

## **CAUSAS SUBYACENTES DE LOS ACCIDENTES PRODUCIDOS EN LA RECOLECCIÓN DE LA ACEITUNA EN LA PROVINCIA DE JAÉN. Una aproximación psicosocial**

**Antonio PALOMO MONEREO; Manuel PULIDO MARTOS;  
Pedro Jesús LUQUE RAMOS**

Universidad de Jaén (España)

[apalomo@ujaen.es](mailto:apalomo@ujaen.es), [mpulido@ujaen.es](mailto:mpulido@ujaen.es), [pjluque@ujaen.es](mailto:pjluque@ujaen.es)

### **UNDERLYING CAUSES OF ACCIDENTS OCCURRING IN THE OLIVE HARVEST IN THE PROVINCE OF JAÉN. An psychosocial approach**

**Resumen:** En el presente trabajo se realiza un análisis de las causas subyacentes o errores latentes que definen el contexto en el que se producen los accidentes que afectan a los trabajadores implicados en la recolección de la aceituna en la provincia de Jaén (España). Las diferentes causas extraídas del discurso de los participantes (trabajadores, representantes sindicales, supervisores, propietarios, empresarios, profesionales vinculados a la salud y seguridad en el trabajo) en seis grupos de discusión, se clasifican en factores individuales, grupales, organizacionales y supraorganizacionales. La multidimensionalidad del problema estudiado plantea la necesidad de un esfuerzo coordinado por parte de todos los agentes sociales implicados para producir de manera efectiva una mejora en las condiciones de salud y seguridad en que se desempeñan las tareas de recolección.

**Abstract:** Underlying causes or latent errors behind accidents affecting olive harvesting laborers are analyzed in the present paper. The different causes, extract from the discourse of participants (laborers, trade unionists, supervisors, landowners, employers, health and safety technicians) in six focus groups, are classified into individual, group, organizational and supra-organizational factors. The multidimensionality of the problem studied suggests the need of a coordinated effort held by all social agents in order to effectively improve health and safety conditions when carrying out olive harvesting tasks.

**Palabras clave:** Salud y Seguridad. Trabajo Agrario. Factor Humano. Error latente. Grupo de Discusión  
Health and Safety. Agricultural Work. Human Factor. Latent Error. Focus Group

## I. Introducción

El impacto determinante que la campaña de la recolección de la aceituna posee sobre el sistema sociolaboral de la provincia de Jaén, consecuencia de la ingente cantidad de trabajadores que intervienen en el proceso, contrasta con el déficit en investigación sobre los factores que puedan estar incidiendo en las condiciones de salud y seguridad en las que los trabajadores están desempeñando estas tareas. El presente trabajo plantea, pues, un acercamiento a la problemática de la salud y seguridad en el contexto específico de los procesos vinculados a la recogida de la aceituna desde la perspectiva del factor humano.

De forma general, un accidente es producto de la combinación de errores humanos activos, condiciones latentes, fallos en el sistema técnico y otros sucesos externos relacionados con el entorno de trabajo (Rasmussen, 1990). Si bien los errores activos son a menudo difícilmente predecibles, las condiciones latentes pueden ser identificadas y corregidas antes de que se produzca un suceso adverso (Reason, 1997). Por lo tanto, la identificación de este tipo de factores no sólo permitiría comprender las bases de un determinado accidente o error, por lo que respecta a la intervención del factor humano, sino que posibilitaría la adopción de un enfoque proactivo, no reactivo, en la prevención de los riesgos laborales más acorde con el espíritu de la legislación vigente.

Existen diversos factores de carácter personal o individual que inciden sobre los aspectos de salud y seguridad laboral (Wilson; y otros, 2004). Entre estos factores individuales se mencionan habitualmente: una formación/entrenamiento inadecuados; déficit en capacidades, conocimientos y/o habilidades; actitudes y motivación inadecuadas respecto a la salud y seguridad; o, estrés y fatiga.

Asimismo, una serie de factores vinculados a las dinámicas de grupo que se desarrollan en contextos organizacionales pueden conducir a una mejora o a un empeoramiento de las condiciones de salud y seguridad laborales (Hofmann y Morgeson, 1999). Entre estos factores se encuentran la calidad de la supervisión, la capacidad de liderazgo, la comunicación entre subordinados y superiores, o las relaciones entre los diferentes miembros de un equipo de trabajo.

Igualmente, los resultados obtenidos en investigaciones realizadas en diversos ámbitos organizacionales demuestran que sin un adecuado clima de seguridad organizacional al que todos los agentes sociales implicados contribuyan, difícilmente se creará un entorno de trabajo seguro (Zohar, 1980). Entre los factores de carácter organizacional relacionados con la seguridad se consideran: el compromiso y las actitudes de la dirección respecto a la seguridad, el entrenamiento de conductas laborales seguras, la comunicación abierta, las prácticas de dirección, el ritmo de trabajo o la estabilidad de la fuerza laboral (Donald y Canter, 1994).

Finalmente, existen otros factores más allá de la organización, de carácter global tales como, por ejemplo, la situación económica general o la doctrina política dominante (Embrey, 1992) que también tendrán un impacto sobre las políticas organizacionales de gestión de la salud y la seguridad.

## II. Metodología

El acercamiento al problema tratado se ha realizado desde un planteamiento de carácter cualitativo. En este sentido, la metodología propia del grupo de discusión permite identificar y explorar las principales referencias o directrices temáticas que los propios participantes en los grupos consideran relevantes en relación con el problema planteado. Por su diseño, el grupo de discusión se apoya en las dinámicas de interacción que se producen en el seno de los grupos para estimular la creatividad y las aportaciones de los participantes. De esta forma, las opiniones de un participante pueden suponer el estímulo para las reflexiones

de otros participantes, proporcionando, frecuentemente, una información rica y detallada que no podría ser obtenida a partir de otras estrategias metodológicas. Además, el grupo de discusión permite investigar cuestiones que no estaban previstas en la guía de desarrollo del mismo, lo que a menudo lleva a la obtención de información completamente nueva o a la introducción de matizaciones en los conocimientos de partida.

Los participantes en estos grupos de discusión son los propios recolectores, los propietarios de explotaciones olivareras, los profesionales y expertos en salud y seguridad vinculados al sector agrario. En definitiva, son los agentes sociales que se encuentran en una posición clave en cuanto a la generación de conocimiento social sobre las causas subyacentes de los accidentes que afectan a los trabajadores de la recolección de la aceituna y que se relacionan con el factor humano.

### III. Resultados

A continuación se presentan los resultados extraídos del análisis de los discursos de los participantes en los seis grupos de discusión realizados. Los factores subyacentes relacionados con la producción de accidentes aparecen agrupados en las categorías: factores individuales, factores grupales, factores organizacionales y factores supraorganizacionales.

#### Factores individuales

En este apartado abordaremos aspectos personales relacionados con (a) el nivel de competencia, (b) estrés y (c) la motivación que caracterizan a los trabajadores que desempeñan tareas de recolección.

##### (a) Nivel de competencia

Una cuestión compartida de forma unánime en todas las reuniones desarrolladas es el marcado déficit en formación que caracteriza, no sólo a este colectivo de trabajadores, sino al sector agrícola en general y, como tendremos oportunidad de comentar con mayor profundidad más adelante, al propio empresariado. El aprendizaje de las tareas se realiza exclusivamente en el puesto, basado en la experiencia y el aprendizaje vicario. Esta ausencia de formación no se circunscribe a cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sino que se extiende al propio desempeño profesional. Además, poseer una preparación adecuada para la realización de las tareas de recolección de manera eficiente y segura es, en la actualidad, una necesidad más acuciante, habida cuenta del intenso proceso de mecanización que afecta a esta actividad. El colectivo de trabajadores autóctonos, que realiza actividades de recolección en una proporción significativa aunque, indeterminada, es el que presenta un déficit de formación más acusado. Por otra parte, la alta rotación que se produce en los equipos de trabajo, el carácter eventual de esta actividad laboral para una amplia proporción de trabajadores, y la temporalidad inherente a la propia campaña de recolección, influyen de forma negativa en el nivel de formación de la fuerza laboral.

“Yo, por ejemplo, yo creo que un tema de la agricultura importante, en ese sector, es la falta de profesionalidad, entre comillas. No ya de esa misma empresa, sino incluso de las grandes empresas. No hay ningún título de agricultor, título entre comillas. Quiero decir: ningún agricultor tiene que estudiar para ser agricultor, estudiar, formarse, no digo yo que tenga que tener una carrera. Quiero decir, yo creo que uno de los temas que ahí falta es el tema de la formación, tanto del empresario como del trabajador” (Participante en grupo de discusión uno).

“Y no hablo ya de la formación [...] ¡Vamos! Que hay que darles formación e

información a los trabajadores, bajo el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. ¡No! Para ser un profesional agrario o agrícola, hace falta formación profesional primero, antes que formación en prevención de riesgos laborales. Formación profesional: saber hacer las faenas del campo; máxime con los procesos de tecnificación que tenemos hoy en día en marcha” (Participante en grupo de discusión dos).

“El problema está en la eventualidad de sus trabajadores y más hoy en día está en que muchos de esos trabajadores son extranjeros que desconocen por completo el trabajo” (Participante en grupo de discusión seis).

Otro problema relacionado con el nivel de competencia es la baja percepción del riesgo existente durante el desempeño de las tareas de recolección; hecho que determinaría, en buena medida (Arezes y Miguel, 2005), la realización de comportamientos inseguros. Entre las conductas de riesgo más frecuentes se señala la no utilización de los equipos de protección individual; aduciéndose como justificación incomodidad o, incluso, que su uso supone no la prevención de un riesgo, sino la exposición de los trabajadores a riesgos añadidos. En este sentido, se desprende de los discursos un amplio consenso al señalar que el diseño de los equipos de protección individual es manifiestamente mejorable. Asimismo, se producen otra serie de comportamientos que ponen en peligro la integridad del propio trabajador que los realiza, asociados a la presencia y utilización de vehículos motorizados y maquinaria en el espacio de trabajo. Otra conducta de riesgo relativamente habitual y socialmente tolerada es el consumo de alcohol antes y durante la jornada de trabajo. Asimismo, se considera que una proporción de accidentes, causados por distracciones, son absolutamente imprevisibles e inevitables. Por último, dentro de los factores asociados al nivel de competencia se menciona el déficit en el conocimiento del idioma que presenta una importante proporción de trabajadores inmigrantes, lo cual incidiría de forma significativa en la probabilidad de sufrir un accidente.

“Una toma de fuerza, es que se lleva a un tío por delante en décimas de segundo y ¿no ponen las protecciones? Porque no se lo plantean. Y luego se lo dices, ‘¡Si ya lo sé! Pero como nunca pasa nada [...]’” (Participante en grupo de discusión uno).

