

The background image shows an orchard with rows of apple trees. In the foreground, two bright red apples are in sharp focus, hanging from a branch with green leaves. To the right, a white vehicle is partially visible, with the word 'LANAGRO' printed on its side in black capital letters. The overall scene is set in a rural, agricultural environment.

Guía para facilitar la expansión y replicación del modelo **LANAGRO**





Guía para facilitar la expansión y replicación del modelo LANAGRO

Índice

Introducción	9
CONTEXTO Y EXPLICACIÓN GENERAL	9
Las personas temporeras	9
La parte contratante	9
LANAGRO Servicios	9
OBJETIVOS DE LA INICIATIVA	10
Cómo crear un LANAGRO en tu zona, paso a paso	11
ANTES DE EMPEZAR	11
Construir una narrativa equilibrada y su difusión a todas personas y agentes relevantes de la zona	11
Las entidades promotoras de la Empresa de Inserción	12
Las inversiones necesarias	12
Plan de financiación de las inversiones	16
Una línea de crédito para garantizar la disponibilidad de tesorería	17
Los ingresos y gastos previstos... y la importancia de una gestión económica ordenada	17
La «ecuación» necesaria para tener carga de trabajo todo el año	18
El trabajo por campañas y el contrato de servicio anual	19
Piensa en tus futuros clientes: quienes son, dónde están, qué necesitan...	20
Prospección de mercado y estrategia comercial	20
La selección del lugar concreto en el que instalarse	21
Las expectativas para el primer año	22
Lo imprescindible antes de arrancar	22
LOS TRÁMITES PARA LA CREACIÓN	23
Creación de la Empresa e Inscripción en el Registro correspondiente	23
La calificación como Empresa de Inserción	23

EL INICIO DE LA ACTIVIDAD	24
La contratación del personal técnico	24
La contratación del personal de campo	26
Salarios	26
Los procesos de arraigo para la contratación de personas sin permiso de trabajo	27
Cumplimiento de normativa	27
La relación entre la gerencia y las entidades propietarias de LANAGRO	28
El establecimiento de los elementos básicos para el funcionamiento de LANAGRO	28
La importancia de la formación	30
Los procesos de inserción en la empresa	31
LA CONSOLIDACIÓN	32
El desarrollo de servicios adicionales que aumenten la rentabilidad y la creación de empleo	32
Búsqueda de la optimización en la gestión	32
La exploración constante de nuevas oportunidades	33
Tu contribución a la creación de otros LANAGROs	33
Anexos	37
ANEXO I: CRONOGRAMA, PASO A PASO	36
ANEXO II. FORMATO PARA EL CÁLCULO DEL COSTE/HORA DE SERVICIO	37
Costes directos del personal productivo	37
Coste estructura a imputar al personal productivo	38
ANEXO III. MODELO DE CONTRATO DE SERVICIO ANUAL	39
ANEXO IV: MODELO DE CONTRATO POR CAMPAÑAS	44
ANEXO V: DOCUMENTO BASE DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD NIVEL 1 AGRARIO	48
Certificado Profesionalidad _ Actividades auxiliares en agricultura	48



LANAGRO Servicios

es una Empresa de **Cáritas Diocesana de Vitoria**
y de la **Asociación ENDAA**, Euskadi no deja a nadie atrás



Esta guía se ha elaborado con el apoyo de **Oxfam Intermón**





Introducción

Contexto y explicación general

Las personas temporeras

Las personas temporeras tienen contratos de muy corta duración (de días o semanas) en el primer sector, que alternan con períodos laboralmente inactivos. Por ello, sus ingresos laborales anuales no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Dicho de otro modo, las personas temporeras, son, en su inmensa mayoría, personas en situación de exclusión social.

La parte contratante

Por otra parte, las bodegas y personas agricultoras enfrentan retos relevantes a la hora de contratar la mano de obra asalariada que requieren para desarrollar su labor productiva. En primer lugar, existe una importante falta de mano de obra asalariada en el campo. En segundo lugar, las personas disponibles para realizar trabajos agrarios no cuentan con la formación adecuada.

A ello se añade la carga de trabajo administrativo o la necesidad de proveer de alojamiento a las personas contratadas cuando se desplazan desde otras regiones o países.

En resumidas cuentas, podemos afirmar que la parte contratante de la mano de obra asalariada agrícola enfrenta retos importantes para encontrar y gestionar la mano de obra que necesita.

LANAGRO Servicios

Comprendiendo la situación que vive el colectivo de personas temporeras y siendo también conscientes de los retos que enfrentan las bodegas y productores del primer sector, Cáritas Diocesana de Vitoria y la Asociación para la promoción social no dejamos a nadie atrás Elkarte (en adelante, Asociación ENDAA), decidimos crear LANAGRO

Servicios. Se trata de una empresa de servicios intensivos en mano de obra especializada en el primer sector. LANAGRO ya ha sido reconocida por LANBIDE-Servicio Vasco de Empleo como una Empresa de Inserción, mediante resolución oficial del 8 de marzo de 2023.

LANAGRO contrata a personas temporeras de forma **estable**, les **acompaña**, les facilita una intensa **formación** continua e invierte en nuevas herramientas agrarias.

De esta forma, LANAGRO Servicios ayudar a transitar del modelo actual del temporismo (con altas tasas de temporalidad y exclusión social) a un modelo de trabajo estable, con formación, inclusión socio-laboral y profesionalidad en el servicio. Esta es, en una frase, el cambio que LANAGRO Servicios quiere catalizar.

Objetivos de la iniciativa

- Transformar, a medio plazo, el mercado de mano de obra asalariada en el primer sector, pasando de la temporalidad y la exclusión social hacia la estabilidad, el empleo digno y la profesionalidad; mejorando así sustancialmente la calidad del empleo agrario.
- Contribuir a mejorar la productividad y rentabilidad del primer sector, sector esencial para la sociedad, como proveedor de alimentos y gestor de nuestro territorio rural.
- Dar un impulso claro a los niveles formativos de las personas trabajadoras agrarias, mejorando así su empleabilidad.
- Prevenir que las personas temporeras de las próximas generaciones estén condenadas a vivir en la exclusión social.
- Impulsar la cohesión territorial, mejorando los niveles de calidad de vida de las comarcas más rurales, donde el primer sector tiene un peso relativo más importante.

1. Qué es LANAGRO:

- » LANAGRO es una Empresa de Servicios Agrarios
- » LANAGRO es una Empresa de Inserción
- » LANAGRO es una iniciativa beneficiosa para las personas trabajadoras del campo y, también, para las personas agricultoras y empresas agro-alimentarias

2. Qué no es LANAGRO:

- » LANAGRO NO es una Empresa que provee de mano de obra a terceros
- » LANAGRO NO es una ETT, de ninguna manera
- » LANAGRO NO es una iniciativa sindical

Cómo crear un LANAGRO en tu zona, paso a paso

Antes de empezar

Construir una narrativa equilibrada y su difusión a todas personas y agentes relevantes de la zona

LANAGRO tiene una narrativa digna de ser contada. De hecho, este es uno de sus activos principales:

De la temporalidad en el trabajo agrario, a la estabilidad. De la exclusión social, a la inclusión. De la escasa formación, a la formación continua y la profesionalidad en el servicio al cliente, generando un cambio de modelo en la organización del trabajo agrario asalariado, en beneficio del primer sector y también de sus personas trabajadoras. Un modelo más acorde al siglo XXI, en línea con nuestros valores y principios básicos como sociedad.

Es fundamental explicar y difundir constantemente esta narrativa. Para ello, desde mucho antes de poner en marcha un LANAGRO, resulta importante solicitar reuniones con los ayuntamientos de la zona, las diputaciones provinciales, diversos departamentos del gobierno autonómico (al menos con los departamentos de agricultura y también con el de políticas sociales), con agricultores y agricultoras, denominaciones de origen, empresas agroalimentarias, medios de comunicación, mancomunidades, servicios sociales y entidades sociales de la zona...para explicar a todas ellas qué es LANAGRO y cuál es el cambio que quiere generar en la sociedad.

La narrativa de LANAGRO es y debe ser siempre equilibrada. No debemos caer en visiones que culpan o criminalizan a las personas agricultoras o a las empresas agroalimentarias (nuestros futuros clientes). Esta iniciativa no es contra nadie. Esta transformación social sólo puede tener éxito si incluimos a personas trabajadoras y también a la parte contratante (agricultores/as y empresas agro-alimentarias). LANAGRO es y debe ser beneficiosa para ambas partes (win-win) y de esta forma debe ser concebida y comunicada siempre.

En resumen, la narrativa de LANAGRO debe ser equilibrada y debe difundirse al máximo posible, mucho antes del inicio de la actividad de la misma.

Las entidades promotoras de la Empresa de Inserción

Nos referimos con entidades promotoras a las entidades dueñas o propietarias de LANAGRO. Lejos de tratarse de algo testimonial, la composición de la propiedad de la Empresa de Inserción es relevante, ya que las decisiones fundamentales (sobre todo en los malos momentos) se toman por parte de estas entidades promotoras.

Es importante destacar que, al constituirse LANAGRO en forma de Empresa de Inserción, este hecho (la propiedad de la empresa) viene condicionada por la legislación vigente en la materia.

La legislación básica de nivel estatal (Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción) establece lo siguiente al respecto:

Artículo 6. Entidades promotoras. Tendrán tal consideración las entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las Asociaciones sin fines lucrativos y las Fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas, que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las que participarán en los términos recogidos en la letra a) del artículo anterior.

Artículo 5. Requisitos. Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo 6. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados...

Teniendo presente esto que señala la legislación nacional, es imprescindible identificar y dar lectura al Decreto de nivel Autonómico que exista allí donde la Empresa de Inserción vaya a instalarse. Normalmente, el Decreto autonómico, partiendo y respetando lo establecido en la normativa estatal, concreta y detalla varios aspectos sobre las entidades promotoras, que deben ser tenidas en cuenta para, después, poder obtener la calificación como Empresa de Inserción.

Las inversiones necesarias

La creación de cualquier empresa, también esta, conlleva unas inversiones, sin las cuales no es posible desarrollar la actividad productiva.

En este capítulo nos referimos a «inversiones» cuando se trata de activos que conllevan una amortización superior a los 3 años en la contabilidad de la empresa.

