

JORNADA AGRÍCOLA CAFÉ - INICIATIVA REBROTA. EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO.

El 19 de noviembre de 2024 tuvo lugar la jornada agrícola café - Iniciativa Rebrota. Empleo en el sector agrario.

En la jornada participaron más de 80 personas, representantes de distintas entidades y empresas del sector agrario.

Entre los/as ponentes se encontraban representantes del sector empresarial y formativo, con carácter multidisciplinar, representantes de los distintos eslabones de la cadena agroalimentaria.

ANTECEDENTES

La [Red PAC](#), perteneciente al [Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación](#), colaboró en 2023 con el [Grupo Editorial Agrícola- Henaar Comunicación](#) para la realización de la “[jornada Agrícola Café Agrícola Café - Sí, producimos alimentos de manera sostenible](#)”. [Buenas prácticas dentro del modelo de producción europeo](#)”. El formato de esta jornada se consideró interesante y este año se decidió realizar una jornada en esta ocasión centrada en el empleo en el sector agrario, poniendo de relieve las dificultades a la hora de encontrar mano de obra en el medio rural y compartiendo algunas iniciativas que se están implementando.

OBJETIVOS DE LA JORNADA

En base a lo anteriormente citado, los objetivos de la jornada fueron:

FICHA TÉCNICA DE LA JORNADA

- ♦ [Jornada agrícola café - Iniciativa Rebrota. Empleo en el sector agrario.](#)
- ♦ 19 de noviembre de 15:30 - 19:00h
- ♦ Formato: presencial (salón de actos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Paseo de la Infanta Isabel, 1 Madrid.).
- ♦ [Video de la jornada.](#)
- ♦ Asistentes: representantes de diferentes eslabones de la cadena agroalimentaria, así como personas relacionadas con el empleo en el sector agrario.
- ♦ Jornada organizada por la Red PAC, perteneciente al [Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación \(MAPA\)](#) en colaboración con el [Grupo Editorial Agrícola.](#)

- Generar un espacio de debate, intercambio de opiniones y análisis del empleo en el sector agrario.
- Conocer posibles soluciones a las dificultades detectadas.
- Presentar ejemplos de acciones prácticas, ya en funcionamiento, que puedan servir de inspiración a otras entidades.

DESARROLLO DE LA JORNADA

La jornada fue inaugurada por **Jorge Sainz Elías**, subdirector general de Planificación de Políticas Agrarias, quien presentó el [programa](#) del evento y animó a la participación en la misma. También agradeció al Grupo Editorial Agrícola- Henar Comunicación y a la Red PAC la organización de la jornada y la difusión que se realiza de todas las actividades relacionadas con la Política Agraria Común (PAC).



Foto 1: Inauguración de la jornada con Jorge Sainz Elías, subdirector general de Planificación de Políticas Agrarias.

A continuación, **Enrique Ruiz**, presidente del Grupo Editorial Agrícola- Henar Comunicación, recordó el objetivo de la jornada; hablar del empleo en el sector agrario. Indicó que el Grupo Editorial Agrícola cumple 96 años y continúan con el fin último de atender a las necesidades y problemáticas del sector y, para ello, ponen todas las plataformas comunicativas del Grupo Editorial Agrícola a disposición del sector, como la presente jornada organizada. Además, señaló la importancia de que el sector agrario recupere su espacio en la sociedad, tanto en los colegios como en los institutos para visibilizar lo mejor del sector agrario.



Foto 2: Presentación de Enrique Ruiz, presidente del Grupo Editorial Agrícola.

La jornada continuó con el inicio de las mesas de debate, presentadas por Jesús López, director de Grupo Editorial Agrícola.

En la primera mesa redonda, moderada por la periodista **Elisa Plumed**, las intervenciones se orientaron a responder a: **qué dificultades nos encontramos con la mano de obra en el sector agrario**.



Foto 3: Modera Elisa Plumed la mesa formada por Claudia Calzada; CEO y Co-fundadora en Generación Agro, Jesús Sutil; secretario de la DOP Sierra Mágina, Sergio Santos; Veterinario, gerente de Bovitecnia, Ignacio Gutiérrez; gerente de Camposotillos, Pedro Gomáriz, citricultor de Pomelo y Limón, y Pilar Sardinero, presidenta de la Cooperativa Aceitera de Arganda del Rey.

