo instalaciones que capten a dichas personas

necesariamente, resulta de especial dificultad que quede constancia de dicha relación en determinados casos.

A modo de conclusión, se puede valorar que la suma que completan la forma informal que generalmente presenta el sector, la necesidad que pasan los trabajadores y que, al no estar totalmente integrados en la sociedad local, los inmigrantes afectados no suelen conocer en su totalidad los derechos de los que son titulares; resultan en una problemática que da como resultado la escasa sindicalización y defensa de los derechos de los trabajadores del sector, dando pie a la posibilidad de un mayor abuso por parte de los jefes.

b) Negociación colectiva.

Resulta de una especial importancia este derecho, pues la agricultura almeriense carece de convenio laboral desde hace un lustro debido a que los empresarios no tienen interés en negociarlo, y su respuesta resulta negativa; tanto en manipulado de los resultados como en el trabajo en los campos.

El caso almeriense no se repite en otros puntos de Andalucía y, ante la falta de un convenio, se aplica el Estatuto de los Trabajadores y con él la obligación de pagar al menos el Salario Mínimo Interprofesional.

Sin embargo, esto no es suficiente, y con ello, en diciembre de 2020, fue convocada una huelga de cuatro días en el sector ante la falta de acuerdos con la patronal para renovar esos convenios que rigen las contrataciones y los derechos laborales de sus empleados.

Esto significa que no hay una normativa que se aplique al sector de forma específica, siendo ésta cada vez más necesaria debido a las características especiales del mismo, a su vez, debido a la ya mencionada gran cantidad de economía sumergida e informalidad presentes, resulta imprescindible un control suficiente junto a un deber de información a los trabajadores.

c) Huelga y asociación

El art. 22 de nuestra Constitución reconoce este derecho para las asociaciones que tengan fines y usen medios que no sean delictivos, ni sean secretas ni paramilitares, que a su vez deben inscribirse en un registro (a efectos de publicidad). Este artículo, además, protege estas asociaciones, haciendo imposible su disolución o suspensión de sus actividades sin una resolución judicial con unos motivos.

Este derecho ya fue objeto de debate en la reforma de la LoEX del año 2007 (STC 236/2007, de 7 de noviembre), al igual que otros derechos fundamentales, en numerosos de los derechos enfocados fue recurrido como inconstitucional el hecho de que su ejercicio se limitará exclusivamente, de forma clara, a aquellos extranjeros con permiso de residencia y/o trabajo, a lo cual, sumándose a la jurisprudencia mencionada, el TC responde aceptando el recurso. Para el TC se trata de un derecho fundamental en su máxima expresión en cualquier sociedad democrática, relacionado con la libertad de expresión.

Se encuentra muy relacionado con el primero mencionado del presente capítulo, ya que, para el caso de los trabajadores inmigrantes en situación irregular, resulta de difícil aplicación; sin embargo, se le suma la dificultad que sufre el colectivo de trabajadores en este sector (inmigrantes o no, con papeles o sin ellos) de ejercer el derecho a huelga, ya que sufren una dificultad para subsistir, teniendo que vivir en la precariedad, y con ello, están mucho más presionados para aceptar peores condiciones; a su vez, les cuesta más

renunciar a días de trabajo remunerado para ejercer su derecho a huelga por los mismos motivos.

De nuevo, nos encontramos con el fenómeno que afecta especialmente a los trabajadores inmigrantes del sector, la suma mencionada en el primero de los derechos mencionados, a todo esto se suma la alta exposición respecto a los empresarios que resultaría ejercerlos, lo que resultaría en una dificultad mucho mayor de encontrar un empleo debido a que hay mucha competencia dispuesta a renunciar a ellos además de enfrentarse a duras consecuencias en caso de ya tenerlo.

d) Reunión.

El art 21 de nuestra Constitución recoge el derecho de reunión pacífica y sin el uso de armas, una característica clara del mismo es que no necesita autorización previa, aunque si se realizan en lugares de tránsito público, o sean manifestaciones, se debe comunicar a la autoridad, que no puede prohibirlas, a menos que haya razones fundadas (alteración o peligro al orden público).

La manifestación, para un inmigrante irregular puede ser un problema, ya que resulta complicado ejercerlo sin revelar su presencia en el territorio sin tener permiso de residencia, siendo ésta una situación delicada para el mismo, pudiendo el legislador condicionar su ejercicio; este problema no es ajeno al sector al ya verse tan relacionado con este tipo de trabajador.

Limitar su ejercicio siendo un derecho relacionado a la dignidad de la persona al ser una manifestación colectiva del derecho a la libertad de expresión, y que, el no poder ejercerlo, deja en una situación de indefensión a estas personas siendo estos derechos esenciales en cualquier sociedad democrática. El TC, a su vez, declaró que los extranjeros son titulares de este derecho y que el art.21 reconoce este derecho sin ninguna referencia a su nacionalidad de la persona que lo ejerce.