“En la explotación tuvieron una vez un problema muy serio con un aceitunazo en un ojo; causó una lesión bastante grave. Y este hombre se encaprichó en que tenía que llevar gafas todo el mundo, por narices. Y le decía yo: ‘Antonio, está muy bien, tú les has dado las gafas a todos y al final terminan llevando las gafas cómo tú’ (señalándose la cintura). Así las llevaban todos (risas). Entonces, llevo las gafas aquí puestas. ¿Por qué? Porque se ponían a trabajar; cuando estás trabajando, pues, se suda normalmente. Empiezan a sudar, pues se empañan las gafas, no veían y todos las llevaban así, ¿no? Y la verdad es que al final lo que es una medida de protección individual, ¿no?, como pueden ser las gafas, como pueden ser los tapones, o los cascos o lo que sea, prácticamente, no los usa nadie” (Participante en grupo de discusión cinco).

“Tú llegas a tu trabajo y llegas [...] o tienes tu botella de coñac debajo de la mesa y te pegas tu trago, pues parece que en un trabajo de una oficina no es normal eso y te dicen: ‘¡Pues, claro que lo han echado a la calle! ¡Pues normal! Si estaba la tía borracha todo el día’. Pero, sin embargo, en un tajo agrícola, en mitad del campo es algo normal” (Participante en grupo de discusión dos).

“Yo creo lo que dice Sebastián. Generalmente, los accidentes se producen por descuidos o por despistes. ¡Mira!, yo, el accidente que tuvimos fue una señora y, y ¡hombre!, fue un accidente grave porque perdió un dedo. Bueno, pues, la pluma estaba homologada, todos los requisitos se cumplían. Y es un accidente que tú dices, bueno y ésto, ¿cómo pudo pasar?” (Participante en grupo de discusión cinco).

## (b) Estrés

Existen diferentes fuentes de estrés que afectan al trabajador que realiza labores de recolección de la aceituna y que, fundamentalmente, pueden organizarse en torno a tres categorías: estrés ambiental –factores relacionados con el entorno laboral en el que se desarrolla la actividad–; estrés operacional –factores asociados al propio desempeño de las tareas y aquéllos derivados de una elevada carga de trabajo–; y, estrés personal –factores de carácter individual–. Respecto a las variables generadoras de estrés de tipo ambiental, se menciona el factor climatológico como un condicionante ligado necesariamente a la estación del año en que se desarrolla la campaña de la recolección de la aceituna.

“La recolección de la aceituna se desarrolla [...] quiero decir, en la época en que se desarrolla por condiciones. No es lo mismo estar en el campo ahora, aunque haga calor pero, en fin, te mueves con más seguridad, que si llevas los pies cargados de barro, que si el suelo se escurre, que si hay hielo, en fin” (Participante en grupo de discusión cinco).

A su vez, otro de los factores estresantes de tipo ambiental responsable de los accidentes que revisten mayor gravedad es el desplazamiento en carretera, tanto in itinere –desplazamiento para acceder o abandonar el lugar de trabajo–, como a lo largo de la jornada laboral –transporte de las aceitunas hacia los centros de molturación o almazaras–. Por otra parte, el riesgo asociado a dichos desplazamientos se ve agravado por las condiciones propias de la época del año en que tiene lugar la campaña de la recolección.

“¿Cuántos accidentes ocurren en la campaña de recolección de choques de coches con tractores y con vehículos agrícolas? Seguramente, bastantes. ¿Bastantes, por qué? Porque, además, estamos en una época en que anochece muy pronto, y que a las siete de la tarde todavía hay muchos tractores moviéndose o que vuelven de la cooperativa o de la almazara” (Participante en grupo de discusión cinco).

La orografía, asimismo, influye en el riesgo potencial de sufrir determinados accidentes muy habituales durante la campaña de recolección, tales como esguinces o caídas al mismo o distinto nivel. Por otra parte, se reconoce que el estado general de las explotaciones ha sufrido notables mejoras en los últimos tiempos.

“Allí si hay muchas torsiones de tobillos, hay muchos esguinces, porque hay mucha pendiente, se escurren, los lienzos, cuando pisan los lienzos se caen [...] Es muy complicado” (Participante en grupo de discusión cuatro).

Asumiendo que la generalización de las nuevas tecnologías es un fenómeno claramente constatable, no se duda de que ésta ha supuesto, en general, una reducción notable del es-

fuerzo físico en el desempeño de las tareas de recolección. Sin embargo, se es consciente de que la implantación de nuevas tecnologías ha propiciado la aparición de nuevos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores. Estos nuevos riesgos se suman a los tradicionales, puesto que la mecanización no ha desplazado totalmente el trabajo de carácter manual. Por otra parte, se alerta sobre las consecuencias, potencialmente más lesivas, de estos nuevos riesgos respecto a los tradicionales. Entre los riesgos más graves asociados a la generalización de procedimientos mecanizados en la recolección se mencionan la presencia de personas y vehículos motorizados compartiendo espacios de trabajo reducidos y los vuelcos de tractor.

“Es un riesgo muy grande, es un riesgo, porque antes la única maquinaria que había era la vara. Pero es que hoy día hay una vibradora, un quad, un tractor [...] Y eso son riesgos graves, graves. Porque antes el aceitunazo es una cosa más leve o el desgaste del trabajo, que todos los trabajos tienen desgaste. Pero, ¡claro!, hoy un tractor, una maquinaria, un boggie que te echa para atrás. Es decir, que es que hay muchos riesgos, muchos [...] Y eso es difícil de evitarlo” (Participante en grupo de discusión tres).

Por otra parte, se señala el vibrador manual como una herramienta que indudablemente ha aumentado muy significativamente la eficiencia del proceso de derribo del fruto, pero cuya introducción no ha supuesto un menor esfuerzo por parte del trabajador, sino, más bien todo lo contrario. Además, su utilización ha significado la aparición de nuevos riesgos relacionados con las vibraciones que transmite y el ruido que produce.

“Esa máquina, si no hay otra posibilidad, por ejemplo, es mejor que desde luego una vara. Yo estoy completamente de acuerdo, pero es mejor que una vara por el rendimiento que da no por el trabajo en sí de la persona” (Participante en grupo de discusión cuatro).

“Con esas características, que te está vibrando completamente, te vibra todo el cuerpo más el peso añadido que tiene, eso sí que ocasiona bastantes, bastantes molestias en la espalda; o sea, molestias y dolores” (Participante en grupo de discusión seis).

Un nuevo riesgo, consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, ampliamente tratado en los grupos de discusión, es la exposición continuada de los trabajadores a ruido intenso durante toda la jornada laboral. Estos nuevos riesgos, fundamentalmente, los relacionados con exposición a vibraciones, ruido y los asociados al excesivo peso del vibrador manual se consideran factores que causarán a medio-largo plazo una mayor incidencia de enfermedades profesionales en el colectivo de trabajadores.

“Vas con la sopladora y le puedes estar dando voces de aquí a ahí y es que no se entera de lo que le estás diciendo” (Participante en grupo de discusión cinco).

“Creo que puede estar en torno o superior a los cien decibelios. Si estamos hablando de más de cien decibelios en una vibradora, ocho horas [...] Cuando ya se dice que a partir de ochenta, ochenta y cinco, ya puede causar un daño en la salud de las personas, en el oído [...] Las vibraciones: exactamente igual. Una tendinitis te va a salir dentro de seis años o dentro de ocho. Eso antes no ocurría. Antes era el sobreesfuerzo clásico, ‘que se habían quedado

enganchados los riñones', como popularmente se dice, al coger un mantón [...] Lo de la rodilla [...] Eso es lo que va a variar. Entonces, es problemático ver y detectar los daños que se producen, porque no son muy visibles" (Participante en grupo de discusión tres).

Respecto a los factores estresantes de carácter operacional, los temas planteados en las reuniones hacen referencia, fundamentalmente, al exceso en la carga de trabajo que aparece frecuentemente vinculado, por una parte, a la mecanización que impone nuevos ritmos más elevados de trabajo; y, por otra parte, a los procedimientos de recogida de la aceituna a destajo o por kilos. Cuando el trabajador desarrolla las tareas a destajo, su retribución depende del peso de la aceituna recogida en la jornada. Por el contrario, cuando trabaja a jornal recibe una retribución fija diaria, independientemente del peso del fruto recolectado. El trabajo a destajo se asocia, por tanto, a ritmos de trabajo más elevados. También, se señala la fatiga y el cansancio que puede aparecer en las últimas horas de la jornada laboral, o la fatiga acumulada a lo largo de toda la campaña de recolección.

"Los riesgos que se están potenciando son, desgraciadamente, los peores; porque tirar del mantón, se ha tirado siempre, pero con las prisas y las bullas con que se tira hoy, no se tiraba antes. Hoy se cambia el mantón de cada dos olivas a una velocidad que se te va la cabeza. Si hoy tiene la oliva doscientos kilos, caen con la misma facilidad que si tiene setenta. Y eso lo sabemos. Y el mantón hay que cambiarlo. Y las personas que van alrededor, porque, claro, la maquinaria no ha eliminado el cien por cien de la mano de obra, la persona que va alrededor, va al mismo ritmo. Porque el quad puede tirar del mantón, pero el quad no recoge el mantón entre los troncones" (Participante en grupo de discusión cuatro).

"Cuando ya llevas cinco o seis horas a ciento veinte, a las siete horas ya estás machacado; por lo tanto, los reflejos son mucho menores y el índice de riesgo es mayor" (Participante en grupo de discusión cuatro).

Finalmente, en relación con los factores personales generadores de estrés, existiría una proporción indeterminada de trabajadores que se encuentran en una precaria situación económica. Para muchos de estos trabajadores, la campaña de la recolección se configura como la principal fuente de ingresos anual. Esta situación induce al trabajador a desempeñar sus tareas, incluso cuando su condición física no es óptima. En el caso de temporeros, tanto españoles como de otras nacionalidades, que se desplazan transitoriamente en busca de trabajo a la provincia de Jaén durante la campaña de la recolección, el factor económico es más acuciante. De ahí que, en una proporción también indeterminada, acepten ubicarse en alojamientos inadecuados, lo cual tendría repercusiones negativas sobre las condiciones con las que afrontan su actividad diaria. Por otra parte, la precariedad económica puede determinar que el temporero acepte condiciones de trabajo inadecuadas o, incluso, irregulares.

