
ECVC Juventud: Navegando entre sueños y precariedad

Condiciones de trabajo y aprendizaje de los jóvenes agricultores, practicantes y voluntarios en Europa

Un informe de Priscilla Claeys y Barbara Van Dyck

Centro de agroecología, agua y resiliencia, CAWR, Universidad de Coventry, Reino Unido

Publicado por la Articulación de Jóvenes de la Coordinadora Europea Vía Campesina (ECVC)

Julio 2022, versión abreviada para su traducción

Mensajes principales

- Los campesinos y los jóvenes agricultores son dos caras de la misma moneda. La incapacidad de dar un ingreso decente a los campesinos pone en riesgo la capacitación de los futuros agricultores. Una mejora en las condiciones educativas y laborales de los jóvenes es clave para la renovación generacional en toda Europa.
- Los jóvenes agricultores aprenden sobre la agricultura orgánica y agroecológica en duras condiciones, lo cual incluye un salario bajo o inexistente, alojamiento, comida y apoyo inadecuados. Esto limita las posibilidades de transformación de los sistemas alimentarios social y ecológicamente justos. Como señala la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (UNDROP), los jóvenes agricultores tienen derecho a condiciones laborales seguras y saludables, a oportunidades laborales y a una calidad de vida adecuada.
- Muchos jóvenes agricultores que empiezan a trabajar están en contra del trabajo no remunerado, pero trabajan gratuitamente por solidaridad con los agricultores que tienen dificultades financieras y personales. A cambio, esperan adquirir habilidades y contribuir a un futuro agrícola distinto. Esto conlleva la pregunta sobre la sostenibilidad y las políticas del trabajo solidario por parte de los jóvenes trabajadores. ¿Cómo puede ser visibilizado y reconocido? ¿Cómo imaginar mejores retribuciones financieras o en especie, mejores condiciones de

aprendizaje y un reconocimiento formal de la experiencia laboral? ¿Cómo abordar las desigualdades de clase, género y raza para crear una igualdad de oportunidades para todos los jóvenes interesados en la agricultura?

- Los jóvenes trabajan para aprender y aprenden cuando trabajan, incluso si no se les ofrece una. El trabajo y el aprendizaje no pueden estar separados. La creación de espacios de aprendizaje debe recibir un mejor apoyo en todas las formas de trabajo, entre ellas el voluntariado y el trabajo remunerado. Esto no puede concretarse sin apoyar a las explotaciones agrícolas y a las redes agrícolas que reciben y capacitan a los jóvenes trabajadores.

Agradecimientos

Agradecemos a todos los jóvenes agricultores que generosamente aceptaron compartir sus experiencias. También agradecemos a la Articulación de Jóvenes de ECVC y a Hattie Hammans, quienes nos apoyaron con la investigación previa. Las opiniones que aparecen en el informe, así como las inexactitudes y errores, son responsabilidad exclusiva de las autoras.

Objetivos, metodología y enfoque del estudio

Este informe evalúa las condiciones laborales y aprendizaje de los jóvenes agricultores de menos de 40 años. Examina una amplia variedad de temas, como las motivaciones, el horario de trabajo, la remuneración, los contratos, el poder de nego-

ciación, la alimentación y la vivienda, el espacio de aprendizaje, las dificultades y la discriminación interseccional y de género. Abarca las experiencias de una diversidad de jóvenes que son cercanos a la Articulación de Jóvenes de ECVC¹. Por encargo de ECVC Juventud, realizamos entrevistas detalladas con 21 jóvenes agricultores entre febrero y junio de 2022². ECVC Juventud se encargó de identificar a los participantes de manera que se garantizara una diversidad regional y de género, así como una gama de experiencias (tipo de explotación agrícola, contexto, acuerdo de trabajo, responsabilidades de cuidado...). Este estudio no pretende ser una representación general de todos los jóvenes agricultores en Europa. **Se enfoca, sobre todo, en los jóvenes que se inician en la agricultura, y deja de lado experiencias como las de los jóvenes con experiencia agrícola o que realizan mayoritariamente el trabajo agrícola estacional o migrante.**

Con este informe, esperamos ayudar en el reconocimiento de las condiciones de los jóvenes agricultores, y apoyar el trabajo político de ECVC Juventud.

Las motivaciones y las historias personales de los jóvenes agricultores

«Tengo un alto nivel de vida, puedo comer verduras orgánicas que cultivo. Vivo en un lugar hermoso, soy libre y todo eso [...]. No siempre es fácil ponerle un precio a eso, ¿sabes?, pero la verdad es que no tiene precio». (PP23)

Los jóvenes agricultores quieren contribuir a un futuro agrícola distinto, mediante un compromiso

¹ De los 21 participantes de esta investigación, 16 están vinculados a ECVC Juventud (Países Bajos, Reino Unido, Alemania, Austria, Turquía, Rumanía, Suiza, España, Italia, Francia) y los 5 restantes proceden de las redes de los participantes (Hungría, Francia) y de los investigadores (Bélgica) para garantizar una mayor diversidad.

² Las entrevistas fueron realizadas por Priscilla Claeys y Barbara Van Dyck en Zoom, en francés, neerlandés, inglés y español por las dos investigadoras, así como en turco con el apoyo de los intérpretes de la ECVC. Las entrevistas duraron entre una y dos horas. Todas las entrevistas fueron transcritas. Los participantes han sido anonimizados y nombrados 'PP', seguido de un número si se les cita.



con la agricultura orgánica, agroecológica o biodinámica. Algunos participan en movimientos alimentarios y de justicia climática. Algunos prueban con métodos agrícolas veganos o no mecanizados para avanzar en una sociedad postindustrial o de decrecimiento. Quieren una alternativa al «trabajo de oficina» (PP12) o al «ruido de las fábricas y los olores industriales» (PP10). Priorizan su salud mental y resaltan la importancia de estar al aire libre, «observar las estaciones [del año]» (PP5), «vivir con los animales... [y]... estar en sintonía con el clima» (PP21), realizar trabajo manual. Disfrutan de realizar labores distintas y que «el trabajo sea parte de la vida» (PP5). Ser un agricultor es parte natural de representar el cambio social y medioambiental, o tener un «impacto positivo en el territorio» (PP5) y de alinear sus valores y actos. La decisión de trabajar la tierra, entonces, es a la vez una manera de enfrentar la alienación y una elección activista. Sin embargo, para aquellos que tienen una experiencia agrícola previa, la agricultura no es una elección: «Yo no elegí labrar la tierra; fui forzado a ello [...] Solo

sobrevivimos. Tenemos un salario de subsistencia. Por eso siempre he odiado ser campesino» (PP9).