De nuevo, en caso de ejercer este derecho, el trabajador extranjero, específicamente el que se encuentre en situación irregular, se ve abocado a una exposición, y esta vez, no únicamente frente al empresario, sino frente a las autoridades españolas, exponiéndose potencialmente a una detención por encontrarse en territorio español de la forma en que se encuentra.

e) Información, consulta y participación en la empresa

Como nuestra bibliografía muestra (tanto artículos académicos de investigación como periodísticos), hay dos grandes puntos clave respecto a este derecho que es de vital importancia en el trabajo:

- Los trabajadores del sector se suelen enfrentar a situaciones de marginalidad debido al perfil al que pertenecen, en el caso de los extranjeros esto se agrava y afecta a este derecho, al no estar familiarizados con la cultura e idioma, perdiendo mucha dote de consulta y pérdidas de información que les afectan laboralmente.
- La inexistencia de contrato en algunos casos impide que los trabajadores puedan conocer con detalle la empresa y la información acerca de la relación laboral que establecen con la empresa hortícola; esta falta de información constituye un delito que en ocasiones puede darse.

Este hecho ya se ha mencionado, aunque sin plantear que el desconocimiento o incapacidad o posibilidad de ejercer sus derechos fundamentales resulta una clave para

los empresarios del sector el conseguirse la mano de obra barata pudiendo explotar los puntos que sus trabajadores desconozcan, lo cual resulta en que este derecho significa muchísimo en la consecución del resto, junto a su libre ejercicio.

f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad

Comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Los trabajadores del sector han tenido que enfrentarse a vivir en la precariedad para poder competir por un puesto o tener que dormir en condiciones higiénicas dudosas además de dormir amontonados, observando que es un derecho que se tiene que tener más enfocado en el sector.

A esto se suma el problema de la presencia de maltrato que se puede llegar a dar en determinados casos al trabajador, como en el caso de Saidou, en que él y otros compañeros recibían trato vejatorio del hijo de su contratante, durante la jornada laboral.

Resulta evidente el problema del sector, la suma de que los trabajadores pueden incluso invisibles para las autoridades y de que éstos se ven en una situación delicada para defender su posición, culmina en unos tratos y condiciones laborales precarios, siendo esto un menoscabo a su dignidad, la cual es la base fundamental de sus derechos inherentes.

4.2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los derechos de los trabajadores se encuentran bajo la tutela del Derecho del Trabajo, que contiene el trabajo como aquel desempeñado por cuenta ajena, libremente y recibiendo una remuneración a cambio que precisa para subsistir. El motivo de existencia de estos derechos y, fundamentalmente, del derecho del trabajo, es el tipo de relación laboral que surge entre trabajador y empleador, siendo ésta de naturaleza asimétrica, resultando el trabajador la parte más vulnerable, dándole a éste una protección teniendo herramientas legales para defender su posición, poniendo límite a la libertad de empresa bajo principios clave en que se basa, como el irrenunciabilidad, los derechos más importantes para el sector son:

- A la promoción y formación profesional en el trabajo:
Se trata de un derecho de difícil interpretación ya que no significa literalmente que tengan un derecho a una promoción sino a la posibilidad real de la misma y a una formación sucesiva; su rango es complejo y recoge las siguientes posibilidades (Ley del Estatuto de los trabajadores, 2015):
 - En caso de que el trabajador necesite una formación para el trabajo que hace dentro de la empresa por necesidad de la misma, los gastos de este curso se cargarán a la empresa.
 - En caso de que el trabajador necesite asistir a un horario de clases en específico, la decisión de éste prevalece a la hora de repartir turnos en caso de que se haga susodicho reparto.
 - La empresa deberá dar permisos de asistencia al trabajador a los exámenes a los que esté obligado a asistir.

DERECHOS FUNDAMENT.

Como se puede observar es de dificultad elevada ejercer el control, y, de hecho, para no basarse exclusivamente en artículos periodísticos, incluiré en la entrevista del capítulo siguiente la cuestión de si la empresa realizaba este tipo de política; hasta ahora, hemos observado, por el perfil del trabajador, que éste apenas tiene formación, y compensa esto con importante experiencia, y por la forma informal en que se forjan estas relaciones laborales, sería una pregunta pertinente.

- A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales:
Es de vital importancia entender que la ley es exhaustiva a la hora de establecer unas obligaciones para impedir que haya algún tipo de problema en su cumplimiento total, aportando derechos específicamente, como:
 - Derecho a recibir de equipos de protección individual.
 - Derecho de información, consulta y participación.
 - Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
 - Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
 - Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
 - Derecho de protección de la maternidad.

La prevención de riesgos laborales es una disciplina asumida en la empresa que pretende asegurar la salud de los trabajadores, para conseguir esto identifica, evalúa y controla los peligros y riesgos asociados o derivados de los procesos productivos. Para llevar a cabo estos procesos de prevención las empresas pueden contar con un servicio de prevención propio (obligatorio para empresas con más de 500 trabajadores), ajeno o mancomunado. En la zona de Almería es muy común que las empresas tengan este servicio mancomunado con Coexphal (Asociación de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas de Almería) la cual apoya y facilita la implantación de cada una de las condiciones necesarias para llevar a cabo un buen servicio de prevención, en otras ocasiones, las empresas que lo prefieren propio lo establecen certificándolo con OHSAS (norma derivada de la BS 8800 desarrollada por BSI en 1996)

Como ya hemos visto, numerosos casos hablan de las durísimas condiciones laborales del sector, además, en el caso de Saidou, éste nos cuenta que en muchas ocasiones se veían obligados a fumigar sin protecciones (contrario al derecho a recibir equipos de protección individual) o que, en el puesto de vigilancia, se encontraban muy cerca del almacén de pesticidas, poniendo en riesgo su salud.

- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Se trata de un derecho fundamental y constitucional enfocado a que cada persona pueda asegurarse a sí mismo y su familia, una existencia digna; pudiendo intercambiar su fuerza de trabajo y conocimientos a cambio de una remuneración pactada.

