

Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social de Interfresa (PRELSI)

**Interprofesional de la Fresa Andaluza
(INTERFRESA)**

Julio 2018

Contenido

1. Antecedentes penales	2
1.2. Estudio pormenorizado	2
1.2. Conclusiones	5
2. Formación profesional para cargos intermedios	5
2.1. Características generales:.....	6
2.2. Características específicas: organización.	7
2.3. Características específicas: distribución y contenido.	7
2.4. Finalidad.....	8
3. Figura del consultor de integración.....	8
3.1. Características personales.....	9
3.2. Organización	10
3.4. Procedimientos	10
3.4. Otros: retribución y consolidación	13
3.5. Conclusión	13
4. Aplicación	14
5. Anexos	16
5.1. Figura 1	16
5.2. Figura 2	17

PLAN DE RESPONSABILIDAD ÉTICA, LABORAL Y SOCIAL DE INTERFRESA (PRELSI)

1. Antecedentes penales

1.2. Estudio pormenorizado

A tenor de lo dispuesto en los diferentes marcos legales que rigen a día de hoy en nuestro ordenamiento jurídico y resaltando, como no puede ser de otra manera, la Constitución Española y su artículo 14, debemos partir desde el principio genérico de la no discriminación. Asimismo, nos encontramos con el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 73.2 de la Ley Penitenciaria que vienen a consolidar la importancia efectiva de este principio rector. Este último artículo prohíbe la utilización de los antecedentes penales como causa de exclusión social o jurídica. Por lo que, es de afirmar que la regla general en nuestro Derecho Interno es la total negación a la solicitud de antecedentes penales en el marco de un proceso de selección, pues de considerarse motivo de exclusión de un candidato se entendería, *ope legis*, como acto discriminatorio. Esta idea es un fundamento no solo de nuestro Derecho sino del ámbito europeo. En esta línea hay que resaltar la labor del TEDH¹, pues se ha pronunciado repetidamente sobre dicho asunto y ha venido fallando la supremacía del derecho a la intimidad del trabajador frente a la publicidad indefinida e indiscriminada que se pueda dar a los antecedentes penales de cualquiera de ellos. En consecuencia, debemos reconocer que la información relativa a los antecedentes penales es considerada confidencial en aras de impedir que se estigmatice a las personas y dificulte su integración social.

¹ TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Por tanto, claro es que la regla general es su prohibición, pero hay excepciones establecidas, bajo *numerus clausus*, en las distintas normas sectoriales. De entre las cuales, no encontramos referencia alguna al sector agroalimentario, ni ninguna aplicable directamente, y no por analogía, a los distintos cargos que aquí nos ocupan. Además, hay que resaltar que a este *numerus clausus* se adiciona la imperante reserva de ley, que viene establecida por el **Proyecto de la LOPD**² y que establece que solo se podrán solicitar los antecedentes penales a los candidatos en los casos en que una norma con rango de ley lo autorice expresamente.

Por tanto, a falta de reconocimiento legal expreso y analizando la situación laboral en el sector de los frutos rojos, donde la mayoría de los puestos base son ocupados por inmigrantes extracomunitarios, procedemos a recurrir al derecho supranacional. Aquí encontramos que para la solicitud de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de un extranjero se exigirá la no tenencia de antecedentes penales en España o en su país de origen o países de residencia anteriores (artículo 31 de la **LO 4/2000**³).

Y esto cobra total sentido por el **Reglamento UE 2016/679**⁴, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos que en su artículo 10 dice que *“El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales o medidas de seguridad conexas, sólo podrá llevarse a cabo bajo la supervisión de las autoridades públicas o cuando lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas para los derechos y libertades de los interesados. Solo podrá llevarse un registro completo de condenas penales bajo el control de las autoridades públicas”*.

² Proyecto de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, de 24 de noviembre de 2017.

³ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

⁴ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

Por tanto, en base a lo expuesto en líneas precedentes la idea sería solicitar una aplicación efectiva y total de la normativa europea ya existente a los extracomunitarios, acción no discriminatoria pues son aplicables a estos trabajadores distinto marco legal que a los demás provenientes de los Estados Miembros. Así, para una completa aplicación de la exigencia de presentar antecedentes penales para la solicitud de acceso al trabajo que ofrece el sector de los frutos rojos en Huelva, a todos los trabajadores con independencia de su lugar de origen, habría que instar su regularización legal; en tanto en cuanto a día de hoy y en el sector en el que nos centramos se podría adjetivar de ilegal.