Algunos tienen un vínculo familiar con la naturaleza, mediante sus abuelos, tíos o tías, quienes transmitieron algunos conocimientos. No obstante, la mayor parte de los participantes crecieron en familias de clase media y en la ciudad. Empezaron la agricultura en una etapa posterior de sus vidas (en comparación con los jóvenes de un contexto agrícola), luego de haber pasado algunos años en la universidad o en el trabajo. Varios tienen una licenciatura o una maestría, usualmente vinculada a la agricultura sostenible, y muchos han vivido en el extranjero. Estas habilidades y experiencias son útiles para obtener subsidios o planes de apoyo. Esto les brinda una posición privilegiada para navegar los abrumadores aspectos administrativos vinculados a la gestión de una explotación agrícola. Algunos combinan el trabajo agrícola con la consultoría, la enseñanza, la investigación o los trabajos a medio tiempo en línea. A veces por necesidad, a

veces para «nutrir las distintas partes» de uno mismo (PP25).

Distintas formas de trabajo juvenil en la agricultura

Las pequeñas explotaciones orgánicas suelen ser intensivas en mano de obra, con e ingresos personales³. Para que las explotaciones agrícolas funcionen, «los ingresos no agrícolas y la auto explotación» son estrategias comunes, pero insuficientes⁴. El uso de la mano de obra voluntaria, de prácticas y pasantías es una estrategia adicional para aliviar las dificultades⁵ y como compensación a la reducción de la mano de obra familiar. Es en este contexto que los jóvenes interesados en las prácticas agroecológicas deben buscar oportunidades laborales y de formación

El aprendizaje es una preocupación para los jóvenes participantes. Hay una falta de oportunidades de formación en agroecología⁶, y es difícil acceder a un trabajo agrícola remunerado sin una formación previa⁷. Otros reciben conocimientos agrícolas no institucionales, que usualmente no son remuneradas⁸. Por estas razones, este informe examina las experiencias de los jóvenes en la agricultura desde una perspectiva laboral.

Jóvenes agricultores

Distinguimos entre trabajo no remunerado (voluntariado), trabajo alternativo (pasantías y prácticas) y trabajo remunerado⁹. Las categorías de «trabajo no remunerado» y «alternativo» describen cualquier tipo de trabajo que no implique un intercambio tradicional de trabajo a cambio de una remuneración.¹⁰ Normalmente, los acuerdos realizados con los voluntarios y estudiantes en prácticas incluyen algún tipo de compensación, como formación, alimentación, vivienda o un salario muy bajo. En cualquier caso, hay una relación laboral, sin importar que la persona trabaje principalmente por una remuneración, por razones de aprendizaje o por otro tipo de compensación. Los trabajadores agrícolas no pueden ser descritos como voluntarios, practicantes, trabajadores remunerados o campesinos. Muchos combinan estos acuerdos laborales a lo largo de algunos meses o años, consecutivamente (PP13, PP14) o en paralelo (PP4, PP7, PP11). Aunque en algunos casos «progresan» de voluntarios a practicantes a campesinos o pastores, esta secuencia no es directa ni necesariamente deseada.

3 Ekers, Michael, Charles Z. Levkoe, Samuel Walker, y Bryan Dale (2015). "Will work for food: agricultural interns, apprentices, volunteers, and the agrarian question." [Trabajaré por comida: practicantes, pasantes, voluntarios agrícolas y la cuestión agraria]. *Agriculture and human values* 33, no. 3, 705-720; Timmermann, Cristian, y Georges F. Félix (2015). "Agroecology as a vehicle for contributive justice." [La agroecología como vehículo para la justicia contributiva]. *Agriculture and human values* 32, no. 3, 523-538.

4 Ekers et al. (2016), p. 705.

5 Avital, Abigail (2019). "The Role of Unpaid and Alternative Labor on Organic and Sustainability-oriented Farms." [El papel del trabajo no remunerado y alternativo en las granjas orgánicas y sostenibles]. *Senior Projects Spring*. 160; Ekers, M., & Levkoe, C. Z. (2016). "Transformations in agricultural non-waged work: From kinship to intern and volunteer labor". *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development*, 6 (2), 179–183; Ekers et al. (2016).

6 Coordinadora Europea Vía Campesina (2016). Requests of the Youth for Europe [Demandas de la juventud para Europa], <https://www.eurovia.org/wp-content/uploads/2018/04/ECVC-youth-demands-for-new-Entrants-2016.pdf>

7 Taherzadeh (2020).

8 Ekers et al. (2016).

9 Taherzadeh, Alice (2019). "Learning pathways into sustainable agriculture: the motivations and approaches of young entrant farmers." [Vías de aprendizaje en la agricultura sostenible: las motivaciones y los enfoques de los jóvenes agricultores].

10 Avital (2019).

Trabajo no remunerado: voluntariado

«Así que me dije... Haré un voluntariado. Y espero que, al acumular la experiencia suficiente, podré encontrar un trabajo remunerado» (PP13).

Muchos jóvenes agricultores dependen de los programas de voluntariado como el Wwoofing¹¹ para darse una idea de lo que es trabajar la tierra o progresivamente acumular capacidades al pasar tiempo en distintas explotaciones agrícolas. De los 21 jóvenes agricultores, 7 tenían varias experiencias de Wwoofing en distintos países, normalmente de varios meses (y acumulando períodos de hasta dos años). Muchas personas habían trabajado como voluntarias de forma ocasional en grupos de productores-consumidores (CSA en inglés) a cambio de vegetales.

Los estudios muestran que el Wwoofing ayuda a las explotaciones a lidiar con la escasez de mano de obra y tiene beneficios sociales como el intercambio de habilidades, la formación de un movimiento social y un soporte emocional¹². Sin embargo, el trabajo voluntario no ofrece soluciones estructurales para la escasez de mano de obra. Además, muchos Wwoofers no están satisfechos con la cantidad o el tipo de trabajo requerido, y suele haber una falta de comunicación entre los anfitriones y los invitados sobre las expectativas de cada uno¹³.

¹¹ WWOOF significa «Oportunidades mundiales en granjas orgánicas. Los voluntarios (WWOOFers) son puestos en contacto con agricultores orgánicos para promover un intercambio cultural y educativo en torno a la agricultura ecológica». Para mayor información, visite <https://wwoof.net>.

¹² Mostafanezhad, Mary, Krisnawati Suryanata, Saleh Azizi, y Nicole Milne (2015). ““Will weed for food”: The political economy of organic farm volunteering in Hawai ‘i”. [Escardará por comida. La economía política del voluntariado en una granja orgánica en Hawaui]. *Geoforum* 65, 125-133.

¹³ Avital (2019); Moysidou, Gesthimani (2020). “Constructing the moral framework of hospitality in non-commercial homestays” [La construcción del marco moral de la hospitalidad en las estancias no comerciales]. Tesis doctoral, Edinburgh Napier University.

¹⁴ Avital (2019).

¹⁵ Levkoe, Charles Z., y Abena Offeh-Gyimah (2020). “Race, privilege and the exclusivity of farm internships: Ecological agricultural education and the implications for food movements”. [Raza, privilegio y la exclusividad de las pasantías en explotaciones agrícolas: la educación agrícola ecológica y sus implicancias en los movimientos alimentarios]. *Environment and planning E: nature and space* 3, no. 2, 580-598, p. 580.

Trabajo alternativo: prácticas y pasantías

«La pasantía es convencional, no orgánica, pero aprendes más que nada en la granja donde trabajas [...] Fue rápido. Tengo un certificado y puedo arrendar tierras de cultivo con este certificado» (PP3).

