EMPLEO AGRARIO EN NAVARRA: Diagnóstico de las necesidades del sector

Un análisis de los retos de mano de obra y las oportunidades para reforzar el empleo en el campo navarro a través de las empresas de inserción

1. El reto del empleo agrario en Navarra

Este trabajo ha sido desarrollado por UAGN a partir de su conocimiento del sector y del contacto directo con empresas agrarias navarras. La investigación se ha centrado exclusivamente en identificar las necesidades de contratación, los perfiles demandados y la disposición de las empresas agrarias a explorar nuevas vías para captar mano de obra, como pueden ser las empresas de inserción.

El sector agrario navarro desempeña un papel fundamental en la economía y en el desarrollo del medio rural de la Comunidad Foral. Sin embargo, en los últimos años se enfrenta a una dificultad creciente para cubrir las necesidades de mano de obra que requieren muchas campañas agrícolas y ganaderas. Esta situación, lejos de responder a un problema puntual, se ha convertido en un reto estructural que afecta a explotaciones de distintos tamaños, actividades y zonas de Navarra.

Ante este escenario, UAGN explora nuevas fórmulas que contribuyan a dar respuesta a las necesidades de contratación del sector.

2. La realidad del sector

Con el objetivo de conocer en profundidad las necesidades de contratación del sector agrario navarro, UAGN ha desarrollado un estudio financiado por el Servicio Navarro de Empleo - Nafar Lansare (SNE-NL), centrado en analizar la demanda de mano de obra, los perfiles profesionales más requeridos, las necesidades formativas existentes y las posibles vías para reforzar la disponibilidad de personas trabajadoras en el sector agrario a través de las empresas de inserción.

La investigación combinó el análisis de información sectorial, la experiencia acumulada por UAGN en la gestión del empleo agrario y un amplio trabajo de campo basado en encuestas, entrevistas y acciones de prospección empresarial. Para ello, se tomó como referencia una base de más de **600 empresas agrarias** vinculadas a UAGN y se obtuvo información directa de alrededor de **110 explotaciones agrarias navarras**.

La estrecha relación de UAGN con los y las profesionales del sector primario, junto con su experiencia en la gestión de miles de contrataciones y altas laborales en el sector, ha permitido elaborar un diagnóstico basado en información real, actualizada y directamente vinculada a las necesidades de las explotaciones agrarias navarras.

Los datos que reflejan la dimensión del problema:

📌 **Más de 600 empresas analizadas como universo de referencia.**

📌 **Alrededor de 110 explotaciones participantes en encuestas y entrevistas, que han afirmado haber tenido dificultades para encontrar personal.**
📌 **El 33% necesitó más personas trabajadoras de los que finalmente pudo contratar.**
📌 **El 75% de las empresas agrarias consultadas manifestó estar dispuesto a explorar nuevas fórmulas para cubrir sus necesidades de contratación a través de las empresas de inserción.**

Estos resultados dibujan una radiografía precisa de la situación actual del empleo agrario en Navarra y ponen de manifiesto tanto las dificultades existentes para cubrir vacantes como la disposición de una parte significativa del sector a explorar nuevas soluciones para afrontar este desafío.

3. Campañas prioritarias: dónde y cuándo se necesita más personal

Las necesidades de contratación agraria en Navarra no se distribuyen de forma homogénea ni en el territorio ni a lo largo del año. Por el contrario, la demanda de mano de obra se concentra en determinadas campañas y en unas zonas muy concretas de la Comunidad Foral.

En términos territoriales, **Tierra Estella y Ribera Baja y también Zona Media** aparecen como las áreas con mayor actividad y necesidad de personal. Estas comarcas concentran buena parte de las principales campañas agrícolas y, por tanto, representan los territorios prioritarios para cualquier actuación.

Desde el punto de vista temporal, el análisis muestra dos grandes periodos de elevada demanda:

- **Invierno (diciembre-marzo)**, marcado por las campañas de poda, una de las actividades que más mano de obra requiere y que registra mayores dificultades de cobertura, junto a las recolecciones hortícolas,
- **Primavera y comienzos de verano (abril-junio)**, cuando coinciden campañas como el espárrago y el esforrocinado de viña, generando importantes picos de contratación.
-

Además, el estudio identifica que las campañas de **poda, espárrago y esforrocinado de viña** son las que presentan una combinación más significativa de volumen de actividad y dificultades para encontrar personas trabajadoras. Precisamente por ello, constituyen algunos de los ámbitos con mayor potencial para desarrollar iniciativas que permitan responder a las necesidades del sector.