Por otra parte, se nos plantea la idoneidad de aplicar como filtro la tenencia de antecedentes penales, no prescritos y vinculados con delitos que puedan poner en jaque la seguridad y la integridad de los trabajadores, en tanto en cuanto la entidad pretenda someter a sus trabajadores a promoción interna. En este sentido, es bien sabido que a la hora de promocionar a los empleados la empresa debe tener en cuenta los criterios legales establecidos al efecto. Este derecho de promoción viene reconocido en el Estatuto de los Trabajadores - en su artículo 24 - que nos remite de manera prioritaria al convenio o, en su defecto, al acuerdo colectivo vigente para el sector. En el mismo nada se nos dice acerca de los ascensos en cuanto a los requisitos excluyentes que se puedan imponer más allá que los establecidos por el propio Estatuto (*"en todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario"*).

Por tanto, siempre que se ajusten a criterios que garanticen la ausencia de discriminación y la aplicación de un sistema igualitario en género, consideramos que aplicar antecedentes penales en la selección de los candidatos a puestos intermedios y superiores, esto es, para el puesto de manijero, junto con otros criterios que el empresario considere y que se ajusten

a Derecho como puede ser el criterio de antigüedad, podrían disminuir considerablemente el riesgo de comisión de conductas eventualmente típicas.

Por último, aclarar que este mecanismo de selección no colisionaría con el principio de discriminación de acceso al trabajo pues no hablamos de una exclusión al mismo sino de una oportunidad de mejoría laboral, la cual, serviría de base para la consolidación de la seguridad laboral de todos los integrantes – en especial de aquellos que ocupan los puestos base de la explotación.

1.2. Conclusiones

A tenor de lo dispuesto en los distintos marcos legales aplicables al caso, los antecedentes penales no podrán ser exigidos por las explotaciones agroalimentarias en tanto en cuanto se dispongan estas a realizar contrataciones para las distintas campañas pues colisionaría, entre otros, con los principios de discriminación y de reintegración social.

Dicho lo cual, la única forma de hacer este mecanismo idóneo es exigir la no tenencia de antecedentes penales en la promoción interna de trabajadores que de puestos bases aspiren a cargos intermedios. A lo que se adiciona instar el control y ejecución efectiva de las normas europeas referentes a la exigencia de excluir a los candidatos extracomunitarios con antecedentes penales de los procesos de selección realizados en origen cuando vayan estos a precisar autorización de residencia y de empleo.

2. Formación profesional para cargos intermedios

Como derecho estatuario viene reconocido el derecho a la formación de todos los empleados. Así pues, esta interprofesional considera oportuno la inclusión de cursos de formación preceptivos para los empleados de las

distintas explotaciones agroalimentarias que integran el ya referido tejido empresarial. Esto es, tornar ese derecho de los trabajadores en un deber para el sector de los frutos rojos de la provincia de Huelva. Un deber concretado hacia los cargos intermedios que tienen empleados a su dirección pues la responsabilidad que en ellos descansa es de suma importancia para el correcto funcionamiento tanto de las distintas explotaciones como de los distintos empleados que forma parte de ellas.

Para una mayor exactitud y efectividad de esta formación profesional, se ha considerado dirigir y focalizar estos cursos a los **puestos intermedios** en aras de prevenir toda conducta constitutiva eventualmente de acción típica penalmente considerada, así como prevenir de igual manera toda acción susceptible de vulnerar los derechos básicos de los trabajadores. Por ello, se ha considerado necesario establecer una formación marco para la prevención de toda conducta ilegal e irregular – con más inri si cabe, de acoso sexual en particular y de delitos contra la indemnidad e integridad sexual, en general - en el ámbito laboral.

El fin último que con ello se persigue no es otro que asegurar la seguridad y salud de los trabajadores de los puestos bases – en especial de las mujeres que vienen transcontinentalmente a trabajar en el sector de los frutos rojos año tras año. Un fin pues que además se hace necesario debido al bien conocido hándicap de la mano de obra que el sector viene sufriendo desde hace ya años.