Las prácticas y pasantías son otra manera de obtener experiencia y capacidades, al intercambiar trabajo por conocimiento y formación¹⁴. De los 21 jóvenes agricultores, 14 tenían experiencia como practicantes o pasantes. La duración de esto varía de unas semanas a uno o dos años. Las prácticas se diseñan para adquirir experiencia práctica como parte de una formación agrícola formal. Las pasantías son programas de uno a dos años durante los cuales los jóvenes aprenden a trabajar y vivir en una explotación agrícola. Las pasantías suelen ser remuneradas con un salario reducido, mientras que las prácticas pueden no ser remuneradas u ofrecer un pequeño pago. En muchos países, hay programas de apoyo estatal o regional que ayudan a los agricultores a cubrir los costos de los practicantes y pasantes. Tanto los practicantes como los pasantes finalmente obtienen un certificado agrícola que les da acceso a la profesión y a esquemas de pago para jóvenes agricultores.

Los estudios señalan que «el modelo hegemónico de las prácticas de agricultura ecológica privilegia a los jóvenes blancos de clase media»¹⁵, quienes poseen los medios económicos para obtener expe-

riencias laborales mediante prácticas no remuneradas. Es un tema que «dificulta la posibilidad de un sector agrícola ecológico más diverso»¹⁶.

Trabajo remunerado: trabajo estacional, trabajo temporal, trabajo asalariado e independiente

El trabajo remunerado incluye el intercambio del trabajo por un salario. Este puede ser un trabajo asalariado cuando uno es contratado como empleado, trabajador estacional o trabajador agrícola, mediante acuerdos formales o informales. El trabajo remunerado también puede ser no asalariado. Este es el caso de los trabajadores independientes o autónomos. El pago y las condiciones de estos distintos tipos de trabajo remunerado varían en gran medida. De los 21 jóvenes agricultores, 11 tenían experiencia como trabajadoras agrícolas asalariadas, contratadas de forma permanente o temporal (por varios meses o años), 7 tenían experiencia de trabajo estacional, mientras que al menos 5 habían trabajado como independientes o autónomos. 6 trabajaban para distintos tipos de explotaciones colectivas o cooperativas o en grupos de productores-consumidores (como empleados o independientes), y 4 tenían explotaciones agrícolas propias (2 de ellos provienen de un entorno agrícola). Los nuevos participantes saben que tendrán que emplear mano de obra barata, sobre todo en momentos clave del año. Mientras aprenden y trabajan, se convierten en empleadores y profesores (PP14, PP22, PP23). Algunos también tienen que vender su propio trabajo a otras explotaciones agrícolas (PP1, PP10).

Las experiencias de los jóvenes agricultores: condiciones laborales y oportunidades de aprendizaje

En esta sección, presentamos las trayectorias de 21 jóvenes agricultores vinculados a ECVC en Europa para comprender sus condiciones laborales y de aprendizaje y sacar conclusiones.

LARGAS JORNADAS LABORALES

Todos los jóvenes agricultores suelen tener largas jornadas laborales, lo cual es común en las explotaciones agrícolas. Típicamente, el Wwoofing consiste en 4 a 6 horas de trabajo, 5 días a la semana. Los practicantes y pasantías suelen tener jornadas laborales más estructuradas en comparación con los voluntarios. Los trabajadores remunerados también trabajan varias horas, pero con horarios claros. Para quienes inician su propia explotación agrícola o trabajan en grupos de productores-consumidores, muchas horas no son contabilizadas (trabajo administrativo, responsabilidades nocturnas o días de mercado) y la muy documentada tendencia a la auto explotación aparece con rapidez¹⁷.

Para todas las categorías de trabajadores, vivir en una explotación agrícola suele significar trabajar horas adicionales. Algunos eligen no vivir en la granja de manera explícita para que les sea más fácil dejar de trabajar. Muchos jóvenes mencionan horas de trabajo que exceden las previamente establecidas, sobre todo en explotaciones con dificultades. Aunque algunos informan de que trabajan excesivas horas hasta llegar al agotamiento, otros señalan cómo el trabajo y la vida se yuxtaponen de maneras que valoran: «uno no tiene que esperar

¹⁶ Levkoe y Offeh-Gyimah (2020), p. 580.

¹⁷ Galt, Ryan E. (2013). "The moral economy is a double-edged sword: Explaining farmers' earnings and self-exploitation in community-supported agriculture." [La economía moral es un cuchillo de doble filo: explicar los ingresos de los agricultores y la auto explotación en la agricultura con apoyo comunitario]. *Economic Geography* 89, no. 4, 341-365.

hasta el fin de semana, no hay ansias de estar haciendo otra cosa» (PP5).

LA COMIDA Y EL ALOJAMIENTO NO SON GRANDES VENTAJAS

Las experiencias alimentarias en las explotaciones agrícolas varían mucho. Algunos mencionan que es un placer consumir productos frescos y compartir comida de manera colectiva. Algunos estudiantes en prácticas y voluntarios utilizan el refrigerio como una oportunidad para hacer preguntas sobre la agricultura: «se me consideraba como un miembro de la familia de empleados, comíamos todas las comidas juntos» (PP5). Para otros, la comida no era un atractivo especial. Sobrevivían con fideos y comida barata, con poco dinero o con acceso limitado a tiendas de abarrotes.

Los costos de alojamiento suelen absorber una parte importante del poco salario de los jóvenes trabajadores. Las viviendas compartidas, móviles o un alojamiento barato ayudan a limitar los costos, al mismo tiempo que permiten la movilidad y las configuraciones temporales, necesarias para acceder a distintas experiencias laborales. Para aquellos que viven en la explotación agrícola, alquilar una habitación no es necesariamente barato. Para quienes prefieren encontrar un alojamiento cerca al lugar, el transporte puede ser un reto, si se quiere acceder al lugar en bicicleta o porque se necesita ahorrar dinero para el vehículo y el combustible. Las decisiones sobre el alojamiento tienen efectos diferentes en los jóvenes trabajadores con parejas (quienes tal vez no quieren mudarse o vivir en una explotación agrícola) o responsabilidades de cuidado.

SUELDOS BAJOS

«No sé cuánto gané exactamente, pero vivía en un lugar muy barato» (PP3 hablando sobre su pasantía en Suiza).

«¿Cuánto ganamos? Ganamos muy poco si se compara con lo mucho que trabajamos» (PP1).