"Aquí el que echa cuarenta o cincuenta días de aceituna es un privilegiado dentro de los jornaleros, porque se pueden contar, aquí en la provincia de Jaén, con los dedos de la mano quién echa más de cincuenta días de aceituna. Y el empresario sabe y es consciente al cien por cien de que el que se ha llevado el aceitunazo ése no se va a ir mañana y va a decirle a la Mutua o a la empresa que se ha llevado un aceitunazo. Entre otras cuestiones porque si, ¡hombre!, primero, si no tiene los ciento ochenta días cotizados, no cobra. Y, segundo, que ese hombre no se va a dar de baja, porque sabe que mientras que el tiempo

haga bueno, haga sol, no llueve, los días van pasando y la campaña se va acortando. Día que él no echa, día que no lo recupera [...] Y cobra una miseria. Esos días no los recuperas, porque día de trabajo que pase y día de trabajo que el resto de la cuadrilla eche tú no lo recuperas, eso lo has perdido ¿y qué es lo que dices? Pues, no. Me voy a rastras, pero voy mañana. Me voy a rastras, pero por lo menos cobro el día” (Participante en grupo de discusión tres).

### (c) Motivación

En general, se considera que la motivación y el compromiso con las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el propio colectivo de trabajadores son bajos. Esta falta de motivación se reflejaría no solamente, como tratamos anteriormente, en las reticencias que genera el uso de los equipos de protección individuales, sino, también en la actitud esencialmente negativa respecto a las acciones formativas implementadas.

“Si queremos conducir el barco a buen puerto tenemos que andar todos. Aquí, el trabajador colabora; porque, vamos a ser claros, no colaboramos” (Participante en grupo de discusión tres).

“Por mucha formación que se haga, si esa formación no es obligatoria, volvemos a lo mismo que estaba comentando aquí este hombre [...] Que el año pasado dieron unos cursos, y estaba allí la gente quejándose: ‘¡Anda! ¡Qué tener que hacer formación!’”. ¿Por qué? Porque están perdiendo de ganar dineros’ (Participante en grupo de discusión seis).

Las causas de este déficit motivacional tendrían un origen muy diverso, incluyendo la falta de formación que caracteriza a este colectivo, la avanzada edad de una amplia proporción de trabajadores, actitudes y pautas de conducta fuertemente arraigadas en la población agrícola, o los procedimientos de trabajo a destajo que priman la productividad en detrimento del desempeño seguro. Es preciso señalar que dichos procedimientos no son impuestos de forma unidireccional por el empresario sobre los trabajadores. Con frecuencia es el propio trabajador quien opta por este sistema, pues le proporciona una rentabilidad notablemente más elevada que los sistemas de retribución a jornal fijo.

“Yo, me vais a perdonar, pero yo soy muy clara con vosotros. Yo, lo general de vosotros es ‘yo soy un tío machote’. ¿Entiendes? Es la sensación que a mí me da [...] ‘Yo soy un tío machote y yo me sacrifico [...]’, Y ¿tú? Pero ¿por qué no te pones guantes?, ‘¡Yo no sé trabajar con guantes! ¡Tú no has visto estas manos de callos!’” (Participante en grupo de discusión tres).

“No es un tema que sea una de sus preocupaciones y, te lo digo, es por el sistema de remuneración que tienen. Si están trabajando a destajo no quieren perder ni un segundo en nada [...] Y, como eso lo han hecho toda la vida y es lo que te dicen: ‘Es que esto lo llevo yo haciendo desde chico y no me ha pasado nada. No me va a pasar ahora’. Hasta que le pasa” (Participante en grupo de discusión dos).

### Factores grupales

A continuación exponemos los resultados obtenidos agrupados en las categorías: (a)

dirección, (b) supervisión, y (c) equipo.

### (a) Dirección

Existe un elemento clave que va a marcar las prácticas de dirección desarrolladas por el empresariado agrícola del sector. El propietario de una explotación olivarera no actúa realmente como un empresario. La ausencia de formación empresarial, si bien es principalmente característica del pequeño y mediano propietario, parece afectar, a su vez, a un amplio porcentaje de grandes propietarios. Entre las razones esgrimidas para dar cuenta de este déficit en formación empresarial, se menciona la elevada edad media del colectivo vinculada a actitudes y pautas de conducta fuertemente arraigadas, así como la inexistencia de formación reglada para desarrollar actividad empresarial en el sector agrario.

“Creo que hay un problema de base y es que no hay concepto de empresa. Eso es problema de base [...] Porque ellos consideran que como estoy en mi casa, pues, hago lo que quiero; porque yo no soy una empresa: ‘¡Si yo tengo cuatro olivos! Yo no soy una empresa’. Usted es una empresa. Entonces, a partir de ahí, él decide que no tiene que darle explicaciones a nadie” (Participante en grupo de discusión uno).

“Pero, es que estamos hablando de la gente que dice Rafa, con doscientos trabajadores, y tampoco es empresa, la mayoría. Yo tengo, aproximadamente, unas cuatrocientas cincuenta empresas, y yo, que se consideren empresas, puedo tener setenta, y el resto [...] Y es una pelea continua porque ellos consideran que no” (Participante en grupo de discusión uno).

“Es que los empresarios, o la mayoría de empresarios, hablamos de personas mayores, con otro tipo de generación distinta, que siguen siendo empresarios a la antigua usanza. Y la gente mayor tiene otra forma distinta de ver la idiosincrasia de la campaña de la aceituna. Y esa cuestión generacional está siendo un problema” (Participante en grupo de discusión tres).

Por otro lado, las prácticas específicas de dirección también van a depender en cierta medida del tamaño de la explotación, apareciendo diferencias entre el pequeño/mediano propietario y el gran propietario. El gran propietario, en general, tiende a delegar su función de liderazgo completamente en un encargado o manijero, no siendo habitual su presencia en la explotación. Este escenario contrasta con el caso del pequeño/mediano propietario que asume a pie de explotación el papel de manijero. En algunos discursos se explicita que esta situación puede determinar cierta ambigüedad en el rol desempeñado por el propietario/encargado en relación con sus responsabilidades concretas como empresario. La disciplina de equipo también es diferente en función del tamaño de la explotación. Se considera que prácticas de carácter más autoritario son características de las grandes explotaciones.

“¿Tú sabes a lo que van mucho los empresarios? A las olivas, no. Va a la fábrica a ver los kilos que le han cogido. ¡Eso te lo digo yo! De (Inaudible), van allí muchos empresarios a mi pueblo, ¡pero nada más que a la fábrica! A las seis de la tarde, allí, esperando a que llegue el tractorista. ¡A los kilos! ‘¿Cuántos llevamos hoy?’, ‘Tantos [...]’, ‘¡Venga! ¡Vámonos!’. Pero, todos los días. ¿A ver la finca? A esos les da igual como esté la finca [...] ¡Si la mitad no saben ni dónde tienen la finca!” (Participante en grupo de discusión cuatro).

“La mayoría de las explotaciones son familiares, que hay muy pocas empresas grandes, aunque las hay, y ahí es donde tenemos el problema del látigo, en algunas de ellas. En las grandes; no en las pequeñas. En las pequeñas se crea un ambiente familiar” (Participante en grupo de discusión tres).

Independientemente de estas diferencias, en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la disciplina establecida por el empresario se define como permisiva. Esta laxitud se vincula a un proceso de decisión en el que el empresario prima los objetivos de rentabilidad en detrimento de los aspectos de salud y seguridad.

“Si a mí me dicen que tengo que empezar en el tajo a las ocho de la mañana y a las ocho de la mañana, no nos presentamos, ¿qué pasa ese día? Que al día siguiente no venías. ¿No hemos dicho antes eso? Entonces, si los empresarios ven que no me pongo las gafas, que no me pongo los auriculares, que voy como un loco trabajando, y que tal y que cuál [...] No pasa nada” (Participante en grupo de discusión cuatro).

### **(b) Supervisión**

Cómo mencionábamos en el anterior epígrafe, la figura del supervisor o manijero puede ser asumida por el propio propietario de la explotación, escenario habitual, cuando se trata de pequeñas y medianas explotaciones; o, por una persona de confianza, el manijero, en la que, por lo general, se delega prácticamente toda responsabilidad respecto a las funciones básicas de dirección. Independientemente de esta consideración, es el supervisor la figura laboral con mayor estabilidad laboral y una trayectoria profesional más dilatada dentro de la explotación agraria. Cuando el supervisor es un trabajador asalariado, se trata comúnmente de la persona que maneja o posee el tractor y lo habitual es que desempeñe una actividad laboral continuada durante todo el año, siendo el responsable de desarrollar y supervisar todas las funciones y actividades vinculadas al proceso productivo del olivar. Si bien se reconoce que es el trabajador con mayor cualificación dentro del colectivo de trabajadores que desempeña labores de recolección, dicha cualificación se basa, en la gran mayoría de las ocasiones, únicamente en la experiencia acumulada, por lo que, en general, se trata de una formación dispersa y no estructurada. En este sentido, los aspectos de salud y seguridad en el trabajo, serían una de las áreas en las que los déficit formativos resultarían más evidentes.

Nuevamente, la falta de formación en prevención de riesgos laborales se asocia al bajo compromiso por parte de los supervisores con las condiciones de salud y seguridad del personal bajo su responsabilidad. En este sentido, se menciona con frecuencia la falta de control sobre la utilización efectiva de los equipos de protección individual. Otra cuestión en la que se impone una disciplina laxa es el consumo de alcohol por parte de los trabajadores antes y durante la jornada laboral. Se trata de un patrón de comportamiento fuertemente arraigado y aceptado socialmente en la actividad de la recolección. Asimismo, no parece que sea práctica habitual impartir unas mínimas instrucciones y dar información a los trabajadores antes de comenzar la actividad. Al tratar estas prácticas habituales de supervisión, se advierte en los discursos de los participantes en los grupos de discusión un mayor énfasis en la productividad sobre los aspectos de salud y seguridad.

“En el campo hay un problema: que salimos por la mañana, nos ponemos nuestros guantes, nos ponemos nuestras gafas y, a los diez minutos cuando empieza el calor, ya se quitan las gafas, ya se quitan los guantes [...] ¿Qué pasa? En la industria, tú te pones tus gafas y hay dos tíos, tres tíos, que están dedicados

a eso: ‘¡Shhh! ¡Las gafas puestas o si no a la calle!’ . ¡Así! Y, entonces, ¿qué pasa? Que como el jefe, el encargado, pues, que te pongas las gafas, que sí que firmas papeles, que sí que firmas todo lo que quieras; pero, muchas veces, el problema de los accidentes en el campo es que no hay insistencia en llevar los equipos EPIs, sean los que sean” (Participante en grupo de discusión tres).

“También es que entra dentro de la cultura, la costumbre, porque se lleva su bota (de vino), su trocillo de queso [...] Pero es lo que decimos, ya con toda la maquinaria que hay [...]” (Participante en grupo de discusión seis).