Procedemos a detallar el propuesto de parte **plan formativo** precedentemente introducido. He aquí los puntos relevantes del mismo:

2.1. Características generales:

- Los cursos formativos tendrán carácter preventivo.
- Los cursos serán presenciales y preceptivos.
- Los cursos serán no reglados.

2.2. Características específicas: organización.

- Los módulos serán colectivos y comunes para los distintos puestos intermedios (en adelante, **encargados**).
- A razón de lo anterior, se impartirá cada curso en cada **localidad**.
- Para asegurar atención personalizada, oportunidad de ser escuchados y de hacer tan efectiva como sea posible dicha formación, los cursos se impartirán a **grupos de volumen medio** a determinar según concurrencia en localidad.
- Los referidos cursos se **impartirán** por personal a decidir entre la Interprofesional de la Fresa Andaluza (en adelante, *Interfresa*) y el conjunto del sector.
- Los cursos acaecerán en **aulas de formación** que en cada localidad se convenga vía acuerdo entre Interfresa y las explotaciones del sector que estén sitas en la localidad en cuestión.

2.3. Características específicas: distribución y contenido.

- Los cursos constarán de dos módulos o **partes** diferenciadas. La primera de ellas tendrá lugar a principios de enero y la segunda entre marzo y abril
- Los cursos serán limitados en **tiempo**: 20 horas a repartir entre los distintos módulos de la siguiente manera: 10 horas el primer módulo y 10 horas el segundo (como ya establecido, por localidad). Cada módulo se impartirá en dos días laborales diferentes y próximos.
- La formación a impartir en los referidos cursos tendrá un **contenido** mixto. Se hará máximo hincapié tanto en las habilidades de gerencia y de gestión de equipo como en la normativa legal necesaria para tener un conocimiento exhaustivo y focalizado de las acciones que podrían incurrir o derivar en conductas ilegales.

2.4. Finalidad.

- La finalidad última de los cursos formativos será la de introducir en el sector de los frutos rojos mecanismos efectivos que sirvan de soporte y prevención ante hipotéticos comportamientos que pudieran desembocar en conductas constitutivas de infracciones, así como asegurar la correcta formación y gestión del personal intermedio en el sector al que nos venimos refiriendo desde los inicios.

3. Figura del consultor de integración.

Partiendo de la pertinente base jurídica, en genérico del artículo 48 de la **LO 3/2007**⁵, y en concreto de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, se establece que *“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”*. A esto se le adiciona la necesidad racional de desarrollar un clima y un entorno laboral en el que no solo se eviten este tipo de conductas concretas, sino que se respeten todos y cada uno de los derechos humanos que les son inherentes a la persona, garantizando su dignidad, indistintamente de su origen.

En esta línea Interfresa, en aras de hacer efectiva la defensa de la imagen del sector, cree conveniente ampliar el ámbito de responsabilidad empresarial citado en líneas previas a una responsabilidad sectorial. Para ello, esta interprofesional aboga por la creación de un ente unipersonal que pueda dar cobertura a todas las explotaciones agroalimentarias que conforman la industria de los frutos rojos en Huelva. Esta cobertura viene a descansar en la

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

figura del **consultor de integración**, que con matiz corrector infiera toda conducta susceptible de vulnerar derechos básicos de los trabajadores ligados contractualmente a puestos bases, garantizando así el crecimiento, la sostenibilidad, la seguridad y la rentabilidad de la mano de obra en el sector, sonado hándicap.

Por ello, se entiende necesaria la mediación laboral como la mejor de las opciones para resolver los potenciales conflictos que puedan surgir, evitando de esta manera los efectos colaterales o derivados de los mismos. Será pues, un mecanismo focalizado a un acercamiento de postura, entendimiento y ayuda tanto para los puestos bases como para los cargos intermedios.

He aquí los detalles de esta figura:

3.1. Características personales

- El consultor de integración será un ente **dependiente** directamente de Interfresa al ser esta interprofesional la única entidad que representa el cien por cien del sector de los frutos rojos en la provincia de Huelva. Justificándose lo cual en una involucración completa y efectiva de la totalidad del sector en el mecanismo consultor.
- El consultor de integración a **designar** por Interfresa, oído al sector, deberá conocer perfectamente el **idioma** de los jornaleros que vaya a tener a su cargo para así asegurar la convivencia y el dialogo comunitario.
- El consultor tendrá **funciones** de asesoría y apoyo para los trabajadores, en especial, para los jornaleros y los cargos intermedios del sector, independientemente de su origen, tipo de contrato o funciones a desempeñar.
- El consultor transcribirá y **comunicará** el conflicto a la Interprofesional, sin sancionar ni juzgar. Será pues un ente correctivo y previo a la vía legal.