Como ya se ha expuesto, y artículos académicos han expuesto, observamos que los salarios no suelen superar el mínimo y hay conflictos al respecto constantemente entre ambas partes

4.3. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Las leyes recogen que los trabajadores tienen el derecho de permanecer en los órganos de representación dentro de la empresa los cuales contienen a los delegados elegidos por los mismos. Los comités de empresas se crean en empresas de 50 o más trabajadores y tratan de defender los intereses de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo donde se constituyen. Ambos órganos tienen derecho a consultar y a estar informado acerca de la situación que atraviesa la empresa en todo lo referente a resultados económicos presentes y futuros, evolución del empleo, a todas las sanciones impuestas a los trabajadores y sobre todas las decisiones que puedan provocar cambios en la organización del trabajo, en resumen deben estar informados y tendrán derecho de consultar todo lo que pueda afectar a la situación de los trabajadores dentro de la empresa; además a las reuniones concertadas con la empresa tendrán la posibilidad de ir acompañados de un asesor. Con toda la información recabada, los representantes legales podrán llevar a cabo análisis o evaluaciones para vigilar y controlar todas las particularidades que necesiten, además de poder colaborar con la dirección de la empresa para establecer medidas de conciliación si es necesario, obviamente deben informar a sus representados de todas las cuestiones que influyan en las relaciones laborales siempre manteniendo el carácter reservado de la información que la empresa les proporcione con dicha condición. Otra de las funciones de estos trabajadores es la de llevar a cabo acciones administrativas o judiciales, si son necesarias. En cuanto a las garantías obtenidas con un puesto en estos organismos son, entre otros, la posibilidad de dar su opinión con libertad en las cuestiones sobre la actividad o situación de la empresa con la seguridad de que, mientras cumpla sus funciones, no sea despedido durante su mandato ni tampoco un año después (Castillo Barranco, A., 2015).

La empresa estudiada, es decir, la Cooperativa Agraria San Isidro (CASI), contiene más de 800 trabajadores; aunque los datos de las últimas elecciones sindicales corresponden a un comité de empresa con un número total de 21 integrantes (más de 1200); en las susodichas elecciones, CSIF obtuvo diez de los 21 (con un presidente entre ellos), representando a los trabajadores de una empresa muy compleja, que contiene, desde peritos hasta manipuladores de las hortalizas.

4.4. BALANCE DE LA SITUACIÓN EN EL SECTOR AL RESPECTO

Respecto a los derechos de los trabajadores, tanto por ser persona como los aplicables a los mismos por desarrollar este trabajo por cuenta ajena asalariado, como el caso del sector, es una asignatura en que la agricultura almeriense presenta deficiencias; la situación se resume en que el sector presenta un sistema muy informal en ciertos niveles de la organización a pie de cultivo, dando lugar a una enorme economía sumergida que resulta en una escasez de control que da pie a situaciones como las presentadas durante este trabajo, y agravadas por la situación irregular en que se pueden encontrar numerosos trabajadores inmigrantes del sector.

Este sector necesita ser controlado de una forma mucho más intensa, empezando por asegurar el respeto del deber de información y promoción, y que ésta sea justa para todos los empleados de la organización, dado que resulta preocupante la falta de interés que muestran algunos empresarios en el respeto de los derechos enumerados en el capítulo, siendo clara muestra de ello la imposibilidad de actualizar el convenio necesario.

CONCLUSIONES

En este trabajo se ha estudiado la evolución de la agricultura en Almería destacando su fuerte transformación desde los años sesenta hasta la fecha, no resulta descabellado considerar muy interesante este caso en particular debido a las curiosas características de la región, sin ningún interés aparente en particular para la actividad agraria que, debido a su clima subdesértico y árido, es un lugar de difícil supervivencia para hortalizas de la mayoría de las variantes. No solo se ha aprovechado la característica particular de la provincia para el cultivo de plantas con una falta de resistencia a la exposición al agua, sino que desde el descubrimiento del enarenado en 1955 la inversión del INC en el agua y la colonización de zonas despobladas. El resultado de la evolución del sector ha resultado en una tecnificación altísima de un cultivo bajo plástico que, actualmente, culmina en unos invernaderos muy avanzados, como el tipo túnel, y en una altísima inversión en el sector, que domina la economía regional junto al sector servicios.

Sin embargo, hay papeles en que, al sector, le falta camino por recorrer; una de ellas es el trato de parte importante de los empleados y las condiciones laborales en que estos se encuentran habiendo una doble realidad entre los trabajadores más técnicos y los que tienen contacto directo con los cultivos que, de por sí, el trabajo bajo plástico resulta muy duro debido a las duras temperaturas a las que es necesario exponerse y los riesgos laborales a los que se enfrentan al tratarse de un trabajo físico, a esto se suma que hay empresarios que incumplen parte de la normativa no únicamente respecto a riesgos laborales sino en relación a derechos de los trabajadores y, en los peores casos, como se ha expuesto en casos reales probados, derechos fundamentales relacionados con la dignidad de la persona; como exponente de esto los trabajadores de los invernaderos se ven obligados a trabajar en jornadas larguísimas, sin vacaciones e interacción, a lo que se suman casos en que deben vivir en cortijos abandonados o amontonados en áticos, en condiciones muy precarias.