La primera mesa de la jornada estuvo formada por representantes de distintas empresas del sector agroalimentario:

- **Claudia Calzada**, CEO y Co-fundadora en [Generación Agro](#).
- **Jesús Sutil**, secretario de la [DOP Sierra Mágina](#).
- **Sergio Santos**, Veterinario, gerente de [Bovitecnia](#).
- **Ignacio Gutiérrez**, gerente de Camposotillos SL.
- **Pedro Gomáriz**, citricultor de Pomelo y Limón.
- **Pilar Sardinero**, presidenta de la [Cooperativa Aceitera de Arganda del Rey](#).

La mesa se inició destacando que, aunque la tasa de paro en España ha mejorado, sigue siendo alta en comparación con otros países.

Algunas de las discusiones que se abordaron fueron:

- ✓ Dificultades y falta de vocaciones en el sector agroalimentario: en la mesa de ponentes **Claudia Calzada** señaló que el sector no está bien considerado, en ocasiones, a pesar de ser empresas tecnológicas con buenas infraestructuras, la gente prefiere trabajar en otros sectores, como servicios o turismo. Esto se debe a décadas de desincentivar a los jóvenes a quedarse en el campo, lo que ha llevado a una falta de vocaciones. Además, se destacó que no se está ofreciendo la formación adecuada para cubrir las necesidades del sector. También se mencionó que hay una percepción negativa hacia el trabajo agrícola y ganadero, lo que contribuye a la falta de interés en estas profesiones.
- ✓ Falta de interés en agroalimentación y desafíos laborales en zonas despobladas: se discutió sobre la falta de interés en la agroalimentación en comparación con otros sectores. **Jesús Sutil** indicó que, en Jaén la comarca ha perdido un 5% de su población en 15 años debido a la despoblación, a pesar de tener una gran superficie olivarera. Aunque generan empleo en el campo, la sequía ha dificultado la recolección de aceitunas, obligando a traer trabajadores de fuera. Se mencionó la necesidad de transformar más aceitunas en aceite en lugar de vender a granel, para crear más empleo en la industria agroalimentaria.
- ✓ Desigualdad en salarios y expectativas laborales: se comentó sobre las dificultades de tener una vida familiar y las oportunidades para los hijos, especialmente en el campo, donde las condiciones laborales son duras y se considera que la calidad del trabajo es baja. Se hizo autocrítica sobre cómo muchas empresas explotan a los empleados, ofreciendo bajos sueldos y sin considerar jornadas razonables. También se habló de un estudio en curso sobre las expectativas de los estudiantes de veterinaria, donde se reveló que solo el 15% quiere trabajar en producción animal, y que finalmente en muchos casos no llegan a trabajar en este ámbito. Se discutió la discrepancia entre sus expectativas salariales (entre 40.000 y 50.000 euros) y lo que realmente ofrece el sector (25.000 euros según el convenio veterinario), lo que genera frustración y dudas sobre su futuro profesional. También se destacó la desconexión entre las entidades públicas y la búsqueda de trabajadores en el sector primario, señalando que no hay una bolsa de empleo efectiva y que los centros de Formación Profesional no están conectados adecuadamente con las necesidades del mercado laboral, lo que dificulta encontrar personal capacitado. Además, se destacó que muchas personas candidatas no tienen las habilidades necesarias para trabajos específicos, necesarios en el sector primario. También se abordó la necesidad de trabajadores temporales y la importancia de contar con habilidades prácticas, más allá de la formación formal.
- ✓ Falta de mano de obra especializada en el campo y estigmas sociales: en la mesa se habló también sobre la necesidad de trabajadores con habilidades específicas en el campo, como la poda y recolección, y cómo esto es más importante que la formación formal. La falta de mano de obra cualificada es un problema, especialmente en campañas cortas como la de la fruta de hueso. Además, se mencionó que los/as agricultores/as están adaptando variedades para alargar las temporadas de trabajo, pero, aun así, la demanda de habilidades supera la oferta. También se destacó que, aunque los trabajos en el campo pueden estar mejor remunerados, hay un estigma social que dificulta atraer a trabajadores.
- ✓ La formación: **Pedro Gomáriz** abordó la importancia de la formación en el sector agrícola añadiendo que formar a alguien puede llevar hasta 5 años y que, a menudo, los trabajadores extranjeros rotan y no se quedan el tiempo suficiente para adquirir esas habilidades. Puso como ejemplo el sector del limón en Murcia, donde los

trabajadores/as capacitados pueden ganar mucho más que los que no lo están, lo que resalta la necesidad de invertir en formación para mejorar la productividad.