3.2. Organización

- Se nombrará a un **consultor de integración por localidad** para asegurar una atención exhaustiva y focalizada. Por tanto, se contará con un equipo aproximado de 12-14 consultores en la provincia de Huelva, susceptible de alteración según concurrencia y necesidad.
- Los consultores estarán supeditados a un trabajo sinérgico. Esto es, al concurrir en una misma explotación trabajadores de diferente procedencia y por ende idioma, los consultores que tengan asignadas localidades contiguas y que conozcan idiomas diferentes deberán aunar su trabajo dando **cobertura simultánea** a las diferentes localidades. Para ello, los consultores se alternarán entre dichas localidades - controlando a los trabajadores cuyo idioma dominen – para solo a deberán emitir un informe unitario que abarque ambas conclusiones.
- El consultor de integración realizará una **visita semanal** a cada explotación agraria sita en la localidad asignada.

3.4. Procedimientos

- El consultor de integración llevará a cabo un trabajo profuso. Investigará *per se* la situación laboral de cada finca y atenderá con más inri aquellas irregularidades que sean reivindicadas por la **presunta víctima, por sus representantes legales o por cualquier persona conocedora de primera mano de la presunta conducta constitutiva de infracción legal**.
- Para asegurar su efectividad, el consultor de integración estará sometido a un procedimiento ágil y flexible. Esto es, respetando, entre otros, el principio de celeridad, deberá emitir **informes** acerca de la situación de los jornaleros y encargados de las fincas que visite por asignación.
- El informe-diagnostico será **instrumental, flexible** en cuanto a forma y contenido (condición de trabajos, situación en género, acceso a

comunicación, características del personal, comunicación inter-empleado...). Podrá incluir aspectos o datos de carácter cuantitativos y cualitativos.

- Estos informes, según contenido, serán calificados como *positivos* o *negativos*. Además, serán anónimos en aras de respetar el principio de confidencialidad de las presuntas víctimas; sin embargo, sí tendrán el deber los consultores de aportar en sus respectivos informes los datos necesarios para la identificación de los presuntos infractores, con la finalidad última de hacer posibles las pertinentes acciones que puedan sus conductas acarrear.
- Estos informes podrán ser enmarcados en dos **tipos de procedimientos**, a saber:
 - **El procedimiento ordinario** (*figura 1*):
 - El consultor de integración elaborará un **informe semanal** sobre la situación de los jornaleros y de los cargos intermedios en las distintas explotaciones agrícolas que le competan por asignación.
 - Si el informe es calificado por el consultor como **positivo**, se da paso a su archivo y se pone fin al procedimiento.
 - Si el informe, por el contrario, es calificado de **negativo** y las conductas o irregularidades que han forzado dicha calificación no son graves o muy graves, se dará paso al procedimiento ordinario de actuación.
 - En este procedimiento, el primer paso será la *comunicación* de dichas conductas o irregularidades plasmadas formalmente en el pertinente informe a Interfresa. El plazo máximo será de *cuatro* días.
 - Una vez recepcionado el informe, la interprofesional podrá dar *traslado* del mismo tanto al dueño de la

explotación agrícola protagonista del informe, así como a la gerencia de la comercializadora vinculada a esta.

- A posteriori y a modo sinérgico se llevará a cabo una *investigación* pormenorizada de lo acaecido con la asistencia del consultor.
 - Una vez concluida la investigación se emitirá un informe *de conclusiones* que recogerá, si así se entiende oportuno, la obligatoriedad de adoptar *medidas correctoras* para la concreta situación, víctima e infractor de la manera que más se ajuste a derecho y sin perjudicar la situación laboral genérica de la explotación agrícola en cuestión.
 - Una vez concretadas dichas medidas, se podrá poner *fin al procedimiento*.
- **El procedimiento abreviado de urgencia (figura 2):**
- A este procedimiento excepcional se recurrirá en tanto en cuanto el consultor de integración considere que las actuaciones que están acaeciendo en alguna de las explotaciones agrícolas son **graves o muy graves** y requieren un conocimiento inminente por parte de la Interprofesional.
 - Por ello, el consultor deberá elaborar el pertinente **informe - negativo - ipso facto** y remitirlo a la Interprofesional en un plazo máximo de **veinticuatro horas**.
 - Una vez recepcionado el informe, Interfresa - en representación del sector - dará **traslado** del mismo al

dueño de la explotación agrícola, así como a la entidad comercializadora vinculada.