Cabe señalar que las inversiones que se señalan más abajo pueden realizarse de forma escalonada en el tiempo. En color **naranja** señalamos aquellas inversiones imprescindibles en un primer momento, antes de arrancar con la actividad productiva. En color **verde** marcamos aquellas otras que pueden realizarse más adelante, una vez la empresa esté consolidada.

Evidentemente, en cada LANAGRO, dependiendo de la zona geográfica en la que se instale, las inversiones necesarias podrían variar. Por ejemplo, en la provincia de Jaén podemos presuponer que la poda de los olivares tendrá una importancia fundamental, mientras que la poda del viñedo puede no ser tan relevante para la empresa. De esta forma, la inversión en las tijeras eléctricas podría ser menor, mientras que las inversiones en serruchos eléctricos crecerían.

A continuación, se describen aquellas inversiones que podemos considerar de carácter general y que, dependiendo de la zona geográfica, seguramente habría que adaptar ligeramente.

Se incluye primero una descripción narrativa de la inversión para luego detallar las cifras en una tabla posterior:

Vehículos de empresa

Aunque a priori parezca lo contrario, los vehículos constituyen la herramienta más importante de todas para una empresa como LANAGRO. Cada día, las personas trabajadoras de LANAGRO utilizan estos vehículos para ir hasta la finca correspondiente y regresar después a sus casas. Sin los vehículos, la actividad productiva de LANAGRO no podría desarrollarse. De hecho, las averías o inconvenientes surgidos en los vehículos de empresa suelen generar muchísimas dificultades logísticas en el día a día.

Por ello, se sugiere apostar por vehículos en buen estado, sin recurrir a la compra de vehículos muy antiguos o de mucho kilometraje previo.

Por otra parte, es cierto que el valor de los coches nuevos y, sobre todo, sus plazos de entrega, hacen difícil adquirir vehículos nuevos a día de hoy.

Por ello, la sugerencia es comprar vehículos de segunda mano, pero de escaso kilometraje y con garantía contrastada, en los que el plazo de entrega suele ser de escasos días y con un precio de compra asumible que, al mismo tiempo, va a generar un número reducido de averías durante el año.

Terreno agrícola

Se trata de una de las inversiones más costosas de la Empresa y que, al mismo tiempo, más pueden esperar para su ejecución, al no tener carácter de urgencia. En todo caso, si las condiciones económicas permiten afrontar esta compra desde un inicio, se recomienda hacerlo así.

Un terreno formativo propio abre para la empresa un abanico de interesantes posibilidades:

1. Formar más y mejor a los empleados de la Empresa de Inserción. Ello redundará en una mejora de su empleabilidad, y por supuesto, en la mejora de la calidad del servicio a ofrecer a los clientes.
2. Un terreno formativo también abre la puerta a una nueva fuente de ingresos: Los proyectos de formación dirigidos a personas desempleadas de la zona y personas en situación de exclusión social, a través de proyectos financiados por los servicios de empleo, administraciones públicas locales o donantes privados que tengan entre sus objetivos mejorar la empleabilidad y la inclusión socio-laboral de las personas.
3. El terreno propio puede dar pie a una diversidad de actividades ligadas a la difusión, publicidad, marketing o campañas de donaciones varias. Por ejemplo, abre la puerta a visitas técnicas que administraciones públicas o entidades sociales quieran realizar a LANAGRO. Un terreno, al ser un bien tangible, también puede servir para movilizar donaciones de terceros que contribuyan a afrontar una parte de la inversión. Los productos agrícolas obtenidos de este terreno bien pueden servir como detalle a clientes, potenciales donantes, periodistas u otros agentes de interés. En resumidas cuentas, un terreno formativo, además de servir para la formación interna y como vía adicional de ingresos (mediante proyectos formativos a terceros), también es una herramienta relevante para dar a conocer la iniciativa.

En este terreno agrícola se recomienda instalar, lógicamente, aquellos cultivos propios de sus clientes: Si un LANAGRO en Almería va a tener clientes principalmente del cultivo de hortalizas y de las frutas de hueso (por ejemplo), conviene instalar esos mismos cultivos en el terreno formativo.

También conviene recordar que el objetivo de este terreno no es comercial, por lo que las inversiones destinadas a lograr una alta productividad son perfectamente prescindibles.

Una opción alternativa a la compra, podría ser buscar una cesión o alquiler del terreno, aunque, en este caso, conviene llegar a acuerdos de largo plazo, ya que se requiere realizar ciertas inversiones para establecer el centro formativo (compra de planta, arado, instalación de pequeño invernadero, dependiendo de los cultivos principales en la zona).

Herramientas de poda

Aunque esto puede variar en función de la localización geográfica del nuevo LANAGRO, probablemente en la gran mayoría de los casos, los meses de invierno y el inicio de la primavera estén dedicados, productivamente hablando, a las labores de poda.

Las labores de poda suelen ser las más técnicas y las que más herramienta agraria suelen requerir durante el año. Cuando el diámetro de las ramas a podar es escaso (para el caso del viñedo, el olivar joven en seto, árboles frutales jóvenes, etc.) se suele utilizar la tijera eléctrica de poda (quizá con un cabezal más amplio). Con diámetros de rama más grandes, los serruchos se vuelven necesarios.

En todo caso, como norma general, podemos suponer que, para pasar los inviernos, LANAGRO requiere dotarse de herramientas para las labores de poda, principalmente tijeras eléctricas de poda y serruchos.

Desbrozadoras

Las desbrozadoras son una herramienta básica en las labores agrarias. La hierba o nuevos arbustos que brotan compiten (agua y nutrientes) con los cultivos productivos que tienen alrededor, por lo que la práctica general es eliminarlos a través de desbroces selectivos.

Las desbrozadoras son herramientas relativamente económicas y fáciles de utilizar. Muy utilizadas también para labores de jardinería.

Por todo ello, conviene dotarse de un cierto número de desbrozadoras profesionales, de calidad.

Utillaje diverso

Se trata de pequeñas inversiones en ropa de trabajo o elementos de seguridad como cascos de protección para los oídos o guantes de seguridad, entre otros.

Mobiliario de oficina

Un par de mesas y unas sillas serán suficientes para poder trabajar en la oficina de LANAGRO. Hay que tener en cuenta que el equipo de campo y la persona técnica de acompañamiento a la producción estarán (casi) siempre en campo y apenas pisarán la oficina. La persona ocupada de la gerencia debería también pasar el máximo tiempo posible fuera de la oficina, visitando clientes, administraciones públicas y agentes de la zona. La persona técnica de acompañamiento a la inserción suele ser la única que pasa un tiempo considerable en la oficina.

Equipos informáticos

Los equipos informáticos son para poner a disposición del personal técnico (gerente/a, técnico/a de acompañamiento a la producción y técnico/a de acompañamiento a la inserción).

El proyector en cambio sirve para las sesiones formativas.

Los teléfonos móviles equiparán también al equipo técnico. Además, se recomienda asignar un teléfono móvil a cada uno de los vehículos de la empresa.

Remolque

Hay ocasiones que el vehículo de empresa debe transportar, además de a las propias personas, infinidad de objetos: desde herramientas agrarias, hasta mochilas de las personas trabajadoras, cajas de guantes o alambre para un vallado...

En ocasiones, la acumulación de estos elementos quita plazas de pasajeros, obligando a hacer más pequeños los equipos de trabajo.

Un remolque va a aportar comodidad a las personas trabajadoras en los periodos de transporte y evitará perder plazas para transportar trabajadores y trabajadoras.

Jardinería

La jardinería es una actividad que requiere una inversión reducida, cobra tarifas superiores a las del primer sector y además ofrece una cierta flexibilidad de fechas en la realización de sus labores. Por ello, es un complemento de mucho interés para los trabajos agrarios de LANAGRO.

Tabla resumen de las inversiones

CONCEPTO	CANTIDAD NECESARIA	COSTE APROXIMADO POR UNIDAD (euros, sin IVA)	TOTAL (euros, sin IVA)
Vehículos de empresa	3	14.000	42.000
Terreno agrícola	1	70.000	70.000
Herramientas de poda (tijeras eléctricas)	10	1.249	12.490
Herramientas de poda (serruchos)	4	1.510	6.040
Desbrozadoras	3	582	1.746
Utillaje diverso	–	1.750	1.750
Mobiliario de oficina	1	1.250	1.250
Equipos informáticos (3 portátiles, 3 monitores, impresora, 6 teléfonos móviles, proyector)	–	–	3.039
Remolque	2	2.780	5.560
Pequeña herramienta de jardinería (2 carretillas, 3 rastrillos, 2 escobas de jardín, 2 palas de jardín)	–	–	251
TOTAL			144.126

Al tener un uso más puntual, en el caso de los serruchos de poda y las desbrozadoras, también se podría analizar la posibilidad del alquiler por días en vez de apostar por la compra. Cada vez más tiendas de maquinaria ofrecen este servicio de alquiler.

Plan de financiación de las inversiones

Para hacer frente a estas inversiones se sugieren 3 vías fundamentales y complementarias:

- El capital social a aportar por las entidades promotoras de la Empresa de Inserción: Se recomienda, idealmente, un capital social inicial de 60.000 euros, aunque es posible hacerlo con un mínimo de 3.000 euros. Lógicamente, cuanto mayor sea el capital inicial aportado, más fácil será el primer año de la Empresa y más fácil resultará cualquier proceso de negociación para préstamos o líneas de crédito con las entidades financieras.

- Un préstamo por parte de FIARE-Banca Ética, que es un aliado importante para empresas de inserción como la nuestra. De hecho, cuando las entidades promotoras son sólidas, FIARE se ha mostrado dispuesta a suscribir préstamos sin necesidad alguna de avales ni garantías personales de las personas involucradas. <https://www.fiarebancaetica.coop/>
- Solicitar un préstamo ENISA. Se trata de líneas de financiación con condiciones muy ventajosas por parte de ENISA, entidad dependiente del Ministerio de Industria y Turismo de España (<https://www.enisa.es/es/financia-tu-empresa/lineas-de-financiacion>).