- ✓ Desigualdad en la eficiencia laboral del campo y desafíos de mano de obra: desde la mesa de ponentes se incidió la falta de mano de obra en el campo como un problema serio, ya que la gente prefiere trabajos más estables y bien remunerados. **Pilar Sardinero**, presidenta de la [Cooperativa Aceitera de Arganda del Rey](#) compartió su experiencia en la agricultura, explicando que tuvo que mecanizar su viñedo para poder seguir trabajando, ya que es difícil encontrar empleados dispuestos a trabajar, especialmente en condiciones complicadas.
- ✓ Desajuste entre expectativas laborales y necesidades del sector: en la jornada fue mencionada la desalineación entre las expectativas de los trabajadores, que quieren ser capataces, y las necesidades reales del sector, en el que se necesitan más peones. Se destacó la importancia de que la formación no solo prepare para dirigir, sino también para ejecutar tareas prácticas. En la mesa de ponentes se puso de manifiesto que, aunque hay centros de formación que ayudan a conseguir empleo, aún falta una conexión entre lo que se enseña y las necesidades reales del sector, siendo necesario además adaptar la formación a las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, ya que las técnicas tradicionales ya no son suficientes y por tanto, la falta de formación específica puede dificultar la entrada de nuevos trabajadores/as al sector. En este sentido se aludió al currículo educativo actual, ya que, según algunos ponentes, no se enfoca en habilidades prácticas necesarias para el trabajo en el campo.
- ✓ Desafíos y oportunidades en el sector agrícola para una nueva generación: uno de los aspectos mencionados en la mesa en relación a las oportunidades fue la

dificultad de entrar en el sector agrícola y ganadero si no se tiene una tradición familiar en ello. Muchas personas, especialmente jóvenes, no conocen las oportunidades en este campo y la educación actual no está adaptada a las necesidades del sector. Además, se mencionó la pérdida de la figura del jornalero y la creciente necesidad de mano de obra extranjera.

- ✓ Cambio necesario en la percepción y condiciones del trabajo agrícola: en relación a las condiciones de trabajo se habló sobre la necesidad de armonizar las obligaciones laborales en el sector agrícola para evitar la explotación de trabajadores y garantizar que se les pague adecuadamente. En la mesa se señaló la mala imagen del sector agrario, donde históricamente se ha visto a quienes trabajan en el campo como menos valiosos. Sin embargo, ahora hay jóvenes con buena formación dirigiendo explotaciones, aunque persiste un estigma social. Entre los/as ponentes hubo unanimidad acerca de la importancia de cambiar esta percepción y la dificultad de atraer perfiles tecnológicos al sector primario.
- ✓ Necesidad de modernización y cambios en el sector agrario: se habló sobre la necesidad de modernizar el sector agrario y cómo el perfil de los trabajadores está cambiando. **Sergio Santos**, veterinario gerente de [Bovitecnia](#) indicó que muchos veterinarios/as dejan el sector, no por falta de desarrollo profesional, sino por la carga de trabajo y horarios impredecibles. Se comparó la percepción de la agricultura con otras profesiones, donde se siente que los agricultores piden disculpas por sus condiciones laborales, mientras que en otras profesiones no ocurre lo mismo.

Además, se destacó que el sector agrario enfrenta problemas de mano de obra, similar a lo que ocurre en otras áreas como la medicina o la restauración. Por último, se diferenciaron las responsabilidades del

agricultor/a, que trabaja todo el tiempo, de las de otros trabajadores/as del sector, que tienen horarios más definidos.

En relación a la contratación, los/as ponentes reconocieron la temporalidad como una dificultad común en varios oficios, así como la contratación de mano de obra. A este respecto, se propuso la idea de agrupar a varios agricultores/as para facilitar la contratación y el alojamiento de trabajadores.

- ✓ Desafíos en la gestión de mano de obra agrícola y necesidad de mejorar condiciones laborales: la conversación giró en torno a la dificultad de gestionar la mano de obra en el sector agrícola, especialmente en momentos puntuales. Se mencionó que los pequeños agricultores/as luchan con la falta de personal y la necesidad de mejorar las condiciones laborales para atraer trabajadores. Se concluyó que, si el sector acepta que los productos agrícolas deben costar más, se podrían mejorar las condiciones y resolver problemas como el relevo generacional.
- ✓ Precios justos para los/as agricultores/as: en la charla se indicó la necesidad de que los precios de la comida sean más altos para que el sector primario sea viable y atraiga a nuevas generaciones. De esta forma, si los agricultores recibieran una mejor parte de la cadena de valor, habría más interés en invertir en el agro. En este sentido, se habló del problema del reparto de la cadena de valor en la agricultura en España y Europa, donde los precios son muy altos pero los trabajadores no ven un aumento proporcional. Se mencionó la necesidad de que los agricultores se vean como empresarios y lleven una contabilidad adecuada para entender sus costos. También se discutió la importancia de mejorar las condiciones laborales y la formación, así como la disparidad entre salarios en el sector público y privado, lo que afecta la productividad. En resumen, indicaron la necesidad mejorar el reparto

de valor y la formación para que el sector sea más viable.