Los trabajadores del sector, especialmente los migrantes, enfrentan unas condiciones durísimas que están obligados a asumir debido al perfil del propio trabajador con apenas formación y con ello otras alternativas laborales sumado a una necesidad de adquirir empleo para subsistir; que le colocan en una posición muy vulnerable respecto al empleador; su perfil no es lo único que coloca al trabajador en una situación delicada porque, de nuevo, esto se agrava en el caso de los trabajadores inmigrantes, especialmente en los que se encuentran en situación irregular debido a que éstos se encuentran en la cuerda floja respecto a ejercer los derechos que les corresponden por ser persona además de los que se le asignan por trabajar por cuenta ajena. A la hora de ejercer sus derechos fundamentales, pueden verse en una exposición no deseada, debido a que sería un equivalente a manifestar su situación irregular en el país a las autoridades siendo generalmente muy complicado asegurarse la estancia en ese caso en el país siendo necesario asegurar un arraigo (siendo especialmente importante el laboral, debido a que, por la enorme economía sumergida e informalidad de las contrataciones, es muy difícil demostrar la relación laboral, siendo muy importante la decisión del Tribunal Supremo al respecto este año, en la sentencia aportada en los anexos, respecto a unos trabajadores del sector en El Ejido, considerando demostrada la relación laboral por medios añadidos, como testimonios de otros trabajadores); además de que su posible falta de control del idioma, entre otras posibilidades, al no haber recibido formación suficiente al respecto, los pueden hacer desconocedores de parte importante de sus derechos no respetados, siendo necesario asegurar un mayor cumplimiento deber de información al respecto e integración de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Para la evolución del sector en la materia, resulta necesario el desarrollo de una protección mucho más específica, exhaustiva y controlada de los derechos de los empleados del sector primario en esta región, con una tutela más directa y un debido ejercicio del derecho a la información de éstos, para cumplir la función principal de los derechos de los trabajadores: protegerlos en una relación con el empleador, que, sin éstos, resultaría ser una parte con mucha más posibilidad de negociación respecto a ellos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Ediciones Granica SA.
- ALMERÍAHOY (2018), *La provincia con más horas de sol, ¿mito o realidad?*. Recuperado de: <http://www.almeriahoy.com/2018/06/la-provincia-con-mas-horas-de-sol-mito.html> [3/4/2021]
- AZNAR SANCHEZ, J.A. (2005), “Dinamicidad demográfica, estructura de la población y movimientos demográficos” en MOLINA HERRERA, J. , *La economía de la provincia de Almería*, Almería, Cajamar.
- AZNAR, SANCHEZ, J.A., BELMONTE UREÑA, L. J., BONILLO MUÑOZ, D. (2009), *Mercado de trabajo y población extranjera en Almería, el sector de la agricultura intensiva*, Almería, Universidad de Almería.
- AZNAR, SANCHEZ, J.A. & PICÓN, A.S. (2010). *Innovación y distrito en torno a un " milagro": la configuración del sistema productivo local de la agricultura intensiva en Almería*. *Revista de historia industrial*, 157-193.
- BENAVENTE, R.S., GARCÍA, J.L., NAVAS GRACIA, L.M., LUNA, L., MUÑOZ, M., (1999). *Diferentes tipos de invernaderos*. *Vida rural* nº88 pags 44-47.
- CARBAJOSA, A. (2016), *El cortijo de los desposeídos*. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2016/03/08/actualidad/1457431108_328284.html [3/7/2021]
- CASSINELLO, F. R. (1981). Pasado, presente y futuro de los cultivos forzados en la provincia de Almería. *Boletín del Instituto de Estudios Almerienses. Letras*, (1), 1-20.
- CASTILLO BARRANCO, A. (2015). Recursos humanos en una empresa del sector primario almeriense.
- Convenio colectivo provincial del trabajo en el campo*, hecho en Almería el 2 de abril de 2013, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Almería el 24 de abril de 2013.
- DELGADO GONZÁLEZ, S., & ENA VENTURA, B. (2008). *Recursos humanos*. Editorial Paraninfo.
- DIARIO DE ALMERIA (2008). *Los primeros 500 kg de judías enarenadas datan de 1955*. Recuperado de: https://www.diariodealmeria.es/agriculturadealmeria/primeros-kg-judias-enarenadas-datan_0_196780343.html [22/7/2021]
- DIARIO DE ALMERÍA (2019). *CSIF gana, por mayoría, las elecciones sindicales en CASI*. Recuperado de: https://www.diariodealmeria.es/finanzasyagricultura/CSIF-elecciones-CASI_0_1351065118.html [23/7/2021]

DÍAZ, J. F. J. (2008). Estudio de caso del Poniente almeriense. Globalización de la horticultura. *Papers: revista de sociología*, 83-104.

DOMÍNGUEZ, J.A., BOELPAEP, B. (2020). *Explotación en invernaderos de Almería: las duras acusaciones de los trabajadores que recogen frutas y verduras en el sur de España*. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52398770> [22/6/2021]

ESPINO, R.(2018), *El 63,3% de los extranjeros de Almería tiene trabajo*. Recuperado de: https://www.diariodealmeria.es/almeria/extranjeros-Almeria-trabajo-inmigrantes_0_1309669303.html [3/7/2021]

FERNANDEZ RODRÍGUEZ, E.J. (Coord.) (2003), *Innovaciones tecnológicas de cultivos de invernadero*, Madrid, Agrotécnicas.