Una línea de crédito para garantizar la disponibilidad de tesorería

Como criterio económico general, debemos abordar las inversiones a medio y largo plazo, con productos financieros también de medio y largo plazo, mientras que las necesidades de corto plazo o gastos corrientes (aquellos que no tienen amortización en la contabilidad) deben financiarse con productos financieros equivalentes (de corto plazo).

Dicho de otra forma, no conviene pagar inversiones que se amortizan a medio-largo plazo con la cuenta de crédito (que es un instrumento de corto plazo) y viceversa, no debemos pagar gastos corrientes con préstamos de medio-largo plazo.

Este es un elemento importante para evitar problemas de tesorería en el futuro.

Dicho esto, antes de empezar la actividad de LANAGRO, debemos negociar (y firmar!) con una entidad financiera 2 productos:

1. Un préstamo para afrontar las inversiones y
2. Una línea de crédito para garantizar la disponibilidad de tesorería para los gastos corrientes.

Los ingresos y gastos previstos... y la importancia de una gestión económica ordenada

Los ingresos de LANAGRO se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. La facturación a nuestros clientes, por los servicios prestados:
 - a. Facturación por servicios agrarios
 - b. Facturación por servicios de jardinería
 - c. Facturación por servicios ambientales
 - d. Facturación por servicios de formación
2. Las subvenciones y donaciones:
 - a. Subvenciones para el sostenimiento de Empresas de Inserción
 - b. Subvenciones LEADER al desarrollo rural
 - c. Donaciones de otras entidades del sector social que quieran apoyar a LANAGRO

Este es el mix de ingresos que nos debe permitir, progresivamente, con el paso del tiempo, cubrir los costes de LANAGRO.

Respecto a los gastos, estos son las partidas principales, por orden de importancia:

- Sueldos y seguridad social de las personas trabajadoras (que constituye con claridad la partida principal)
- Amortización de las inversiones realizadas
- Servicios profesionales externos (contratación de asesoría laboral/fiscal y contratación de servicios de tractorismo a terceros)
- Gastos de desplazamiento (gasolina)
- Gastos de mantenimiento y reparación de vehículos (revisiones, cambios de aceite, reparaciones, ITVs...)
- Intereses a pagar por la cuenta de crédito y préstamo
- Alquiler de oficina
- Gastos de formación externa
- Primas de seguros (seguros de vehículos, seguro de oficina, seguro de responsabilidad civil de la empresa)
- Contratación de empresa externa de prevención de riesgos laborales
- Otros

Lo cierto es que la estructura de gastos es bastante estable en LANAGRO, sin mucho margen de maniobra, ya que, en su inmensa mayoría, se trata de sueldos y su seguridad social correspondiente.

Más allá de esta partida principal, con el resto de gastos es importante ser austero, contratar sólo aquellos servicios externos que son indispensables y elegir siempre proveedores de calidad que puedan ofrecer un buen servicio.

Resulta especialmente importante en este sentido elegir una asesoría contable y fiscal que ya haya trabajado antes con alguna otra Empresa de Inserción y contratar una empresa de prevención de riesgos con experiencia en el primer sector.

La «ecuación» necesaria para tener carga de trabajo todo el año

Este es, sin duda, uno de los grandes retos de LANAGRO y, a su vez, la clave para la transformación social que proponemos: pasar de la temporalidad del trabajo agrario a la estabilidad.

Llamamos «ecuación» a la concatenación de los trabajos de campo que, al ser compatibles en el calendario anual, van «llenando» el año, evitando al máximo posible los espacios vacíos sin carga de trabajo durante el año.

Por poner un ejemplo, en el sur de Álava, ésta es, a grandes rasgos, la «ecuación» que nos lleva a completar el calendario anual:

Diciembre, enero y febrero	Poda del viñedo
Marzo - Abril	Poda de olivar
Abril - Mayo	Desbroces agrarios y trabajos de jardinería
Mayo - Junio	Campaña de espergura del viñedo
Junio-Julio	Trabajos de jardinería y campaña del aclareo en los frutales (pera y manzana)
Primera quincena de agosto (a completar en otras semanas de baja carga de trabajo durante el año)	Vacaciones
Finales de Agosto	Recogida de la pera
Septiembre-Octubre	Recogida de uva (vendimia)
Finales de octubre-noviembre	Recogida de manzana
Noviembre	Poda de peral

Evidentemente, en cada zona geográfica, esta «ecuación» será diferente, en tanto en cuanto el sector agrario sea también distinto.

Por ejemplo, en aquellas regiones donde la agricultura de invernadero es predominante, podemos prever que desde Marzo/Abril hasta Octubre/Noviembre esta será la actividad principal de LANAGRO, pudiendo completar los meses fríos del año con la poda de viñedo y frutales o, quizá, con trabajos de corte más forestal.

Para empezar a identificar cuál puede ser la «ecuación» en cada zona geográfica, no hay mejor método que hablar, hablar y hablar con agricultores, agricultoras y empresas agropecuarias de la zona. En estos diálogos conviene entender no sólo la estacionalidad de cada una de las labores agrarias, sino también la necesidad de contratación externa de dichas labores. Es decir, no es suficiente con saber si en mayo se suele realizar la espergura, sino que habrá que averiguar si, para realizar dichas labores, los agricultores y empresas de la zona, recurren a la contratación de mano de obra externa o si, por el contrario, se encargan ellos mismos de realizar esta labor.

El trabajo por campañas y el contrato de servicio anual

Habitualmente, en la agricultura se trabaja «por campaña» y se suele facturar por hora de servicio prestado o por kilogramo (a destajo).

Este método ofrece cierta inyección económica para LANAGRO en los meses de campaña agraria pero, sin embargo, supone una forma de trabajar que implica una gran incertidumbre.

Por ello, desde LANAGRO, en buena lógica con su filosofía, hemos ideado lo que llamamos un contrato de servicio anual. Se trata de un contrato anual desde su fecha de firma en el que se identifican todas las labores manuales a realizar en la explotación agraria del cliente y se establece después una tarifa por hectárea y año. Esta tarifa anual se suele fijar de acuerdo a estudios de costes que existan previamente para dicho cultivo y zona geográfica. La tarifa acordada por año se multiplica por las

hectáreas a trabajar, para obtener así la cifra total a cobrar al cliente. El cobro se divide por 4 trimestres, remitiendo al cliente cada fin de trimestre una factura por el importe correspondiente.

Este contrato de servicio anual, permite garantizar para todo el año una mínima carga de trabajo que aporta serenidad y tranquilidad a LANAGRO.

En la práctica, se suele producir una combinación de ambos modelos de contratación durante el año, por campaña (horas) y por contrato anual.

En los anexos se muestra un modelo de contrato por campaña y un modelo de contrato de servicio anual, que puede servir como referencia.

Piensa en tus futuros clientes: quienes son, dónde están, qué necesitan...

Nosotros y nosotras, aquellas que leemos esta guía y planificamos la creación de Empresas de Inserción como LANAGRO, tenemos, en muchos casos, trayectorias ligadas a la acción social. No nos suele faltar compromiso e ilusión a la hora de desarrollar nuestras tareas y solemos estar familiarizados con el ecosistema de las subvenciones.

Por ello, crear y gestionar una Empresa de Inserción requiere un cierto cambio en nuestra mentalidad.

Sin renunciar a todo lo anterior (compromiso, ilusión, conocimiento de las subvenciones...) debemos incorporar un elemento propio de la actividad empresarial: El foco en los clientes.

El objetivo social de la Empresa de Inserción es, efectivamente, la inserción socio-laboral de personas en situación de exclusión. Sin embargo, sin clientes, la Empresa no tendrá los ingresos, ni la actividad necesaria para operar.

Es fundamental esforzarse en conocer constantemente nuevos clientes y en mantener una interacción habitual con los clientes ya existentes: Visitas, llamadas, encuestas de satisfacción, difusión de noticias...

Antes de arrancar con la actividad, mucho antes, debe comenzar el diálogo con los clientes: Quienes son, dónde están, qué necesitan exactamente, qué precios están dispuestos a pagar, en qué fechas requieren los servicios...

Incorporar en la empresa y especialmente en su futuro gerente o gerenta, esta mirada hacia los clientes es un elemento importante para el éxito futuro de LANAGRO.

Prospección de mercado y estrategia comercial

A la hora de diseñar y ejecutar estas labores comerciales debemos partir siempre de la «ecuación». Debemos en primera instancia centrarnos en explorar, buscar y conocer a clientes de aquellos subsectores que están presentes en nuestra ecuación. Por ejemplo, si nuestra ecuación está basada en uva+pera+manzana+jardinería+servicios ambientales, entonces nuestra búsqueda de clientes debe estar orientada a ello.

Una primera puerta de entrada de mucho interés son las organizaciones sectoriales existentes. Aquí encontraréis un interlocutor válido que os podrá contactar, a su vez, con productores o empresas agroalimentarias concretas. Por ejemplo, el o la gerente de una Denominación de Origen existente en la zona os podrá poner en contacto (y recomendar) con varios productores concretos. Los productores también suelen tener Asociaciones o Cooperativas que les prestan diversos servicios. Estos también pueden constituir una buena puerta de entrada para conocer a futuros clientes.

Una vez entramos en contacto es de capital importancia entender las necesidades del cliente, sus dificultades, su forma de producir, su forma de contratar mano de obra, los periodos en que lo hace, qué es lo que valora en este ámbito...

En esta fase de prospección de mercado, cuántos más potenciales clientes puedas contactar y conocer, mejor. No olvides crear una pequeña base de datos de clientes, ya que la memoria no podrá retener toda esa información. Si cuentas con algún software al respecto (CRM, Odoo u otro) estupendo y, si no, un Excel servirá perfectamente para este propósito. Lo importante es escribir esta información para poder darle seguimiento en el futuro.

Antes de empezar con la actividad de LANAGRO, es imprescindible, tener construida una cartera de clientes, con cierta diversidad y compromiso de contratación.

En relación a la cartera de clientes, aunque al inicio pueda parecer tentador, **es importante no centrarnos en un solo cliente**. Al inicio de la actividad, cuando todavía el equipo de trabajo no opera de manera óptima, es posible que el cliente no esté del todo satisfecho y quiera cambiar de proveedor. Por ello, nunca debemos depender de un solo cliente. También hemos comprobado que, al tener varios pequeños clientes, estos tienden a solicitar otros trabajos adicionales a los contratados (un desbroce imprevisto o esperar alguna hectárea más que no tenían prevista, por ejemplo), lo que ayuda a completar el calendario anual.