“Entonces, formarte, no te forman nada, no te dicen nada, porque tienen que sacarle partido a las máquinas. Entonces, está: “Vamos, vamos, vamos”, y ni formarte ni nada. Y a los dos días: ‘¡No le des así! ¡No le des así!’ . Y tienes que aprender solo, viendo al de al lado” (Participante en grupo de discusión tres).

Por otra parte, el supervisor, se entiende, debería ser el actor clave de cualquier iniciativa de formación en salud y seguridad laboral. Anteriormente, mencionábamos que es el trabajador que disfruta de mayor estabilidad laboral. Este hecho no sólo lo convierte en la figura más accesible para los profesionales en prevención dependientes de la administración o de los servicios de prevención externos; sino que lo convierte en el individuo fundamental de cara a fomentar entre el resto de los trabajadores a su cargo conductas laborales seguras, tanto por lo que respecta al seguimiento y control de las mismas, como por lo que se refiere a proporcionar a los operarios ejemplos de comportamientos de trabajo adecuados. Además, puesto que el supervisor, por lo general, desempeña funciones de tractorista durante la campaña de la recolección y, por otra parte, a lo largo del año realiza otras labores relacionadas con el proceso productivo del olivar que entrañan diversos peligros para su integridad, es el trabajador que se enfrenta a los riesgos con consecuencias más graves en el desarrollo de su actividad laboral. Este factor, nuevamente, implica que el supervisor debería ser objetivo prioritario de cualquier iniciativa en materia de formación.

“Yo creo que la formación es importantísima a la persona que está encargada de la explotación. El manijero, el encargado, o el propietario que está ahí al pie del cañón. Si ese lo concienciamos y lo formamos en condiciones, entonces, tendremos ganado gran parte” (Participante en grupo de discusión dos).

“Los accidentes graves se los lleva el tractorista [...] O sea, que yo creo, me da la impresión de que, a veces, estamos equivocados en el tema. En la recolección se producen muchos accidentes en número, pero a mí me importa más evitar los accidentes graves o mortales que los leves que van a seguir produciéndose, porque hay mucha mano de obra, gente de fuera con poca formación, no habituados al trabajo y, bueno, se puede [...] Pero el que está todo el año es el que tiene más probabilidad de accidentes mortales. En nuestras empresas, por el volumen que manejamos, pues, tenemos varios accidentes mortales; y han sido todos tractoristas. La mayoría por casos de vuelco del tractor. Normalmente, ha sido siempre el encargado o el tractorista” (Participante en grupo de discusión uno).

### (c) Equipo

Algunos discursos denotan un fuerte acerbo cultural al presentar la recogida de la aceituna como un ritual social cargado de simbolismo (Palacios, 2002) para la población jiennense.

se, adquiriendo valor como nexo de unión colectivo. Sin embargo, también se es consciente de que actualmente, cada vez en mayor medida, la campaña de la recolección supone un encuentro entre personas para desarrollar una actividad laboral coordinada que, frecuentemente, no comparten un bagaje social, ni incluso cultural, común. De ahí, que se valore la cohesión en el equipo de trabajo, la existencia de un clima de grupo positivo; no sólo por sus repercusiones en cuanto al manejo conjunto de la carga de trabajo, sino, asimismo, como factor que puede desempeñar un papel fundamental en relación con la prevención de riesgos en el desempeño laboral.

“A recoger aceituna, va todo el mundo. Todo el mundo, en esta provincia, todo el mundo es del campo y va a recoger aceituna en época de recolección de la aceituna; sea lo que sea. Es más, yo a veces he dicho que, incluso sin jornal, iría la gente a recoger la aceituna; porque es una feria. Es algo que está en los genes de los jiennenses y eso no se lo va a poder quitar nadie” (Participante en grupo de discusión dos).

### **Factores organizacionales**

En este apartado exponemos los resultados obtenidos en relación con los factores de tipo organizacional en función de las categorías: (a) políticas de empresa; (b) estándares de la empresa; y, (c) sistemas y procedimientos.

#### **(a) Políticas de empresa**

Un factor fundamental es la ausencia de cultura de seguridad en el colectivo empresarial del sector. Ésta se constata en el bajo compromiso por parte de la dirección en relación con la prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores o el escaso interés que despiertan las iniciativas formativas dirigidas al empresariado y desarrolladas por servicios de prevención externos. Este déficit en cultura de seguridad se vincula, asimismo, a la falta de formación empresarial en el sector, que tendría como consecuencia un importante desconocimiento acerca de las responsabilidades y obligaciones del empresario agrícola respecto a los trabajadores a su cargo.

“Cursos que, por ejemplo, hemos hecho nosotros este año a las mil doscientas empresas [...] Yo creo que es un dato que lo puedo dar, me da igual [...] Yo he organizado cursos, mandándole una carta a las mil doscientas empresas; en toda la provincia de Jaén y parte de la de Granada. Ha asistido un veinte por ciento de las empresas. Nos sirve un poco de referencia. Normalmente, son los mismos” (Participante en grupo de discusión uno).

“Siempre aclaro el tema este. Vamos a ver, empresario titular de la explotación, ya sea propietario o sea arrendatario, en el momento en que él contrata a una persona, él tiene responsabilidad en cuanto a los trabajadores por cuenta ajena del trabajo que realizan. Entonces, a todos los efectos, ya sea la maquinaria suya o no lo sea, cuando se alquila maquinaria, cuando la maquinaria la trae el tractorista... A veces él dice: ‘No, no. Ese vibrador lo trae el tractorista, yo no [...]’, ¡Shhh! que el tractorista es trabajador suyo. Usted tiene que responder respecto a la seguridad de ese trabajador” (Participante en grupo de discusión uno).

Resulta paradójico el hecho de que la generalización de nuevas tecnologías no se haya traducido en una disminución de los requerimientos de mano de obra (Martínez, 2004),

sino, más bien, justo lo contrario. Ciertamente, una explotación mecanizada requiere un menor número de trabajadores en la cuadrilla o equipo de trabajo. Sin embargo, la progresiva dedicación de nuevos terrenos al cultivo del olivo, el aumento de la productividad (Defensor del Pueblo, 2001) y el deseo de recoger la cosecha en el menor periodo de tiempo, de forma que el aceite obtenido sea de mejor calidad, han incidido en que, sorprendentemente, la mecanización de las explotaciones haya coincidido con un crecimiento de la demanda de trabajadores, si bien para un tiempo de campaña que tiende a reducirse.

“Al empresario, se le está metiendo en la cabeza y si es su producto y le quieren sacar la máxima rentabilidad, pues, es, entre comillas, razonable; que tienen que coger su producción cuanto antes. Porque el fruto está en su mejor momento, y toda la historia de la comercialización, del aceite verde, o no del aceite verde; sino que yo tengo cuarenta días, y en vez de en cuarenta días, si la cojo en treinta, antes me la quito de en medio. De ahí se saca que haga falta más mano de obra. No es cierto que haga falta más mano de obra; lo que sí es cierto es que se quieren tener más trabajadores a disposición para coger la aceituna cuanto antes. Y eso hace que yo, en vez de llevar ocho, si puedo llevar dieciséis, en vez de echar cuarenta voy a echar veinte [...] Y, ¡claro!, siempre hace falta mano de obra” (Participante en grupo de discusión tres).

Se producen, asimismo, con una frecuencia indeterminada una serie de irregularidades en la contratación de trabajadores. Por ejemplo, un porcentaje de recolectores desempeñaría su actividad sin haber sido dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social. Esta situación parece ser más frecuente en las pequeñas explotaciones y vendría determinada por la interacción de diversos factores, tales como el limitado número de jornadas de trabajo a desarrollar, la realización de la actividad por personas con vínculos familiares, la negativa del propio trabajador a regularizar su situación laboral o el desconocimiento de las obligaciones empresariales prescritas por ley. Sin embargo, se considera que esta situación está paulatinamente cambiando, como consecuencia de las sanciones impuestas por la Inspección de Trabajo.

“Generalmente, cualquier persona que tenga cinco o seis días [...] Si yo tengo cinco o seis días, ¿me voy a complicar la vida dándole de alta, haciendo esto y lo otro?” (Participante en grupo de discusión seis).

En las grandes explotaciones, este hecho no parece detectarse. Sin embargo, se siguen produciendo irregularidades en la declaración de los jornales trabajados, instadas por los propios trabajadores. Esta situación sería una consecuencia de las características del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REA) y el Plan de Fomento del Empleo Agrario, anteriormente denominado Plan de Empleo Rural (PER).

“Tú a la gente que entra en tu cuadrilla la das de alta. ¡Claro que la das de alta! Porque es un compromiso gordo; porque ahora mismo la Inspección vigila mucho, y es un compromiso gordo no tener a dieciséis tíos dados de alta. Lo que si ocurre es lo que dice ella, que cuando tú terminas de hacer tus cuentas [...] Tú lo tienes que hacer mes a mes. Tú llegas al mes de diciembre, vamos a ver habéis echado, lo que sea, veintiún días [...] A mí apúntame siete, a mí apúntame nueve, a mi mujer, ocho y a mi primo, cuatro. Pero, eso la culpa es de ese sistema de Plan que hay ahora mismo, desde mi punto de vista” (Participante en grupo de discusión uno).

El colectivo más vulnerable a este tipo de prácticas irregulares es el conjunto de trabajadores alóctonos. Se denuncia el trabajo de inmigrantes sin estar dados de alta en el Régimen de la Seguridad Social y en condiciones absolutamente precarias; si bien, no es posible estimar en qué proporción se producen estos abusos.

“¡Te llevo a mi pueblo, mañana! ¡Y te voy a decir el montón de moros que hay allí trabajando sin dar de alta y les están pagando lo que quieran! Y, en mi pueblo, hay mil y pico de personas. Y estamos hablando de ese pueblo, pues, vamos a seguir por otro [...]” (Participante en grupo de discusión cuatro).

En una proporción aún no muy elevada, pero que se estima irá adquiriendo cada vez mayor importancia, los grandes propietarios confían las actividades de recolección a empresas de servicios especializados. En algunas ocasiones, esta práctica ha generado problemas al empresario al no ser consciente de su responsabilidad última en relación con los trabajadores dependientes de la empresa de servicios.

“Las propias empresas de servicios que ya las ahí, cada vez más, en la provincia, que se dedican a la recolección propiamente dicha y que, en la mayoría de los casos, pues trabajan a destajo” (Participante en grupo de discusión cinco).