Otro aspecto relevante es que muchas de estas campañas demandan **pequeños grupos de personas trabajadoras**, generalmente entre una y cinco personas.

Campaña	Zonas principales	Periodo aproximado	Nivel de demanda
Poda	Navarra Media, Tierra Estella, Ribera Baja	Diciembre-Marzo	Muy alta
Esforrocinado de viña	Navarra Media, Tierra Estella	Abril-Junio	Muy alta
Espárrago	Ribera Baja, Navarra Media	Marzo-Junio	Alta
Cosecha de cereal	Navarra Media, Tierra Estella	Junio-Agosto	Alta
Vendimia	Navarra Media, Tierra Estella	Agosto-Octubre	Media-Alta

Hortaliza y crucíferas de invierno	Ribera Baja	Otoño-Invierno	Alta

4. La falta de mano de obra: un problema estructural

Aunque no todas las explotaciones tienen las mismas necesidades, el estudio confirma que la falta de personas trabajadoras sigue siendo una preocupación importante. Las personas empresarias señalan que las dificultades para contratar provocan:

- Retrasos en el desarrollo de campañas agrícolas
- Pérdidas de producción e ingresos
- Dificultades para mantener o ampliar la actividad de las empresas agrarias
- Obstáculos para garantizar el relevo generacional y la continuidad de determinadas actividades agrarias

Las campañas con mayor tensión de personal son:

1. Poda
2. Esforrocinado de viña
3. Espárrago
4. Recolección de hortaliza de invierno.

6. ¿Por qué cuesta encontrar personas trabajadoras?

La combinación de escasez de candidatos, dificultades de movilidad y problemas de estabilidad laboral constituye uno de los principales retos para la contratación agraria en Navarra.

Las empresas agrarias consultadas coinciden en señalar una serie de obstáculos que dificultan la contratación y la estabilidad de la mano de obra necesaria para desarrollar su actividad. Entre los principales destacan los siguientes:

Escasez de candidatos disponibles en las zonas rurales

La falta de personas interesadas o disponibles para incorporarse a las campañas agrarias es, con diferencia, la principal dificultad identificada por las empresas participantes. Esta situación está vinculada, entre otros factores, al despoblamiento y al envejecimiento de la población en determinadas zonas rurales, lo que reduce progresivamente la disponibilidad de mano de obra local.

Competencia con otras alternativas de empleo o ingresos

Algunas explotaciones señalan que algunas personas trabajadoras optan por otros sectores que ofrecen una mayor estabilidad laboral, continuidad durante todo el año o condiciones de trabajo percibidas como más atractivas. Asimismo, algunas empresas consideran que la existencia de otras fuentes de ingresos o prestaciones puede influir en la disponibilidad de personas candidatas para incorporarse a empleos agrarios de carácter temporal, especialmente en determinadas campañas.

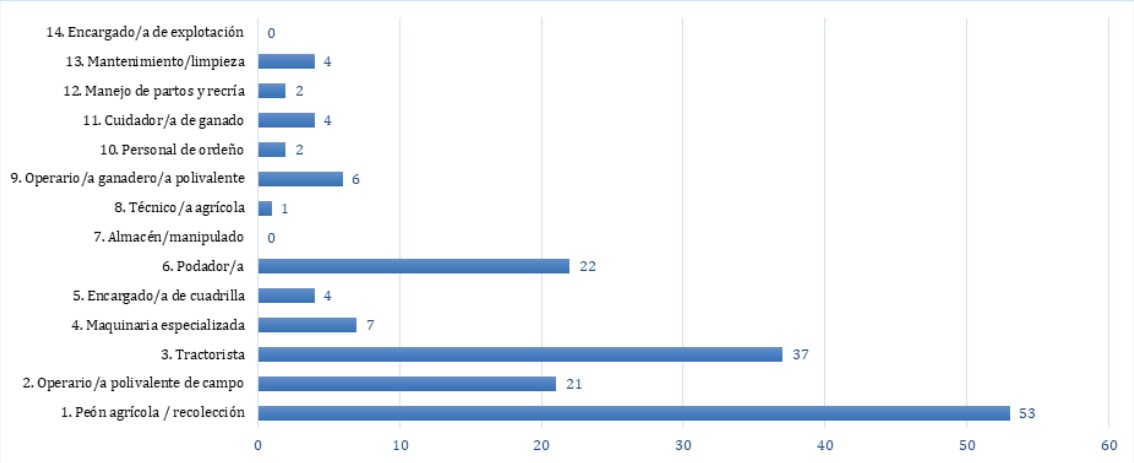
Rotación y absentismo laboral

Muchas empresas indican que una parte de las personas trabajadoras abandona el puesto antes de finalizar la campaña o presenta elevados niveles de absentismo, generando problemas organizativos y dificultades para garantizar la continuidad de los equipos de trabajo.

