

Según medios locales, en Andalucía (España) la campaña temprana de melocotones y nectarinas ha puesto sobre la mesa de manera evidente la falta de mano de obra que vive la Vega del Guadalquivir, explicaron desde la organización hortofrutícola Asociafruit-Fepex y agregaron “un problema que se agrava cuando coinciden varias campañas”.

De acuerdo con Efeagro, allí, la campaña es corta, solo dura apenas dos meses, y como ocurre en otras zonas productoras es muy intensiva en el uso de mano de obra: genera 215 peonadas directas al año, entre campo y almacén.

Para Asociafruit-Fepex, la falta de gente para trabajar en el campo y en los almacenes hace que el “futuro inmediato pase necesariamente por comenzar a gestionar contingentes de mano de obra de otros países.

La presidenta de la denominación de origen protegida (DOP) Cereza del Jerte, Clara Prieto, dijo Efeagro “que en Extremadura no existe tantos problemas de falta de personal, ya que las explotaciones son más de carácter familiar y con sus miembros y conocidos a cargo de las recolecciones de esta fruta de hueso”.

En Aragón, el secretario general de Fedefruta, Agustín Sánchez Castro -que también ocupa este mismo cargo en la Mesa Sectorial de la Cereza de la federación hortofrutícola Fepex, consideró que en líneas generales en España la necesidad de mano de obra en la fruticultura es uno de los “problemas más serios”

“Este año las heladas y el pedrisco han recortado drásticamente la producción de fruta de hueso aragonesa, pero en el momento en que recuperemos los niveles -no digo plenos, si no a partir del 80 % de una campaña normal, vamos a tener un problema de personal muy grave”, comentó.

A su juicio, este factor ya se ha traducido en algunas zonas del país en una inversión de producciones de fruta de hueso hacia otras más fácilmente mecanizables, como el almendro intensivo de regadío, que depende menos de la mano de obra que la fruticultura tradicional.

Sánchez Castro, quien ya ha vivido más de 22 campañas agrarias, recordó que la falta de personal en el sector de hueso ya se sufrió en los pasados años 90 y se volvió a detectar desde 2017, con una incidencia gravísima en 2019 cuando hubo una gran cosecha, precios bajos y melocotones que se quedaron en el árbol sin recoger.

Las carencias de personal para recolección se mantuvieron ocultas en 2020 y 2021 porque ambas campañas no fueron de plena cosecha, aunque el primer año de pandemia el sector

lo afrontó al principio con «mucha incertidumbre», tras decretarse el cierre de fronteras un mes antes del inicio de la temporada, subrayó

Explicó que este año tenían “la mosca detrás de la oreja porque la floración en febrero era espectacular y nos temíamos lo peor en todos los sentidos, una tormenta perfecta con una cosecha poco menos que récord, mayor demanda de personal, más producto en el mercado, precios más bajos, y todo, en un entorno de costes altos”

“Pero como dice el director general de Afrucat (Cataluña), Manel Simón. las primaveras son largas y pasan cosas», como las heladas del pasado abril en los campos aragoneses, que dieron al traste con mucha producción, lo que además demuestra que «la falta de personal es una cuestión difícilmente planificable” señaló

Para él, esa difícil organización acota las soluciones para contar con la mano de obra necesaria en cada momento, que ahora pasa por fórmulas tradicionales como la de contratar cuadrillas en sus países de origen, sobre todo de Marruecos, Rumanía, Ecuador o Chile.

Además, precisó, existen otras “cuestiones con más profundidad” que afectan a la disponibilidad de personal, como que trabajar en el campo es poco atractivo para muchos desempleados, pese a que “la recolección de fruta no es un trabajo duro», aunque sí “al aire libre”, y “no entra dentro de sus parámetros”.

Impactos de la Reforma Laboral

Durante esta primavera, el responsable de Fedefruta ha impartido charlas a varios grupos de agricultores sobre los cambios que se han producido con la última reforma laboral, que ahora obliga a sustituir la figura del contrato temporal en el sector por el del fijo discontinuo.

En su opinión, el nuevo marco laboral cambia todo para seguir igual ya que el agricultor sigue utilizando la misma gente -entre el 60 % y el 80 % de los recolectores repiten de una campaña a otra- y sus maneras de contactar con los trabajadores son iguales.

“Sí hay un cambio en cuanto a la gestión del personal, ya que se ha pasado de gestionar contratos a personas, con obligación de contratar primero a los del año anterior» que, a veces, resalta, “han mostrado cierta reticencia a la suscripción de contratos indefinidos» para tener más flexibilidad y aprovechar la oferta de otras campañas agrícolas.

Junto a la fidelización de las plantillas, ha citado otros efectos de la última reforma laboral,

como el aumento de la carga burocrática para el agricultor, la circunstancia que más le incomoda, pese a que «en el día a día no conlleva un diferencial de costos