### **(b) Estándares de la empresa**

En cuanto a las funciones de selección y contratación de trabajadores, no existen procedimientos basados en criterios objetivos que guíen la toma de decisiones; aún cuando se considera que la introducción de nuevas tecnologías implica nuevos requerimientos sobre los trabajadores que las utilicen. Se prefiere la contratación de trabajadores autóctonos por su mayor experiencia y conocimiento de las actividades de recolección.

“Se está aplicando la maquinaria, pero no se está viendo si tiene unos protocolos de mantenimiento y unos protocolos de la gente que tiene que manejar esas máquinas. Cómo, cuándo y de qué manera, quién está preparado para hacerlo, y quién no está preparado para hacerlo” (Participante en grupo de discusión tres).

“Una asociación, que no recuerdo ahora cuál era, publicaba que lo primero que buscan los empresarios es los españoles, del pueblo, porque los conocen, saben que trabajan, que tal, que no fallan, que no se van a la mitad del tajo, que para acá, que para allá [...] Españoles, pero del pueblo. Segundo, españoles, si no tengo del pueblo, pues de dónde sea, de Sevilla, de Cádiz, de Toledo [...] Y, luego, siguiente paso, si ya no encuentro españoles, inmigrantes. Primero, de habla hispana, después del Este y, después, si ya no encuentran, pues, magrebíes [...] Y, antes, subsaharianos” (Participante en grupo de discusión cuatro).

En cuanto a los estándares de entrenamiento, ha sido explicitado a lo largo de los anteriores apartados la virtual inexistencia de iniciativas de formación por parte de los empresarios del sector. La formación se adquiere, prácticamente en exclusiva, mediante aprendizaje en el puesto y aprendizaje vicario. Sin embargo, es preciso señalar las dificultades que supone la implementación de acciones formativas por parte del empresariado, en razón de la elevada rotación y eventualidad que caracteriza el mercado laboral en el sector.

“¿Cómo le doy yo formación a un vareador que lo traigo a mi finca y, a lo mejor,

está conmigo una semana, diez días? Es que no le puedo dar la formación. Es que mientras que yo llamo a Rafa y le digo: ‘¡Oye, Rafa! Baja a darle [...]’. Rafa puede que pueda o que no [...]’ (Participante en grupo de discusión uno).

### (c) Sistemas y procedimientos

En relación con la planificación y organización se constatan diversos problemas que afectan tanto a la implementación de los planes de seguridad en las explotaciones oliveras, como al control y seguimiento de la salud de los trabajadores. Ambas cuestiones forman parte de las responsabilidades y obligaciones del empresario dentro del marco legal vigente en materia de salud y seguridad laboral. La evaluación de los riesgos en el espacio de trabajo, prescrita por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es inexistente en una proporción indeterminada de las explotaciones. En general, se asocia la ausencia de una evaluación de riesgos a pequeñas explotaciones. Cuando sí se lleva a cabo una evaluación de riesgos y se implementa, supuestamente, en consecuencia, un plan de seguridad, ésta labor es efectuada en la práctica totalidad de las ocasiones por servicios de prevención externos contratados por el empresario para tal fin. Si bien no se duda de la profesionalidad de la mayoría de los técnicos que desarrollan esta actividad; no obstante, existiría un porcentaje indeterminado de empresas de prevención que realizarían evaluaciones de riesgos económicas y estandarizadas sin adaptar a las necesidades específicas de cada empresa, o, tan siquiera, conocer directamente sobre el terreno la explotación para la cual realizan dicha evaluación.

“Cuando estábamos esperando, he comentado la experiencia mía, casi directa, de empresas muy pequeñas, de cinco, seis, siete trabajadores que recogen la aceituna a pequeños propietarios, y ahí no hay evaluación de riesgos, ni hay prácticamente nada” (Participante en grupo de discusión uno).

“Quiero decir que hay muchísimos, muchísimos servicios de prevención que en este campo de la agricultura, pues, trabajan un poco de aquella manera [...] O hacen un libro estándar y lo van repartiendo” (Participante en grupo de discusión cinco).

Por otra parte, en ocasiones el compromiso del empresario con la prevención de riesgos es bajo, dificultando la labor de los profesionales; no atendiendo aquél, con frecuencia, las recomendaciones realizadas por la empresa de servicios externa responsable de la evaluación. Asimismo, el bajo compromiso de parte del empresariado respecto a estas cuestiones, se pone de manifiesto en que, a partir de la evaluación de riesgos efectuada, no se derivan ningún tipo de acciones de seguimiento y control en relación con la idoneidad del mismo.

“Hay una cosa que el agricultor hace, que dice, ¿no?, o que está obligado por la ley [...] Y es evaluar los riesgos que tiene en su explotación, evaluar los riesgos [...] Que los riesgos los hace una empresa, es la que se encarga de evaluar los riesgos. Eh [...] La evaluación esta de riesgos, pues, al final, la mentalidad está en eso que dice: ‘Bueno, yo ya [...] Ha venido la empresa, me han visto los riesgos laborales [...] Ya estoy tranquilo; ya no hay problema; aquí no me va a pasar nada [...]’. Y, realmente, no es así. La realidad no es así [...]’ (Participante en grupo de discusión cinco).

Respecto a la obligación que tiene el empresario de facilitar al trabajador los equipos de protección individual pertinentes y su responsabilidad de informar a los trabajadores sobre

los posibles riesgos y peligros para la salud que puede suponer el desempeño de sus tareas, se producen con una frecuencia indeterminada diversas prácticas irregulares.

“A mí me ha llegado gente diciéndonos: ‘Hoy ha llegado el empresario y nos ha dado un papel diciendo que nos había dado unas botas, que nos había dado no se qué, que no sé cuánto. Isa, ¿qué hago? ¿Lo firmo?’, ‘¿Cómo vas a firmar eso! ¿Tú lo has recibido?’, ‘No.’, ‘Pues, ¡entonces!’” (Participante en grupo de discusión cuatro).

Otra de las responsabilidades del empresario prescritas por la ley, se refiere al control y seguimiento de la salud de sus trabajadores. En este sentido, el empresario debe proporcionar al trabajador la posibilidad de realización de reconocimientos médicos. Debido al carácter altamente eventual y a la elevada rotación que se asocia las actividades de la recolección de la aceituna, los participantes en los grupos reconocen que dicha actividad sólo es realizada en el caso de trabajadores con una vinculación laboral estable respecto a la empresa. Por lo tanto, conociendo que la inmensa mayoría de los trabajadores que desarrollan tareas de recolección son eventuales, se afirma que rara vez se realizan reconocimientos médicos durante la campaña de recolección. Asimismo, desde los diferentes colectivos sociales que estuvieron representados en las reuniones se llama la atención sobre las evidentes dificultades que conlleva el cumplimiento de la ley en este punto en concreto.

“¿Los eventuales en la aceituna? Los eventuales no los hace nadie. Es inviable. Un señor que va a estar aquí quince o veinte días, o tres días [...] ¿Cómo coño se le hace? Cuando llega el reconocimiento médico ya no está ni siquiera [...]” (Participante en grupo de discusión cinco).

El inadecuado diseño de la maquinaria, herramientas y equipos de protección individual que se emplean en la recolección de la aceituna es un tema recurrente en el discurso de los diferentes agentes sociales que colaboraron en el estudio. En su opinión, la tecnología que actualmente se emplea en la recolección de la aceituna, es una adaptación de dispositivos diseñados en un principio para otros propósitos y para otras actividades. Este hecho explicaría los problemas en cuanto al diseño de los mismos que se constatan.

“La prueba está en que las que más se venden, hoy por hoy, en máquinas, como yo digo, en máquinas pequeñitas, es STIHL, ¿no?, la firma STIHL. Pues, podemos decir que tiene un porcentaje muy elevado de máquinas vibradoras, de vareadoras, de sopladoras, de motosierras, de todo esto [...] Y ésta viene de los temas forestales de Alemania. Que no es una empresa, digamos, española o italiana que se ha dedicado a investigar sobre esto [...] Ha sido la empresa alemana que se dedicaba al tema forestal que ha adaptado su máquina o esto, la adaptado a la [...] Y, es la firma que más máquinas pequeñitas puede tener en el mercado, hoy por hoy” (Participante en grupo de discusión cinco).

### **Factores supraorganizacionales**

A continuación, referiremos los resultados obtenidos en relación con los factores de carácter supraorganizacional que influyen sobre las condiciones de salud y seguridad bajo las que se desarrollan las actividades de la recolección de la aceituna. Estos factores se exponen categorizados en los siguientes apartados: (a) administraciones públicas; (b) marco legislativo; y, (c) cultura de seguridad en la población.

### (a) Administraciones públicas

Un aspecto señalado en relación con las acciones desarrolladas por las administraciones públicas en el que se constatan diversas deficiencias se refiere a los mecanismos de inspección y vigilancia existentes. Respecto a la inspección de los espacios de trabajo, se considera que el número de inspectores de trabajo en la provincia es manifiestamente insuficiente, impidiendo que su actividad resulte mínimamente eficaz. Se reconoce que éste no es un problema específico de la provincia de Jaén, sino que afecta al conjunto del territorio nacional. Por otra parte, se menciona cierta deficiencia en la formación de los inspectores de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales; sin embargo, se reconoce que las nuevas promociones de inspectores de trabajo poseen una formación más sólida en esta área.

“Yo llevo treinta años trabajando, bueno, llevo alguno más, y he tenido sólo una inspección en el campo” (Participante en grupo de discusión cuatro).

“Porque hay buenos inspectores y buenas inspectoras, mediocres inspectores y mediocres inspectoras; hay de todo. En Jaén, en Granada, en todos sitios. No solamente hay que tener en cuenta la cantidad, sino también la calidad. Y la calidad significa, entre otras cosas, que sepan de prevención de riesgos laborales” (Participante en grupo de discusión tres).

Otro aspecto tratado en las reuniones, relacionado con la inspección y vigilancia desarrollada por las administraciones públicas, se refiere al control ejercido respecto al parque de vehículos y maquinaria empleado en el sector. Si bien se considera que la legislación vigente al respecto es, en términos generales, adecuada, se exponen algunas dudas sobre la labor desarrollada por las administraciones públicas para su efectivo cumplimiento. Uno de los problemas planteados se refiere al informe positivo expedido por parte de la Inspección Técnica de Vehículos respecto a vehículos especiales, fundamentalmente, tractores, que, en opinión de los participantes en las reuniones, presenta evidentes faltas por lo que a los dispositivos de prevención de riesgos se refiere. Este hecho generaría confusión y situaciones de indefensión al colectivo empresarial del sector.

“La ley de prevención que tenemos en España es buenísima. Quiero decir, es completísima. Quizás la más completa. Quizás no es exigente la administración en cuanto a la exigencia de hacer cumplir la normativa a los fabricantes. Eso sí; ahí sí estoy de acuerdo” (Participante en grupo de discusión cinco).