La selección del lugar concreto en el que instalarse

La selección del lugar concreto donde se va a instalar la sede social de LANAGRO tiene su importancia. Hay varios factores a tener en cuenta:

1. La sede social debe estar cerca de donde vive un número relevante de personas temporeras.
2. Lugar cercano a posibles clientes (se recomienda planificar **trayectos menores de 1 hora entre el lugar donde residen las personas trabajadoras y los lugares de trabajo**).
3. Se recomienda seleccionar un pueblo considerado prioritario para las subvenciones LEADER de la Comunidad Autónoma correspondiente.
4. Debe haber disponibilidad para alquilar una oficina (no todos los pueblos cuentan con instalaciones de este tipo...)

Aunque las entidades promotoras de la Empresa de Inserción o personas relevantes del equipo técnico residan en capitales de provincia, se desaconseja instalar allí la sede social.

Las expectativas para el primer año

No podemos engañarnos: A pesar de lo que digan nuestras previsiones iniciales de ingresos, los excels y planes de viabilidad que hagamos; a pesar de la ilusión de empezar algo nuevo y nuestro impulso por construir una sociedad mejor, lo cierto es que el primer año de LANAGRO es duro.

Es duro para las personas trabajadoras de LANAGRO, ya que, todavía, al ser una empresa nueva, existen cantidad de rutinas, procesos, herramientas o conocimientos que todavía la empresa no tiene y que dificultan el funcionamiento del día a día.

Es duro para el personal técnico, que se enfrenta a tener que organizar todo desde cero, a menudo teniendo que improvisar sobre la marcha.

Es especialmente duro para la persona que asume la responsabilidad de la dirección o la gerencia de la empresa, ya que además de intentar resolver (y calmar) las dudas que surgen en el equipo de campo y el equipo técnico, tendrá que gestionar las incomprendiones y presiones iniciales de los clientes, sumado a las incertidumbres económicas propias de cualquier empresa nueva, así como las tensiones de tesorería que se puedan generar.

También resultará un año complejo para las entidades promotoras, ya que la incertidumbre económica y las problemáticas que vayan surgiendo por el camino también les afectarán.

La experiencia indica que, después del primer año (y, especialmente, después de los primeros 3 meses) el día a día de LANAGRO se convierte en una experiencia más llevadera para sus protagonistas.

Existen, especialmente, 3 elementos que pueden reducir la dureza de este primer año:

1. Tener firmado, antes de empezar, la póliza de la cuenta de crédito y el préstamo con la entidad financiera. Esto va a permitir contar con la liquidez necesaria al inicio y evitar tensiones de tesorería que generan una cantidad de estrés considerable.
2. Asumir con naturalidad que al inicio de la actividad (los primeros 2 o 3 años de actividad) puede haber pérdidas económicas en los balances contables.
3. Leer y aplicar lo establecido en esta guía, para poder evitar los errores que el primer LANAGRO ya cometió.

Lo imprescindible antes de arrancar

Antes de arrancar, recomendamos encarecidamente:

1. Comprobar las subvenciones disponibles existentes en tu comunidad autónoma para las Empresas de Inserción. Estas subvenciones van a ser imprescindibles para afrontar los primeros años de funcionamiento.
2. Tener firmada una línea de crédito y el préstamo con una entidad bancaria para disponer de tesorería desde el principio.

3. Contar con algunos clientes ya confirmados (a poder ser con contrato de prestación de servicios ya firmado).
4. Tener contratada una persona solvente para el puesto de Técnico/a de acompañamiento a la producción.

LOS TRÁMITES PARA LA CREACIÓN

Creación de la Empresa e Inscripción en el Registro correspondiente

Como cualquier otra empresa, LANAGRO también tiene que realizar, antes de empezar, una serie de trámites para constituirse formalmente como Empresa y ser después inscrita en el registro correspondiente.

En todas las provincias existen diversas entidades o instituciones que pueden ayudar a realizar estos trámites. Entre otros muchos, encontrarás por ejemplo una Cámara de Comercio en tu provincia.

Para la creación de la Empresa se puede optar por la figura de la Cooperativa o bien por una Sociedad Limitada (S.L.). En nuestra experiencia, desgraciadamente, las empresas de inserción como LANAGRO no tienen fácil encaje en la legislación actual existente sobre cooperativismo, resultando más sencillo plantearlo en formato de sociedad limitada.

La calificación como Empresa de Inserción

Una vez constituida la empresa ante notario e inscrita en el registro correspondiente, se recomienda empezar lo antes posible con los trámites para la calificación como Empresa de Inserción, teniendo en cuenta que este trámite suele durar al menos 3 meses y se puede extender perfectamente hasta los 6.

El periodo que dura el trámite de calificación como Empresa de Inserción es un tiempo de oro para ir preparando el arranque de la actividad de la empresa. Es un tiempo muy valioso para concretar y firmar la línea de crédito y préstamo, para concretar los diálogos previos con potenciales clientes o para ir dialogando y conociendo a posibles personas para el puesto de técnico/a de acompañamiento a la producción, entre otras muchas labores.

Para este proceso de calificación como Empresa de Inserción se recomienda apoyarse en la asociación que agrupa a las empresas de inserción de la comunidad autónoma correspondiente. Existe una en prácticamente todas las comunidades. Aquí puedes encontrar un listado de estas asociaciones y sus datos de contacto: <https://faedei.org/asociaciones-territoriales/>

Una vez que se consigue la calificación de LANAGRO como Empresa de Inserción, la empresa ya puede empezar a operar.

EL INICIO DE LA ACTIVIDAD

La contratación del personal técnico

Existen 3 puestos técnicos en LANAGRO:

1. La persona que ejerce la gerencia o la dirección de la Empresa: Además del compromiso social, es altamente recomendable que esta persona tenga cierta habilidad con los números y sepa al menos entender unos balances contables, ya que su tarea fundamental será la gestión económica de la empresa. Esta persona se ocupa además de asegurar el cumplimiento de la normativa y será, probablemente, la cara más visible de la Empresa de Inserción, por lo que resultará recomendable tener la capacidad de interactuar con otros agentes y de difundir la narrativa de LANAGRO.

Además, esta figura es la principal encargada de la labor comercial. La búsqueda de clientes, contactar con ellos y concretar el contrato de prestación de servicios es parte importante de su día a día. En la medida de lo posible, es recomendable que el/la TAP acompañe a la persona que ejerce la gerencia en estas labores comerciales, ya que esto dotará de calidad técnica (agraria) el diálogo con el cliente.

La persona designada para esta función pasará momentos complejos, sobre todo el primer año de la empresa, por lo que debe tener capacidad de resistir y perseverar.

Se recomienda contratar una asesoría externa que lleve la contabilidad, presente los impuestos y realice los trámites laborales necesarios (nóminas, altas y bajas en la S.S y otros). Es importante que esta asesoría tenga experiencia asesorando a otras Empresas de Inserción. A buen seguro, la Asociación que agrupa las Empresas de Inserción en la comunidad autónoma puede facilitar el contacto de alguna asesoría de estas características.

Huelga decir que, aunque la contabilidad la lleve la asesoría externa, la persona encargada de la gerencia debe irremediablemente hacer una supervisión y seguimiento estrecho de los balances contables, de forma periódica. Más en concreto, se recomienda solicitar a la asesoría externa los balances contables de la Empresa de Inserción cada trimestre. Se debe dedicar un tiempo a analizar estos balances, a entenderlos en detalle, a matizar o corregir los balances si fuera necesario y, sobre todo, a extraer conclusiones que permitan ir mejorando LANAGRO.

Se recomienda un contrato a jornada completa en el régimen general para la figura del/a gerente.

2. La persona técnica de acompañamiento a la producción (TAP):

Se trata de una figura fundamental en el funcionamiento de LANAGRO. Es la persona con conocimiento agrícola en la empresa. Es quién aporta solvencia o solidez técnica a LANAGRO. Se trata además de la persona que está todos los días en campo con los trabajadores y trabajadoras en proceso de inserción.

Su perfil es el de una persona con compromiso social y que haya cursado alguno de estos estudios agrarios:

- » Ingeniero Técnico Agrícola.
- » Técnico superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias.

Parece fundamental que tenga algo de experiencia de trabajo agrario en campo. Si la persona seleccionada es, además, agricultor o agricultora ella misma, muchísimo mejor.

Debe tratarse de una persona dispuesta a pasar mucho tiempo en campo, en interacción directa diaria con los trabajadores y trabajadoras de campo de LANAGRO por lo que necesitará firmeza y, al mismo tiempo, mano izquierda para gestionar equipos humanos.

Visto el perfil requerido para este puesto, conviene empezar su búsqueda con tiempo y, una vez encontrada, cuidarla para que quiera permanecer en la empresa.

Cabe también señalar que, debido al conocimiento específico que ostenta en la materia agraria, se trata de un perfil difícil de sustituir ante una baja o abandono del puesto por su parte. Por ello, tal y como se explicará después, conviene que cada vehículo de empresa cuente con un capataz que, en caso de ausencia de la persona técnica de acompañamiento a la producción, nos permita tener referentes en el terreno, en campo, con quién poder coordinar desde la gerencia el día a día del trabajo de campo.

Se recomienda un contrato a jornada completa en el régimen general para la figura del TAP.

3. La persona técnica de acompañamiento a la inserción (TAI):

Se trata de la persona que tendrá la responsabilidad de diseñar, junto con cada persona trabajadora en proceso de inserción, su Plan Personal de Empleo (antes llamado itinerario) y de acompañarle en su ejecución.

Además de ello, es la persona trabajadora de LANAGRO que más tiempo pasa en la oficina (el/la gerente suele estar visitando clientes o en reuniones con agentes varios, mientras que la TAP suele estar casi siempre en campo). Seguramente por ello, la persona técnica de acompañamiento a la inserción suele encargarse en LANAGRO de una amplia diversidad de «tareas de oficina»: El seguimiento diario de los fichajes realizados en el control horario para la corrección de errores, coordinación de tareas laborales con la asesoría externa contratada al efecto, recepción y salida de la

maquinaria y material de LANAGRO de la oficina, amueblar y mantener en orden la oficina y un largo etcétera. Es importante, en todo caso, que esta variedad de tareas necesarias no distraiga al TAI de su función principal, descrita en el primer párrafo.