Para quienes reciben un salario, el sueldo mínimo es visto como alto y parece ser la normarespetada en distintas configuraciones de empleo. En Europa, la remuneración horaria varía entre 7 a 9 euros netos por hora, y algunos mencionan una remuneración más alta (Reino Unido, Países Bajos) o más baja (Europa del Este y Turquía). La experiencia práctica, las aptitudes de gestión y el origen (como hablar el idioma) se reflejan en una mejor remuneración. Un joven trabajador en España que vende su mano de obra a agricultores vecinos cuenta que pasó de 5 euros por hora a 7,5 EUR por hora actualmente (PP10). Aunque la remuneración es baja de manera global, algunos pastores y empleados consideran que su remuneración es suficiente para su estilo de vida. No obstante, muchos otros trabajadores asalariados tienen dificultades para llegar a fin de mes: «Digamos que un hombre de 32 años, si piensas que [...] tal vez quieres empezar una familia o algo así, es muy difícil con esa remuneración» (PP8). De acuerdo con sus expectativas, los agricultores independientes o autónomos que trabajan en grupos de productores-consumidores, en su mayoría, reciben una remuneración por debajo del sueldo mínimo (hasta 4,5 EUR por hora en Hungría (PP23)), pues primero necesitan pagar a los trabajadores estacionales y tienen otros gastos como la vivienda, las semillas, las herramientas de cultivo o el compost.



Los jóvenes agricultores que trabajan como voluntarios, practicantes o haciendo la pasantía no reciben remuneración alguna. Los Wwoofers trabajan a cambio de comida, alojamiento y educación. Los estudiantes en prácticas a largo plazo reciben una remuneración de aproximadamente 790 euros en Alemania, 800 libras esterlinas en el Reino Unido, 943 euros en Francia, 450 euros en Italia (como pago bajo la mesa), y tan poco como 300 francos suizos en Suiza, mientras que en Bélgica y en los Países Bajos no había remuneración. Aunque los jóvenes agricultores hacen hincapié en los beneficios como el aprendizaje de nuevas habilidades, comida «gratis» y una vida agrícola comunal, muchos tienen sentimientos contradictorios respecto al trabajo no remunerado.

NO SENTIRSE VÁLIDO PARA RECIBIR UN SUELDO ADECUADO

Muchos voluntarios y estudiantes en prácticas no sienten que merecen un salario adecuado ya que están en un proceso de aprendizaje. Esto se ve re-

forzado por el hecho de que muchos trabajadores han perdido oportunidades de trabajo por falta de experiencia: «En realidad hago voluntariado para una explotación agrícola a la cual postulé por un trabajo [...] Ellos pedían tres años de experiencia estacional y yo solo tengo un año y medio más o menos» (PP17). Como han internalizado que son, fundamentalmente, mano de obra no calificada, muchos jóvenes trabajadores no piensan que sea posible exigir mejores condiciones.

Muchos están dispuestos a trabajar sin remuneración o por una remuneración baja por un gran deseo de contribuir a sistemas alimentarios resilientes: «Me puedes pagar menos para hacer avanzar el agro» (PP3). Una empatía por el agricultor en dificultades con o para el cual trabajan o el saber que el empleador tampoco genera dinero contribuyen a lo que caracterizamos como «trabajo solidario». Un agricultor recién llegado comenta: «No tuve problema con que no me pagaran porque ella tampoco recibía un salario» (PP3). Algunos trabajadores estacionales o agrícolas ganan más que su empleador, lo cual conlleva sentimientos de culpa, pero

también la aceptación de duras condiciones laborales. Un trabajador asalariado de Francia compara su salario con lo que gana un agricultor y dice: «Ganan 1200 por mes, es difícil ganar más [que ellos]» (PP5).

No obstante, muchos sienten preocupación y frustración al pensar que proveen trabajo gratuito: «[El voluntariado] es algo con lo que no estoy de acuerdo [...] Me parece que los jóvenes deben recibir apoyo para obtener experiencia. No creo que la falta de experiencia sea un argumento para no recibir una remuneración» (PP12). La conciencia de lo explotador que puede ser el trabajo gratuito aumenta con el paso del tiempo, cuando los jóvenes trabajadores obtienen experiencia: «Al principio no me importaba que no me pagaran, pero luego de un tiempo, sentí que no era bueno que tantas personas dependieran del trabajo voluntario y que tantos jóvenes quisieran trabajar sin importar la remuneración, que esto se normalice» (PP18).

LLEGAR A FIN DE MES

Llegar a fin de mes con poca o ninguna remuneración no es cosa fácil. Los jóvenes trabajadores lo sobrellevan al adoptar un bajo consumo, estilos de vida frugales, y al aceptar condiciones de vida precarias. Dependen de una combinación creativa entre otros trabajos temporales o permanentes. Muchos participantes tienen otro trabajo en línea, como profesores, investigadores, consultores o funcionarios de una ONG. También aprovechan programas del gobierno para financiar sus estancias en el agro, lo que incluye a nivel subnacional (por ejemplo, el pastoreo). Un joven trabajador francés explica: «Hice esta especialización sobre todo porque era una manera de pasar más tiempo con mi jefe y tener un empleo financiado [...] estos puestos reciben subsidios. Así que es interesante»

(PP20). Hay un gran número de programas de intercambio estudiantil, de cooperación y esquemas de apoyo para los recién llegados. Estos programas son fáciles de acceder para quienes tienen conexiones en las redes adecuadas, pero ofrecen muy poco. Finalmente, algunos tienen una pareja que los apoya o dependen de la ayuda de sus padres, o incluso de un financiamiento colectivo (*crowdfunding*). Sin embargo, no todos pueden permitirse trabajar gratuitamente o por un salario bajo. De la misma manera, las personas con responsabilidades de cuidado no pueden necesariamente asumir este estilo de vida o adoptar la movilidad que se exige a los jóvenes trabajadores. Por lo tanto, las condiciones laborales precarias refuerzan las desigualdades existentes de clase, género y raza, lo que permite a algunos explorar el mundo agrícola pero desanimando a otros.

DIFERENTES ACUERDOS LABORALES

Los acuerdos laborales varían en gran medida: desde una ausencia absoluta de contratos a acuerdos de práctica o de independiente, hasta casos excepcionales de contratos permanentes para trabajadores asalariados. Los jóvenes trabajadores suelen saber muy poco sobre estos acuerdos y sus implicancias en temas como el seguro, el seguro social o el sistema de jubilación, y puede que se «arrepientan» más adelante (PP7). Muchos no saben qué hacer en caso de un accidente, cómo y si se les paga y cuáles son sus derechos como trabajadores: «Tengo un contrato desde hace bastante tiempo, pero me dan nóminas [...]. Aparte de eso, la verdad es que no conozco las leyes relacionadas» (PP12).

Muchos trabajadores tienen contratos especiales, diseñados para acelerar la contratación de mano de obra estacional o de reemplazo. Un agricultor en

el Reino Unido dice: «Tengo un contrato sin horas, es un contrato particular... uno en el que básicamente... no tienen que darte horas» (PP17). Muchos trabajadores en Francia fueron contratados mediante un procedimiento simplificado (TESA o *Titre emploi simplifié agricole*), que brinda flexibilidad al agricultor, más ninguna garantía al trabajador (PP5, PP11).

Algunos trabajadores señalaron ser pagados “bajo la mesa”, lo que significa que su trabajo no está formalmente registrado para la seguridad social o la jubilación. Esto es un problema pues complica la posibilidad de valorar su experiencia más adelante. En algunos países, la obtención del estatuto de agricultor depende de un número mínimo de horas de trabajo agrícola (por ejemplo, se necesita de 1900 horas en Francia para validar una capacitación profesional).

