

El relevo generacional en la explotación agropecuaria¹

Martine Dirven

Versión: 26 de noviembre 2012

Resumen

En todo el mundo, el relevo generacional en la agricultura se enfrenta al mismo problema: cada vez menos jóvenes interesados en hacerse cargo de una explotación agropecuaria (de la familia u otra) y poco interés, incentivos o alternativas (ingresos, uso del tiempo, posición social, vivienda) para los propietarios y tomadores de decisión de tercera edad de dejar su explotación en manos de la siguiente generación. El resultado es un aumento de la edad promedio de los agricultores a edades cercanas a la tercera edad, aunque en varios países existen iniciativas para incentivar ambas generaciones hacia el traspaso.

1- Envejecimiento del campo

Un escollo para muchos jóvenes es que la actividad agrícola les está vedada por el difícil acceso a tierras (herencia, adquisición, arriendo, mediería, goce u ocupación), salvo como trabajador no remunerado en la explotación familiar o como asalariado. Las barreras se deben a un sistema social tradicional y patriarcal en el seno de las familias y de las organizaciones agropecuarias, herencia tardía, falta de tierras en su entorno socio-económico, y fallas o mercados poco profundos para el arriendo o compra de tierras y mercados asociados (crédito). Las estadísticas son claras: las posibilidades de acceso a tierras durante la etapa de adulto joven son bajísimas.

Por otro lado, muchos jóvenes rurales -hijos de agricultores o no- sueñan con una vida, posibilidades de progreso y de realización personal distinta a la que tuvieron sus padres, incentivados por una mayor escolarización, mayor exposición a los medios de comunicación masiva y la atracción de las “luces de la ciudad”. No obstante, para el desarrollo agrícola y rural -y el mantenimiento de cierta tradición y cultura- es ineludible “reencantar” a estos jóvenes con sus lugares de origen y con el trabajo agropecuario, y darles esperanzas de que tienen posibilidades de progresar allí.

La ocupación agrícola suele ser poco atractiva para la juventud de hoy debido a su bajo estatus social, labor física a la intemperie, riesgos agroclimáticos y de precios con las consiguientes fluctuaciones de producción e ingresos año a año, y bajos ingresos. Además, hay un círculo vicioso entre la falta de perspectivas de superación personal vía la agricultura y la falta de interés declarado por la gran mayoría de los jóvenes por seguir los pasos de sus padres en la agricultura; y varios estudios muestran que más años de educación formal conllevan a un menor incremento de ingresos en el sector agrícola que en los demás sectores económicos. Por otra parte, el mundo actual -con sus rápidos cambios- requiere de atributos - mayor educación formal y adaptabilidad, entre otros- que le da ventajas a la juventud.

¹ Resumen del documento “Juventud y tercera edad en la explotación agropecuaria - Recopilación de experiencias referidas al traspaso intergeneracional” elaborado para el Instituto Nacional de la Leche (INALE), Uruguay, y presentado en respectivamente un Seminario en San Ramón y un Taller en Sarandí del Yí sobre relevo generacional, ambos en Uruguay, en octubre 2012.

Una correcta lectura de estas tendencias y requerimientos permitirá focalizar los programas y políticas para acompañar o reencausar el desarrollo agrícola y rural.

2- Hacerse cargo de una explotación agropecuaria: interesar y apoyar a los jóvenes

Francia ha sido el país pionero en materia de instalación de agricultores jóvenes -ejemplo seguido por la Unión Europea- con instalaciones vía adquisición, usufructo, arrendamiento u otras formas de tenencia, o mediante fórmulas de colaboración con el titular de la explotación, con gradual aumento de la responsabilidad del joven en la gestión². Las dos grandes corrientes de políticas de instalación son: la “neo-profesional”, apoyada por la agricultura empresarial, buscando seleccionar a los jóvenes más calificados y la “neo-rural”, apoyada por las organizaciones de agricultura familiar y campesina, buscando instalar como agricultores o pluriactivos al mayor número posible de jóvenes, con el fin de frenar el despoblamiento rural y mantener el tejido social. Para su éxito, se requiere enmarcarlas en una política de desarrollo rural más amplia, incluyendo la flexibilización de los mecanismos jurídicos reguladores de la sucesión familiar (Moyano y Fernández, 1990). También hay iniciativas para trabajar con los jóvenes una vez establecidos como jefes de explotación³, algunas de larga data⁴. En América Latina, Uruguay se destaca en este sentido.