Un contrato a media jornada en el régimen general podría resultar suficiente en este caso.

Se recomienda que la persona contratada tenga estudios universitarios en educación social, trabajo social o similares.

La contratación del personal de campo

El personal de campo es aquel que ejecutará las tareas de campo acordadas con cada cliente. Todas las personas del equipo de campo deben ser personas con contrato de inserción (contrato de fomento de empleo).

La gestión de personal, materia siempre compleja en cualquier empresa, guarda incluso un elemento de mayor dificultad en el caso de LANAGRO. No podemos olvidar que se trata de personas en situación de exclusión social y, por tanto, personas que tienen retos importantes en sus vidas. Al mismo tiempo, debemos ser conscientes de que, toda persona temporera es, por definición, una persona en situación de exclusión social.

Al inicio de la actividad se recomienda crear un solo equipo de trabajadores y trabajadoras de campo, es decir, 5 personas, que llenen uno de los vehículos de la empresa.

A medida que la empresa se va consolidando, los niveles de imprevistos, tensiones y estrés desciende y se fortalece la cartera de clientes, será el momento de analizar la posibilidad de crear equipos adicionales.

A la hora de contratar a los trabajadores y trabajadoras de campo, resulta fundamental pedir referencias a antiguos empleadores o a entidades sociales de la zona con los que haya interactuado en el pasado.

También debemos tener en cuenta que no todas las personas en situación de exclusión social están preparadas todavía para el mundo laboral, por lo que conviene, en estos casos, intentar derivarlas a otros recursos de tipo pre-laboral que encajen mejor en su proceso de inserción, en vez de ser contratadas en LANAGRO.

Salarios

En los 3 casos (TAP, TAI y personal de campo) se recomienda establecer los salarios en función del Convenio Colectivo de la comunidad autónoma correspondiente. Tal y como se ha mencionado anteriormente, en caso de no existir en la comunidad autónoma correspondiente un Convenio Colectivo Agropecuario, se recomienda estudiar la posibilidad de asumir como propio el Convenio Colectivo de alguna comunidad autónoma cercana que tenga un tejido productivo agropecuario de similares características.

Debido a la relevancia de la figura del TAP, se recomienda considerar, en este caso concreto, la posibilidad de pagar una cantidad superior a la fijada en el Convenio.

Además del salario fijo, se podría establecer un pequeño salario variable en función de la asistencia diaria de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo y su actitud positiva en el mismo.

Los procesos de arraigo para la contratación de personas sin permiso de trabajo

Como sabemos, una cantidad importante de personas temporeras residentes en España carecen del permiso de residencia y trabajo, lo que supone una barrera tremenda en el camino de estas personas hacia la inclusión social.

Siendo así, cuando LANAGRO identifica una persona que cumple con el perfil para trabajar en la empresa y ésta carezca del permiso de trabajo necesario, se recomienda que la empresa pueda colaborar en la obtención de dicho permiso de trabajo.

Aquí hay varios factores relevantes a tener en cuenta:

1. La solicitud del permiso de trabajo (proceso de arraigo) debe realizarla la persona candidata a ser contratada, es decir, el trabajador o trabajadora.
2. La empresa tendrá que realizar un pre-contrato de trabajo y aportar una serie de documentos que acrediten su solvencia económica.
3. Se debe tener en cuenta que el trámite puede tardar entre 3 y 6 meses. Solo entonces, si la resolución es favorable, podrá la persona empezar a trabajar en LANAGRO.

En todo caso, los beneficios de esta vía son evidentes: Primero para la persona en cuestión, que dará un enorme salto adelante en su proceso de inclusión socio-laboral en España y, segundo, para LANAGRO, que podrá contar con una persona agradecida con la empresa y motivada para desarrollar su trabajo en el día a día.

Cumplimiento de normativa

La normativa es un gran aliado de LANAGRO, ya que clarifica y determina gran cantidad de elementos que, de lo contrario, quedarían a merced de opiniones personales, generando tensiones innecesarias en el día a día de la empresa.

Por ello, conviene acelerar el proceso interno para dar a conocer e implementar lo antes posible toda la normativa, especialmente, en materia laboral (bajas, permisos retribuidos, vacaciones, salarios etc). Es especialmente importante que el equipo técnico comprenda e interiorice lo antes posible estas normas y las difunda con claridad entre las personas trabajadoras de campo.

Se enumeran a continuación las principales normativas en vigor que afectan de forma directa a LANAGRO:

- El Estatuto de los trabajadores (<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=-BOE-A-2015-11430>) y el convenio colectivo agropecuario vigente en la zona.
- Ley 44/2007, de 13 de Diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción y el Decreto Autonómico correspondiente que lo desarrolla.
- El cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La contratación como proveedor de una empresa de prevención de riesgos laborales es imprescindible. Importante, al seleccionar a la empresa de prevención, que esta tenga experiencia en el sector agrícola.
- El cumplimiento de la Ley de Protección de Datos. Se recomienda contar con la ayuda (en este caso puntual, con un proceso de 2 o 3 meses debería de ser suficiente) de una asesoría externa que apoye en el cumplimiento de esta normativa.
- La Ley para la igualdad de trato y la no discriminación, lo que implica, al menos, la elaboración de un protocolo contra el acoso y organizar una formación interna sobre el tema para el personal de LANAGRO.
- Por último, conviene que el/la gerente de la empresa lea la Ley de Sociedades Mercantiles.

La relación entre la gerencia y las entidades propietarias de LANAGRO

La Ley de Sociedades Mercantiles establece, en su articulado, cuáles son las funciones de las entidades propietarias y cómo se pueden ejercer las labores ejecutivas de una sociedad limitada. Las opciones son diversas.

En todo caso, más allá de la formalidad (que también debemos siempre cumplir), es altamente recomendable constituir una mesa o pequeño grupo de personas (formalmente llamado Junta General de Socios) donde estén representados:

1. Uno o dos representantes de la entidad propietaria de LANAGRO. Si hubiera más de una entidad propietaria, cada una de ellas podría designar a 1 o 2 personas.
2. La persona encargada de la Gerencia de la Empresa.

Resulta necesario mantener, sobre todo en las fases iniciales, una comunicación fluida entre los integrantes de esta mesa. La sintonía entre la persona que ejerce la gerencia en el día a día y las entidades propietarias que asumen la responsabilidad, riesgo (y la satisfacción también!) de crear una Empresa de Inserción es de vital importancia, sobre todo al inicio, cuando el proceso está en su fase más dura y compleja.

El establecimiento de los elementos básicos para el funcionamiento de LANAGRO

La creación de equipos

Los vehículos en LANAGRO tienen una gran importancia, no sólo porque suponen la principal herramienta o máquina de trabajo de la empresa, sino porque los equipos se organizan en función de los mismos: 1 vehículo, 1 equipo.

Se recomienda que cada equipo cuente con un capataz, con quién el/la TAP de la empresa pueda coordinarse con agilidad. El capataz tendrá como tarea fundamental liderar su equipo en el campo, asegurar que el trabajo se hace y se hace bien. A su vez, será responsable de mantener el vehículo en buen estado, pasar las ITV, llevarlo al mecánico para su revisión cada 12.000 kilómetros o cada vez que tenga algún indicio de avería.

Sugerimos que la figura del capataz lo ocupe una persona con contrato de inserción; aquella que demuestre más seriedad, liderazgo y capacidades durante los primeros meses de funcionamiento de la empresa. De esta forma, además de mejorar el funcionamiento del día a día, estaremos transmitiendo al equipo de campo que, aquellas personas que mejor desempeño demuestren, podrán tener la oportunidad (ahora o en el futuro) de asumir más responsabilidades y cobrar, en consecuencia, un salario superior.

El control horario y la facturación

Hoy en día, la normativa establece como obligatorio que toda empresa realice el control horario de su personal. Se recomienda realizar este control horario de forma digitalizada. Existen diversas empresas (como «vigilant» u otras muchas) que ofrecen un software por suscripción mensual. La idea es que cada capataz tenga un teléfono móvil de empresa con la aplicación del software para el control horario. Cada día, al iniciar los trabajos y al finalizarlos, el capataz de cada equipo realizará los fichajes a través de ese móvil de la empresa.

La información de los fichajes se vuelca automáticamente al software a través de internet.

Es altamente recomendable que el/la técnico de acompañamiento a la inserción revise cada día los fichajes realizados (en su ordenador, a través del software contratado) ya que suele haber errores (se han olvidado de hacer los fichajes, o la mala conexión a internet en la zona ha impedido que los datos se carguen adecuadamente...).

Mantener en orden el control horario va a facilitar después el cálculo de las vacaciones y de las horas extra (si las hubiera).

Además, mantener en orden los fichajes permite después el proceso de facturación, cuando el acuerdo alcanzado con el cliente ha sido por campaña (por horas). En estos casos, se recomienda, a la hora de remitir la factura al cliente, remitirla junto con el registro de fichajes realizados (se pueden descargar informes en pdf en el software contratado). Esto transmite transparencia y profesionalidad al cliente y suele ser muy bien valorado por los mismos.

Los vehículos de empresa, su mantenimiento y limpieza

Tal y como se ha comentado más arriba, los vehículos constituyen la herramienta de trabajo más importante de LANAGRO.

Se recomienda encomendar su mantenimiento, cuidado y limpieza al capataz de cada equipo. Es importante que la conducción del vehículo siempre la realice el capataz, para evitar un cambio constante del conductor del vehículo. Cada 12.000 kilómetros el vehículo debe pasar por el taller para realizar un cambio de aceite y una revisión completa que nos lleve a prevenir al máximo posible las averías futuras.

La regulación de las ausencias injustificadas y régimen sancionador

Debemos ser conscientes de que, como en cualquier empresa convencional, se produce un cierto nivel de absentismo laboral.

En el caso de LANAGRO, debemos considerar además que el personal de campo contratado lo constituyen antiguos temporeros y temporeras. Las personas temporeras están habituadas a trabajar a muy altas intensidades en ciertos periodos del año, mientras que, en otros periodos del año, no logran encontrar trabajo y por tanto, están en un periodo inactivo. Dicho de otra forma, las personas temporeras no están habituadas a ir a trabajar todos los días del año. LANAGRO requiere, en este sentido, un cambio de mentalidad por parte de las personas trabajadoras.