Para compensar sus derechos como trabajadores con lo que el agricultor puede pagarles, algunos trabajadores mencionan estrategias variadas (PP7, PP23, PP24), al combinar el trabajo voluntario (a cambio de comida y alojamiento) con trabajo remunerado y horas adicionales pagadas bajo la mesa (PP11). Muchos trabajan como independientes o autónomos de manera permanente.

La precariedad es común en todos los acuerdos laborales. Los jóvenes trabajadores tienen que explorar la temporalidad y la flexibilización del mercado laboral agrícola, asumiendo grandes riesgos y responsabilidades.¹⁸

POCO O NULO PODER DE NEGOCIACIÓN

Al principio, el joven agricultor y el empleador discuten muy poco. Normalmente, la conversación

gira en torno al número de días de trabajo y al acuerdo de vivienda y comida. Si hay una remuneración, se comunica el salario por hora, diario o mensual, pero casi nunca se negocia: «Me informé, no lo conversamos» (PP3). La situación es la misma en cuanto a los contratos, el seguro y otros acuerdos. Un gran número de temas importantes no se discuten. Esto incluye las tareas que van a realizar y cómo hacerlas correctamente. A menos que el trabajo sea parte de una práctica o pasantía estructurada, las oportunidades de aprendizaje casi no son mencionadas: se supone que el joven trabajador va a aprender mediante la experiencia.

VÍNCULO CON EL EMPLEADOR

Debido a estos acuerdos laborales tan ambiguos, la naturaleza de la relación entre el joven trabajador y el empleador tiene un gran impacto en la experiencia de trabajo y de aprendizaje. Algunos jóvenes mencionan tener un fuerte vínculo con los agricultores, quienes se convierten en amigos y mentores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la relación se ve marcada por una sensación general de malestar. La ausencia de una «conversación abierta» (PP12), combinada con su percibida falta de experiencia, hace que muchos jóvenes trabajadores se sientan desprotegidos: «Me molesta un poco porque pienso que, incluso en este entorno tan informal, no hay nada de malo en preguntar sobre las condiciones. A pesar de eso, me fue difícil pedir explicaciones y preguntar: ¿qué te ofrezco yo y qué me ofreces tú y cuál es el intercambio?»

GANAR PODER DE NEGOCIACIÓN

Con el paso del tiempo, los jóvenes adquieren experiencia y tienen una mejor comprensión de su

¹⁸ Kalleberg, Arne L (2009). “Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition.” [Trabajo precario, trabajadores sin seguridad: vínculos de empleo en transición]. *American sociological review* 74, no. 1, 1-22; Vosko, Leah F (2011). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. OUP Oxford.

propio valor: «Al inicio, me sentía culpable por recibir una remuneración, pero ahora que tengo más experiencia, me parece que es normal que nos paguen» (PP5). La experiencia da a los trabajadores otros trabajos agrícolas con los cuales comparar su trabajo, lo cual es clave para evaluar la situación y hacer demandas. En el caso del trabajo casual o temporal, ser contratado en equipo da una mayor ventaja. Esto es cierto para los trabajadores autoorganizados que trabajan en varias explotaciones (como las cuadrillas en España) o grupos de pastores y trabajadores alpinos. Algunos jóvenes trabajadores han descubierto que trabajar para explotaciones o sectores pujantes les dan más oportunidades y una mejor remuneración. Al contrario, muchos jóvenes trabajadores ven a su empleador en dificultades y sienten que no están en condiciones de exigir nada.

EL ARTE DE ESTABLECER LÍMITES

Al principio, a los jóvenes agricultores les es difícil establecer límites. Algunos tienen claro que quieren recibir el sueldo mínimo o tener un acuerdo de trabajo formal, y muchos manifiestan que no quieren ser pagados bajo la mesa. Para otros, la decisión de no vivir en la granja, un horario de trabajo fijo o trabajar a medio tiempo son estrategias que les ayudan a mantener la cordura. También les da el espacio para trabajar en otros proyectos o compartir su vida con una pareja que no trabaja en la agricultura: «La cosa más importante que he aprendido en el agro fue dejar de trabajar... Aceptar que el trabajo nunca acaba» (PP22). La elección de enfocarse en un sector con una menor carga laboral en ciertas épocas del año, como las frutas, el pastoreo o la horticultura es otra manera de establecer límites. El establecer límites también es importante para proteger sus valores y expectativas. Los desacuerdos ideológicos o puntos de vista distintos

sobre las prácticas agrícolas son razones para buscar oportunidades en otros lugares.

CRUZAR LOS LÍMITES PARA DESPUÉS ENCONTRARLOS

Es difícil saber dónde están los límites, y usualmente solo se descubren cuando se cruzan, sobre todo luego de vivir una experiencia difícil. Un participante de Europa del Este habla sobre por qué no abandonó un entorno laboral agobiante, el cual incluía la exposición a los pesticidas, calor extremo y condiciones humillantes, como un trabajador migrante estacional en el Reino Unido: «Soy parte de la generación que se percibe como demasiado blanda, que no vale nada... No adecuada para trabajos pesados» (PP4). De manera más general, el escuchar a su propio cuerpo, tomar una pausa cuando otros siguen trabajando, incluso cuando están enfermos o sienten dolor, es una dificultad reconocida por muchos jóvenes: «Es [...] socialmente estresante porque, si te enfermas, otra persona tiene que trabajar más, y no puedes dejar de trabajar o pedir ayuda» (PP21). Otro trabajador sin seguro ni contrato no cree que esté bien dejar de trabajar cuando siente dolor, y prefiere «tomar una aspirina y trabajar con una muñequera» (PP10). En especial cuando trabajan para un agricultor en dificultades, a los jóvenes trabajadores les es difícil establecer y respetar sus límites: «No me fue posible irme, él estaba solo» (PP5).

Muchos jóvenes trabajadores señalan la importancia del apoyo entre colegas para reconocer las condiciones de trabajo inaceptables y, eventualmente, decidir irse (PP16).

LIDIAR CON EXPERIENCIAS DIFÍCILES

Al compartir sus experiencias, todos los trabajadores mencionan el hecho de estar al aire libre, de hacer algo útil y de tener una vida que está alineada con sus valores. No obstante, las experiencias de trabajo están plagadas de desafíos que afectan su cuerpo, mente y alma. Muchos hablan sobre un trabajo físico duro, dolor de espalda, lesiones y accidentes; en el caso de la agricultura tradicional, las repercusiones de los químicos (PP8, PP4). Un trabajador menciona: «A los 20 años, no prestamos atención a nuestro cuerpo. Es genial encontrar agricultores que te entrenan correctamente, que te muestran cómo cuidar de tu espalda» (PP5). Otra persona (que estaba en licencia por enfermedad cuando hablamos) menciona el agotamiento de sus colegas y cuestiona la posibilidad de combinar el trabajo agrícola con otros proyectos (PP25).