Hay iniciativas creativas para despertar el “amor al campo”. En Australia, las cooperativas prestan terneros a escuelas rurales y urbanas para que los niños y jóvenes aprendan a ocuparse de ellos y se articulan clases de matemáticas, ciencias naturales, etc., en torno a ellos.⁵ A lo largo de América Latina hay escuelas –sobre todo rurales- con una huerta anexa a la escuela, no sólo para complementar la dieta de alumnos y profesores, sino también para enseñar varias materias y valores (responsabilidad, colaboración). En Colombia, la cooperativa COLEGA incentiva a sus asociados a dar una vaquilla a sus hijos cuando cumplen 15 años, dos vaquillas a los 16 años, y así seguido. Esto les forma un hato propio, esperando que se encariñen con los animales y el trabajo.⁶

Por otra parte, un alto número de jóvenes carecen por completo de remuneración por su trabajo en la explotación familiar. Estos “salarios impagos” a menudo financian los estudios de hermanos que no trabajaban en la explotación. En Francia, desde 1938, existen reglas que permiten compensar en la herencia el trabajo no remunerado en la explotación (González, 1990).

3- La sucesión: problemas e incentivos

La agricultura familiar representa tanto una empresa económica como un modo de vida que exige la continuidad de la gestión y del trabajo familiar; sus dimensiones por lo general no permiten –sin un vuelco decisivo en la organización, tecnología o rubro– que de ella dependa más de una familia sin pauperizarla.

El relevo generacional presupone dos actores: el que trata, acepta gustoso o se siente en la obligación de relevar y el que ofrece ser relevado, es relevado, resulta desplazado o lucha por no serlo. El concepto incluye todos los procesos que culminan en la posición social de “jefe de

² A pesar de estos esfuerzos, hoy sólo 7% de los agricultores (a cargo de una explotación) de la Unión Europea tiene menos de 35 años.

³ Ver ejemplos de iniciativas nacionales e internacionales en IFAD (2011, p. 16).

⁴ Ver: www.nfyfc.org.uk; www.youngfarmers.co.nz; www.nswfarmers.org.au; www.cyff.ca; www.ceja.eu.

⁵ Mencionado por Chris Griffin, Presidente de Australian Dairy Farmers, en el Congreso de la Federación Panamericana de Lechería (FEPAL), Asunción, 2012.

⁶ Mencionado por Danilo Bartaburu, Uruguay, Congreso FEPAL, Asunción, 2012.

explotación” en reemplazo de quien detentaba ese status (incluyendo generalmente también el cambio de “dueña de casa”), así como los pasos intermedios de reemplazo parcial o progresivo. Idealmente, el reemplazo generacional debería producirse en el inicio del declino en las capacidades del agricultor (físicas, tecnológicas u otras) y de la etapa ascendente de sus sucesores. Pero en América Latina, la herencia es la mayor vía de acceso a tierras y el reemplazo suele ocurrir abruptamente, con la muerte del agricultor; así mismo, la propiedad y la conducción pasa a menudo primero por el conyugue antes de pasar a la siguiente o subsiguiente generación (ver Dirven, 2002). La sugerencia acá es encontrar modos de anticipar el traspaso.

Por ahora, en la región, lo común es que el proceso de sucesión esté articulado en torno al padre, quien decide cuándo y cómo transferir, más ligado a sus capacidades y disposición de trabajar que a las exigencias de la gestión y a las necesidades y preparación de los sucesores. Y aunque las posibilidades de sustento económico de los “viejos” son fundamentales en el proceso de decisión, tener suficientes ahorros o una pensión decente no necesariamente conlleva una intención de traspaso. Por mientras, los hijos suelen tener poca voz en las decisiones o remuneración por sus horas de trabajo.

La tradición jurídica en la región es que, sin testamento, todos los hijos e hijas legítimos heredan por partes iguales de sus padres. En la práctica, las normas y costumbres llevan a un proceso de sucesión orientado esencialmente hacia los hijos hombres, considerando a las mujeres como “esposa -o hija- de agricultor”. Este patrón de pensamiento las excluye del proceso de sucesión y herencia⁷.

