RSC en Primaflor

Para hablar de la gestión de los recursos humanos en Primaflor, es imprescindible tener una semblanza, de las actividades y de la dimensiones de la empresa.

Como una imagen vale más que mil palabras sobre mi intervención aparece un video que nos expone esta información, la empresa tiene como actividad principal la producción de hortalizas fundamentalmente de hoja, aunque cada vez más exploramos otro tipo de productos de gran demanda, como los ajos, la cebolla, el boniato, patatas.... para ello contamos con seis mil hectáreas de superficie de cultivo.

Esta actividad principal requiere las correspondientes actividades complementarias de clasificación y envasado, la de control de calidad, la de expediciones, la comercialización de la producción, y además desde principios de este siglo la fábrica de IV gama.
La plantilla de personal para atender todas estas tareas es actualmente de 2000 personas de media por campaña.

Desde nuestros comienzos en la trayectoria de una gestión responsable hemos ido trabajando sin descanso en la responsabilidad social y ética, formando ésta parte de nuestro razón de ser como empresa.

El modelo de gestión del personal que se sigue Primaflor se basa en la seriedad que ofrece la empresa a sus trabajadores, la fidelidad a los compromisos propios de la relación laboral y la trasparencia a la hora de explicar el comportamiento que esperamos de cada persona, así como un sistema de atención personalizada y formación integral.

Nuestro modelo ha optado también por la contratación directa, de manera que la contratación con ETT´s, se utiliza solo para casos puntuales y necesidades especiales.

Durante bastante tiempo hemos tenido un problema serio de excesiva rotación, el trabajo del campo en España está mal considerado y es difícil atraer personas que tengan una aspiración de continuidad y por lo tanto de profesionalidad.

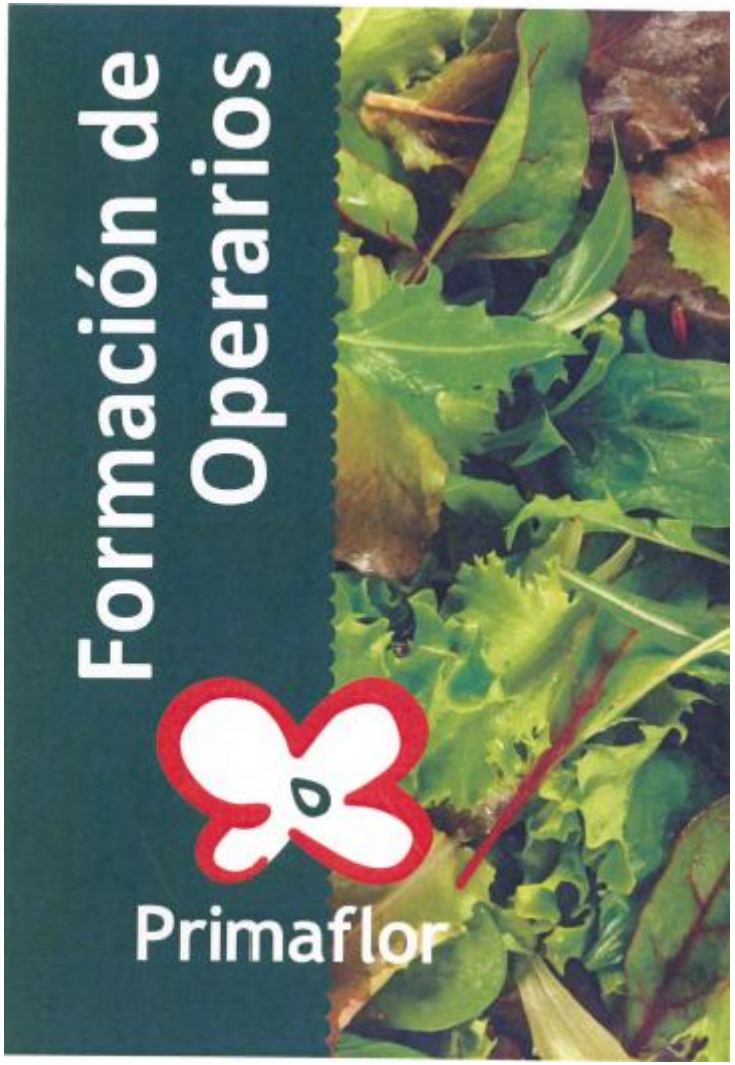
En la época de la pujanza económica estos problemas se acentuaron y buscamos la solución en la contratación en origen, buscando personas interesadas en el trabajo del campo en España, sobre todo en países como Ecuador, Colombia y Perú. La experiencia resultó muy positiva y actualmente todavía constituyen una parte importante de nuestra plantilla, aunque también tenemos la satisfacción de que muchos de ellos han vuelto a sus países de origen en condiciones de emprender una nueva vida.

Para atender debidamente a todo este personal la organización actúa descentralizadamente, son los mandos intermedios de cada departamento o equipo de trabajadores los que tienen como una de sus funciones fundamentales atender a los trabajadores que dependen directamente de ellos, y ordinariamente por ese cauce se resuelven la mayor parte de los problemas o situaciones de conflicto que se producen.

En la retaguardia está siempre el departamento de recursos humanos que interviene en las ocasiones en que el problema concreto excede del ámbito del jefe de equipo o responsable directo.

Se cuida de forma especial la formación de los empleados, en su fase de incorporación reciben un curso de formación con entrega del manual de acogida.

Estamos teniendo una experiencia muy positiva con esta formación y por eso explico brevemente su contenido:



POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL
GLOBAL GAP,
TESCO NURTURE, LEAF MARQUE, QS,
COMERCIALIZACIÓN ECOLÓGICA,
ISO 14001:2015*, etc.

RESPONSABILIDAD ÉTICA Y SOCIAL:
(GRASP, IFS, BRC, GRASP SEDEX SMETA, RSC, etc)

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES
(GLOBAL GAP, TESCO NURTURE, F2F, etc.)

ISO 9001:2008

SEGURIDAD ALIMENTARIA
BRC, IFS, GLOBAL GAP, TESCO NURTURE, FIELD TO FORK, QS, FOOD DEFENSE, BPPM IV GAMA, etc

REQUISITOS DE CLIENTES Y LEGALES