GARRIDO, Á, & OLMOS, J. (2008). Ethnic Entrepreneurs as Economy Strategy in Almeria (Spain). *Polish Sociological Review*, (164), 401-415. Recuperado de <http://www.jstor.org.ponton.uva.es/stable/41275078> [19/6/2021]

GUTIÉRREZ ESCOBAR, J.A.. (2012). *Problemáticas de la información y la comunicación en el sector agrario almeriense*.

IBERLEY (2021), *Derecho a la intimidad de la persona trabajadora*. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/derecho-intimidad-persona-trabajadora-64287> [28/6/2021]

MONDY, R. W., & NOE, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.

PÉREZ PARRA, J., & Céspedes, A. (2008). Tecnología de los invernaderos mediterráneos: evolución de la tecnología de los invernaderos de bajo consumo energético de Almería. *Ed. Estación Experimental de la Fundación Cajamar*.

PORRET, M., & GELABERT, M. P. (2008). *Recursos Humanos 3 Edicion*. ESIC Editorial.

RADIOCABLE (2020). *Las condiciones de los inmigrantes del “Mar de plástico” español, en el foco de The Guardian*. Recuperado de: <https://www.radiocable.com/the-guardian-vuelve-a-poner-bajo-el-foco-las-condiciones-en-que-están-los-inmigrantes-del-mar-de-plastico-en-espana.html> [8/6/2021]

REVIEJO, S.F. (2021), *La paradoja de Almería: la agricultura de invernadero más potente en los pueblos con la renta más baja de España*. Recuperado de: <https://www.publico.es/economia/paradoja-almeria-agricultura-invernadero-potente-pueblos-renta-baja-espana.html> [21/6/2021]

RUBIO VELASCO, M. F. (2012), *LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS INMIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR*. Sevilla, Universidad de Sevilla. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=0c937df3-aa0a-47fa-8f23-6f35f81b6896&groupId=10128 [28/6/2021]

RUBIO VELASCO, M. F. (2012), *LA FUNDACIÓN Y AFILIACIÓN A SINDICATOS DE LOS INMIGRANTES IRREGULARES*, Sevilla, Universidad de Sevilla: Recuperado de:

https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=30deca19-9fd8-4867-b58d-f358c7ae9b7d&groupId=10128 [28/6/2021]

SÁNCHEZ GÓMEZ, L. (2020). Evolución demográfica de la Comarca del Poniente Almeriense desde 1950 hasta la actualidad.

SPEE (2003). *Mercado de trabajo de la provincia de Almería*. Recuperado de: https://sepe.es/eu/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2019/Mercado-de-Trabajo-Provincial-2019/Mercado-de-Trabajo-2019-Almer-a--Datos-2018-.pdf

UNED. *Derechos y Obligaciones*. Recuperado de:

http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,34466364&_dad=portal&_schema=PORTAL [4/7/2021]

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Ley de extranjería (LOEX). Ley 4 de 2000. 12 de enero del 2000 (España)

Ley del estatuto de los trabajadores. Rd. Ley 2 de 2015. 23 de octubre de 2015 (España).

Ley de prevención de riesgos laborales. Ley 31 de 1995. 8 de noviembre de 1995 (España).

Ley de Sociedades Cooperativas Andaluzas. Ley 14 de 2011. 13 de diciembre de 2011 (España)

Real decreto ley de relaciones de trabajo. Ley 17 de 1977. 9 de marzo de 1977. (España)

ANEXO: ENTREVISTA TRANSCRITA

Nombre y apellidos: JVM

Edad: 19 años

¿Relación con el sector?

De 2017 a 2019 estuve cursando el título de Formación Profesional de Grado Medio en Producción Agroecológica. Como fue en modalidad dual, realicé prácticas en el sector agrícola durante esos dos años. Iba de lunes a miércoles a hacer prácticas, 6 horas al día, de enero a mayo y de noviembre a marzo.

¿Invernaderos donde realizó prácticas? ¿Empresa?

Casi toda mi formación en empresas fue llevada a cabo en CASI (Cooperativa Agraria San Isidro), y mi actividad fue acompañar a los técnicos al campo, a ver los cultivos y asesorar al agricultor sobre el cuidado de estos. Por tanto, vi un montón de invernaderos distintos, podían ser como mínimo 3 al día, tres veces a la semana, en el calendario escolar de esos años.

También estuve en Viagro y Saniveg, siendo la primera una empresa especializada en cultivos ecológicos y la segunda una tienda de fitosanitarios.

¿Tipo de cultivo?

Ya que el instituto estaba en La Cañada, que es parte del Levante almeriense, el rey era el tomate, con sus múltiples variedades. Conforme se acercaba el verano también se daban cultivos de sandía, y durante todo el año había algunos cultivos sueltos de pepino, calabacín o berenjena.

¿Tipo de tarea que llevaba a cabo?

Como mencioné anteriormente, mi puesto de formación era acompañar al técnico (ingeniero agrícola) a comprobar el estado de los cultivos. Una vez se hacía esto, el técnico recetaba al agricultor los productos fitosanitarios que necesita, así como los abonos y fertilizantes más adecuados. En mi caso podía ayudar indicando si veía indicios de alguna plaga o enfermedad, o gestionando los documentos de mi tutor. En las otras empresas prácticamente no hacía nada, los tutores se desentienden y simplemente veía al resto de trabajadores realizando sus actividades.

¿Recibió ayuda dentro del puesto, al estar en prácticas?