Un proceso exitoso de traspaso de la explotación agropecuaria incluye la transferencia del trabajo, de las decisiones y de los activos de modo que aumente el bienestar económico e intrapersonal de la familia (entre esposos, hermanos y generaciones, incluyendo nueros y yernos). Varios estudios concluyen que más temprano se inicia el proceso, mayor serán las probabilidades de éxito⁸ –incluso a partir del nacimiento del primer hijo o cuando alguno muestra interés y dedicación hacia las labores de la explotación–; y que los hijos más involucrados en las decisiones familiares son más proclives a querer hacerse cargo de la explotación. Por otro lado, no se deben subestimar los cambios económicos, familiares o de preferencias individuales (del que transfiere y del que iba a recibir). Por ende, suele haber diferencias importantes entre las intenciones declaradas y las decisiones posteriores. Sin lugar a dudas, la discusión intrafamiliar sobre la sucesión no es fácil y los pasos a seguir para lograr un traspaso exitoso tampoco, pero es importante recalcar que virtualmente cada familia de agricultores se enfrenta con el problema en algún momento.

Un buen plan de transferencia requiere de información sobre aspectos legales, tributarios, económicos, financieros y de relaciones humanas. El apoyo de especialistas, así como talleres de identificación de objetivos comunes y de negociación de conflictos, incluso el acompañamiento profesional en las negociaciones intrafamiliares, pueden ser útiles o imprescindibles. Se recomienda que las conversaciones sean paulatinas y abiertas a la expresión y escucha de los sentimientos de cada uno de los involucrados sobre sus requerimientos, deseos, posibilidades y perspectivas futuras. La socialización de los problemas e intercambio de experiencias con otros a través de charlas y talleres también ayudan a enfrentar mejor el proceso. No obstante lo anterior, muchos agricultores posponen el proceso o no lo abordan nunca explícitamente, aunque padres e hijos hayan compartido distintos tipos de trabajo y responsabilidades por años. Cuando los agricultores transfieren en vida la propiedad a sus descendientes, lo suelen hacer a un valor monetario menor del que podrían obtener por su venta, o absorben parte de la deuda porque saben

⁷ Para un análisis sobre la situación en Uruguay, ver entre otros a Perrachón (2009) y Graña (1996).

⁸ Mayor probabilidad de que el hijo/a aún no haya salido de la explotación y encontrado un trabajo estable, mejor remunerado o con más tiempo libre, entre otros.

que para su hijo/a será difícil afrontar exitosamente la explotación sin estas condiciones (sobre todo si es necesario retribuir a otros hermano/as).

En caso de darse, las conversaciones sobre sucesión y herencia suelen empezar a raíz de un evento específico: cuando los hijos terminan la secundaria, migran o se casan, frente a una inversión importante, o cuando la actividad enfrenta un problema serio (climático, por ejemplo). Por lo tanto, estos eventos podrían servir como puntos de entrada para incentivar a las familias a abordar los temas de la sucesión en el seno de sus familias.

Los procesos de herencia y relevo no sólo son importantes para las personas y familias involucradas, sino para la producción y productividad agropecuaria, la estructura agraria, el paisaje y la economía rural. Es por estas razones que varios Gobiernos, gremios y ONG han tomado manos en el asunto. En América Latina, Uruguay se destaca porque hace años que varias Instituciones (gremiales, académicas, gubernamentales) organizan análisis, discusiones y talleres sobre el tema.

Resumen: Las cosas que NO hay que hacer

- Dejar las cosas para “mañana”; no planificar; evitar tomar decisiones; no empezar temprano a planificar y ahorrar para el retiro
- No escribir un testamento; dejar que los hijos lo resuelven después de que “se haya ido”
- Asumir que los demás saben lo que quiere; no discutir el tema; no escuchar la opinión de los demás; no involucrar a los familiares más jóvenes
- Culpar de los problemas a los demás; permanecer enojado
- Mantener el control total de la empresa familiar
- Tratar de impedir que la generación más joven se involucre en la definición de metas o en la toma de decisiones hasta que sean “mayores” (o sea, ya sean de mediana edad)
- Atar todo su sentido de valor, identidad y sentido de la vida a la explotación agropecuaria
- No prestar atención a posibles alarmas: accidentes en la explotación, enfermedades propias o de algún familiar, puntos de inflexión para decisiones importantes de alguno de los hijos (p.ej. decisión sobre estudios, empleo, migración, matrimonio)

Fuente: en base a Fetsch, Robert (s.f.)