Problemas de transporte y movilidad

La ubicación de numerosos centros de trabajo en zonas rurales alejadas de los núcleos urbanos, unida a la escasez de transporte público, supone una barrera añadida para la incorporación y permanencia de personas trabajadoras en determinadas campañas.

7. Los perfiles profesionales más demandados



El gráfico muestra que la demanda de contratación se concentra claramente en un reducido número de perfiles vinculados a las labores agrícolas más habituales. Destaca especialmente el puesto de persona **peona agrícola y de recolección**, con **53 menciones**, situándose como el perfil más demandado por las empresas participantes en el estudio. Le siguen los **tractoristas** (37 menciones), los **podadores/as** (22) y los **operarios/as polivalentes de campo** (21).

Mientras que perfiles como tractorista o maquinaria especializada requieren experiencia previa y formación técnica específica, el puesto de persona **peona agrícola** presenta menores barreras de acceso y constituye una de las principales puertas de entrada al empleo agrario
Asimismo, el gráfico evidencia que las necesidades del sector se concentran principalmente en puestos operativos directamente vinculados a las campañas agrícolas, mientras que los perfiles de mayor responsabilidad o cualificación, como técnico agrícola o encargado de explotación, presentan una demanda mucho más reducida.

La elevada demanda de **peones/as agrícolas** y **operarios/as polivalentes de campo**, junto con el hecho de que muchas empresas priorizan la actitud, el compromiso y la capacidad de aprendizaje frente a la experiencia previa, pone de manifiesto la existencia de perfiles de acceso que pueden adaptarse a distintas fórmulas de intermediación.

En conjunto, los cuatro perfiles más demandados (peón agrícola, tractorista, podador/a y operario/a polivalente) concentran alrededor del **83% de las necesidades de personal detectadas**.

Las habilidades personales, un factor valorado

Uno de los aspectos más destacados del estudio es que muchas empresas agrarias otorgan una gran importancia a las competencias personales a la hora de contratar, incluso por encima de la experiencia previa en determinados puestos de trabajo.
Entre las cualidades más valoradas por las personas empleadoras destacan:

- Actitud positiva
- Compromiso con el trabajo

- Capacidad de aprendizaje
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad

Este resultado refleja que una parte significativa de las necesidades de contratación del sector se concentra en puestos de acceso, especialmente en labores de recolección y apoyo agrícola, donde las empresas consideran más importante contar con personas motivadas y con disposición para aprender que con una amplia experiencia previa. Al mismo tiempo, esta realidad pone de manifiesto el potencial del sector agrario para incorporar nuevas personas trabajadoras y facilitar su aprendizaje progresivo en el puesto de trabajo, siempre que exista disponibilidad de personas interesadas y mecanismos adecuados para conectar la oferta y la demanda de empleo.

8. Formación: un requisito esencial para determinados perfiles

Los resultados del estudio muestran que la percepción de falta de formación está ampliamente extendida en el sector agrario navarro. En una escala de 1 a 5, donde 1 significa no detectar nunca carencias formativas y 5 detectarlas muy frecuentemente, la mayoría de las respuestas se situó en valores iguales o superiores a 3. Además, las valoraciones más altas se concentraron en aquellos puestos que requieren un mayor nivel de cualificación técnica o experiencia previa.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de reforzar la capacitación profesional en determinadas áreas para mejorar la adaptación de las personas trabajadoras a las necesidades reales de las empresas agrarias.

Principales necesidades formativas

Las empresas participantes identifican varias áreas de formación prioritarias estrechamente relacionadas con los perfiles más demandados y con las campañas que presentan mayores dificultades de contratación.