En la segunda mesa redonda, moderada por **Jesus López**, director del Grupo Editorial Agrícola- Henar Comunicación, los/las ponentes fueron:

- **Emilio de León**, director de Producciones Ganaderas de [Covap](#).
- **Ferrán Huguet**, director General de [Unió Cooperació Alimentaria](#).
- **Verónica Martín**, responsable de Recursos Humanos de [Cobadu](#).
- **Ignacio Atance**, director del servicio de estudios de la [Fundación Cajamar](#).
- **José Manuel Palacios**, director de la [ETSIAAB](#)
- **Victoria Ruiz**, responsable de desarrollo de [ANSEMAT](#).

En la mesa redonda presentaron sus iniciativas para mirar al futuro con optimismo y se plantearon algunas preguntas para guiar el debate en torno a: qué se necesita para avanzar en el empleo en el sector, en la conexión entre empresa-entidades formativas y administraciones públicas en materia de formación y empleo agrario, así como la imagen del sector agroalimentario.



Foto 4: Segunda mesa de diálogo moderada por Jesús López, director del Grupo Editorial Agrícola- Henar comunicación, con la participación de Emilio de León, director de Producciones Ganaderas de Covap, Ferrán Huguet, director General de Unió Cooperació Alimentaria, Verónica Martín, responsable de Recursos Humanos de Cobadu, Ignacio Atance, actual director del servicio de estudios de la Fundación Cajamar, José Manuel Palacios, director de la ETSIAAB y Victoria Ruiz, responsable de desarrollo de ANSEMAT.

Emilio de León, director de [Producciones Ganaderas de Covap](#), inició la discusión señalando que la falta de mano de obra es solo una parte de un problema más amplio en el campo. La cooperativa Covap ha identificado el reto de garantizar las producciones ganaderas para los próximos años, lo que incluye el relevo generacional, el cual consideran un desafío mayor. Además de esto, Emilio destacó la importancia de mejorar las condiciones laborales y dignificar la figura del ganadero. Asimismo, comentó que la cooperativa ha implementado un programa de formación con la Cámara de Comercio dirigido a jóvenes de Formación Profesional (FP), con el objetivo de integrar a más personas en el sector ganadero. El programa ha tenido éxito, con algunos jóvenes ya trabajando en ganaderías propias, lo que demuestra que la inversión en formación puede contribuir a la resolución de la falta de mano de obra.

En la mesa se abordó el reto de la masculinización del sector, mencionando la necesidad de atraer más mujeres al sector agropecuario, ya que este ha sido históricamente dominado por hombres. Se destacó que es positivo visibilizar a las mujeres interesadas en el ámbito de la veterinaria y la ganadería, lo que podría contribuir a diversificar y revitalizar el sector.

La cooperativa [Unió Cooperació Alimentaria](#), presentada a través de **Ferrán Huguet**, su **director general**, tiene como objetivo principal abordar el relevo generacional en el mundo rural y evitar el abandono de tierras. A través de un grupo cooperativo de segundo grado, que integra diversas cooperativas dedicadas a la transformación de productos como frutos secos, aceite y vino, se busca promover la sostenibilidad económica, social y medioambiental en el ámbito rural. El envejecimiento de la población rural y la falta de renovación generacional son problemas clave que afectan a la competitividad de las explotaciones agrícolas. Según indicó, muchos jóvenes no se quedan en el campo debido a la falta de rentabilidad y para enfrentar esto, la cooperativa ha lanzado un proyecto en el que se involucra a propietarios de tierras no cultivadas y a jóvenes agricultores que desean dedicarse a la agricultura.

En el proyecto, Unión realiza la inversión en el acondicionamiento del terreno, plantación, riego y tecnología para optimizar la producción, ofreciendo formación y asesoramiento. Los propietarios y los agricultores participan en el proyecto recibiendo un porcentaje de los beneficios, mientras que la cooperativa destina un porcentaje a la amortización de la inversión. Este proyecto ha tenido éxito en los últimos años, con la incorporación de más de 800 hectáreas cultivadas, principalmente de almendro, olivar y viñedo, todos cultivos mecanizables. Los agricultores obtienen una rentabilidad marginal significativa, lo que hace viable la actividad y contribuye a mantener la población rural activa. Indicó que el proyecto no solo favorece a los agricultores, sino que también ayuda a preservar el equilibrio demográfico entre ciudad y campo, evitando el abandono de las tierras y contribuyendo al desarrollo rural y la sostenibilidad.