4- Fondos de retiro para agricultores: experiencias internacionales

Los mecanismos tradicionales de apoyo familiar a la vejez en el campo están desapareciendo rápidamente debido a cambios sociales, demográficos y económicos como migración, disminución del tamaño de los hogares, aspiraciones de mayor bienestar -lo que no deja mucho espacio (ni en tiempo, ni en medios) para sustentar a los padres por largos años-.

Por otra parte, no se puede esperar un traspaso de la explotación agropecuaria a la próxima generación si la que cede no tiene con qué subsistir y, hasta hace poco, los agricultores habían sido un grupo excluido de la mayoría de los sistemas de pensiones y jubilaciones⁹. Con una población más longeva, el reto para individuos y Gobiernos es encontrar modos de financiar 20 años y más de vida después de retirado/jubilado. La conclusión de todos los estudios: más temprano se empieza a ahorrar, mejor.

⁹ La Asamblea General de la Asociación Internacional de Seguridad Social (ISSA, Beijing, 2004) se centró específicamente en cómo otorgar protección social a la población rural.

Un buen sistema de pensiones debe proveer ingresos decentes, estar dentro de las posibilidades de financiamiento del individuo y del Estado, tener buena cobertura y poder sostenerse en el tiempo y ante distintos *shocks*¹⁰. En América Latina, sólo el 27% de la población rural ocupada está afiliada a la seguridad social, con menor coberturas aún para los agricultores por cuenta propia y los quintiles de ingresos más pobres (Cecchini y Martínez, 2011).

Hay dos grandes tipos de sistemas de pensión: los sistemas redistributivos y los seguros. En el primer caso, el tesoro público paga una pensión, con o sin contribuciones previas de la persona, diferenciada o no por los ingresos anteriores del individuo, o por el lugar de residencia. En el segundo caso, la persona recibe lo que contribuyó, aumentado por los intereses ganados menos el costo de administración. También hay fórmulas intermedias y posibilidades de retirar fondos ante emergencias o requerimientos especiales (vivienda propia, estudios de los hijos). Varios países tienen sistemas especialmente diseñados para las condiciones de los autoempleados (ingresos fluctuantes, difícil separación entre ingresos necesarios para la continuidad del negocio e ingresos para el consumo del hogar), algunos con un sistema separado para los agricultores –obligatorios, voluntarios, o como derecho¹¹- y con disposiciones especiales para los de bajos ingresos¹², tomando en cuenta su mirada cortoplacista, su desconfianza de los sistemas de ahorro, su tradición de contar con el apoyo de redes sociales y en particular de sus hijos, los bajos montos que pueden aportar y los altos costos de transacción por su dispersión geográfica¹³. Por lo general, requieren de un subsidio para ser viables (Banco Mundial, 2009, Choi, 2009 y Birmingham, s.f.)¹⁴ y se observa una dinamización en los poblados y ciudades dónde los pensionados acuden para recibir su pensión. La cobertura de las mujeres suele costar más (en Brasil rural, cerca de un tercio más) por su mayor esperanza de vida y ser pensionable a edad más temprana. En varios países, existe la opción de contribuir a un fondo de pensión privado¹⁵ total o parcialmente deducible de los impuestos.¹⁶

En Uruguay, la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (Conaprole) abre una cuenta de ahorro obligatoria para sus afiliados, donde se deposita el 1,5% del valor de la leche vendida a la Cooperativa.¹⁷ Con un esquema parecido, la Federación de Cooperativas de Productores de Leche del Estado de Bihar, India, inició un sistema de micro-pensiones. El fin es acostumbrarlos a ahorrar mensualmente y no depender en su vejez de la buena voluntad de sus hijos.