Los jóvenes trabajadores también mencionan la monotonía de las tareas repetitivas y el estrés de quedarse solos sin guía alguna y con demasiadas responsabilidades. Un Wwoofer con poca experiencia «se quedó solo con 15 cabras por 2 semanas» (PP5). Además de esto, muchos se sienten solos o aislados: «Realmente extraño tener con quién hablar o... sí, la gente de mi edad tiene las mismas dificultades» (PP18). Aunque muchos disfrutaban de la soledad (sobre todo los pastores de ovejas), el aislamiento puede ser particularmente desafiante en tiempos difíciles.

Muchos voluntarios son reacios a denunciar situaciones problemáticas, en gran medida porque simpatizan con su empleador: «Las condiciones laborales en la granja no eran aceptables, pero no intencionalmente malas [...] Era alguien que estaba en una situación humana y personal tan dura que terminaba explotando a otros. Él en sí había tocado fondo, así que no me atreví a hacer comentarios negativos» (PP11). Ninguno dejó comentarios ne-

gativos en el sitio web de Wwoofing, lo cual habría prevenido a otros de atravesar tan arduas experiencias.

DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO E INTERSECCIONAL

Como sector, la agricultura tiene una fuerte carga de género y raza, lo cual inevitablemente tiene un impacto en la experiencia de los trabajadores. Muchos comentaron sobre el predominio de las tareas y labores asignadas por género. Mientras que las mujeres realizan labores de cuidado, las tareas que requieren de fuerza física o el uso de maquinaria siguen siendo percibidas como la labor casi exclusiva de los hombres. Una practicante que pasó un año en una explotación agrícola en Noruega cuenta: «Mi trabajo era el trabajo típico de mujeres, cocinaba y limpiaba. [...] Tuve que decir «quiero aprender y trabajar en la granja»» (PP18). Muchas mujeres trabajadoras reportan comentarios sexistas, acoso sexual y muchas formas de violencia basada en el género por parte de los agricultores u otros trabajadores. Un agricultor preguntó a una trabajadora si quería casarse con él dos horas después de su llegada (PP5). Aunque existen ciertos esquemas que apoyan a las mujeres que entran al agro, el trabajar en un entorno sexista diariamente las hace cuestionarse sobre su valor y presencia en el lugar: «Confían más en un hombre que no ha sido capacitado que en mí» (PP18). Otra trabajadora dice: «No es que me diga que no puedo hacerlo, pero puedo leer su lenguaje corporal. Obviamente, esto me desmotiva» (PP16).

Para las mujeres y lxs trabajadorxs no binarios, la necesidad de conformarse a normas de género en el campo es desconcertante. Unx trabajadorx no binario escogió específicamente una explotación agrícola *queer* para hacer voluntariado, para «sen-

tir que podía mostrarse de manera auténtica», pero se le desalentó de presentarse de esa forma a los visitantes (PP17).

Como hablamos mayoritariamente con europeos blancos, no pudimos analizar la racialización de la agricultura y sus efectos. Sin embargo, muchos mencionaron las jerarquías de raza, género y clase entre los trabajadores de algunas explotaciones, haciendo referencia a dinámicas bien documentadas de migración interna en la Unión Europea y del trabajo estacional racializado. Al usualmente ocupar posiciones privilegiadas (como hablar el idioma), muchos participantes hablaron sobre su trabajo con trabajadores inmigrantes en explotaciones tradicionales o la gestión del trabajo de los voluntarios y los practicantes.

ENCONTRAR UNA EXPLOTACIÓN AGRÍCOLA PARA APRENDER Y TRABAJAR

«¿Cómo aprender, cómo capacitarse? [...] Tienes que practicar. Y cómo encontrar la manera de trabajar en el agro al mismo tiempo que aprendes, sabiendo que el problema suele ser que las explotaciones agrícolas que te contratan poseen prácticas agrícolas y humanas que no están necesariamente adaptadas a lo que queremos. Y las pequeñas explotaciones que nos interesan usualmente no disponen de los medios para contratar personal» (PP11).

Muchos jóvenes trabajadores tienen una perspectiva clara de las capacidades que quieren adquirir, como trabajar con animales o la producción de queso. También conocen el tipo de agricultura que quieren aprender. Las estrategias empleadas para encontrar una explotación agrícola para «aprender y trabajar» son variadas. Para muchos con un origen urbano, el Wwoofing es el punto de entrada más común hasta «encontrar» una explotación

agrícola. Otros hablan de plataformas regionales o específicas del sector, sitios web de su instituto de estudios y Facebook. Varios jóvenes agricultores con amigos o parientes en el sector agrícola, con experiencia previa o vínculos con los movimientos alimentarios, utilizan sus redes. No obstante, muchos trabajadores tienen dificultades para encontrar un empleo o práctica debido a la falta de oportunidades en el área. Buscan publicidad en línea, envían sus currículums a explotaciones agrícolas que les parecen interesantes o se contactan con grupos de productores-consumidores. A veces se les rechaza por «falta de experiencia» (PP12), incluso tras haber pasado meses en otras explotaciones.

Algunos han desarrollado criterios complejos para asegurar que su estancia cumpla con sus expectativas de aprendizaje, lo que incluye: tener colegas, el tipo de explotación, el tipo de productos y técnicas, la ubicación y acceso, el tipo de alojamiento, o una comunicación honesta. Varios trabajadores recalcan la importancia de hacer las preguntas apropiadas antes de aceptar trabajar en el campo o ser pastores. Esta es una práctica que puede ser aprendida y es incentivada en los programas de capacitación y compartida en muchas redes de agricultores (PP13).

EL ESPACIO DE APRENDIZAJE NO ES DE FACTO

La adquisición de nuevas capacidades y conocimientos necesita un espacio de aprendizaje. Algunas personas siguen programas de capacitación y realizan prácticas o pasantías en explotaciones especializadas, y hablan de manera positiva sobre la experiencia: «Trabajé con un agricultor al que le gustaba explicar todo... A fin de año estaba un poco cansado, pero fue una buena experiencia» (PP22). Se les motivaba a «explorar» y hacer pre-

guntas (PP20): «Como estudiante en práctica sentía que merecía aprender todos los aspectos de la agricultura... Apreciaba el la explotación agrícola de una manera distinta en ese entonces, a diferencia de ahora, como un trabajador asalariado, de manera más abierta tal vez» (PP25).

Esta no es la experiencia de todos los aprendices. A veces sus expectativas no coinciden con las del empleador: buscan sobre todo aprender, mientras que el agricultor busca ayuda y no tiene tiempo para acompañar a los trabajadores sin experiencia. «Me tomó un tiempo entender esto», dice un trabajador en los Países Bajos (PP14). Otro trabajador recuerda: «Si yo quería aprender algo y lo mencionaba, usualmente no se me respondía porque había otros trabajos por hacer» (PP12).