En CASI, en todos los casos los tutores estaban al tanto de lo que pudiese necesitar, y aunque cada semana iba con un técnico diferente, todos estaban atentos a lo que necesitara. He de decir que en mi caso tuve mucha suerte, ya que tuve otros compañeros en otras empresas a los que tenían siempre en un mismo invernadero, recogiendo tomates incluso más allá de las 6 horas diarias que debían ocupar nuestras prácticas.

¿Posee preparación y licencia?

Sí, a día de hoy tengo el título de Técnico en Producción Agroecológica, y gracias a ello conseguí también el carnet de aplicador de productos fitosanitarios nivel cualificado. Podría dedicarme al trabajo en invernaderos aplicando pesticidas, por ejemplo.

¿Se le ofreció trabajar en la empresa?

No, en ninguna de las empresas. Los profesores del instituto nos dijeron en su momento que en CASI era casi seguro que no tendríamos oportunidades laborales porque tienen una plantilla muy estable, y que solamente era un sitio muy bueno para aprender. Sin embargo, en las otras dos empresas sí que buscaban personal y no me ofrecieron nada, a mí ni a ninguno de mis compañeros que estuvieron en ellas. Realmente el hecho de que en los siguientes años tengan más alumnos disponibles para trabajar gratis hace que no se molesten en contratar a alguien.

¿Vio trabajadores del sector?

Muchísimos, realmente era mi día a día. La mayoría de las ocasiones hablaba con los agricultores, propietarios de los invernaderos, pero casi siempre había algún trabajador con él, y en otros casos el agricultor confiaba tanto que dejaba a su empleado al mando y él era con quien se hablaba. Casi todos eran extranjeros, muchos no dominaban el idioma y pasaban muchas horas en el invernadero.

¿Qué temperatura había en su puesto?

A diferencia de lo que se puede creer, en invierno se pasaba bastante frío. A primera hora de la mañana se podía estar por debajo de los 10° C, con una humedad suficiente para notar gotas cayendo del plástico del techo. Aunque lo peor era, por supuesto, en las épocas más cálidas. Solo llegué a estar hasta mayo, pero en los invernaderos de sandía sin blanquear se podían superar fácilmente los 40° C.

¿Observó, o sabe algo, de cómo vivían los empleados de la empresa?

Como solía tener contacto con los propios trabajadores sí que sé algo de lo que ocurría en ciertos casos. Había empresarios de todo tipo, por supuesto, pero algunos otros se notaban que explotaban a su personal. Empleados que se pasaban de la mañana a la noche en el invernadero recogiendo tomates, o que tenían que ir a sulfatar un domingo. En un caso recuerdo que el agricultor habló con el técnico el caso de un trabajador al cual había echado, y con el que creo que hubo problemas por no indemnizar adecuadamente su despido. El trabajador exigía su finiquito, pero el empleador daba motivos para intentar hacer ver que el despido era disciplinario, como que llegaba tarde al trabajo o que le había desobedecido y subido la voz en reiteradas ocasiones.

¿En qué condiciones vio a los demás trabajadores?

En primera instancia destacaba el tema de los riesgos laborales. Es el que más he podido ver, y es que muchos de los empleados sulfatan y aplican fitosanitarios sin ningún tipo de protección. El azufre es irritante para las mucosas; de hecho, cuando yo entraba a un invernadero aún se notaba el azufre en el aire, y hace que te piquen los ojos. Aplicar productos como ese sin protección era lo más normal, además del uso de algunos productos que ya no se podían aplicar.

Luego está que ninguno cumplirá las 40 horas semanales en cómputo anual, y seguramente su remuneración esté por debajo de lo que debería, ya que es algo de lo que nadie quería hablar nunca, y que hasta los profesores del instituto nos insistían en no preguntar.

El convenio del trabajo en el campo de la provincia dice que los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, ¿se hacía?

En mi caso, al no existir relación laboral con la empresa, no se puede aplicar lo dicho por el convenio. En el caso de los técnicos de CASI sí que asistían a cursos de formación y aprendizaje en horario laboral, por lo que diría que se cumple. A los trabajadores de los invernaderos dudo que se les cumpliera lo tratado en el convenio, tanto hablando de este tema concreto como en general. Respecto al convenio del campo almeriense tenemos el problema de que lleva sin renovarse desde 2015, y al final en unos sitios se cumple y en otros no, aunque la mayoría parezca que son el segundo caso.

Por último, ¿Cómo concluiría que es el sector agrícola almeriense bajo plástico?

La verdad es que dividiría el sector en partes bien diferenciadas.

El empresario, si logra tener una cierta rentabilidad, consigue horarios muy favorables para él, gana mucho dinero y en definitiva consigue un trabajo con condiciones muy buenas.

Los técnicos de empresas como CASI, que asesoran a los agricultores y tienen la potestad para recetar productos, ven recompensados sus años de estudio de ingeniería agrícola con un trabajo bastante libre, con horarios decentes y buena remuneración.

Y en el caso de los trabajadores contratados, se llevan la peor parte. Se aprovecha mucho la alta afluencia de extranjeros, algunos irregulares, para bajar los sueldos y la calidad del trabajo, ya que al haber tanta gente disponible para el mismo puesto, siempre se encuentra a alguien dispuesto a trabajar más horas por menos dinero.