¹⁰ En Sri Lanka el sistema (voluntario) de contribuciones a pensiones para agricultores (*Farmers' Pension and Social Security Benefit Scheme*), iniciado en 1987, colapsó en 2011 (con unos 800.000 afiliados y 100.000 beneficiarios) cuando el Ministerio de Finanzas decidió acabar con los subsidios. En Irlanda, el Esquema de Pensión Temprana para Agricultores (*Early Farm Retirement Scheme*) fue suspendido en 2008.

¹¹ En Brasil, por ejemplo, los que han trabajado en la agricultura reciben una pensión por derecho constitucional desde 1991.

¹² En algunas Provincias de Vietnam, las contribuciones al sistema de pensiones y el pago de las pensiones se hacen en kilos de arroz. No obstante, ha habido problemas de administración (falta de personal calificado) y los agricultores tienen poca confianza en un sistema manejado a nivel local/regional, incluyendo a la cooperativa local. Además opinan que sería más fácil administrar dinero que arroz.

¹³ En China, el Plan Quinquenal de 2006 instruye idear sistemas para pensiones rurales adaptados a las condiciones locales (Banco Mundial, 2009).

¹⁴ En varios países, el Gobierno interviene con un (alto) porcentaje por encima de las contribuciones de los agricultores (94% en Polonia, 75% en Alemania, etc.). Además, en varios países las pensiones no cubren el mínimo establecido y los agricultores reciben una contribución adicional de la asistencia social (Birmingham, s.f.).

¹⁵ En 2001, el Banco Grameen de Bangladesh lanzó un sistema de microahorro con fines de pensión.

¹⁶ El SIPP (*Self Invested Personal Plan*) del Reino Unido permite invertir en tierras agrícolas y edificaciones como silos, una opción de gran atractivo para los agricultores; para efectos de impuestos a la herencia estas inversiones no son consideradas parte del patrimonio.

¹⁷ Información proporcionada por Danilo Bartaburu (Uruguay), Congreso de FEPALE, Asunción, 2012.

En opinión de la autora, en Brasil se perdió la oportunidad de atar el derecho a pensión de los agricultores por cuenta propia a alguna fórmula de traspaso de la explotación agrícola a la próxima generación. Aunque esta opinión no es compartida por muchos especialistas brasileños, ahora que algunos países de la región están por introducir una pensión no contributiva para la población de cierta edad (a nivel nacional o para grupos focalizados), parece ser un buen momento para reflexionar sobre las posibilidades y consecuencias de atar este derecho a algunas obligaciones (entre las cuales el traspaso en vida de activos).

Entre los temas relacionados están: lograr un buen pasar después del traspaso de la explotación y opciones de vivienda (desde quedarse en la casa de siempre, cambiarse a otra vivienda en la explotación o fuera de ella, hasta ir a un hogar de ancianos).

Conclusiones

En reacción a la disminución del interés de los jóvenes para seguir en la agricultura familiar, hay iniciativas –bastante recientes la mayoría– en todo el mundo por tratar de retenerlos o fomentar su regreso. También existen, hace tiempos, organizaciones de jóvenes agricultores que, además de ser un canal para recoger y difundir sus puntos de vista y entregar información y capacitación, enfatizan la parte lúdica.

En base a las conclusiones de estudios y experiencias a nivel internacional, está claro que para una agricultura familiar más rápidamente adaptable a los requerimientos cambiantes y exigencias cada vez mayores de un sector agrícola inserto en un mundo globalizado, por un lado, y para mantener el tejido social rural, por el otro, se requieren una serie de políticas y acciones para incentivar el traspaso de la conducción de la explotación agrícola y de los activos a edades más tempranas que las normas y costumbres actuales dictan. Estas cubren todo el abanico, desde sistemas de pensiones pensados para las características específicas de los agricultores, hasta sistemas de apoyo para la negociación intrafamiliar, pasando por el financiamiento de la vivienda en el predio o en núcleos urbanos cercanos, la capacitación y apoyo a los jóvenes que se hacen cargo de la explotación familiar, información y asesorías legales y tributarias, etc., por parte del Estado, de los gremios o de otras organizaciones sociales.