GESTIONAR UNA EXPLOTACIÓN AGRÍCOLA NO SE APRENDE EN EL COLEGIO

Algunas tareas se aprenden con facilidad. Los jóvenes trabajadores aprenden prácticas particulares, «algunos elementos», mediante las tareas repetitivas o únicas. Aprenden distintas cosas al ir a distintos lugares de trabajo o al quedarse más tiempo en una explotación. Un estudiante en prácticas de pastoreo en los Alpes aprendió a cercar, a desplazar el rebaño, sobre el paisaje, a reconocer a las vacas, a ordeñar (PP21). Un recién llegado en Bélgica completó una temporada de cosecha en una explotación agrícola, y luego hizo una «búsqueda de prácticas» para adquirir capacidades específicas, como gestionar un esquema de lotes vegetarios (PP22).

Aprender a gestionar una explotación agrícola es un desafío mayor, ya que los jóvenes trabajadores no suelen tener acceso a la información o a las decisiones de planificación, marketing y finanzas. Otro reto es el trabajar en temporadas agrícolas enteras,

pues su estancia suele ser temporal o estacional. Un horticultor biointensivo señala: «No es algo que puedas aprender en unos meses [...] solo lo puedes hacer en dos años» (PP24).

Muchas personas mencionan la dificultad de aprender las habilidades adecuadas debido a la ausencia de programas de capacitación agroecológicos adaptados. A otros les tomó mucho tiempo saber que existían. Un recién llegado menciona: «Empecé con una práctica agrícola tradicional para aprender sobre la agricultura. Se rieron de mí: «¿No posees tierras y quieres hacer agricultura orgánica?» Así que dejé » (PP22).

TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS: DE LAS ABUELAS A YOUTUBE

Los jóvenes agricultores que crecieron en el granja o en familias con huertos o jardines grandes mencionan a sus padres, pero en su mayoría hablan de sus abuelos en lo que respecta al conocimiento adquirido sobre el suelo, las semillas autóctonas o la gestión de pequeñas explotaciones mixtas (PP4). Los vecinos también son fuente de inspiración: «Ves lo que hace tu vecino y simplemente lo imitas, así que no se basa en la capacitación, sino la imitación» (PP1). Cuando los vecinos o la familia están atrapados en la agricultura convencional, los jóvenes agricultores tienen que capacitarse por otros medios (PP9, PP8, PP10).

Muchos jóvenes agricultores no forman parte de estos círculos. Tienen que aprender en el campo. Al saber lo desestabilizante que es el llegar a una explotación como un novato, muchos quieren enseñar lo que aprendieron a los demás (PP14, PP22, PP23, PP24). Se dedican a crear oportunidades de aprendizaje para los otros. Los trabajadores de grupos de productores-consumidores acogen a practicantes en sus explotaciones, «hacen talleres



y capacitaciones y todo eso» (PP14) o crean redes de entrenamiento o programas para futuros agricultores. El Internet, los libros y YouTube son complementos útiles para enfrentarse a enfermedades en el agro (PP14) o para aprender nuevas técnicas ecológicas (PP10), así como el visitar las explotaciones de colegas más experimentados (PP9).

LOS PADRES SE OPONEN

Para muchos padres y parientes de los jóvenes agricultores, es difícil pensar que el convertirse en agricultor, pastor o trabajador de la tierra sea una buena elección. Es una gran decisión: «no es realmente una elección profesional, sino más una elección de estilo de vida» (PP25). Muchos jóvenes mencionan que sus padres están preocupados o que quieren un trabajo más seguro y mejor remunerado para sus hijos: «Hay una presión familiar. Mi mamá está asustada. Cree que voy a fracasar» (PP5). Otro comenta: «Siempre me preguntan qué es lo que voy a hacer después y si voy a trabajar para una organización benéfica más grande o por

un sueldo más alto [...] Me parece que hay ciertas expectativas, en particular porque obtuve... tengo una maestría» (PP12). Esta preocupación de los padres de hacer uso de los diplomas universitarios es probablemente más grande para quienes provienen de clase media. Sin embargo, las familias con orígenes agrícolas de segunda generación también están preocupados o son despectivos. Un recién llegado de Rumanía usó su herencia para comprar una explotación agrícola. Su madre le dijo que era una «pérdida de dinero [...] que a mi padre le habría gustado que fuera otra cosa, no un agricultor» (PP4). Con el paso del tiempo, los padres se tranquilizan e incluso los apoyan (PP25). Aunque la mayor parte de jóvenes trabajadores son felices al cumplir su sueño, la cuestión de otras elecciones de vida (y el «hacer algo» con sus diplomas) sigue en su mente, como un plan B o una posibilidad a explorar.

EMPEZAR UN PROYECTO DE GRANJA O BUSCAR UN TRABAJO AGRÍCOLA

Los recién llegados con los que conversamos han vencido algunas de las barreras de acceso. Lograron el acceso a la tierra (también mediante la familia (PP10), «un agricultor amigable que nos dejó usar una hectárea» (PP14) o tierras comunales (PP23)); encontraron a las personas adecuadas con las que trabajar; encontraron la estructura legal apropiada para el labrado (colectivo); tenían los certificados apropiados, tenían algunos recursos económicos; y tenían la confianza requerida para lanzar el proyecto. Todos los recién llegados dependían de otras fuentes de ingreso o tenían una pareja que no trabajaba en el agro. Algunos no lo han logrado, pero «realmente quieren» empezar su propio negocio (PP8). Sin embargo, otros ya no piensan tener una explotación agrícola: «honestamente, en los últimos años, poco a poco perdí la ambición de tener mi propio lugar [...] Siempre trataba de elaborar proyectos con mis amigos, compartía ideas, buscaba oportunidades, pero [...] la tierra es tan escasa y cara, no tengo la posibilidad de hacer eso ahora mismo» (PP7).

Muchos jóvenes trabajadores hablan de tener una explotación agrícola como su «mayor sueño» (PP12), pero no planifican sus propios proyectos porque no se sienten preparados, no quieren hacerlo solos o «primero quieren aprender más» (PP5, PP20, PP18). La posibilidad de dejar el agro un día seguramente es una de las razones por las que no crean su propia explotación. Un trabajador alpino que trabaja con vacas durante el verano resalta «lo bien que se siente el devolver la responsabilidad del rebaño en setiembre» (PP21). Para los jóvenes, el trabajar en la granja no significa necesariamente tener una explotación agrícola. Algunos imaginan una vida como trabajadores rurales. En ambos casos, suele haber obstáculos en el camino.

Tensiones principales (a tratar)

1. Los jóvenes agricultores en Europa trabajan y aprenden en pequeñas explotaciones agrícolas ecológicas

Muchas explotaciones agrícolas europeas se encuentran en una situación de precariedad. La agricultura agroecológica, orgánica o biodinámica es intensiva en mano de obra y el uso de voluntarios o practicantes puede ser atrayente para abordar el problema laboral. Al mismo tiempo, muchos jóvenes agricultores no vienen de un entorno agrícola y no han sido parte de programas de capacitación formales o convencionales. Tienen pocas opciones en cuanto dónde y cómo adquirir la experiencia laboral relevante. Para aprender, terminan trabajando sin o con una baja remuneración en pequeñas explotaciones agrícolas con dificultades.