- Cuando la comunicación a los actores anteriores se tenga por realizada, se dará **aviso** apremiante a la **autoridad** competente para que practique la investigación pertinente y solucione el conflicto.
- Una vez practicado el traslado del informe, se podrá poner **fin** al procedimiento.

3.4. Otros: retribución y consolidación

- En aras de cubrir el **gasto** en el que se incurre con la implantación de esta figura, se repercutirá un coste dinerario unitario por trabajador extranjero que se contrate en origen mediante transferencia a cuenta singularizada de Interfresa, gestora de esta figura.
- Para la **consolidación** de esta figura y un acercamiento real a todos los jornaleros, se expedirá la **tarjeta de presentación** del consultor de integración que por localidad corresponda a todos y cada uno de los jornaleros que venga a trabajar en explotaciones agrícolas sitas en la provincia de Huelva. Con esto se persigue la implantación de una comunicación directa entre los consultores de integración y los jornaleros para hacer más efectiva y rápida las actuaciones de aquellos. Así mismo, se dará de igual manera a todos los trabajadores el **Plan de Responsabilidad Ética, Labora y Social de Interfresa (PRELSI) completo** para que lo tengan bajo su conocimiento.

3.5. Conclusión

Como ha quedado patente en líneas precedentes al detallar la operativa a la que esta figura se circunscribe, se viene oportuno recalcar la necesidad de

que la **gestión** de dicha figura recaiga en la Interprofesional de la Fresa Andaluza (**INTERFRESA**), pues esta viene a representar el cien por cien del sector de los frutos rojos en la Provincia de Huelva. De hecho, es la única entidad en la que actualmente descansa dicha total representación.

Se hace difícil pues asegurar la realidad de este mecanismo consultor si no es involucrando a la totalidad del sector, a la par que se acortan plazos y se condensan procedimientos y toma de decisiones. Todas estas razones justifican la necesidad de otorgar la exclusividad del trato con los consultores de integración y la gestión del procedimiento a la Interprofesional, como representante unitaria de todo el sector; sector que está sujeto a un afloramiento censal, realidad que no hace más que motivar la necesidad de establecer de tal manera la dirección y gestión de este mecanismo.

Por otro lado, debido a la sensibilidad del asunto que ha motivado la necesidad de instaurar esta figura, se busca su implantación real y total. Con esto, venimos de nuevo a recalcar que con que la Interprofesional aglutine este equipo de consultores y controle su labor, se evita que su gestión caiga en manos de otros entes que puedan mermar su efectividad. Como queda patente, se puede concluir subrayando la necesidad de Interfresa al frente de la gestión y dirección de los *consultores de integración*.

4. Aplicación

El ya expuesto **Plan de Responsabilidad Ética, Labora y Social de Interfresa (PRELSI)** se expedirá a todas y cada una de las entidades que conforman el sector en aras de que, si conforme, se puedan suscribir al mismo. Aquí se deviene necesario concretar que la contingencia de adhesión se condiciona a un requisito previo e inexcusable como es el **estar al corriente de pago** con la interprofesional a día de la entrada en vigor de