Para continuar, el tema central de la mesa giró en torno a la importancia de las cooperativas y cómo, a pesar de los desafíos actuales, siguen siendo herramientas valiosas con mucho potencial por ofrecer. En la conversación, **Verónica Martín**, responsable de Recursos Humanos de [Cobadu](#), una cooperativa de agricultores y ganaderos, expone las estrategias que están implementando para atraer y retener talento en un contexto laboral donde escasea la mano de obra, especialmente en el sector primario. Verónica destacó que, a diferencia de hace años, donde las cooperativas recibían numerosos currículums, ahora deben ser ellas las que salgan a buscar talento. Esto implica un esfuerzo en crear una imagen de marca atractiva y trabajar en el employer branding. Para lograr esto, Cobadu se enfoca en la captación de talento joven, principalmente a través de colaboraciones con centros educativos y universidades, ofreciendo prácticas y promoviendo oportunidades de empleo dentro de sus comunidades. La cooperativa también organiza visitas guiadas para dar a conocer sus instalaciones y realiza campañas de visibilidad en redes sociales. Además, ofrecen formación a los jóvenes, incluso si no cuentan con experiencia previa, a través de programas de mentorización y desarrollo profesional interno. Esto no solo les

permite formar a su personal de acuerdo a sus necesidades, sino también garantizar que los empleados puedan crecer dentro de la cooperativa, con la esperanza de retenerlos a largo plazo.

Finalmente, Verónica subrayó que una parte importante de su estrategia es el compromiso con la formación continua, tanto interna como externa, para que los empleados puedan ocupar puestos de responsabilidad dentro de la cooperativa.

Para continuar, **Ignacio Atance**, actual director del servicio de estudios de la [Fundación Cajamar](#) explicó que la entidad, como cooperativa, no se limita a ofrecer servicios financieros, sino que también tiene un fuerte componente de acción social. Enfatizó que Cajamar se preocupa por el empleo en el sector agroalimentario, dado que casi el 40% de su crédito se destina a este sector. Destacó que la situación laboral en el sector agroalimentario es una preocupación, ya que existe una gran demanda insatisfecha de empleo, y considera que es necesario un nuevo modelo laboral para enfrentar los retos futuros.

José Manuel Palacios, director de la [ETSIAAB](#) en Madrid, mencionó la necesidad de que las empresas fomenten las prácticas de los estudiantes y considera que son fundamentales tanto para los estudiantes como para las empresas que pueden identificar futuros trabajadores.

Por su parte, **Victoria Ruiz**, responsable de desarrollo de [Ansemat](#), habló sobre un estudio realizado por su organización a través de una macroencuesta a todos sus asociados sobre cuáles las familias de la Formación Profesional. Gracias a este estudio descubrieron que la formación que reciben actualmente los estudiantes no se adecúa a la capacitación que requieren de manera específica. Por otro lado, Victoria destacó la importancia de la comunicación: “Nosotros queremos fundamentalmente que promocionen la imagen del sector para que aumente el número de jóvenes, el número de alumnado que opta por los ciclos formativos que demandan las empresas”, además como petición para mejorar la situación, propuso colaborar con los centros de formación

para poder mejorar las cualificaciones y también poder actualizar los programas de esos ciclos y cursos formativos en el sector agrario.

Para finalizar la jornada se abrió un breve turno de preguntas del público donde destacó la necesidad de tener una visión sociodemográfica del medio rural para ampliar la perspectiva de las mesas redondas sobre el empleo en el sector agrario.

REFLEXIONES FINALES

La realización de esta jornada ha servido para ofrecer la posibilidad de generar un espacio enfocado a dialogar sobre el empleo en el sector agrario desde el punto de vista de las empresas y entidades formativas del sector.

En la jornada se abordaron las dificultades para encontrar mano de obra, especialmente entre la población joven, debido a la percepción negativa de la agricultura. Se mencionó la necesidad de formación cualificada y la falta de valoración del sector y se expusieron problemas como la despoblación y la escasez de trabajadores cualificados. Asimismo, en la jornada se abordaron las condiciones laborales y las expectativas salariales, revelando una desconexión entre lo que los/as estudiantes esperan ganar y la realidad del sector.

No obstante, a pesar de las dificultades del empleo en el sector agrario, el encuentro sirvió para conocer iniciativas que trabajan en favor del relevo generacional, que ponen en valor el cuidado de los nuevos/as agricultores/as y que buscan crear conexiones entre la formación especializada y el trabajo en el sector.



Unidad de Gestión de la Red PAC

redpac@mapa.es

Pº Infanta Isabel, 1

28014 Madrid