Los jóvenes agricultores aprenden a la vez que ofrecen mano de obra gratuita o barata, lo cual compensa la falta estructural de recursos económicos en las pequeñas explotaciones. Por lo tanto, los bajos ingresos de los agricultores tienen un impacto directo en las condiciones de trabajo y capacitación de los recién llegados. En otras palabras, el no proporcionar un ingreso decente a los campesinos pone en peligro la capacitación y la transmisión de conocimientos de los futuros agricultores. Esto genera preguntas sobre cómo brindar un mayor apoyo a los jóvenes trabajadores (voluntarios, practicantes y remunerados) y las explotaciones anfitrionas, lo que incluye el aspecto financiero, así como la necesidad de generar condiciones estructurales con las que las pequeñas explotaciones puedan prosperar.

2. Mano de obra barata como mano de obra solidaria

Muchos jóvenes agricultores recién llegados están en contra del trabajo no remunerado, pero trabajan de manera gratuita por solidaridad con los agricultores que tienen dificultades financieras. Algunos establecen relaciones cercanas o un vínculo emocional con su empleador, lo cual aumenta su deseo de apoyarlos. Sin embargo, para la mayor parte de los trabajadores no hay una gran afinidad. Lo que experimentan es empatía hacia otro ser humano que atraviesa una adversidad y, en la medida de lo posible, quieren ayudar (aunque pronto se dan cuenta de que no pueden arreglar las cosas). Este contexto difícil, su falta de experiencia y una falta de conocimiento de los derechos de los agricultores (en lo que respecta al pago, las jornadas laborales y los contratos), significa que muchos de ellos no pueden establecer límites en las condiciones de trabajo que consideran aceptables. Progresivamente, descubren esos límites y desarrollan la capacidad para reivindicarlos. Esta situación genera preguntas sobre el costo humano del trabajo gratuito o barato y sobre cómo visibilizar y reconocer todos los tipos de trabajo solidario.

3. Falta de reconocimiento del trabajo voluntario

El trabajo voluntario no es reconocido como tal. En algunos casos, los jóvenes pueden estar de acuerdo con trabajar sin remuneración, pero todas las partes involucradas deben reconocer que su contribución es laboral. De manera significativa, los voluntarios mencionan que la adquisición de habilidades es lo que más desean obtener de su experiencia laboral no remunerada, y a menudo este objetivo no se cumple. Como el voluntariado no ofrece un espacio de aprendizaje estructurado o específico, funciona mejor como una muestra del trabajo

agrícola. Una vez que se toma esta decisión, los practicantes y pasantes están mejor preparados para alcanzar sus expectativas de aprendizaje. Algunos jóvenes son particularmente buenos en forjar su trayectoria de aprendizaje con un enfoque especial que integra varios acuerdos laborales en distintas explotaciones agrícolas. La pregunta importante sobre el trabajo voluntario es cómo puede ser reconocido formalmente como una experiencia laboral, para dar acceso a la seguridad social, y también que se contabilicen sus horas como parte de un entrenamiento formal, para obtener el estatus de agricultor o para encontrar trabajos agrícolas remunerados.

4. El trabajo no remunerado y el trabajo alternativo como puntos de entrada a la agricultura refuerzan las desigualdades

Muchos jóvenes no pueden darse el lujo de hacer un trabajo no remunerado o larga prácticas o pasantías a cambio de una remuneración menor al sueldo mínimo. Muchos agricultores no disponen de los medios para pagar a los jóvenes durante su formación. Esta situación crea obstáculos adicionales para las personas que no gozan de una red de seguridad social o de apoyo familiar, y limita significativamente el acceso a las personas con responsabilidades de cuidado. Refuerza aún más las desigualdades de clase, raza y género. Para posibilitar la presencia de una gran diversidad de jóvenes en la agricultura, es importante encontrar formas de apoyar económicamente a los jóvenes durante su recorrido de trabajo y aprendizaje.



5. Los mecanismos de flexibilidad para los agricultores son un problema para los jóvenes agricultores

En un sector agrícola en dificultades, se han establecido mecanismos de apoyo para los agricultores con una contratación fácil y flexible de mano de obra. Estos mecanismos tienen un papel importante y reconocen las limitaciones que poseen los agricultores al contratar trabajadoras estacionales. No obstante, han sido diseñados bajo la perspectiva del empleador y refuerzan la precariedad de los jóvenes trabajadores, como es el caso de los contratos de cero horas, o el trabajo independiente que no brinda una garantía de ingresos a los trabajadores. A menudo, las experiencias de los trabajadores son invisibilizadas. Es esencial encontrar maneras de seguir apoyando a los agricultores a abordar el espinoso tema de la mano de obra. Al mismo tiempo, las condiciones laborales decentes para los jóvenes agricultores son fundamentales para la transmisión agrícola y la renovación generacional.

6. No todos los entornos laborales son apropiados para el aprendizaje

Los jóvenes tienen que trabajar mientras aprenden y aprender mientras trabajan. Muy a menudo, se exponen a situaciones precarias que no les permiten aprender y desarrollar su autoconfianza. Los espacios de trabajo en sí rara vez ofrecen las mejores condiciones para observar, experimentar, cuestionar y transmitir. Es fundamental reconocer la necesidad de aprender en todas las situaciones laborales, como en el trabajo no remunerado, el trabajo alternativo y el trabajo remunerado. Se debe elaborar espacios de aprendizaje y discutir las expectativas de aprendizaje antes y durante la experiencia laboral. También es importante apoyar a las explotaciones agrícolas que reciben y capacitan a los jóvenes, para asegurar que el aprendizaje ocurra en buenas condiciones. Ya existen iniciativas exitosas que practican esto, en redes de capacitación autoorganizadas, que podrían ser extendidas. También existen sistemas de apoyo que respaldan económicamente a las explotaciones agrícolas que reciben practicantes y pasantes.

7. Se necesita de cambios estructurales para que la agricultura funcione, y para que incluya a los jóvenes

La transición hacia los sistemas alimentarios justos y la agroecología necesita una gran cantidad de mano de obra capacitada. A muchos jóvenes les atrae la agricultura, pero se enfrentan a las consecuencias de ingresos agrícolas muy bajos y a la desvalorización de la profesión. A muchos les gustaría formar parte de cooperativas de trabajadores o de estructuras colaborativas con apoyo comunitario, pero les es difícil identificar los marcos legales que facilitan la creación de las explotaciones colectivas o compartidas. De acuerdo con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales (UNDROP), es necesario asegurar que los marcos políticos y jurídicos que rigen el trabajo agrícola (lo cual incluye el trabajo no remunerado y alternativo) apoyen los derechos de los jóvenes agricultores, lo que incluye el derecho a condiciones laborales seguras y saludables (art. 14), a trabajar sin sufrir violencia ni acoso (art. 14), así como el derecho a la tierra (art.17) y a un nivel de vida adecuado (art 13.3). Finalmente, los Estados son responsables de establecer «entorno favorable en el que los campesinos y otras personas que trabajan en las zonas rurales y su familia puedan encontrar oportunidades de empleo cuya remuneración les garantice un nivel de vida adecuado» (art 13.3).