Por ello, al inicio de la actividad debemos asumir que sufriremos cierta cantidad de ausencias injustificadas de las personas trabajadoras. Esto, además de suponer un incumplimiento evidente del primer deber de cualquier persona trabajadora (acudir a su puesto de trabajo), genera unas dificultades organizativas importantes para la actividad productiva en el día a día.

Ante esta realidad, es importante conocer y aplicar el régimen sancionador que todos los convenios colectivos tienen en su interior. Con el paso del tiempo, las ausencias injustificadas se reducen y se consigue una cierta normalidad. Cabe señalar que adquirir el hábito de ir a trabajar cada día supone un cambio fundamental para que la persona trabajadora pueda conseguir, en el futuro, trabajo en una empresa ordinaria, una vez haya terminado su proceso de inserción en LANAGRO.

Las vacaciones anuales

Las vacaciones anuales suponen en LANAGRO, además de un derecho evidente de la persona trabajadora y un mecanismo necesario para el descanso, una herramienta relevante en la «ecuación» descrita en un apartado anterior. Efectivamente, la planificación de las vacaciones debe establecerse en aquellos periodos en los que se prevé menor carga de trabajo de campo.

La importancia de la formación

La formación juega un triple papel en LANAGRO:

Por un lado, supone una herramienta importante para aumentar la empleabilidad de las personas en proceso de inserción. Los elementos formativos suelen tener un peso importante en los Planes Personales de Empleo de las Empresas de Inserción.

En segundo lugar, supone una forma de mejorar la calidad de los servicios prestados por LANAGRO. Por ejemplo, podar un viñedo propio como práctica y aprendizaje antes de acudir a podar el viñedo del cliente, aporta calidad y profesionalidad a nuestro trabajo.

En tercer lugar, la formación es una vía adicional para generar ingresos económicos, mediante proyectos formativos a terceros que pudieran ser financiados por los Servicios de Empleo, Diputaciones Provinciales o Gobiernos autonómicos, Fundaciones u otras entidades sociales.

Aunque inicialmente, la formación se organice a nivel interno para dotar al personal de LANAGRO de las habilidades necesarias para su puesto de trabajo, a medio plazo, se sugiere apostar por la organización propia del Certificado de Profesionalidad llamado «Actividades auxiliares en agricultura» (AGAX0208). Se trata de una formación reglada que requiere algunas inversiones y gastos por parte de LANAGRO para poder impartirlo pero que, sin embargo, aportará un valor añadido importante a medio plazo.

Una vez se cuente con las instalaciones y acreditaciones necesarias (por parte del SEPE o servicio de empleo autonómico) para poder impartir este Certificado de Profesionalidad, se sugiere organizar una edición de este curso cada año. **Las personas que hayan cursado este curso mostrando capacidad, seriedad y compromiso, serán estupendos y estupendas candidatas a ser contratadas en LANAGRO cuando surjan vacantes.**

Cabe señalar también que, un Certificado de Profesionalidad pudiera ser (en función de la normativa vigente en cada momento) una herramienta relevante para facilitar la obtención de permisos de residencia y trabajo de aquellas personas candidatas a trabajar en LANAGRO, a través del llamado arraigo por formación.

Los procesos de inserción en la empresa

Nunca podemos olvidar que el objetivo de cualquier Empresa de Inserción es facilitar el tránsito de las personas en situación de exclusión social a empresas del mercado ordinario.

De ahí la importancia de que las personas trabajadoras en proceso de inserción vayan interiorizando hábitos imprescindibles en la vida laboral (venir a trabajar todos los días, hacerlo con buena actitud, ser respetuoso con los compañeros y dialogante con los superiores, mostrar ganas de mejorar y trabajar en equipo, entre otros), así como potenciando su formación técnica agraria (aprender a podar diferentes cultivos, a utilizar un tractor, a espergurar con calidad etc).

Al mismo tiempo, es necesario que la Empresa vaya tejiendo relaciones con terceras empresas (bodegas, empresas de servicios, agricultores y agricultoras que tengan algún empleado fijo ...) ya que estas entidades podrían ser, en un futuro, quienes contraten a aquellas personas trabajadoras que hayan completado satisfactoriamente su Plan Personal de Empleo en LANAGRO.

Este es el camino que la Empresa de Inserción en su conjunto debe seguir y, en concreto, la labor fundamental de la persona técnica de acompañamiento a la Inserción (TAI) de LANAGRO.

LA CONSOLIDACIÓN

El desarrollo de servicios adicionales que aumenten la rentabilidad y la creación de empleo

Una vez pasado el primer año de funcionamiento, la empresa ya tendrá muchos de sus procesos organizados, los equipos técnicos y el equipo de campo estarán más asentados y el nivel de imprevistos del día a día habrá descendido.

Por ello, puede ser un buen momento para analizar:

1. La creación de algún equipo de campo adicional (un vehículo más con otras 5 personas trabajadoras).
2. El desarrollo de servicios adicionales que puedan complementar la actividad agraria de LANAGRO. El trabajo para lograr carga de trabajo durante el conjunto del año debe ser siempre una prioridad constante en LANAGRO. Entre estos nuevos servicios, a modo de ejemplo, pudiera potenciarse la labor comercial para buscar más clientes en la rama de la jardinería o podría iniciarse un diálogo con las administraciones públicas locales y provinciales para ofrecerles servicios ambientales en los espacios naturales existentes en la zona. Debemos tener en cuenta que los servicios ambientales suelen cobrarse en tarifas muy superiores a los servicios agrarios, ofreciendo además cierta flexibilidad de fechas en su realización. Del mismo modo, la jardinería también suele trabajarse en tarifas superiores a la agraria, con cierta flexibilidad en sus fechas de ejecución. Por ello, estas dos opciones pueden ser un buen complemento a los servicios agrarios que siempre son y serán el servicio prioritario a ofertar por LANAGRO.

Búsqueda de la optimización en la gestión

Al mismo tiempo, una vez la Empresa entra en una fase más calmada, es el momento de buscar cierta optimización en la gestión.

Por ejemplo, conviene hacer una revisión crítica de los proveedores con los que se ha trabajado hasta el momento, de uno en uno: ¿Está este proveedor ofreciendo un buen servicio a nuestra empresa? ¿El precio que nos cobra es adecuado? ¿Alguno de los servicios que tenemos contratados, es prescindible?

A su vez, conviene analizar los balances de la empresa, sacar conclusiones y corregir aquellos elementos mejorables: ¿Cuánto hemos facturado el trimestre pasado? ¿Ha sido más o menos que el trimestre anterior? ¿Por qué? ¿Cómo podemos aumentar la facturación? ¿Hemos tenido días o semanas sin carga de trabajo de campo? ¿Cómo podemos evitar esto de cara al año que viene?

Otro elemento a reflexionar es la posibilidad de incorporar algún software que nos ayude en la gestión y automatice ciertas tareas rutinarias. Por ejemplo, en el LANAGRO alavés utilizamos el software llamado «Odo» por su flexibilidad y adaptabilidad a las empresas de inserción.

La exploración constante de nuevas oportunidades

Una empresa como LANAGRO, que crea y aplica una propuesta con una altísima dosis de innovación social, necesita crear(se), construir(se), mejorar(se) constantemente. No se trata de una opción, es una necesidad.

LANAGRO es un modelo nuevo, que no tiene referentes europeos consolidados de los que aprender. Por tanto, es un modelo en construcción, en búsqueda constante de la receta que le haga consolidarse y después crecer y replicarse.

Como siempre, en este camino de búsqueda, hay que explorar muchas posibles oportunidades, sabiendo que algunas de ellas prosperarán y otras muchas no tendrán recorrido.

La adopción de nuevas tecnologías, la organización conjunta de actividades formativas con los clientes, la combinación de producir energías renovables de forma compatible al uso formativo del terreno agrícola propiedad de LANAGRO, la prestación de nuevos servicios a las administraciones públicas, la participación en procesos de licitación pública relacionados con el agro, proyectos de recuperación de cultivos abandonados en la zona, la participación en proyectos contra la despoblación en la zona de influencia de LANAGRO, el desarrollo de nuevos softwares para mejorar el desarrollo de los trabajos de campo de las bodegas...Existe todo un universo de posibilidades a explorar.

Tu contribución a la creación de otros LANAGROs

¡Si has conseguido crear y consolidar un LANAGRO, felicidades!

Celébralo y recuerda que este no es el final del camino, sino el principio. Todavía nos queda mucho trabajo para transformar el temporeroismo agrario hacia un modelo más justo, más humano, más productivo, más profesionalizado. Más propio del siglo XXI. Adelante.



Anexos

ANEXO I: Cronograma, paso a paso

Costes directos del personal productivo

TRABAJA-DOR/A	COSTES DIRECTOS					PRODUCTIVIDAD				Coste Directo / Hora
	Sueldo Bruto	SS Cargo Empresa	Otros Gas-tos	Coste Total	% Sobre Total	Horas Conve-nio	Producti-vidad	Horas Efecti-vas	% Sobre Total	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
					%				%	
TOTALES					%				%	

Coste estructura a imputar al personal productivo

TRABAJADOR/A	COSTES SALARIALES MANO DE OBRA INDIRECTA (M.O.I.)			
	Sueldo Bruto	SS Cargo Empresa	Otros Gastos	Coste Total
TOTALES				

CONCEPTO	COSTES ESTRUCTURA
	IMPORTE
Coste Personal Administración	
Teléfonos Mviles	
Alquiler Oficina	
Primas de seguros (Responsabilidad civil, vehículos, seguro de accidentes y póliza multiriesgo de la oficina)	
Transporte	
Auditoría anual de cuentas	
Leasing vehículos	
Sistema recogida datos y control horario	
Impuestos no estatales	
Servicios bancarios	
Hosting página web	
Mantenimiento Maquinaria	
Material Oficina	
Intereses Cuenta de Crédito	
Formación	
Asesoría	
Gastos variables	
Gastos financieros	
Amortización Inmovilizado	
Otros Gastos	
Beneficio Desseado	
TOTAL	

[illegible]

Anexo III. Modelo de contrato de servicio anual

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

En _____, a ____ de _____ de 202

REUNIDOS

_____, mayor de edad, provisto de DNI _____, en nombre y representación de **LANAGRO** _____, con domicilio en Calle _____, C.P. _____, municipio de _____, en la provincia _____, provista de CIF _____ (en adelante, el PRESTADOR DE SERVICIOS).