También se aprovecha mucho la ignorancia respecto al tema de derechos laborales, y no solo entre gente extranjera; una de las técnicas de CASI sufrió una gripe muy fuerte, tanto que se pidió la baja por enfermedad común. Como la baja duró 3 días, no cobró nada de remuneración durante los mismos; ella no sabía que eso era así y preguntó a la empresa por qué esos días no le dieron ningún dinero creyendo que lo hicieron para ahorrarse unos euros. Justamente yo acababa de dar, en Formación y Orientación Laboral, que en las bajas por contingencias comunes no se cobra por la baja desde el día 1. En este caso la empresa había actuado bien, pero si hubiese sido un accidente de trabajo la causa de la baja sí que le tendrían que haber pagado. Han pasado 4 años desde aquello pero aún me acuerdo, y me hizo pensar en lo importante que es conocer nuestros derechos en el trabajo, ya que si no, los empresarios pueden hacer lo que quieran.

¿Ambiente laboral? ¿Mucha exigencia?

En el departamento de CASI en el que estuve el ambiente era muy bueno, puesto que los técnicos pasaban muy poco tiempo en la oficina, cambiaban de aires y viajaban con el coche. En general había libertad de movimiento siempre y cuando se acabase haciendo el trabajo requerido y los agricultores quedasen contentos con el servicio. Había épocas de más trabajo en las que se veían muchos invernaderos por día y se volvía más exigente, pero en general, para ese puesto, existe una buena calidad del trabajo.

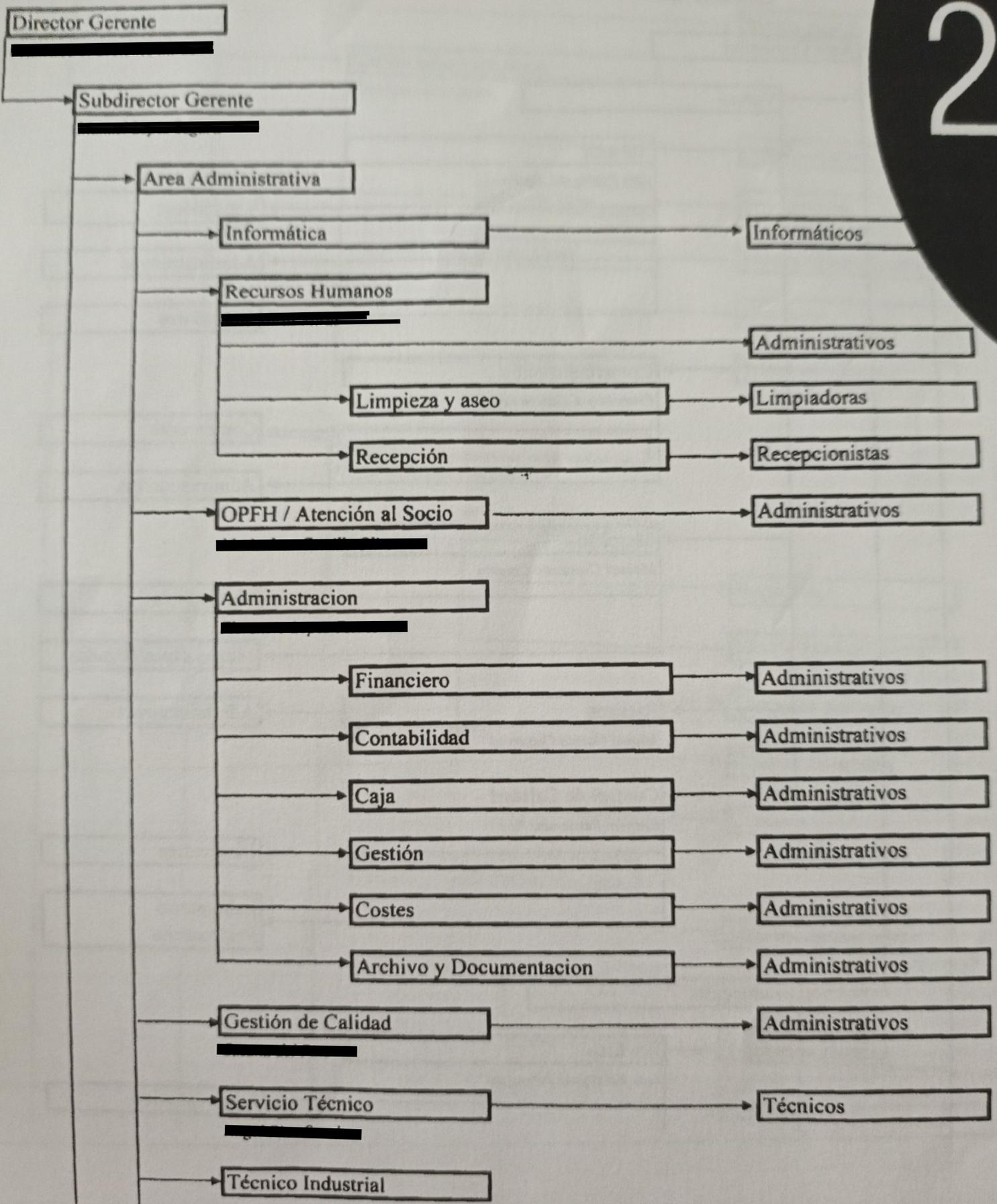
Por otro lado se veía que en otras secciones como la de envasado, en general la parte industrial, la exigencia es mucho mayor, ya que se pide manipular muchos tomates por jornada y a velocidades ya establecidas por las máquinas que los mueven. Los trabajadores, en su inmensa mayoría mujeres, trabajaban a ritmos vertiginosos y durante mucho tiempo.