Formación agrícola

Las necesidades más destacadas se concentran en:

- Siembra y plantación
- Tratamientos fitosanitarios
- Poda
- Control de malas hierbas y manejo del suelo
- Preparación del terreno

Formación ganadera

Las prioridades formativas se centran en:

- Manejo y cuidado de animales
- Bienestar animal
- Alimentación del ganado
- Uso de maquinaria y equipos ganadero
- Higiene y bioseguridad en granja

Maquinaria y tecnología

Se trata de uno de los ámbitos con mayor interés para las empresas consultadas. Las principales demandas formativas son:

- Uso, manejo y conducción de maquinaria agrícola
- Mantenimiento y reparación de maquinaria
- Utilización de GPS, sensores y tecnologías de monitorización

9. Una oportunidad para pasar a la acción

Uno de los principales resultados del estudio es haber constatado que existe una necesidad real de mano de obra en el sector agrario navarro y que una parte importante de las empresas consultadas está abierta a explorar nuevas fórmulas de contratación. UAGN ha identificado campañas, perfiles profesionales y empresas con necesidades concretas de personal, creando una base sólida para avanzar.

Uno de los principales logros del estudio no es únicamente haber identificado necesidades de mano de obra o posibles oportunidades de inserción laboral, sino haber dado un paso más allá: **crear una base real de empresas agrarias interesadas en colaborar en futuros proyectos piloto con empresas de inserción**.

El 75% de las empresas agrarias consultadas manifestaron estar dispuestas a explorar nuevas fórmulas de colaboración para cubrir sus necesidades de contratación.

- **10 empresas agrarias participaron posteriormente en entrevistas en profundidad para explorar posibles vías de colaboración**
- **Se identificaron campañas, perfiles profesionales y necesidades formativas concretas.**
- **Una base operativa para poner en marcha futuras experiencias de colaboración.**

Durante el proceso de investigación, además de analizar la situación de la contratación agraria en Navarra, se llevó a cabo un trabajo específico de prospección empresarial dirigido a identificar empresas agrarias con necesidades recurrentes de personal y disposición a explorar nuevas fórmulas de colaboración.

Este grupo de empresas constituye uno de los activos más valiosos generados por el proyecto, ya que permite pasar del diagnóstico a la acción. Por primera vez, existe una base concreta de empresas agrarias identificadas, contactadas y predispuestas a participar en experiencias reales de contratación.

Aunque las empresas captadas presentan características diversas, comparten varios elementos comunes:

- Nueve de las diez pertenecen al sector agrícola y una al sector ganadero.
- La mayoría concentra sus necesidades de contratación en invierno y primavera-verano, coincidiendo con campañas como la poda, la poda en verde, el espárrago o diversas campañas hortícolas.
- Las necesidades detectadas se centran principalmente en pequeños grupos de trabajo, generalmente entre dos y diez personas.
- Los perfiles más demandados son operarios/as polivalentes, peones/as agrícolas y podadores/as.
- Las principales dificultades señaladas por las empresas siguen siendo la escasez de personas candidatas, la falta de cualificación y el absentismo laboral.

La identificación de estas empresas supone la creación de una base operativa sobre la que construir futuras actuaciones. El estudio no solo demuestra que existe una necesidad real de mano de obra, sino también que existen empresas dispuestas a implicarse en la búsqueda de soluciones.

Este proceso permitiría evaluar la viabilidad de futuras colaboraciones y diseñar posibles experiencias piloto adaptadas a las necesidades detectadas por el sector agrario.

Si se confirma la existencia de interés y se cuenta con recursos suficientes, podrían impulsarse nuevas iniciativas con empresas de inserción vinculadas al sector agrario e incluso promover la creación de proyectos especializados para dar respuesta a las necesidades de contratación detectadas por las empresas navarras.

10. Conclusiones

El estudio confirma que la falta de mano de obra es uno de los principales desafíos del sector primario navarro. Muchas empresas agrarias tienen dificultades para cubrir sus necesidades de contratación en determinadas campañas, especialmente en aquellos momentos del año en los que la demanda de personas trabajadoras se intensifica.

Al mismo tiempo, existe un importante potencial para generar nuevas oportunidades de empleo a través de fórmulas de colaboración que conecten las necesidades del sector con personas que encuentran mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

En este contexto, la colaboración entre el sector agrario y los agentes públicos de empleo representa una oportunidad para avanzar en una doble dirección: **contribuir a dar respuesta al déficit de mano de obra del campo navarro y favorecer la incorporación laboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo.**