



Farm-Success

training farmers for sustainable succession processes

Caso de Estudio

Rafael Linares Rojas

1. Introducción

Se trata de una explotación de 103 hectareas de olivar y 7 de cereal, en este caso previa a la sucesión Rafaél gestionó durante 10 años la explotación como administrador y responsable técnico. Finalmente su madre le transfirió la explotación en la que actualmente ejerce como empresario agrícola. Su explotación es un ejemplo de eficiencia en el uso de recursos y maximización de rentabilidades con un manejo racional de los recursos agrícolas disponibles, y una aproximación muy técnica a la gestión de sus cultivos.

2. Perfil del Promotor

2.1 Nombre: Rafael Linares Rojas

2.2 Edad: 51

2.3 Género: Hombre

2.4 Formación: Rafael es Biólogo por la universidad e Granada, experto en gestión de plagas agrícolas como Técnico del Consejo Regulador de Sierra Mágina, experto en cata y elaboración de aceites de calidad, ha recibido múltiples cursos de manejo agrícola relacionados con su sector sobre gestión de la empresa agraria, manejo de suelo, poda, nutrición, plagas y enfermedades, comercialización, etc.

2.5 Estado civil: Casado

2.6 Número de hijos (mencionar la edad de los hijos): 19 y 17

3. Perfil de la granja

3.1 Dirección – para ser utilizada por el localizador de la granja: Baños de la Encina, Jaén

3.2 Área de la granja en hectáreas: 110

3.3 Fecha desde que la familia es propietaria: 1939

3.4 Nº de trabajadores de la granja:

	Jornada completa	Jornada parcial
Miembros de la familia	1	12
Otros trabajadores externos	0	1

3.5 Descripción de la granja antes del traspaso:

Originalmente se trataba de una finca grande que se dividió entre siete herederos, cuando su familia cogió la finca estaba un poco abandonada, primero porque no se hacían tratamientos a su tiempo, todo se hacía por calendario, sin control de plagas y enfermedades. La poda era anárquica sin conocimiento de cómo afectaba al olivo. Las labores se hacían tarde, en ocasiones afectando a las floraciones.

3.6 Descripción de la granja después del traspaso:

Gran parte de las mejoras introducidas surgen de la formación y experiencia adquirida al trabajar en un Consejo Regulador de Aceite. Las primeras modificaciones que se realizaron fue establecer un control técnico de plagas y enfermedades, y pasar de laboreo a no laboreo, lo que ayudó a reducir los costes de recolección, una de las grandes partidas de coste. Se constituyó una comunidad de bienes con otros agricultores del entorno para compartir equipos y permitió un grado de mecanización muy importante. Lo más importante fue hacer cada labor en su momento, sabiendo por qué y para qué se hace cada cosa. Con ellos se ha triplicado la producción respecto a antes de la sucesión. El reto futuro es desarrollar vías de comercialización que generen valor añadido al producto de calidad que ya producen como agricultores.

4. Proceso de traspaso

4.1 Texto inicial:

La finca pertenecía a su madre y Rafael empezó a gestionar la explotación como gerente a la vez que trabajaba en el Consejo Regulador, empezó a introducir cambios. Primero cambiando al encargado anterior, que se oponía a introducir nuevas técnicas. Se introducen paulatinamente mejoras. Aumenta cada vez más la dedicación a la explotación. Y con el paso de los años mejora la respuesta del cultivo y aumentan las producciones. Su madre le cede todo el poder con capacidad total de decisión y tras algunos años se decide culminar la sucesión, pasando de ser gestor a empresario. Dentro del entorno familiar se tenía asumido este paso, ya que no están vinculados a la actividad agrícola y son conscientes del esfuerzo y mejora sufrida por la explotación. El proceso ha sido excelente con un elevado grado de satisfacción por parte de todos.

4.2 Amenazas/ Desafíos:

- Innovar en este sector es difícil por la aversión al cambio de muchos empresarios agrícolas,

que siguen pensando en lo que hacían sus abuelos en lugar de lo que harán sus hijos. En este sentido es positiva la regeneración del sector con mentes más abiertas.