¿Podíais tomar decisiones competencia de vuestro inmediato superior?

Los técnicos de CASI tenían una amplia libertad para tomar decisiones, puesto que se dedicaban a asesorar al agricultor según sus necesidades particulares. El ambiente es bastante informal en lo interno de la empresa, aunque siempre se consulta con el jefe cualquier duda, especialmente por teléfono, y suele autorizar hacer lo que sea necesario.

¿Jornada?

No tenían un horario totalmente fijo, sino que a veces variaba dependiendo de la disponibilidad del agricultor para la cita o de si ocurría algún evento especial. En general trabajaban de 8 a 15 todos los días, y luego por la tarde iban una semana sí y una no, repartiéndose el trabajo de forma que siempre hubiese alguien del departamento disponible.



Marketing

Area Comercial

Ventas

Subasta

Vendedores

Administrativos

Anotadores

Comercialización

Comerciales

Administrativos

Mercado

Vendedores

Mozos especializados

Riesgos

Administrativos

Control de Calidad

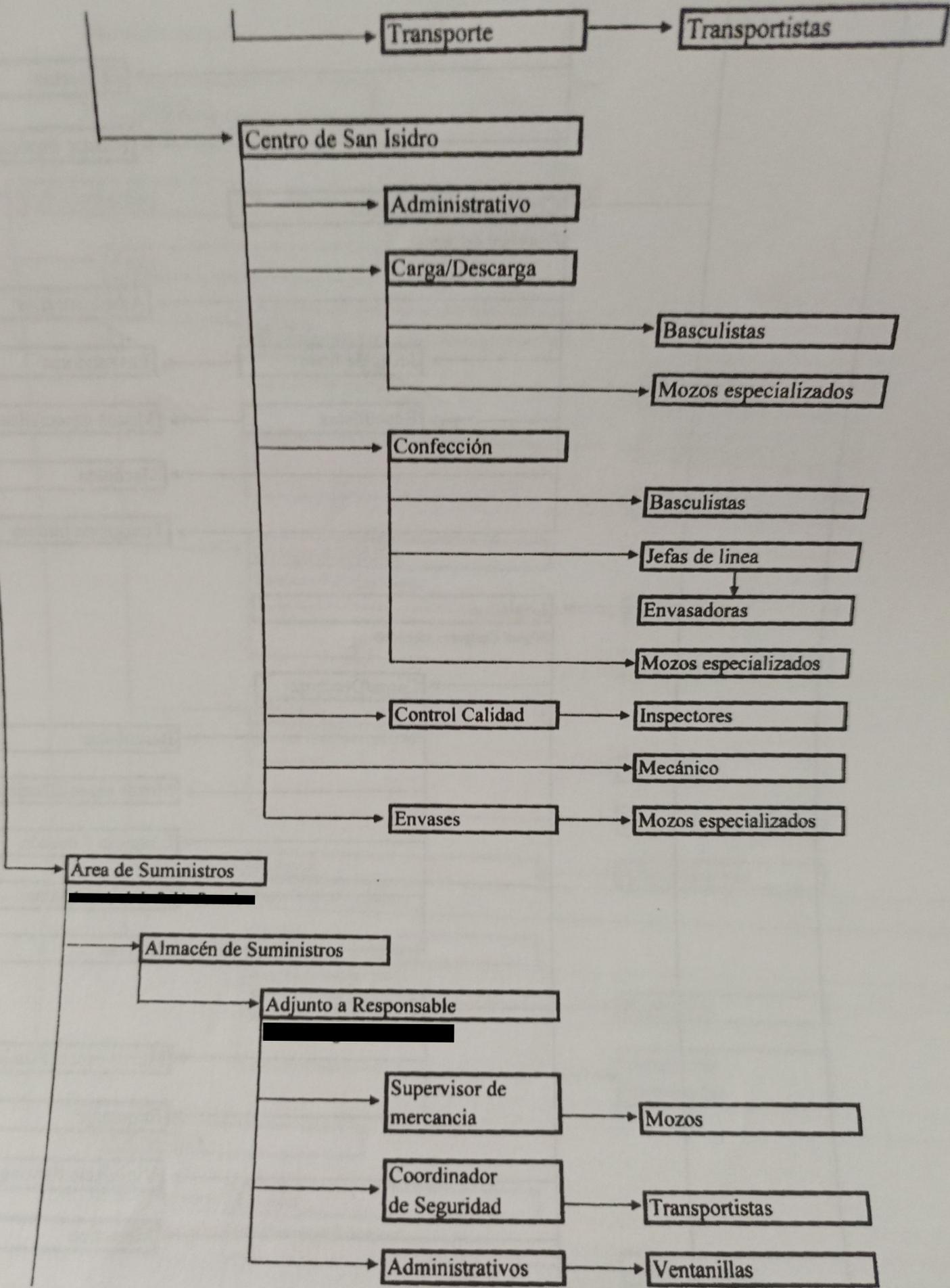
Inspectores

Laboratorio Postcosecha

Producción

Envases

Administrativo



Riego por Goteo

Coordinador de Montaje

Montadores 1ª

Montadores 2ª

Ayudantes

Personal Almacén

Administrativos

Administrativo

Ferretería / Taller

Administrativos

Oficiales 1ª

Oficiales 2ª

Ayudantes

Almacén Los Grillos

Administrativos

Mozos