“Muchos de los tractores que existen en el mercado pasan la ITV sin tener que pasar la ITV. Cabinas de seguridad que te ponen y que no están homologadas; o sea, que sirven para quitar el sol y poco más y, después hay una cosa que exige un Real Decreto que hay por ahí, que exige que los tractores han de tener cinturón de seguridad. Si tiene cabina, o arco, o pórtico y vuelca, el tío no lleva el cinturón de seguridad puesto, puede ser que el mismo pórtico o arco lo machaque. Entonces, ¿qué ocurre? Que la mayoría de tractores que existen en el mercado no llevan cinturón de seguridad. Sin embargo, la responsabilidad es del empresario, en el supuesto de que ocurra alguna cosa y se demuestre que por no llevar el cinturón de seguridad [...] ;Que sí, que es así! ;Que es una injusticia, pero es así!” (Participante en grupo de discusión uno).

Otras de las cuestiones señaladas es la venta de herramientas sin facilitar manual de uso,

tal y como prescribe la normativa; o, el hecho de que, con frecuencia, en las ferias y exposiciones de maquinaria agrícola se exponga maquinaria no homologada.

“Muchas veces el propio fabricante o vendedor, no facilita el manual a la persona que lo compra (un vibrador manual). Estoy harto de verlo. Un poco curioso, pero, ¡en fin!, que la maquinaria homologada tiene que ir forzosamente con el manual de instrucciones en el que viene el apartado de seguridad” (Participante en grupo de discusión uno).

“Es que, para exponer maquinaria, no hay nada más que alquilar un stand, pagarle a la institución ferial y llevar tus máquinas. Nadie se ocupa de si lo que estás vendiendo allí, pues son armas químicas o es una máquina que no está homologada, ¿no?” (Participante en grupo de discusión cinco).

Respecto a la formación de los trabajadores agrarios, se entiende que las iniciativas impulsadas desde las administraciones públicas son insuficientes y, por tanto, deberían asumir un papel más activo. De hecho, se explicita la necesidad de establecer procesos básicos de formación reglada semejantes a los ya existentes en otros sectores productivos que comparten, hasta cierto punto, problemáticas similares al sector agrario, tal y como el sector de la construcción o el sector agroalimentario.

“Pero que eso, la administración es la que tiene que mojarse. Igual que se pusieron las manos en la cabeza de que era imposible el tema de las curas, el carnet fitosanitario. Pues, ponerse las pilas y, señores, vamos a modificar el campo. Antes, el que no servía se iba a la construcción; y, ahora, el que no sirve se va al campo, porque en la construcción tampoco te admiten” (Participante en grupo de discusión uno).

## (b) Marco legislativo

En cuanto al marco legislativo vigente se señalan, en primer lugar, una serie de lagunas en cuanto a la homologación de la maquinaria y las herramientas de trabajo que provocan confusión y ambigüedad respecto a la responsabilidad del empresario en caso de accidente.

“En el tema de la legislación hay lagunas muy gordas; y en el tema de vuelco de tractores, que ha provocado muchos accidentes mortales, y, aquí, en la provincia, llevamos tres en muy poco tiempo. La mayoría, yo creo, que no han sido por cuenta ajena, porque han salido en el periódico y, después, no se le ha dado mucho bombo [...] Quiero decir que salen al mercado tractores, con su homologación, con sus cabinas, todo perfecto y hay un Reglamento que es el mil doscientos quince que dice que el empresario tiene la obligación de proteger la salud del trabajador en todos los aspectos, entre otros que lleve el cinturón de seguridad y, ¡los tractores los venden sin cinturón de seguridad!, exceptuando algunas casas o algunas cabinas que son las más caras que tiene la marca. Entonces, ¡que yo qué sé!, ¡el tema está ahí! [...] ¡Y el manual de instrucciones del tractor, que no trae cinturón, dice que es obligatorio que el tractorista se lo ponga! O sea que ¡fíjate cómo están las cosas! [...] Y, ¡claro!, yo entiendo que desde ese punto de vista el empresario está indefenso» (Participante en grupo de discusión dos).

Por otra parte, se duda de la aplicabilidad efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales al sector agrícola en general y, especialmente, en el caso de la recolección de la aceituna, en función de los factores que la caracterizan. Fundamentalmente, el predominio de pequeñas explotaciones, el hecho de que se trate de espacios de trabajo no confinados, la elevada eventualidad, rotación y estacionalidad asociada a las actividades agrícolas en general y de recolección de la aceituna, en particular, son factores que harían necesario la adaptación de la legislación vigente en materia de salud y seguridad a las peculiaridades del sector.

“Y es que el Derecho del Trabajo nunca se ha aplicado en las pequeñas empresas. Nunca. Ni nació para las pequeñas empresas. Nació para la gran empresa. Y, ¿la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se va a aplicar? Cuando, precisamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una de las cuestiones que le dicen de siempre, los calificativos, las características que se le han dicho de siempre, es que es una ley para las medianas-grandes empresas y que para las pequeñas sería muy difícil aplicarla [...] Y a mí me da la impresión, por lo que yo conozco, que aquí hay mucho mediano-pequeño empresa” (Participante en grupo de discusión dos).

“Creo que el sector necesita una legislación específica que contemple sus peculiaridades, sus características” (Participante en grupo de discusión uno).

A lo largo de las reuniones se expusieron casos concretos en los que se pretendía poner en evidencia los obstáculos y paradojas que plantea la aplicación rigurosa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la realidad del sector. De esta forma, se exponen las dificultades que implica la realización de un plan de seguridad y, consecuentemente, una evaluación de riesgos en una explotación olivarera.

“¿Cómo hacemos una evaluación de riesgos y un plan de seguridad en la agricultura? Con trabajadores eventuales, tres hectáreas y para dos meses [...] Cuesta mucho dinero hacerla; si no la quieres a fotocopia [...]” (Participante en grupo de discusión dos).

Otro de los casos planteados se refiere al difícil establecimiento de la responsabilidad empresarial en la relación con la provisión de equipos individuales de protección en un contexto de trabajo caracterizado por una alta rotación, poniéndose de manifiesto las situaciones paradójicas que generaría la estricta aplicación de la normativa.

“Los accidentes, estos, leves se producen muchas veces por no llevar los equipos de protección adecuados. ¿Quién es el que tiene que facilitar los equipos? Los empresarios. Y yo pregunto ahora, un empresario que no sea una empresa de servicios como la vuestra [...] Porque, a lo mejor, tú sí tienes tu gente y tienen una campaña de sesenta días, o setenta, o no sé [...] Pero, un empresario que, a lo mejor, resulta que hoy los trabajadores vienen conmigo, mañana van con el vecino, pasado mañana van al otro lado, de aquí a cinco días vuelven a esta finca mía [...] ¿Quién es el que les facilita ahí el equipo? ¿Quién es el que se los da? ¿No? ¿Qué hace? Si este trabajador pasa por veinte tajos, ¡veinte botas!, ¿no? La verdad [...] Porque la ley dice que tú le tienes que dar y tú en el momento en que viene la inspección, tú eres el empresario y tú tienes que haberle dado las botas y tiene que haber firmado que tú le has dado un equipo de protección” (Participante en grupo de discusión cinco).

Igualmente, se plantean similares objeciones, tanto desde los agentes empresariales como desde los agentes sociales, en relación con la responsabilidad empresarial en el control y seguimiento de la salud de los trabajadores, tal y como se recoge en el marco legislativo vigente.

“¡Es absurdo! Pienso yo. O sea, igual que hay normativas que es absurdo que no sean así, que no sean de obligado cumplimiento, hay otras que son absurdas por completo, ¡vamos! Que tú contrates una persona siete días, para trabajar cinco, cuatro, los que sean [...] Si ese hombre está a lo largo del año en quince empresas, ¿qué tiene que hacerse?, ¿quince reconocimientos médicos? ¡Anda qué! Si lo obligaran, él mismo, diría: “¿Quince veces me vas a sacar sangre? ¿Quince radiografías?” (Participante en grupo de discusión cinco).

“Tú imagínate que yo este año he estado ya, por lo menos con diez empresarios, por lo menos, y los que me quedan, porque tengo ya apalabrados para acá y para allá. Si yo tuviera que estar así todo el año, pues una clínica allí para mí solo” (Participante en grupo de discusión cuatro).

Finalmente, como mencionábamos en el punto dedicado a las políticas de empresa, dentro del apartado referido a los factores organizacionales, existirían determinadas irregularidades en cuanto a la situación laboral de los trabajadores que se consideran consecuencia del actual Régimen Especial Agrario y asociadas, fundamentalmente, al Plan de Fomento del Empleo Agrario, anteriormente denominado Plan de Empleo Rural (PER), vigente en Comunidades como la andaluza o la extremeña. Como efecto negativo del Plan, se hace notar que este sistema ha favorecido el desarrollo de una economía sumergida en la que, frecuentemente, es el propio trabajador quien prefiere desempeñar la actividad laboral sin cotizar en el Régimen de la Seguridad Social, o, en caso de estar dado de alta, presentar un número de jornales inferior a los realmente trabajados; de forma que no pierda el subsidio.

“¡Hay olla!, como se dice aquí en Andalucía, ¡Hay olla! ¡No me des de alta que me quitan la olla!” (Participante en grupo de discusión seis).

“Es un municipio relativamente pequeño, nos conocemos, porque siempre hemos vivido allí y sabemos que hay gente que a efectos fiscales está cobrando el paro y, simplemente, tienen unos ingresos mínimos, y, sin embargo, sabes que tienen unos ingresos, pero ¡desbordados! Porque la mujer está cobrando el paro y está cobrando la aceituna, o el hijo [...]” (Participante en grupo de discusión seis).

Sin embargo, en otros discursos se mantiene que esta situación no correspondería actualmente a la realidad, en virtud de modificaciones realizadas en el Plan de Fomento del Empleo Agrario.

“Cuando decías tú el tema de los treinta y cinco días, que es el famoso REA, el sistema que tenemos de cotización [...] Eso, también se ha cambiado. Eso de los treinta y cinco días ya no es como antes. Ahora puedes trabajar cien días, que no tienes problema ninguno. Y eso, los trabajadores están siendo conscientes poco a poco de eso. El hecho de que él abuse de sus cuentas y tenga los treinta y cinco días, yo creo que, hoy día, eso pasa muy poco” (Participante en grupo de discusión tres).