- Dado que no se paga la diferenciación por calidad, el gran reto es la comercialización, integrando toda la cadena de valor.
- Las plagas y enfermedades son un riesgo para la sostenibilidad de la explotación y la obtención de productos de calidad.
- Otro reto es la mecanización, muy difícil en ciertas zonas con elevadas pendientes, tratando de evitar el sobredimensionamiento.

4.3 Principal entrenamiento/ Habilidades y Competencias

- Sanidad Vegetal para control de plagas y enfermedades.
- Obtención de productos de calidad, influye en valorar el producto que va a la fábrica, adaptas prácticas para alcanzar esa calidad.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Capacidad de innovar para diferenciarse.
- Asociacionismo y asesoramiento para comercialización (directa u online)
- Agricultura de precisión, racionalizando las aportaciones y labores ajustándolas a las necesidades reales de los cultivos.
- Habilidades de gestión, nóminas, subvenciones, normativa, etc.
- Que un proceso funcione bien desde el principio tampoco es lo habitual, en algunos momentos las relaciones entre hermanos y otros familiares puede dificultar el proceso de sucesión. Si todos se dedican al campo, formar alguna forma asociativa, si no, se debe favorecer a los hermanos que se dedican a llevar la explotación.

4.4 Consejo del sucesor

Formación, dedicación, interés y ganas. Poner en práctica tus conocimientos y lo aprendido, si crees te formas. Hacer las cosas en su momento adecuado y usando lo necesario. Búsqueda de asesoramiento.

5. Consideraciones, Habilidades/ Competencias involucradas en el proceso de sucesión y consultas/ preguntas

5.1 Consideraciones Generales:

La comercialización es el gran caballo de batalla, permite dar un salto en la rentabilidad, vender poco y a un precio alto, aunque el mercado está fuera. De ahí se derivan algunas habilidades importantes, como los idiomas, la capacidad de asociarse y asesorarse, la capacidad de negociación y las habilidades comerciales y de venta. Para ellos hay que conocer cuáles son y como obtener aceites de altísima calidad. Es básico la búsqueda de asesoramiento allí donde no puede llegar el agricultor.

5.2 Habilidades/ Competencias especialmente relevantes en el proceso de sucesión

- Idiomas, el mercado español está saturado.
- Asociacionismo y asesoramiento para comercialización (directa u online).
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Conocimientos normativa, burocracia y financieros.
- Capacidad de innovar para diferenciarse.

5.3 Consultas/ Preguntas

- Rafael ha llegado a formarse hasta convertirse en un referente de su zona. Compartes con él que en el conocimiento están las repuestas?.
- Rafael ha obtenido mucho de su conocimiento trabajando fuera de su explotación. Crees que puede ayudarte a mejorar tu formación tener experiencia laboral en otras áreas del sector?
- Rafael está convencido de la importancia de generar calidad en los productos agrarios, hasta donde conoces el producto que vendes?

Technische
Universität
München



Alemania
www.tum.de

**HOF UND
LEBEN**

Hof und Leben GmbH
(Alemania)
www.hofundleben.de



On Projects Advising SL
(España)
www.onprojects.es



COAG-Jaén
(España)
www.coagjaen.es



Agricoltura è Vita
(Italia)
www.agricolturavita.it



Biotehniški Center Naklo
(Eslovenia)
www.bc-naklo.si



Asociace
soukromého
zemědělství ČR

Association of Private Farming of
the Czech Republic (República Checa)
www.asz.cz



European Council of Young Farmers
(Bélgica)
www.ceja.eu

Redes Sociales:



@FarmSuccess_PQJ



www.facebook.com/Farm-Success-1847102312209950

Página web del proyecto:

www.farmsuccess.eu

info@farmsuccess.eu



Apoyado por el
programa Erasmus+
de la Unión Europea.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.
Proyecto N°: 2015-1-DE02-KA202-002390