De otra parte, _____, mayor de edad, provisto de DNI _____ en nombre y representación de _____, con domicilio social en _____, C.P. _____, municipio de _____, en la provincia _____ provisto de CIF _____ (en adelante, el CLIENTE).

Intervienen ambas partes en la representación indicada, manifestando encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento, el cual se comprometen a cumplir en todos sus términos, y a tal efecto,

MANIFIESTAN

I.- Que el PRESTADOR DE SERVICIOS tiene por actividad la prestación de servicios agrarios.

II.- Que el CLIENTE está interesado en recibir del PRESTADOR DE SERVICIOS, la prestación de dichos servicios agrarios.

III.- Que ambas partes han acordado celebrar el presente contrato de prestación de servicios, de acuerdo a las siguientes,

CLÁUSULAS

PRIMERA.– Obligaciones del PRESTADOR DE SERVICIOS. Servicios a prestar.

El servicio prestado por el PRESTADOR DE SERVICIOS se desarrolla bajo la modalidad todo incluido: Tanto las herramientas de trabajo, como los medios de transporte necesarios, la adopción de medidas para la prevención de riesgos laborales, los EPIs, la definición de los calendarios de trabajo y el control horario de su personal, las labores administrativas necesarias, la gestión del personal propio y cualquier otra labor o gasto necesario para el correcto desarrollo de los servicios a desarrollar es asumido por el PRESTADOR DE SERVICIOS. La única excepción la constituye la maquinaria (tractor, sacauvas u otros), la cual, en caso de resultar necesaria, será puesta a disposición y manejada por el CLIENTE.

Para prestar adecuadamente los servicios descritos a continuación, el PRESTADOR DE SERVICIOS dedicará los recursos humanos y materiales necesarios.

El PRESTADOR DE SERVICIOS prestará al CLIENTE servicios agrarios de campo. Más en concreto, las labores a realizar son las siguientes:

- Poda
- Espergurado
- Desniete
- Despuntos
- Vendimia manual
- **Detección de enfermedades del viñedo:** Durante todo el año, los equipos de LANAGRO colaborarán con EL CLIENTE en la detección de enfermedades del viñedo, facilitando así su prevención y tratamiento adecuado.

Otras actividades ajenas al contrato (no presentes en esta lista que figura arriba) y que EL CLIENTE solicite al PRESTADOR DE SERVICIOS, se cobrarán a razón de 12 euros la hora.

El PRESTADOR DE SERVICIOS documentará la realización de todas las tareas vía email, mediante aportación fotográfica.

SEGUNDA.– Tarifas.

La tarifa se establece en 1.794 euros por hectárea y año completo.

De acuerdo a la normativa vigente, se sumará el IVA en el porcentaje legalmente obligado (10%) en las facturas emitidas por el PRESTADOR DE SERVICIOS.

Una vez transcurrido el primer año de contrato la tarifa a facturar será actualizada de acuerdo al IPC del año anterior.

TERCERA.– Obligaciones del CLIENTE.

Además de cuantas obligaciones se reflejen en el presente contrato y a las que venga obligado por Ley, EL CLIENTE, se compromete a:

1. Facilitar la debida y necesaria colaboración entre el CLIENTE y el personal técnico del PRESTADOR DE SERVICIOS, en aras a una adecuada coordinación.
2. Efectuar en plazo el pago de las facturas.

CUARTA.– Duración del contrato.

Los servicios descritos más arriba se prestarán por parte del PRESTADOR DE SERVICIOS por un plazo inicial de 12 meses: Del día _____, al día _____.

El presente contrato se renovará automáticamente por periodos anuales, de no mediar preaviso, al menos, con 3 meses de antelación a su término por cualquiera de las partes.

En caso de rescindir de manera anticipada cualquiera de las partes el contrato suscrito sin mediar causa legal alguna que lo justifique, podrá solicitar la parte cumplidora el cumplimiento del presente acuerdo, así como el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la parte incumplidora.

QUINTA.– Pago del precio.

El PRESTADOR DE SERVICIOS remitirá al CLIENTE, por correo electrónico (____@____), una factura trimestral, a trimestre vencido.

El CLIENTE autoriza al PRESTADOR DE SERVICIOS a girar estas facturas a través del banco, a la siguiente cuenta bancaria _____ cuyo titular es EL CLIENTE.

La falta de pago de cualquiera de las facturas dará derecho al PRESTADOR DE SERVICIOS a resolver el contrato y, si lo estimara oportuno, a proceder a su reclamación, aplicándose desde la fecha del incumplimiento el interés de demora establecido en la Ley.

SEXTA.– Cambios o mejoras en los servicios.

Si el CLIENTE quisiera introducir cambios o mejoras en los servicios contratados con el PRESTADOR DE SERVICIOS, lo hará saber de manera fehaciente por escrito vía correo electrónico (____@____), debiendo resolverse dichos cambios o mejoras en el plazo máximo de 30 días (treinta días).

En caso de que el PRESTADOR DE SERVICIOS no resolviera, en el plazo arriba indicado, los cambios o mejoras razonables solicitadas por el cliente, este podrá resolver el contrato, sin penalización alguna.

SÉPTIMA.– Rescisión del contrato.

El presente contrato podrá resolverse por cualquiera de las partes si media causa justa, entendiendo por causa justa cualquier incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por la otra parte.

En caso de resolverse el contrato sin causa justa a instancia de una de las partes, ésta podrá exigir el cumplimiento y deberá indemnizar a la otra por los daños y perjuicios que le ocasione.

Además de las causas generales de rescisión de los contratos, el presente se considerará resuelto por las siguientes causas:

- a. Por la insolvencia definitiva o provisional, decisión de disolución, quiebra o suspensión de pagos de cualquiera de las partes contratantes.
- b. Por el acuerdo de ambos contratantes.
- c. Por cualquier causa legalmente establecida.

En el caso de rescisión de contrato con acuerdo entre las partes, se abonarán las tareas realizadas, que se calcularán de forma proporcional al valor total de este contrato, no pudiendo ser superior su importe al total.

OCTAVA.– Modificación del contenido del contrato.

Cualquier modificación del presente contrato deberá realizarse con avenencia de ambas partes y por escrito e incorporarse al mismo como Anexo, que deberá ser igualmente firmado.

NOVENA.– Protección de datos.

El PRESTADOR DE SERVICIOS informa al CLIENTE de que los datos personales contenidos en el presente contrato y los generados durante la vigencia de esta relación contractual, todos ellos relativos al CLIENTE, serán incorporados a un fichero cuyo responsable es el PRESTADOR DE SERVICIOS, con la finalidad de gestionar dicha relación contractual y de prestar a el CLIENTE aquellos servicios que se especifiquen en el presente contrato.

El CLIENTE tiene la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en relación a sus datos, dirigiendo un escrito a la dirección del PRESTADOR DE SERVICIOS (lanagro@lanagroservicios.com).

Respecto de los datos a los que el PRESTADOR DE SERVICIOS tenga acceso de acuerdo con su condición de "Encargado de Tratamiento", se entenderán facilitados de forma voluntaria por el CLIENTE, siguiendo en todo momento el PRESTADOR DE SERVICIOS sus instrucciones, comprometiéndose a no aplicarlos ni utilizarlos para finalidad distinta de la pactada.

Asimismo, ambas partes se comprometen a adoptar las necesarias medidas de seguridad para la protección de dichos datos en el nivel que les corresponda, de acuerdo a la regulación legal.

Ambas partes se autorizan a utilizar sus respectivos logotipos para promocionar su colaboración.

DÉCIMA.– Discrepancias y Fuero.

Se realizarán todos los esfuerzos necesarios para solucionar de forma amistosa las discrepancias que pudieran surgir entre las partes.

De no resultar posible la resolución amistosa de dichas discrepancias, las partes, con renuncia expresa a su propio fuero, se someten expresamente a los Juzgados y Tribunales de _____, para resolver cuantas discrepancias pudieran surgir acerca de la interpretación y cumplimiento de este contrato.

UNDÉCIMA.– Régimen del contrato.

Este contrato tiene carácter mercantil y se regirá por sus propias cláusulas o, en lo que en ellas no estuviera contemplado, por lo previsto en las disposiciones españolas contenidas en el Código de Comercio, Código Civil, Leyes especiales y usos mercantiles.

En la fecha y lugar al principio reseñados, se firma este contrato, en todas sus hojas, por duplicado y a un solo efecto.

EL CLIENTE:

EL PRESTADOR DE SERVICIOS:

Anexo IV: Modelo de contrato por campañas

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

En _____, a ____ de _____ de 202

REUNIDOS

_____, mayor de edad, provisto de DNI _____, en nombre y representación de **LANAGRO** _____, con domicilio en Calle _____, C.P. _____, municipio de _____, en la provincia _____, provista de CIF _____ (en adelante, el PRESTADOR DE SERVICIOS).

De otra parte, _____, mayor de edad, provisto de DNI _____ en nombre y representación de _____, con domicilio social en _____, C.P. _____, municipio de _____, en la provincia _____ provisto de CIF _____ (en adelante, el CLIENTE).

Intervienen ambas partes en la representación indicada, manifestando encontrarse en el pleno goce de sus derechos civiles y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento, el cual se comprometen a cumplir en todos sus términos, y a tal efecto,

MANIFIESTAN

- I. Que el PRESTADOR DE SERVICIOS está especializado en la prestación de servicios agrarios.
- II. Que el CLIENTE está interesado en recibir del PRESTADOR DE SERVICIOS, la prestación de dichos servicios.
- III. Que ambas partes han acordado celebrar el presente contrato de prestación de servicios, de acuerdo a las siguientes,

CLAÚSULAS

PRIMERA.– Obligaciones del PRESTADOR DE SERVICIOS.