### (c) Cultura de seguridad en la población

El déficit en cultura de seguridad no es una cuestión específica de la campaña de la recolección de la aceituna, ni del sector agrario en general. Se considera que es reflejo de la falta de preocupación por la prevención de riesgos, de carácter laboral o no, en la población española en general. Por lo tanto, será necesario el paso del tiempo para que la preocupación por la salud y seguridad vaya penetrando en la sociedad; si bien, habrá que implementar iniciativas que favorezcan el cambio de mentalidad. Por otra parte, se considera que nivel de cultura de seguridad es un factor independiente del nivel cultural general de la persona.

“Vas con el coche a ciento veinte por la carretera. ¿Quién va con el coche a ciento veinte por la carretera?” (Participante en grupo de discusión cinco).

“Con el paso de los años y conforme salga gente más preparada culturalmente, y que ya, desde el colegio, les hayan ido metiendo conocimientos transversalmente a lo que hayan ido aprendiendo, pues ya [...]” (Participante en grupo de discusión dos).

“Hay un apartado que, a lo mejor, no sé, pudiera ser interesante, el tema de no estar implantado el tema de la prevención, no estar concienciado con el tema este, es un poco independiente de la cultura de la persona que está en el campo. O sea, nosotros tenemos grandes empresas, quiero decir, con muchísimo volumen y muchísimos trabajadores [...] En fin, tenemos una con doscientos trabajadores en la campaña de la aceituna y [...] Quiero decir, que la mentalidad puede ser igual en un agricultor con muy poco nivel cultural a una empresa con, supuestamente, el empresario con un nivel cultural importante” (Participante en grupo de discusión uno).

La ausencia de cultura de seguridad en la población en general tendría su reflejo, incluso, en los propios actores implicados en su fomento y la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente. Como ejemplo gráfico de esta aseveración, se refiere la escasa importancia otorgada a los aspectos de salud y seguridad en el trabajo en diferentes Convenios Colectivos del Campo negociados entre patronal y sindicatos. Asimismo, se cita el reconocimiento por parte de los diferentes agentes sociales del mínimo avance registrado en salud y seguridad laboral desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

“Vosotros creéis que unos sindicatos y una patronal se pueden reunir para decir un Artículo veintidós, Seguridad y Salud en el Trabajo, y terminar diciendo en el último punto: ‘Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores fijos dos prendas de trabajo al año. Igualmente, la empresa proveerá a los trabajadores de las herramientas necesarias para el trabajo’. ¿Eso que tiene que ver con la prevención? ¡Esto no es prevención! ¡Esto es absurdo!” (Participante en grupo de discusión uno).

## IV. Conclusiones

En este trabajo se han analizado las causas subyacentes que en última instancia determinan la mayor o menor probabilidad de producción de los accidentes en la recolección. Como se ha puesto de manifiesto, nos enfrentamos a una cuestión compleja en la que multitud de factores subyacentes interactúan y, además, lo hacen en un escenario como es el sector agrícola con una serie de características peculiares (OIT, 2000) que determinan su especificidad con respecto a otros sectores labores. Por otra parte, la campaña de la recolección

presenta, asimismo, una serie de características, como son la alta rotación, temporalidad y eventualidad, que van a influir de manera decisiva sobre el carácter de las relaciones laborales establecidas.

En cuanto a los factores individuales, un aspecto relacionado con el nivel de competencia de los trabajadores agrícolas en general, tratado profusamente en todas las reuniones mantenidas, es el acusado déficit de formación que presenta el colectivo. Esta falta de conocimientos y habilidades se asocia al propio desempeño de las faenas agrícolas, entendiéndose que el trabajo agrario se nutre de una fuerza laboral poco cualificada no absorbida por otros sectores productivos. En definitiva, por personas que no encuentran otro tipo de actividad laboral en la que obtener un salario. Dicho déficit sería aún más acusado en el caso de las actividades de la recolección de la aceituna, debido a los factores previamente citados que dificultan enormemente la adquisición de una mínima formación. De hecho, la formación de los trabajadores se basa exclusivamente en procesos de aprendizaje de carácter vicario y la propia experiencia en el puesto. Por otra parte, la rápida generalización de nuevas tecnologías que está afectando a las labores de recolección implica, tal y como ha sido consecuencia habitual en otras actividades laborales (Methot y Phillips-Grant, 1998), nuevas exigencias en cuanto a cualificación de los trabajadores y la exposición a nuevos riesgos para su salud y seguridad.

Además, este déficit en formación se entiende, si cabe, más acusado en cuanto a los aspectos asociados a la prevención de riesgos laborales. En este sentido, se considera que, en parte, la ausencia de formación podría explicar la baja percepción de riesgo y actitudes manifiestamente negativas en relación con la salud y seguridad que derivarían en la realización de conductas inseguras con una alta frecuencia.

Asimismo, dentro de los factores individuales de carácter estresante, los discursos de los participantes aparecen claramente vinculados a tres categorías. Por una parte, se consideran factores de tipo ambiental y, dentro de éstos, se mencionan aquéllos relacionados con la climatología, entendiéndose que se trata de factores cuyo impacto es inevitable, pues son consecuencia directa de la época del año en que se desarrolla la recolección. Por otra parte, dentro de los factores estresantes de carácter ambiental, se hace referencia a los nuevos riesgos derivados de la mecanización de las tareas de la recolección. Si bien no se cuestiona el indudable impacto positivo que la introducción de las nuevas tecnologías ha tenido en términos de rentabilidad, así como la reducción del esfuerzo físico requerido para el desempeño de las tareas —exceptuando, el caso del vibrador manual, herramienta denominada, a menudo, durante las reuniones celebradas, ‘quebrantahuesos’—, se es consciente de los nuevos riesgos con consecuencias potencialmente más lesivas para la salud y seguridad de los trabajadores que ha supuesto la mecanización. Se destaca el mayor impacto que puedan tener las enfermedades profesionales a medio-largo plazo. Sin embargo, es preciso señalar que este tipo de discursos es más frecuente por parte de los participantes pertenecientes al grupo de Expertos, o, dentro de la categoría Agentes Sociales, por parte de los representantes sindicales, más que los propios trabajadores. Este dato concuerda con las conclusiones expuestas en diversos estudios (Smith et al., 2002) en relación con la aceptación por parte del trabajador agrícola de determinados riesgos como un aspecto inevitable e inherente a la propia actividad que desempeña.

Otros aspectos generadores de estrés mencionados en las reuniones se encuadran dentro de la categoría estrés operacional, aquél vinculado al desempeño de las tareas. En este sentido se menciona una excesiva carga de trabajo y la fatiga, en buena medida asociadas a la mecanización de los procesos que imponen nuevos ritmos de trabajo más elevados y, asimismo, a las peculiaridades de la campaña de la recolección de la aceituna que implica jornadas de trabajo diarias con breves periodos de descanso y, además, con frecuencia supone el desarrollo de una actividad continuada a lo largo de toda la semana, sin disponer, habitualmente, siquiera de un solo día de descanso.

Por último, en relación con los factores generadores de estrés se mencionan aquéllos relacionados con la situación personal del trabajador que afectarían su correcto desempeño. El aspecto que se destaca sobremanera es la precariedad económica que caracteriza a buena parte del colectivo de trabajadores. Para una amplia proporción de éstos, la campaña de la recolección supone unos ingresos económicos fundamentales a lo largo de su actividad laboral anual. Este hecho impulsaría al trabajador a seguir desarrollando la actividad laboral, incluso en condiciones de salud inadecuadas; o, a la aceptación de condiciones de trabajo precarias o irregulares por una proporción indeterminada de trabajadores, fundamentalmente pertenecientes al colectivo de temporeros inmigrantes.

Asimismo, no se considera que el recolector esté especialmente motivado a la hora de desarrollar conductas de trabajo seguras. Esta falta de compromiso con la salud y seguridad se reflejaría no sólo en el despliegue de comportamientos de trabajo inseguros tales como las reticencias mostradas respecto al uso de los equipos de protección individuales o la realización de movimientos y desplazamientos arriesgados en presencia de vehículos y maquinaria sino, a su vez, en la actitud negativa mostrada en relación con las acciones formativas llevadas a cabo por técnicos dependientes de la administración o servicios de prevención externos. Entre los factores responsables de este déficit motivacional se mencionan la falta de formación; la avanzada edad de una amplia proporción de trabajadores; actitudes y pautas de conductas fuertemente arraigadas en el sector agrícola en general; y, la generalización de procedimientos de trabajo –recogida a destajo– que priman la productividad en detrimento de la salud y la seguridad.

Respecto a los factores grupales subyacentes, el denominador común que caracterizaría a la mayoría de los propietarios agrícolas, explicitado por todos los agentes participantes en los grupos de discusión, es la ausencia de un reconocimiento explícito de su papel como empresarios. Esta inexistencia de una concepción empresarial en el sector sería consecuencia de la inexistencia de procedimientos de formación reglada y la elevada edad media de la mayoría de los propietarios agrícolas. Este factor va a incidir en las prácticas de dirección desarrolladas respecto al equipo de trabajo. Es preciso destacar que se encuentran diferencias en dichas prácticas en función del tamaño de la explotación. En las grandes explotaciones, el empresario suele delegar completamente la función de dirección en una persona de confianza, el manijero, siendo infrecuente que inspeccione directamente la actividad laboral desarrollada en su propia explotación, a pesar de ser el responsable último de la misma. Por el contrario, en las pequeñas explotaciones, es el propio empresario quién desarrolla la actividad laboral junto al resto de los trabajadores a su cargo, desempeñando de forma directa la función de supervisión. Este hecho se asocia a diferencias en cuanto a la capacidad de liderazgo otorgada por parte de los trabajadores a la dirección, la disciplina de equipo impuesta o la remuneración establecida.

Por otra parte, se entiende que las prácticas de supervisión desarrolladas por el manijero son especialmente permisivas en relación con los aspectos de salud y seguridad de los trabajadores. De esta manera, la formación e información proporcionada a los trabajadores sería escasa o nula; no existiría un adecuado control respecto a la utilización de los equipos de protección individual; ni se establecerían medidas para evitar el consumo de alcohol en la jornada de trabajo. En todas estas prácticas se observa un mayor énfasis en la productividad respecto a la seguridad.

Desde otra perspectiva, se destaca, en consonancia con las propuestas explicitadas en la literatura (Meliá y Sese, 2007), la importancia esencial que cobra la figura del manijero de cara al establecimiento y fomento de conductas de trabajo seguras. Éste desempeñaría un papel fundamental como supervisor directo en el centro de trabajo respecto a cuestiones tales como la organización del trabajo y el control de los comportamientos de riesgo que pudieran producirse; por lo que se convierte en la pieza clave de cualquier esfuerzo de carácter formativo en el sector. Frente a la eventualidad que afecta al trabajo en la recolec-

ción, el manijero es, generalmente, el único de los integrantes de la cuadrilla con un trabajo continuado a lo largo del año en la explotación agrícola. Un manijero con formación sólida en riesgos laborales ejercería un efecto positivo determinante sobre la conducta laboral desarrollada por el resto de los integrantes de la cuadrilla. Por otra parte, habitualmente el manijero desempeña los puestos que entrañan mayor riesgo y responsabilidad por lo que la formación en salud y seguridad se configura como una actividad prioritaria.