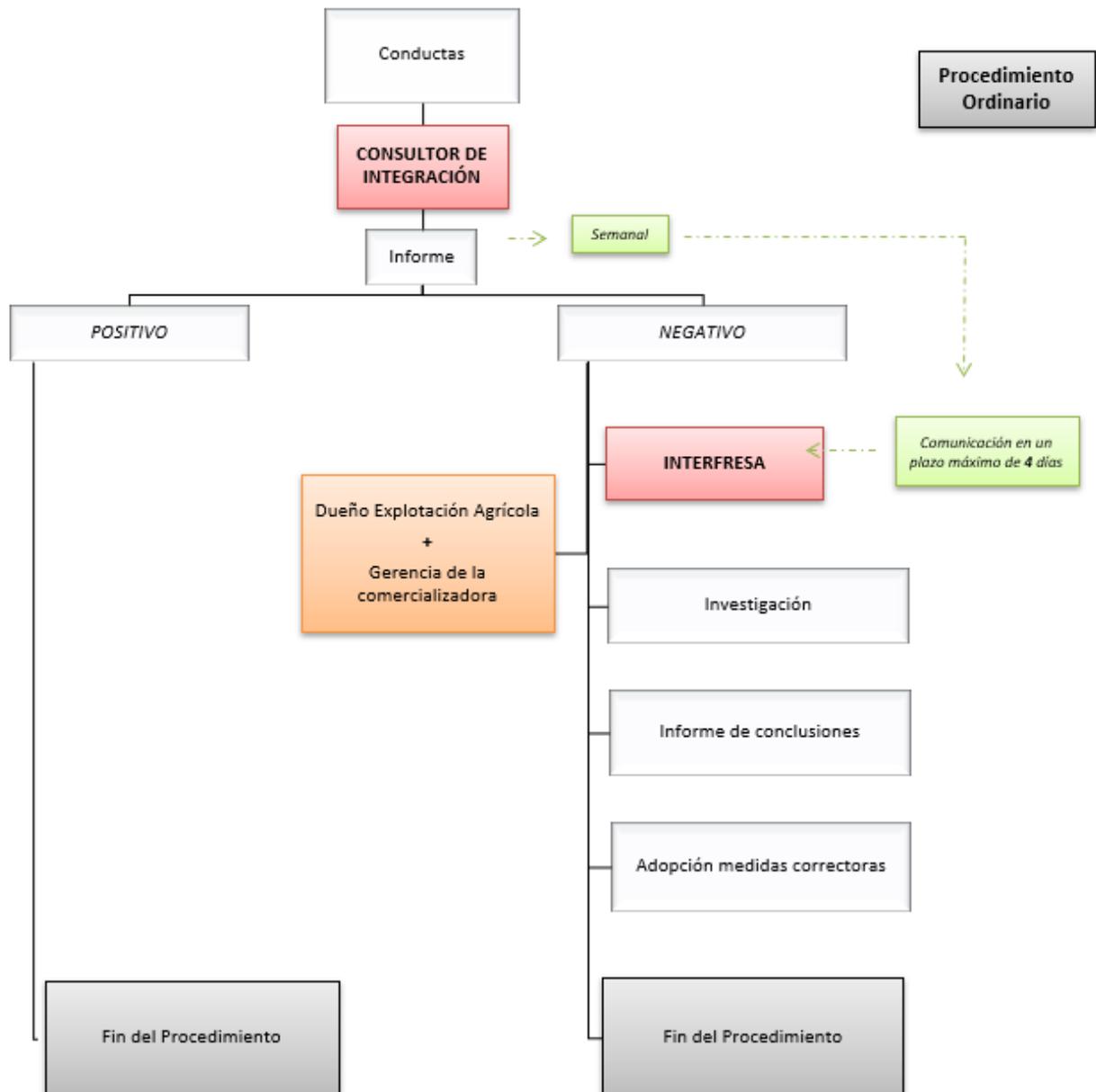
dicho plan y en los posteriores momentos de validez del mismo. Residualmente se permitirá la adhesión de entidades sin estar al corriente con la obligación de pago en tanto en cuanto se tenga un conocimiento formal por parte de la interprofesional de que la sociedad en cuestión está incurso en un proceso real y actual de puesta al corriente de deudas pretéritas impagadas.

Y para respetar y cumplir con el principio de transparencia de las actuaciones se hará público un listado nominativo con todas aquellas entidades que están comprometidas con el Plan de Responsabilidad Ética, Laboral y Social (PRELSI) por su adhesión y consecuente aceptación. Este listado completo y público tendrá una finalidad adicional y será reforzar la imagen del sector, su transparencia y su compromiso con el capital humano que forma parte del mismo y con la defensa de su imagen, labor que descansa comunitariamente en la interprofesional.

5. Anexos

5.1. Figura 1

A continuación, se aporta esquema explicativo del procedimiento ordinario.



5.2. Figura 2

A continuación, se anexiona esquema aclarativo del procedimiento abreviado de urgencia.