El PRESTADOR DE SERVICIOS prestará al CLIENTE servicios agrarios, concretados en la realización de los siguientes trabajos:

- SERVICIO DE _____(recogida de pera, vendimia, poda, desbroce....mencionar el servicio concreto a prestar)

SEGUNDA.- Obligaciones del CLIENTE.

- Facilitar la debida y necesaria colaboración entre los técnicos de campo del CLIENTE y el personal técnico del PRESTADOR DE SERVICIOS, en aras a una adecuada coordinación y ejecución de los servicios acordados.
- Según la normativa vigente, una vez el servicio a realizar y la forma de realización son acordadas entre las partes, el trabajo será desarrollado con autonomía por parte del PRESTADOR DE SERVICIOS, de forma que la organización y ordenes de trabajo dirigidas al personal propio del PRESTADOR DE SERVICIOS provendrán del equipo técnico del propio PRESTADOR.

TERCERA.- Duración del contrato.

Los servicios descritos más arriba se prestarán por parte del PRESTADOR DE SERVICIOS por un plazo aproximado de _ días a contar desde el día _ de ____ de 202_, fecha estimada (aproximada) de inicio de campaña.

En caso de rescindir de manera anticipada cualquiera de las partes el contrato suscrito sin mediar causa legal alguna que lo justifique, podrá solicitar la empresa cumplidora el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por la parte incumplidora.

CUARTA.- Protección de datos.

El PRESTADOR DE SERVICIOS informa al CLIENTE de que los datos personales contenidos en el presente contrato y los generados durante la vigencia de esta relación contractual, todos ellos relativos al CLIENTE, serán incorporados a un fichero cuyo responsable es el PRESTADOR DE SERVICIOS, con la finalidad de gestionar dicha relación contractual y de prestar al CLIENTE aquellos servicios que se especifiquen en el presente contrato.

El CLIENTE tiene la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en relación a sus datos, dirigiendo un correo electrónico a la dirección del PRESTADOR DE SERVICIOS (____@____)

Respecto de los datos a los que el PRESTADOR DE SERVICIOS tenga acceso de acuerdo con su condición de "Encargado de Tratamiento", se entenderán facilitados de forma voluntaria por el CLIENTE, siguiendo en todo momento el PRESTADOR DE SERVICIOS sus instrucciones, comprometiéndose a no aplicarlos ni utilizarlos para finalidad distinta de la pactada.

Asimismo, ambas partes se comprometen a adoptar las necesarias medidas de seguridad para la protección de dichos datos en el nivel que les corresponda, de acuerdo a la regulación legal.

Ambas partes se autorizan a utilizar sus respectivos logotipos para publicitar su colaboración.

QUINTA.– Tarifas.

La tarifa que se facturará al CLIENTE se fija en **11 euros (once euros) por cada hora de servicio.**

El PRESTADOR DE SERVICIOS cuenta con un sistema informatizado de control horario de su personal, sirviendo los datos registrados en el mismo como base a la hora de realizar la facturación al CLIENTE, quien lo acepta. Los datos recopilados por el sistema de control horario estarán a disposición del CLIENTE, que podrá solicitárselos al PRESTADOR DE SERVICIOS cuantas veces lo desee, para verificar que la facturación realizada es correcta.

De acuerdo a la normativa vigente se sumará el IVA (10%) en el porcentaje legalmente obligado en las facturas emitidas por el PRESTADOR DE SERVICIOS.

El servicio prestado por el PRESTADOR DE SERVICIOS se desarrolla bajo la modalidad todo incluido: Tanto las herramientas de trabajo, como los medios de transporte necesarios, la adopción de medidas para la prevención de riesgos laborales, los EPIs, el control horario de su personal, las labores administrativas necesarias, la gestión del personal propio y cualquier otro gasto necesario para el correcto desarrollo de los servicios a desarrollar es asumido por el PRESTADOR DE SERVICIOS. La única excepción la constituye la maquinaria (tractor, sacauvas u otros), la cual, en caso de resultar necesaria, será puesta a disposición y manejada por el CLIENTE.

SEXTA.– Facturación y Pago

El PRESTADOR DE SERVICIOS remitirá al CLIENTE, por correo electrónico (____@____), una sola factura, a la finalización del servicio.

El CLIENTE autoriza al PRESTADOR DE SERVICIOS a girar esta factura a través del banco, a la siguiente cuenta bancaria _____ cuyo titular es EL CLIENTE.

La falta de pago de la factura dará derecho al PRESTADOR DE SERVICIOS a proceder a su reclamación, aplicándose desde la fecha del incumplimiento el interés de demora establecido en la Ley.

SÉPTIMA.– Deficiencias en los servicios contratados.

Si el CLIENTE encontrara no adecuados los servicios contratados con el PRESTADOR DE SERVICIOS y quisiera introducir cambios o mejoras en los mismos, se lo hará saber de manera fehaciente por escrito vía correo electrónico (____@____), debiendo resolverse dichas deficiencias en el plazo máximo de 5 días (cinco días).

Si no se solucionasen los problemas derivados de las prestaciones deficientes en el plazo establecido, el CLIENTE podrá resolver el contrato sin penalización alguna.

OCTAVA.– Rescisión del contrato.

El presente contrato podrá resolverse por cualquiera de las partes si media causa justa, entendiendo por causa justa cualquier incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones por la otra parte.

En caso de resolverse el contrato sin causa justa a instancia de una de las partes, ésta deberá indemnizar a la otra por los daños y perjuicios que le ocasione.

Además de las causas generales de rescisión de los contratos, el presente se considerará resuelto por las siguientes causas:

- a. Por la insolvencia definitiva o provisional, decisión de disolución, quiebra o suspensión de pagos de cualquiera de las partes contratantes.
- b. Por el acuerdo de liquidación de cualquiera de los contratantes.
- c. Por causa legalmente establecida.

NOVENA.- Modificación del contenido del contrato.

Cualquier modificación del presente contrato deberá realizarse con avenencia de ambas partes y por escrito e incorporarse al mismo como Anexo, que deberá ser igualmente firmado.

DÉCIMA.- Discrepancias y Fuero.

Se realizarán todos los esfuerzos necesarios para solucionar de forma amistosa las discrepancias que pudieran surgir entre las partes.

De no resultar posible la resolución amistosa de dichas discrepancias, las partes, con renuncia expresa a su propio fuero, se someten a los Juzgados y Tribunales de _____ para resolver cuantas discrepancias pudieran surgir acerca de la interpretación y cumplimiento de este contrato.

UNDÉCIMA.- Régimen del contrato.

Este contrato tiene carácter mercantil y se regirá por sus propias cláusulas o, en lo que en ellas no estuviera contemplado, por lo previsto en las disposiciones españolas contenidas en el Código de Comercio, Código Civil, Leyes especiales y usos mercantiles.

En la fecha y lugar al principio reseñados, se firma este contrato, en todas sus hojas, por duplicado y a un solo efecto.

Auxtin Ortiz Etxeberria

Administrador Único de LANAGRO Servicios S.L

(Nombre y cargo de la persona firmante por parte del cliente)

Anexo V: Documento base del Certificado de Profesionalidad nivel 1 Agrario

Certificado Profesionalidad _ Actividades auxiliares en agricultura



Familia profesional: **AGRARIA**

Área profesional: **Agricultura**



FICHA DE CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

(AGAX0208) ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA (RD 1375/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD 682/2011, de 13 de mayo)

COMPETENCIA GENERAL: Ejecutar operaciones auxiliares en cultivos agrícolas siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo, y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.

NIV.	Cualificación profesional de referencia	Unidades de competencia		Ocupaciones o puestos de trabajo relacionados:
1	AGA163_1 ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA (R.D. 1228/2006 de 27 de octubre)	UC0517_1	Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas.	9511.1016 Peón agrícola, en general. 9530.1011 Peón agropecuario. 95121019 Peón en horticultura, jardinería. - Peón en fruticultura - Peón en cultivos herbáceos - Peón en cultivos de flor cortada - Peón de vivero. - Peón de campos deportivos.
		UC0518_1	Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas.	
		UC0519_1	Realizar operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas.	

Correspondencia con el Catálogo Modular de Formación Profesional

H. Q	Módulos certificado	H. CP	Unidades formativas	Horas
90	MF0517_1: Operaciones auxiliares de preparación del terreno, plantación y siembra de cultivos agrícolas.	90		90
120	MF0518_1: Operaciones auxiliares de riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas.	120	UF0160: Operaciones auxiliares de riego en cultivos agrícolas	50
			UF0161: Operaciones auxiliares de abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas	70
120	MF0519_1: Operaciones culturales en los cultivos y de mantenimiento de instalaciones en explotaciones agrícolas.	120	UF0162: Operaciones culturales, recolección, almacenamiento y envasado de productos	70
			UF0163: Mantenimiento básico de instalaciones	50
	MP0035: Módulo de prácticas profesionales no laborales	40		
330	Duración horas totales certificado de profesionalidad	370	Duración horas módulos formativos	330

CRITERIOS DE ACCESO		PRESCRIPCIONES DE LOS FORMADORES		
		Acreditación requerida	Experiencia Profesional requerida	
			Con acreditación	Sin acreditación
MF0517_1		- Ingeniero Agrónomo. - Ingeniero Técnico Agrícola. - Técnico superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias. - Certificado de Profesionalidad de la familia profesional agraria en el área de jardinería (nivel 3).	1 año	3 años
MF0518_1		- Ingeniero Agrónomo. - Ingeniero Técnico Agrícola. - Técnico superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias. - Certificado de Profesionalidad de la familia profesional agraria en el área de jardinería (nivel 3).	1 año	3 años
MF0519_1		- Ingeniero Agrónomo. - Ingeniero Técnico Agrícola. - Técnico superior en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias. - Certificado de Profesionalidad de la familia profesional agraria en el área de jardinería (nivel 3).	1 año	3 años

Espacio Formativo	Superficie m ² 15 Alumnos	Superficie m ² 25 Alumnos
Aula polivalente	30	50
Nave agrícola	100	100
Terreno para prácticas	10000	10000

Certificado de profesionalidad que deroga



LANAGRO Servicios
es una Empresa de **Cáritas Diocesana de Vitoria**
y de la **Asociación ENDAA**, Euskadi no deja a nadie atrás



Esta guía se ha elaborado con el apoyo de Oxfam Intermón