Dentro de los factores organizacionales, las políticas de empresa vendrían definidas por el elevado déficit en cultura de seguridad, asociado a la práctica inexistencia de formación empresarial explícita, que caracteriza a la gran mayoría de los responsables de las explotaciones.

Este déficit tendría un claro reflejo en el amplio desconocimiento existente en cuanto a las responsabilidades y obligaciones por parte del empresario agrícola en materia de salud y seguridad laborales. Este desconocimiento se manifiesta en los sistemas y procedimientos implementados en relación con la salud y seguridad. De esta forma, una proporción indeterminada de empresarios no pondría a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual pertinentes. Asimismo, en un porcentaje indeterminado de explotaciones, fundamentalmente de pequeña extensión, no se realizaría la evaluación de riesgos prescrita por ley; y, por lo tanto, la implementación de planes de seguridad sería absolutamente inexistente. Habitualmente, cuando se realiza, la evaluación de riesgos laborales es desarrollada por servicios de prevención externos. En general, se considera que, en este caso, la motivación empresarial es, fundamentalmente, evitar posibles problemas de carácter legal, y no el expreso establecimiento de un elevado compromiso respecto a la salud y seguridad de los trabajadores; tal y como se desprende de la inexistencia de actividades de seguimiento de la adecuación y efectividad del plan de seguridad establecido.

Asimismo, no existen procedimientos objetivos en la contratación de trabajadores, de forma que no se asegura el adecuado ajuste entre la persona y las funciones y actividades a desarrollar en el puesto de trabajo; potenciándose, asimismo, la probabilidad de ocurrencia de accidentes (Lauver, 2007). La única cuestión explicitada de manera clara es la preferencia por los trabajadores autóctonos, en función de su mayor experiencia y conocimiento de las actividades a desarrollar. Desde otra perspectiva, se considera que la contratación de trabajadores inmigrantes se podría estar realizando en una proporción indeterminada en condiciones precarias o irregulares. Cuestión que incidiría negativamente en las condiciones de salud y seguridad en las que desempeñan su trabajo (Defensor del Pueblo Andaluz, 2001).

Por otra parte, las iniciativas empresariales en materia de formación serían virtualmente inexistentes; si bien se reconoce la dificultad de implementación de las mismas debido a la alta eventualidad y rotación que caracterizan al mercado laboral vinculado a la recolección de la aceituna. De igual forma, el control y seguimiento de la salud de los trabajadores es inexistente, si bien se plantea, igualmente, la dificultad que supone esta actividad al empresario.

En cuanto a los sistemas de seguridad y aviso implementados en los vehículos y maquinaria utilizados en las tareas de recolección, se menciona la existencia de una significativa proporción de vehículos y maquinaria obsoleta y/o no homologada que representaría un importante riesgo para la seguridad de los trabajadores que las utilizan o trabajan junto a ellas. Por otra parte, se refiere la existencia de vehículos y maquinaria homologados que presentan evidentes riesgos para la seguridad; así como el diseño inadecuado de herramientas y equipos de protección individual que podrían, igualmente, suponer un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Por último, son varias las cuestiones que se destacan en relación con los factores de carácter supraorganizacional. Respecto a las administraciones públicas, se considera que se encuentran en mejor disposición para abordar los diversos problemas de carácter formativo que afectan al trabajador del campo. En este sentido se plantea la necesidad de

introducir procesos de formación reglada y el establecimiento de unos requisitos mínimos de formación para poder trabajar en el campo; tal y como se ha realizado en otros sectores como la construcción, o en relación con otros procesos asociados al ciclo de cultivo del olivar, como es el caso de los tratamientos fitosanitarios. Por otra parte, se echa en falta un mayor compromiso con la salud y la seguridad en el sector agrícola que se traduzca en unos sistemas de control e inspección más eficaces, coincidiendo en este aspecto con las reflexiones realizadas por autores como Meliá (2007), tanto por lo que respecta a la inspección laboral como a la inspección de vehículos y maquinaria disponibles en el mercado.

En relación con el marco legislativo vigente, es generalizada la opinión de que éste no da una respuesta adecuada a la especificidad del trabajo agrícola. De hecho, se constatan diversas situaciones en las que se considera dudosa la aplicabilidad efectiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al sector y, de manera concreta, a los procesos de recolección de la aceituna. Estas situaciones incluyen la viabilidad de la implementación de planes de seguridad en las explotaciones, la determinación de la responsabilidad empresarial en cuanto a la provisión de equipos de protección individual a los trabajadores, o el control y seguimiento de la salud de los mismos. Por otra parte, también se recoge con frecuencia la convicción de que ciertos aspectos del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y, especialmente, del Plan de Fomento del Empleo Agrario, pueden estar favoreciendo la producción de situaciones de trabajo irregulares.

El último aspecto a destacar dentro de los factores supraorganizacionales que determinan el escenario en el que se producen los accidentes es la ausencia de una cultura de seguridad en la población en general. Este déficit en cultura de seguridad es evidente no sólo en el contexto laboral, sino también fuera de él. Todos los agentes entienden que nuestro país no se caracteriza por una sólida tradición en cultura de prevención, a diferencia de otros países europeos de nuestro entorno. Esta sería una cuestión central a la hora de explicar la falta de concienciación de todos los agentes implicados directamente en las actividades de la recolección de la aceituna y las dificultades que plantea la implementación de políticas dirigidas a la prevención de riesgos laborales. Por otra parte, este hecho evidenciaría la necesidad de un mayor esfuerzo formativo e informativo por parte de las administraciones públicas.

Según lo expuesto, es preciso enfatizar que la compleja problemática asociada a la prevención de riesgos laborales en la agricultura exige una voluntad decidida y esfuerzo de cooperación por parte de todos los actores y agentes implicados. Asimismo, para mejorar nuestro conocimiento sobre los accidentes laborales en la agricultura y las condiciones que los determinan o influyen en su ocurrencia sería necesario desplegar una actividad investigadora continuada en esta área.

Finalmente, también es conveniente señalar que, desde la perspectiva de los participantes en este estudio, existe una seria falta de conciencia y compromiso de la opinión pública y la sociedad en general respecto a los problemas que afectan al sector agrario en la actualidad. En este sentido, parece igualmente problemático conciliar las exigencias impuestas al agricultor por una economía de mercado (Elkind, 1993), caracterizada por el rápido cambio tecnológico, la competitividad y el incremento de la productividad, con las iniciativas y llamamientos en favor de la realización de la actividad laboral en condiciones seguras.

## Agradecimientos

El trabajo que hemos presentado no habría sido posible sin la financiación del Ministerio de Educación y Ciencia (Plan Nacional de I+D+I). Proyecto: 'Análisis Psicosocial de la Salud y la Seguridad en las Industrias Oleícolas'. SEJ2005-08542. También queremos agradecer la colaboración del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén; de las principales organizaciones sindicales; de las organizaciones de índole diversa que represen-

tan a los propietarios de las explotaciones agrarias; de los profesionales de la prevención de riesgos laborales; y, por supuesto, de los recolectores, manijeros y propietarios de pequeñas explotaciones que han participado en el estudio.

## Bibliografía

- AREZES, Pedro; MIGUEL, Sérgio  
2005 “Individual perception of Boise exposure and hearing protection in industry”, en *Human Factors*, 47, 4: 683-692.
- DEFENSOR DEL PUEBLO ANDALUZ  
2001 *Recolección de aceitunas en la provincia de Jaén: Programas de apoyo para trabajadores temporeros. Informe especial al Parlamento*. Sevilla: Defensor del Pueblo Andaluz.
- DONALD, Ian; CANTER, David  
1994 “Employee attitudes and safety in the chemical industry”, en *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 7, 3: 203-208.
- ELKIND, Pamela D.  
1993 “Correspondence between knowledge, attitudes, and behaviour in farm health and safety practices”, en *Journal of Safety Research*, 24: 171-179.
- EMBREY, David  
1992 “Incorporating management and organisational factors into probabilistic safety assessment”, en *Reliability Engineering and System Safety*, 38: 199-208.
- HOFMANN, David A. y MORGESON, Frederick P.  
1999 “Safety-related behaviour as a social exchange: the role of perceived organizational support and leader-member exchange”, en *Journal of Applied Psychology*, 84, 2: 286-296.
- LAUVER, Kristy J.  
2007 “Human resource safety practices and employee injuries”, en *Journal of Managerial Issues*, 19, 3: 397-413.
- MARTÍNEZ, Raquel  
2004 *Inmigración Extranjera y Trabajo. Temporeros extranjeros en la recogida de la aceituna en Jaén*. Jaén: Diputación de Jaén.
- MELIÁ, José Luis  
2007 *El factor humano en la seguridad laboral. Psicología de la seguridad y salud laboral*. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- MELIÁ, José Luis; SESE, Albert  
2007 “Supervisor’s safety response: a multisample confirmatory factor analysis”, en *Psicothema*, 19, 2: 231-238.
- METHOT, Laura.; PHILLIPS-GRANT, Kim  
1998 “Technological advances in the Canadian workplace: an I-O perspective”, en *Canadian Psychology*, 39: 133-141.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
2000 “Seguridad y salud en la agricultura. Informe VI (1). Conferencia Internacional del Trabajo 88º Reunión”. On line: [http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/agriculture/brochure/Spanish/agricult\\_s.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/agriculture/brochure/Spanish/agricult_s.pdf) (10-6-2012).
- PALACIOS, José  
2002 “Una lectura “simbólica” del olivo: (de)construir identidades”, en *Sumuntán*, 17: 69-72.
- RASMUSSEN, John  
1990 “The role of error in organizing behaviour”, en *Ergonomics*, 33: 1185-1199.

REASON, James

1997 *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.

SMITH, Michael J.; KARSH Ben T.; CARAYON, Pascale; CONWAY Frank T.

2002 “Controlling occupational safety and health hazards”, en Quick, J. C.; Tetrick, L. E. (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology*: 35-68. Washington: American Psychological Association.

WILSON, Mark G.; DEJOY, David M.; VANDENBERG, Robert J.; RICHARDSON, Hettie A.; MCGRATH, Allison L.

2004 “Work characteristics and employee health and well-being: test of a model of healthy work organization”, en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77: 565-588.

ZOHAR, Dov

1980 “Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications”, en *Journal of Applied Psychology*, 65, 1: 96-102.