Para América Latina en particular y en vista del incipiente interés por los temas relacionados con el envejecimiento de los tomadores de decisiones en el campo, a continuación se da un listado de posibles ideas y acciones para el rejuvenecimiento del campo:

- iniciar un debate sobre la necesidad de lograr un rejuvenecimiento del campo;
- ampliar la cobertura de los sistemas de pensiones y jubilaciones hacia la población agrícola;
- apoyar al adulto mayor a insertarse en otras actividades (ocupacionales, recreativas, educativas o de orientación) que se apoyen en sus conocimientos, habilidades y experiencias acumuladas;
- idear fórmulas de traspaso paulatino de la gerencia de las fincas a las generaciones más jóvenes en consonancia con las leyes, tradiciones e usos locales;
- idear “contratos intergeneracionales” con estipulación de derechos y deberes a lo largo del tiempo, también en sintonía con las leyes, tradiciones e usos locales;
- introducir paulatinamente incentivos negativos como topes de edad máxima u otros desincentivos en los programas gubernamentales orientados hacia la producción agrícola (créditos, asistencia técnica, capacitación, titulación);
- introducir incentivos positivos (tributarios, de pensiones, subsidios y otros) para el traspaso en vida temprano de la gestión y de la propiedad de las tierras;

- incentivar a las organizaciones de base a participar activamente en los puntos anteriores así como en la vigilancia de que los términos pactados en los contratos intergeneracionales se cumplan.

En todo aquello, es importante recalcar que es fundamental respetar el libre albedrío de todos los involucrados. Por ende, los programas de acceso a activos (incluyendo los currículos de las escuelas rurales y programas de capacitación post-escolar) y de apoyo al traspaso de activos deben tomar en cuenta las distintas realidades (habilidades especiales, vocación, etc.) y estrategias (en la agricultura o fuera de ella, en las zonas rurales o fuera de ellas). Al mismo tiempo, hay que tratar por todos los medios de “reencantar” a los jóvenes con sus lugares de origen y con el trabajo agropecuario y darles esperanzas de que, no sólo tienen un futuro y posibilidades de progresar allí, sino que pueden y deben ser socios activos en su revitalización.

Bibliografía

- Banco Mundial (2009): *Pension Systems for the Informal Sector in Asia*, Ed. Landis MacKellar, SP Discussion Paper N° 0903, Washington, D.C.
- Birmingham, Bill (s.f.): “Rural Pensions in European States”, presentación powerpoint para el Proyecto UE-China sobre Cooperación para la Seguridad Social.
- Cecchini, Simone y Rodrigo Martínez (2011): *Protección social inclusiva en América Latina – Una mirada integral, un enfoque de derechos*, Libros de la CEPAL N° 111, CEPAL/GTZ, Santiago de Chile.
- Choi, J. (2009), “Pension Schemes for the Self-Employed in OECD Countries”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 84, OCDE, París (<http://dx.doi.org/10.1787/224535827846>)
- Dirven, Martine (2002): “Las prácticas de herencia de tierras agrícolas: ¿una razón más para el éxodo de la juventud?”, *Serie Desarrollo Productivo* N° 135, CEPAL, Santiago de Chile.
- Fetsch, Robert (s.f.): “Some Do's and Don'ts for Successful Farm and Ranch Family Estate Transfers”, Colorado State University Cooperative Extension, Fort Collins, Colorado, Estados Unidos.
- González, Juan Jesús (1990): “La incorporación de los jóvenes a la agricultura”, *Revista de estudios agrosociales*, N° 154, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid.
- Graña, Francois (1996): “La resistencia a la sucesión femenina del predio rural: el caso de los productores familiares en la lechería uruguaya”, Montevideo (<http://www.fcs.edu.uy>).
- IFAD (2011): *Investing in the future- Creating opportunities for young rural people*, main author: Paul Bennell, Rome.
- Moyano Estrada, Eduardo y Mari Cruz Fernández Durantez (1990), “Teoría y práctica de la instalación de jóvenes en la agricultura”, *Revista de estudios agro-sociales*, N° 154, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid.
- Perrachón, Julio (2009): “Sucesión generacional en empresas familiares agropecuarias”, capítulo III de *Familias y campo - Rescatando estrategias de adaptación*, Instituto Plan Agropecuario, Uruguay.